

Engpässe und Überhänge als Herausforderung an die Arbeitsmarktpolitik

Prognose der Engpässe und Überhänge
auf Österreichs regionalen Arbeitsmärkten für 2004 und 2005

Wolfgang Altenecker
Monika Kalmár
Roland Löffler
Michaela Prammer-Waldhör
Michael Wagner-Pinter

Endbericht

Synthesis Forschung
Kolingasse 1/12
A-1090 Wien
Telefon 310 63 25
Fax 310 63 32
E-Mail office@synthesis.co.at

Engpässe und Überhänge als Herausforderung an die Arbeitsmarktpolitik

Prognose der Engpässe und Überhänge
auf Österreichs regionalen Arbeitsmärkten für 2004 und 2005

Aufgrund der sich abzeichnenden wirtschaftlichen Belebung werden sich zahlreiche Unternehmen in den Jahren 2004 und 2005 mit spürbaren Personalengpässen konfrontiert sehen. Gleichzeitig ist in den letzten Jahren aufgrund der hartnäckigen Wachstumsschwäche der österreichischen Wirtschaft der Kreis arbeitsloser Personen deutlich angewachsen. Nicht in jedem Fall passen Angebot und Nachfrage zueinander (beispielsweise, wenn die entsprechend qualifizierte arbeitslose Person zu weit vom Arbeitsort entfernt wohnt). In einem nicht unerheblichen Ausmaß sind es jedoch lediglich »Funktionsstörungen« am Arbeitsmarkt, die verhindern, dass Angebot (eine entsprechend qualifizierte arbeitslose Person) und Nachfrage (eine vakante Stelle mit spezifischem Berufsprofil) einander finden.

Zu einer der zentralen Aufgaben des Arbeitsmarktservice zählt es, die Funktionsfähigkeit der österreichischen Teilarbeitsmärkte zu verbessern. Insbesondere Störungen, die eine möglichst weitgehende Ausschöpfung des österreichischen Beschäftigungspotenziales behindern, gilt es zu erfassen. Denn je umfassender das Beschäftigungspotenzial der Betriebe und der Erwerbspersonen genutzt werden kann, desto geringer wird die Arbeitslosigkeit ausfallen.

Voraussetzung für eine Verbesserung der Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes ist es, Funktionsstörungen, die einer weitgehenden Ausschöpfung des Beschäftigungspotenzials entgegenstehen, systematisch zu erfassen. Für die Identifikation der Unterausschöpfung von Beschäftigungspotenzialen ist ein Monitoringsystem entwickelt worden, das solche Funktionsstörungen (in Form von betrieblichen Personalengpässen und personenbezogenen Arbeitskräfteüberhängen) auf den verschiedenen Teilarbeitsmärkten erfassen soll.

Die zentralen Projektergebnisse sind in diesem Fokusbericht zusammengefasst. Parallel dazu liegen bundeslandspezifische Ergebnisse in Form von 9 Bundeslandberichten vor. Weiter reichende Informationen zu Engpässen und Überhängen sind einer menügesteuerten Ergebnisdatei zu entnehmen, die ebenfalls im Rahmen dieses Projektes erstellt wurde.

Für die Synthesis Forschung:
Mag. Wolfgang Altenecker

Wien, September 2004

Zusammenfassung

Aufschwung nach langer Schwächephase	Die österreichischen Betriebe waren in den letzten Jahren mit einer ungewöhnlich langen Phase unterdurchschnittlicher Nachfrage nach ihren Produkten und Dienstleistungen konfrontiert. Für das Jahr 2004 ist erstmals ein wirtschaftlicher Aufschwung zu erwarten. Bis zum Jahr 2005 wird es zu einer Belebung der Nachfrage kommen, das BIP-Wachstum wird sich allmählich dem langjährigen Durchschnitt nähern.
Wachsende Betriebe trotz ungünstigem konjunkturellem Umfeld	Im Lichte dieser Wachstumsaussichten wird es zu betrieblichen Personalengpässen kommen. Einer nicht unerheblichen Zahl von Betrieben gelingt es, ihre Marktposition zu verbessern und damit den Absatz ihrer Produkte und Dienstleistungen zu erhöhen. Um diese verstärkte Nachfrage bewältigen zu können, benötigen diese Betriebe zusätzliche Arbeitskräfte.
Auch schrumpfende Betriebe können unter Engpässen leiden	Mit betrieblichen Personalengpässen sind jedoch nicht nur wachsende Betriebe konfrontiert. Auch Unternehmen, die ihren Mitarbeiterstand per Saldo verringern, können punktuell unter Personalengpässen leiden. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn Betriebe auf eine sich verschlechternde Wettbewerbsposition mit einer offensiven Neupositionierung des Unternehmens reagieren. Im Zuge einer solchen Neupositionierung entsteht häufig ein Bedarf nach Fachkräften mit sehr spezifischen beruflichen Qualifikationen.
Monitoringsystem als Informationsgrundlage	Parallel dazu besteht ein nennenswerter Überhang an Arbeitskräften, dem es nicht gelingt, Beschäftigung zu finden. Vor diesem Hintergrund hat Synthesis Forschung ein Monitoringsystem entwickelt, das in der Lage ist, das Ausmaß der diesbezüglichen Ungleichgewichte (Engpässe oder Überhänge) auf den verschiedenen Teilarbeitsmärkten zu erfassen. Das Monitoringsystem arbeitet simultan auf diesen Teilarbeitsmärkten, die nach folgenden Merkmalen gegliedert sind: <ul style="list-style-type: none">• Berufliches Tätigkeitsfeld• Branche• Verortung auf NUTS-3-Ebene (Betriebsort der Personalengpässe und Wohnort der Arbeitskräfteüberhänge)

Summary

Upswing after a long period of weakness

Austrian enterprises have faced an unusually long phase of below-average demand for their products and services in recent years. 2004 is the first year an economic upswing is expected again. By 2005 demand will recover, and GDP growth will gradually approach the long-term average.

Expanding enterprises despite unfavourable economic conditions

In view of these growth prospects, personnel shortages are likely. A quite significant number of companies succeeds in improving their market position and thus to boost the sales of their products and services. To meet the increased demand, these enterprises require additional workforce.

Even shrinking companies may suffer from a shortage of manpower

However, not only expanding enterprises face a shortage of manpower. Even those companies reducing their headcount may suffer from personnel shortages in specific areas. This is especially the case when enterprises are radically re-positioned due to a deteriorating competitive position. This re-positioning process often creates a demand for skilled workers with very specific professional qualifications.

Monitoring system as a basis for information

At the same time there is a significant surplus of labour not succeeding in finding jobs. Against this background, Synthesis Research developed a monitoring system, which makes it possible to quantify the respective imbalances (shortages or surpluses) in the different labour market segments. The monitoring system covers all labour market segments simultaneously, which are classified by:

- occupational activity
- sector
- location on the NUTS-3 level (location of personnel shortages and place of residence of the labour reserves)

Resumé

Reprise après une longue période de faible croissance

Au cours de ces dernières années les entreprises autrichiennes ont rencontré des difficultés à écouler leurs produits et services. Une première reprise économique est attendue pour 2004, et en 2005 la demande augmentera très probablement et la croissance du PIB se rapprochera peu à peu de la moyenne connue pendant de longues années.

Entreprises en essor malgré une conjoncture peu favorable

Ces perspectives de croissance provoqueront sans doute des problèmes au niveau du personnel. Nombreuