

MISMATCH-ARBEITSLOSIGKEIT IN OBERÖSTERREICH

1. Mismatch-Problematiken	15
2. Mismatch auf dem oberösterreichischen Arbeitsmarkt	17
3. Befragungen von Arbeitslosen und Betrieben	20
4. Zentrale Ergebnisse der Befragungen	21
5. Schlussfolgerungen	23

Auszug aus WISO 1/2008

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Gruberstraße 40–42

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@akooe.at

Internet: www.isw-linz.at

**Andrea Leitner
Elfriede Wagner**

wissenschaftliche
Mitarbeiterinnen am
Institut für Höhere
Studien „IHS“ in Wien

Peter Prenner

ehem.
wissenschaftlicher
Mitarbeiter bei L&R
Sozialforschung,
Regionalökonom der
kommunalpolitischen
Abteilung der
Kammer für Arbeiter
und Angestellte für
Wien

*Mismatch-
Arbeitslosigkeit
steigt*

Seit Ende der 1980er-Jahre hat der Begriff der Mismatch-Arbeitslosigkeit in der arbeitsmarktpolitischen Diskussion an Bedeutung gewonnen und ersetzt damit ältere Konzepte wie „friktionelle“ und „strukturelle“ Arbeitslosigkeit (vgl. Entorf 2001; Franz 2006; Steiner, Wolff 2001). Dies ist zum einen auf einen empirisch beobachtbaren steigenden Mismatch von Angebot und Nachfrage, d. h. das gleichzeitige Auftreten von Überschussnachfrage und Überschussangebot auf dem Arbeitsmarkt, zurückzuführen (vgl. auch Lassnigg 2005; Ochsen 2004). Ursachen dafür sind längerfristige Veränderungen der Wirtschafts- und Gesellschaftsstruktur, wie der Einsatz neuer Technologien oder die Verschiebung zwischen Branchen. Aber auch die Individualisierung der Gesellschaft, die Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen oder die zunehmende regionale Mobilität verlangen neue Verhaltensweisen von Beschäftigten und Betrieben, um Arbeitsplätze zu besetzen. Zum anderen zeigen Evaluationen, dass die Wirkungsmöglichkeiten der Arbeitsmarktpolitik mehr oder weniger auf die Verringerung der Mismatch-Arbeitslosigkeit begrenzt sind (vgl. OECD 1992; Scherl 2005).

*Bedarf genauer
Analysen*

Das Problem des Mismatch wird oft mit Qualifikation verknüpft und in salopper Weise festgestellt, indem beispielsweise der Überhang von unqualifizierten Arbeitslosen dem Mangel an Facharbeitern gegenübergestellt wird. Doch das Zusammenspiel oder die „Passung“ von Angebot und Nachfrage ist ein vieldimensionaler und komplexer Prozess. Um wirksame Maßnahmen zum Abbau dieses Mismatch einsetzen zu können, ist es wichtig, das Auseinanderklaffen von Angebot und Nachfrage genauer zu analysieren und die dahinterliegenden Ursachen näher zu definieren. Ziel der Studie „Mismatch-Arbeitslosigkeit in Oberösterreich“¹ war es, das Ungleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt zu erfassen, die Entwicklung im Zeitverlauf darzustellen und Hintergründe, Motivstrukturen und Problembereiche erfolgloser Arbeitssuche und Stellenbesetzung festzuhalten. Dies erfolgte durch die Analyse makroökonomischer Daten und Indikatoren, ergänzt durch Befragungen

von Arbeitslosen und Betrieben, wobei der Schwerpunkt auf dem unteren Qualifikationssegment lag. Damit konnten Erkenntnisse für politische Interventionsmöglichkeiten auf dem oberösterreichischen Arbeitsmarkt geschaffen werden.

1. Mismatch-Problematiken

Zentrale Idee des Mismatch-Konzeptes ist es, dass der Arbeitsmarkt nicht homogen, sondern in unterschiedliche Segmente geteilt ist und zwischen diesen Teilarbeitsmärkten unzureichende Anpassungsprozesse stattfinden. Eine gewisse Koexistenz von (Such-)Arbeitslosigkeit und offenen Stellen ist unvermeidlich, weil Arbeitslose und ArbeitgeberInnen Zeit benötigen, um unter bestehenden Vakanzen den besten „Match“ zu finden. Sie können aber persistent werden, wenn arbeitslose Stellenbewerber auf Dauer andere Fähigkeits-, Lohn- oder Regionalprofile aufweisen, als sie von den Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt gefordert werden (Entorf 2001). Die Indizien für eine steigende und persistente Mismatch-Arbeitslosigkeit setzen die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik unter Druck. Dafür ist es wichtig, mehr über Relevanz, Erscheinungsformen und Erklärungen des Mismatch zu wissen.

*Ausgangspunkt:
Arbeitsmarkt ist
segmentiert*

Qualifikations-Mismatch (gemessen über Bildungsabschlüsse, Berufe oder Branchen) und regionaler Mismatch standen und stehen in der ökonomischen Diskussion im Vordergrund. Doch darüber hinaus sind noch weitere Faktoren für den Mismatch maßgeblich, wie z. B. Lohnrigiditäten oder Informationsdefizite. Vor allem für Geringqualifizierte spielen arbeitsmarktrelevante Persönlichkeitsmerkmale (Soft Skills oder Sozialkompetenzen) und lohnbedingte Faktoren eine Rolle (Christensen 2001).

*unterschiedliche
Ursachen für
Mismatch*

Zur Berechnung des Mismatch wurden unterschiedliche Indikatoren entwickelt, die mehr oder weniger stark am Konzept der Beveridgekurve² anknüpfen und unterschiedliche Matching-Faktoren herausstreichen. So werden zum einen Arbeitslo-

*unterschiedliche
Mismatch-
Indikatoren*

sen- und Vakanzzahlen von Teilarbeitsmärkten miteinander in Beziehung gesetzt und damit Ungleichgewichte innerhalb der Sektoren beobachtet oder die Unterschiede zwischen partiellen Arbeitslosenraten berücksichtigt. Darüber hinaus wird der Mismatch über Matching-Funktionen, die die neu geschaffenen Arbeitsverhältnisse als Funktion von Arbeitssuchenden und offenen Stellen modellieren, geschätzt. In den letzten Jahren wurde eine Vielzahl von Variationen solcher Indikatoren entwickelt; es besteht aber keine Einigkeit über den „richtigen“ Indikator (Entorf 1996, 2001; Ochsen 2004; Petrongolo Pissarides 2001).

Abgesehen von den Herausforderungen der Einigung auf einen „passenden“ Mismatch-Indikator und den damit verbundenen Datenproblemen sind Mismatch-Indikatoren dazu geeignet, Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt zu erkennen und Veränderungen über die Zeit zu beobachten oder einen Regionalvergleich zu ermöglichen. Eine einzelne Maßzahl kann aber schwerlich alle zentralen Faktoren gemeinsam abbilden. Die Analyse der in die Indikatoren eingehenden Strukturdaten und die Befragung der Arbeitslosen und Unternehmen liefern ergänzende Perspektiven, durch die auch Mismatch-Aspekte erfasst werden, die nicht durch aggregierte Daten abbildbar sind, wie z. B. die Relevanz von Soft Skills oder lohnbedingter Mismatch.

Mismatch-Indikator nach Jackman/Roper (1987) und nach Jackman/Layard/Savouri (1991) berechnet

Für die empirische Analyse des Mismatch in Oberösterreich wurde der Gesamt-Mismatch in unterschiedliche Bereiche untergliedert und dabei unterschiedliche Indikatoren, Daten und Datenkategorien verwendet und miteinander verglichen. Hier wurden nicht zuletzt aus Gründen der Anschaulichkeit und Nachvollziehbarkeit der Mismatch-Indikator nach Jackman/Roper (1987), der den Mismatch auf Basis der Differenzen zwischen Arbeitslosen und offenen Stellen in den einzelnen Sektoren misst, und der Indikator von Jackman/Layard/Savouri (1991), der die Varianz der Arbeitslosenquoten der Teil-

arbeitsmärkte berechnet, aufgegriffen. Datentechnisch ist man dabei mit Einschränkungen konfrontiert, sodass für Bildungs-, Berufs- und regionalen Mismatch der erstgenannte Indikator verwendet wurde, der Branchen-Mismatch hingegen durch den zweitgenannten Indikator längerfristig beobachtbar ist.

2. Mismatch auf dem oberösterreichischen Arbeitsmarkt

Die empirische Analyse weist dem oberösterreichischen Arbeitsmarkt ein grundsätzlich gutes Ergebnis aus. Oberösterreich zeigt eine im Vergleich zu Gesamtösterreich deutlich positivere Beschäftigungs- und Arbeitsmarktentwicklung. Seit Anfang der 1990er-Jahre besteht ein im Vergleich zu Gesamtösterreich überdurchschnittlich hoher Beschäftigungszuwachs. Als Ursachen dafür können sowohl die günstige geografische Lage wie auch die erfolgreiche Restrukturierung der Wirtschaft angeführt werden. Es erfolgte ein Strukturwandel in Richtung technologie- und humankapitalintensive Produktion. Mit einher ging eine steigende Flexibilisierung der Beschäftigung, was sich u. a. dadurch zeigt, dass das Beschäftigungswachstum seit 2002 ausschließlich über Teilzeit erfolgte und zunehmend Erwerbskräfte über Leiharbeitsfirmen gesucht werden. Besonders günstig verläuft die Entwicklung der Arbeitslosigkeit: Oberösterreich ist das einzige Bundesland, in dem die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in den letzten 10 Jahren annähernd stagnierte. Die Arbeitslosenquote lag im Jahr 2007 2,6 Prozentpunkte unter dem österreichischen Durchschnitt. Begründet wird dies unter anderem mit einem breit ausgebauten Instrumentarium der Arbeitsmarktpolitik (Fritz et al. 2006).

*oberösterreichischer
Arbeitsmarkt
zeigt positive
Entwicklung*

Dies zeigt sich auch in einer sinkenden Stellenandrangziffer (vgl. Abbildung 1): 1997 kamen in Oberösterreich noch etwa acht Arbeitslose auf eine offene Stelle; 2006 standen einer offenen Stelle drei vorgemerkte Arbeitslose gegenüber (gerechnet im Jahresdurchschnitt).

Abbildung 1: Vorgemerkte Arbeitslose, gemeldete offene Stellen und Stellenandrangziffer – Entwicklung in Oberösterreich

Quelle: Ambweb – eigene Berechnungen

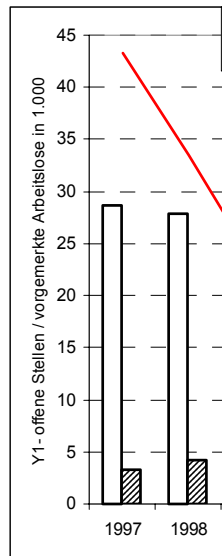
Bei der Betrachtung der Mismatch-Indikatoren zeigen sich aber doch Herausforderungen für den oberösterreichischen Arbeitsmarkt (vgl. Abbildung 2):

Branchen-Mismatch am höchsten

- Der Branchen-Mismatch (2006: 0,38) weist deutlich höhere Werte auf als der Bildungs- (2006: 0,19), der Berufs- (2006: 0,15) oder der regionale Mismatch (2006: 0,10). Demnach müssten mehr als ein Drittel der Arbeitslosen die Branche wechseln, um über die Sektoren ein ausgeglichenes Verhältnis von offenen Stellen und Arbeitslosen zu schaffen und damit den Mismatch zu minimieren.

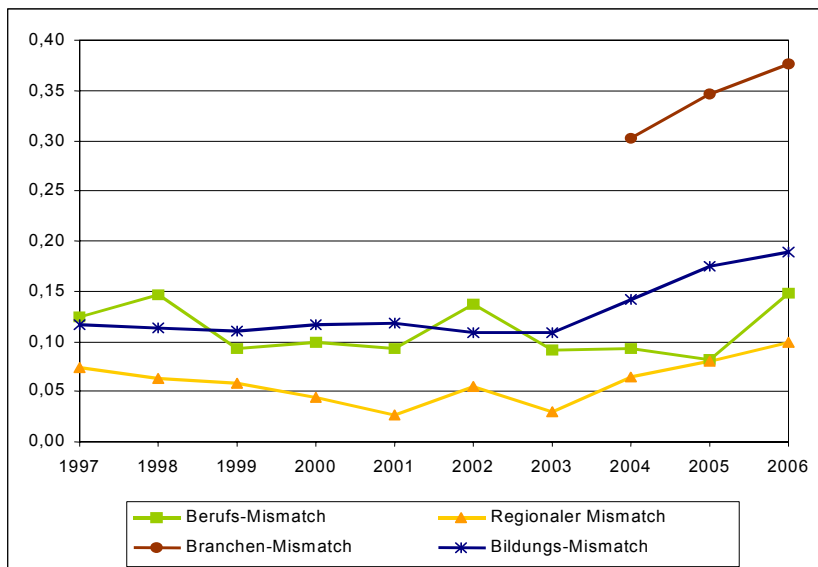
Anstieg v. a. von regionalen Mismatch und Branchen-Mismatch

- Nahezu alle Mismatch-Indikatoren weisen auf einen Anstieg des Mismatch in den letzten Jahren hin. Besonders deutlich zeigt sich dies beim regionalen Mismatch, aber auch bei dem in Oberösterreich außerordentlich hohen Branchen-Mismatch. Beim Berufs-Mismatch scheint der Anstieg seit 2005 hingegen eher im Bereich der allgemeinen Schwan-



- kungen zu liegen. Der Anstieg des Bildungs-Mismatch wird durch einen zweiten berechneten Indikator eher relativiert.
- Die berechneten Mismatch-Indikatoren deuten darauf hin, dass der strukturelle Wandel in Richtung technologie- und wissensintensivere Produktion zu Diskrepanzen bei der Qualifikation der Arbeitskräfte führt. *bedingt durch strukturellen Wandel*

Abbildung 2: Entwicklung der sektoralen Mismatch³ in Oberösterreich



Quellen: AMS, Hauptverband der Sozialversicherungsträger – eigene Berechnungen

Die Relation von offenen Stellen und Arbeitslosen in den einzelnen Sektoren, die durch den hier großteils verwendeten Mismatch-Indikator von Jackman/Roper (1987) abgebildet wird, stellt einen einfach zu handhabenden Indikator für qualifikationsbedingten Mismatch dar. Diese Indikatorwerte beinhalten aber aus zwei Gründen Verzerrungen: Erstens können Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage nicht nur bezüglich Bildungsabschluss, Beruf, Branche und Region abweichen, sondern auch in Bezug auf informelle Anforderun-

Verzerrungen, da z. B. Anforderungen zu Soft Skills nicht erfasst oder Daten nicht gesamte Arbeitsnachfrage abbilden

gen wie Berufserfahrung, Sozialkompetenz, körperliche und psychische Belastbarkeit. Auch unterschiedliche Erwartungen im Hinblick auf Gehalt, zeitliche Flexibilität, Vertragsform und sonstige Arbeitsbedingungen können einen erfolgreichen Matching-Prozess verhindern.⁴ Zweitens spiegeln die gemeldeten offenen Stellen nicht den gesamten Arbeitskräftebedarf wider.⁵

3. Befragungen von Arbeitslosen und Betrieben

*Erfassung von
Motivstrukturen,
Hintergründen
und Problem-
bereichen
erfolgloser
Stellen-
besetzungen*

Mismatch-Indikatoren fokussieren, nicht zuletzt auch bedingt durch datentechnische Restriktionen, vor allem auf „konventionelle“ Ursachen des Mismatch. Um auch Hintergründe, Motivstrukturen und Problembereiche von arbeitssuchenden Personen zu erforschen, wurden parallel zur sekundärstatistischen Untersuchung der Mismatch-Problematik persönliche Interviews mit Arbeitslosen durchgeführt. Diese zielten darauf ab, die Situation der Bewerbung – von der Kontaktaufnahme über das Bewerbungsgespräch bis hin zu einer allfälligen Ablehnung – näher zu beleuchten. Ein spezieller Fokus wurde dabei auf lohnbedingte und sozialqualifikatorische Ablehnungsgründe sowie auf die erfahrenen Ablehnungsgründe hinsichtlich vermeintlicher versteckter Diskriminierung (z. B. aufgrund von Alter, Geschlecht oder Ethnizität) gelegt.

Ergänzend zur Sicht der Arbeitssuchenden, hat die Perspektive der Unternehmen einen zentralen Stellenwert, um eine umfassende Einschätzung der Mismatch-Problematiken auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten. Es wurden daher zusätzlich telefonische Interviews mit Personalverantwortlichen bzw. GeschäftsführerInnen durchgeführt, um Ursachen und Rahmenbedingungen erfolgloser Stellenbesetzungen aus der Perspektive der Unternehmen zu beleuchten. Im Vordergrund der Untersuchung standen hier Dauer und Gründe der Nicht-Besetzung offener Stellen, die Größenordnung und Ablehnungsgründe erfolgloser Bewerbungen sowie der sozioökonomische Status der BewerberInnen.

Die Interviews mit arbeitssuchenden Personen wurden in den Regionen Braunau, Traun, Vöcklabruck und Wels durchgeführt. Der Zugang zu den interviewten Personen erfolgte zum einen über Berufsorientierungskurse des AMS-Oberösterreich und zum anderen vor Ort bei den jeweiligen Regionalgeschäftsstellen des AMS. Es wurde besonders auf Arbeitssuchende im unteren Qualifikationssegment fokussiert.

*Fokus auf
niedrigen
Qualifikationen*

Für die telefonischen Interviews der Unternehmen wurden oberösterreichische Unternehmen in der AMS-Jobdatenbank recherchiert, die eine offene Stelle im Qualifikationsbereich „keine abgeschlossene Berufsausbildung“ oder „Lehre bzw. abgeschlossene Berufsausbildung“ ausgeschrieben hatten. Sofern die genannte Stelle zumindest vier Wochen nicht besetzt werden konnte und das Unternehmen auskunftsbereit war, wurde eine Befragung durchgeführt.

4. Zentrale Ergebnisse der Befragungen

Als wichtigste Ergebnisse beider Befragungen – also der Arbeitssuchenden wie auch der stellenausschreibenden Unternehmen – können folgende Punkte festgehalten werden:

- Die Interviews zeigen, dass gerade für Unqualifizierte und Personen mit Lehrabschluss Arbeitssuchprozesse mitunter lange Zeit andauern, oft anhaltend erfolglos sind und von den Arbeitslosen eine sehr hohe Frustrationstoleranz abverlangen.
- Ein Großteil der befragten Arbeitssuchenden hat im Laufe seiner Erwerbskarriere zumindest einmal – viele sogar mehrmals – den Beruf gewechselt. Das kann als Indiz für eine gewisse berufliche Flexibilität des Arbeitskräfteangebots in Oberösterreich gewertet werden.
- Der Informationsstand der Arbeitslosen über offene Stellen ist weitgehend gut, wenngleich sich die Suchstrategien der Unternehmen tendenziell von den Informationsquellen der Arbeitssuchenden unterscheiden. Es gibt jedoch keinen eindeutigen Hinweis auf Informations-Mismatch.

*Arbeitslose
weisen lange
Arbeitssuch-
prozesse,
Flexibilität, gute
Informationen
und Soft Skills
auf*

*Flexibilitäts-
Mismatch durch
Diskrepanzen
hinsichtlich
Arbeitszeit und
Beschäftigungs-
quoten*

*Diskrepanz bei
Gehalts-
vorstellungen*

- Selbst das untere Qualifikationssegment des Arbeitskräfteangebots verfügt über eine gewisse Bandbreite an Soft Skills. Dieses Ergebnis widerspricht den gängigen Vorstellungen insbesondere über unqualifizierte Arbeitskräfte. Für Unternehmen spielen Soft Skills jedenfalls eine zentrale Rolle im Bewerbungsprozess. Mit steigender Anzahl an MitarbeiterInnen im Unternehmen erhöht sich tendenziell die Bedeutung sozial-qualifikatorischer Kompetenzen – insbesondere Teamfähigkeit ist hier gefragt.
- Die befragten Arbeitslosen zeigen eine hohe Fortbildungsfreudigkeit. Fast zwei Drittel aller Befragten gaben an, bisher zumindest eine Fortbildungsmaßnahme absolviert zu haben. Nicht alle Unternehmen schätzen allerdings diese Bereitschaft.
- Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass es aufgrund der unterschiedlichen Präferenzen bezüglich Arbeitszeit und Beschäftigungsform zu Mismatch-Problemen auf dem oberösterreichischen Arbeitsmarkt kommt. Das kann insbesondere dann der Fall sein, wenn relativ enge Rahmenbedingungen, wie z. B. Kinderbetreuungspflichten, die Möglichkeiten für flexible Handlungsspielräume verringern. Darüber hinaus deuten die Befragungsergebnisse darauf hin, dass aufseiten der ArbeitnehmerInnen sowohl hinsichtlich Arbeitszeit als auch Beschäftigungsform klare Präferenzen bestehen, von denen nur ungern und oft nur aufgrund „hohen Problemdrucks“ (wie z. B. bei Langzeitarbeitslosigkeit) abgegangen wird.
- Gemessen an den angebotenen formalen Qualifikationen der Befragten, stellt sich ihre Erwartungshaltung bezüglich der zu erzielenden Einkommenshöhe in der Regel als durchaus moderat dar. Trotzdem zeigen sich mitunter deutliche Differenzen zwischen den Gehaltsvorstellungen von Unternehmen und Arbeitssuchenden, die bisweilen auch das Entstehen eines Arbeitsverhältnisses verhindern.
- Bezüglich der räumlichen Mobilität lassen sich für bestimmte Arbeitskräfte maßgebliche Einschränkungen attestieren. Ähnlich dem Fragenkomplex „Arbeitszeiten und Beschäf-

tigungsform“ sind das v. a. Frauen mit Kinderbetreuungspflichten. Das trifft selbst dann zu, wenn die Möglichkeit einer externen Betreuung besteht. Darüber hinaus kann aber den meisten befragten Personen ein gewisses Maß an Mobilitätsbereitschaft, zumindest innerhalb zeitlich sinnvoll bewältigbarer Arbeitswege, nicht abgesprochen werden. Insbesondere ist festzuhalten, dass zunehmender Problemdruck die Bereitschaft für weitere Arbeitsanfahrtswege erhöht.

*eingeschränkte
Mobilität eines
Teils der
Arbeits-
suchenden*

- Hinsichtlich latenter Ablehnungsgründe („heimliche Diskriminierung“) zeigt sich, dass es ältere BewerberInnen am schwersten haben, einen Job zu finden. Auch eine durch mehrmalige Arbeitslosigkeitsepisoden unterbrochene Erwerbskarriere ist nachteilig. Für BewerberInnen mit Kinderbetreuungspflichten stellt sich die Bewerbungssituation etwas besser dar. Trotzdem ist eine latente Diskriminierung auch hier nicht gänzlich auszuschließen.
- Ausländische Arbeitskräfte sowie vom AMS vermittelte Arbeitskräfte sind hingegen nur selten von versteckter Diskriminierung betroffen.

*Diskriminierung
von älteren
BewerberInnen*

5. Schlussfolgerungen

Mismatch-Arbeitslosigkeit ist, nicht zuletzt durch die zunehmende Differenzierung beider Arbeitsmarktseiten – der Nachfrage wie auch der Angebotsseite –, von zunehmender Relevanz. Dies unterstreichen empirische Untersuchungen auf dem Arbeitsmarkt im Allgemeinen wie auch die Ergebnisse der vorliegenden Studie im Besonderen.

Qualifikation von Arbeitssuchenden bleibt jedenfalls ein wesentlicher Ansatzpunkt zur Verringerung des Mismatch. Der Strukturwandel hin zu einer technologie- und human-kapitalintensiven Produktion, mit dem Oberösterreich konfrontiert ist, verlangt eine laufende Anpassung der Qualifikationen. Oberösterreich weist von seiner Bildungsstruktur, mit einer hohen Bedeutung von Lehrberufen, ein insgesamt nied-

*politische
Ansatzpunkte:*

Qualifikation

rigeres Bildungsniveau auf als Gesamtösterreich. Für eine laufende Anpassung an die nachgefragten Qualifikationen sind in vielen Bereichen intensive und v. a. qualitativ hochwertige Weiterbildungsmaßnahmen notwendig.

Soft Skills Soft Skills haben einen zunehmend wichtiger werdenden Stellenwert im Bewerbungsprozess. Gerade auch bei gering Qualifizierten sind Soft Skills – wie beispielsweise Verlässlichkeit, psychische Belastbarkeit, Motivation – Qualitäten, die sozusagen als „Schlüssel“ zum Eintritt in den Erwerbsarbeitsmarkt gesehen werden können. Sie sind zwar insgesamt schwieriger vermittelbar als fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten, sollten aber bei allen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen als integrierter Bestandteil vorgesehen werden.

Unterstützung räumlicher und zeitlicher Flexibilität Die Unterstützung räumlicher und zeitlicher Flexibilität ist ein weiterer Aspekt, der aus den Untersuchungsergebnissen abgeleitet werden kann. Gerade Personen mit Betreuungspflichten ohne verfügbares Kfz können den Zeitansprüchen der Unternehmen oft nicht in ausreichender Form genügen. Die Unterstützung bei Betreuungsaufgaben (wie z. B. der Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen, insbesondere für Kinder unter drei Jahren) durch ein erweitertes, durchaus auch durch Betriebe gestütztes System (z. B. Betriebskindergärten) und die Förderung sowie der Ausbau des öffentlichen Verkehrs können die zeitliche Flexibilität der Arbeitssuchenden entsprechend erhöhen.

Kollektivvertrags-erhöhungen Gehaltsdifferenzen sind ein weiterer, nicht zu unterschätzender Faktor für Mismatch-Problematiken. Inadäquate Lohnbedingungen, die häufig nicht mit den Qualifikationsanforderungen übereinstimmen, die von Unternehmen an die gesuchten Arbeitskräfte gestellt werden (insbesondere auf informeller Basis), sind mit ein Grund dafür, warum offene Stellen über längere Zeit nicht besetzt werden können. Lohn-

politik, die auf die Entlastung des Faktors Arbeit abzielt, bzw. Aufwertung durch Kollektivvertragserhöhungen sind hier Maßnahmen, die zielführend erscheinen.

Ein nicht unwesentlicher Ansatzpunkt für die Verringerung des Mismatch sind nicht zuletzt auch Strategien zur Vermeidung von Altersdiskriminierung. Gerade bei den gering Qualifizierten wird deutlich, dass unsichtbare Altersgrenzen bei Bewerbungen bestehen. Hier sind Strategien gefordert, die bei den Unternehmen ansetzen, um Möglichkeiten zur Beschäftigung älterer Personen zu schaffen und diese auch arbeitsmarktpolitisch zu fördern. Diesbezüglich sind aber auch die Unternehmen selbst gefordert, Umdenkprozesse einzuleiten, die der betrieblichen Wahrnehmung älterer ArbeitnehmerInnen als „Belastungsfaktor“ entgegenwirken und auch zweifellos vorhandenen positiven Aspekten, wie beispielsweise hohem Erfahrungswissen, mehr Aufmerksamkeit und v. a. Anerkennung entgegenbringen.

*Vermeidung
von Alters-
diskriminierung*

Anmerkungen:

- 1 Die Studie wurde von der Arbeiterkammer Oberösterreich in Auftrag gegeben und in Kooperation von Institut für Höhere Studien (Andrea Leitner, Elfriede Wagner) und L&R Sozialforschung (Peter Prenner) durchgeführt.
- 2 Die Beveridgekurve stellt das Verhältnis von offenen Stellen zu Arbeitslosen im Zeitverlauf dar. Auf der 45°-Linie ist die Zahl der offenen Stellen gleich jener der Arbeitslosen, was einem Gleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt entspricht. Über den Zeitverlauf werden sowohl konjunkturelle Veränderungen (Verschiebungen auf der Kurve) als auch strukturelle Veränderungen (Verschiebung der Kurve) sichtbar (vgl. Franz 1987).
- 3 Mismatch-Indikator nach Jackman/Roper (1987).
- 4 Allerdings kann das konzentrierte Auftreten von schlechten Arbeitsbedingungen und/oder niedrigem Lohn in einem Sektor zur Flucht aus diesem Sektor führen und daher eine hohe Vakanzquote bei gleichzeitig hoher Arbeitslosenquote auslösen. Solch ein brancheninterner Mismatch kann in Oberösterreich im Beherbergungs- und Gaststättenwesen beobachtet werden.
- 5 Hinzu kommt noch, dass die Indikatorenwerte auch von der Anzahl der verwendeten Kategorien pro Sektor (z. B. Anzahl der Bildungskategorien) sowie den Fallzahlen beeinflusst werden, was z. B. bei einem Vergleich von Oberösterreich mit dem gesamten Bundesgebiet berücksichtigt werden muss. Und natürlich hängt die Validität des Indikators von der Validität der verwendeten Datenquelle ab.

Literatur:

- Christensen, B., Mismatch-Arbeitslosigkeit unter Geringqualifizierten, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 34, Heft 4/2001, S. 506–514.
- Entorf, H., Strukturelle Arbeitslosigkeit in Westdeutschland: Mismatch, Mobilität und technologischer Wandel, in: Gahlen, B. et al. (Hg.), Arbeitslosigkeit und Möglichkeiten ihrer Überwindung, 1996, S. 139–170.
- Entorf, H., Erscheinungsformen und Erklärung von Mismatch am Arbeitsmarkt: Ansatzpunkte für eine zielgerichtete Arbeitsmarktpolitik, in: Steiner, V./Wolff, H. (Hg.), Mismatch am Arbeitsmarkt – Was leistet die Arbeitsmarktpolitik? Schnittpunkte von Forschung und Politik. Münster 2001.
- Franz, W., Strukturelle und friktionelle Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland: Eine theoretische und empirische Analyse der Beveridge-Kurve, in: Bombach, G. / Gahlen, B. / Ott, A. (Hg.): Arbeitsmärkte und Beschäftigung: Fakten, Analysen, Perspektiven, 1987, S. 301–323.
- Franz, W., Arbeitsmarktökonomik. Berlin 2006.
- Fritz, O./Huber, P./Huemer, U., Arbeitsmarktpolitik in Oberösterreich, Studie des WIFO im Auftrag des Amtes der Oberösterreichischen Landesregierung, 2006.
- Jackman, R./Layard, R./Savouri, S., Mismatch: a framework for thought, in: Padoa Schioppa, F. (Hg.), Mismatch and labour mobility. Cambridge 1991.
- Jackman, R./Roper, S., "Structural Unemployment", Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 49, 1/1987.
- Lassnigg, L., Indikatoren zur Erfassung der Qualität des Zusammenspiels von Angebot und Nachfrage in der Berufsbildung, in: Lassnigg, L./Markowitsch, J. (Hg.), Qualität durch Vorausschau, 2005, S. 179–228.
- Leitner, A./Wagner, E./Prenner, P., Mismatch-Arbeitslosigkeit in Oberösterreich, Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich. Wien 2007.
- Petrongolo, B./Pissarides, C., Looking into the Black Box: A survey of the Matching Function, Journal of Economic Literature XXXIX, 2001, S. 390–431.
- Ochsen C., Zur Bedeutung von Arbeitsnachfrage und Mismatch für die Arbeitslosigkeit Westdeutschlands, 2004.
- OECD, Labour Market Reforms in Central and Eastern Europe and the Rise of Unemployment, in: Employment Outlook 1992. Paris 1992.
- Scherl H., Beveridge-Kurve und Mismatch-Kurve: zwei Arten von U-V-Kurven mit unterschiedlichen Interpretationen von Mismatch-Arbeitslosigkeit, Online unter: <http://www.sozialpolitik.wiso.uni-erlangen.de/down/U-V-Kurven.pdf> [15-02-2008], 2005.
- Steiner, V./Wolff, H. (Hg.), Mismatch am Arbeitsmarkt – Was leistet die Arbeitsmarktpolitik? Schnittpunkte von Forschung und Politik. Münster 2001.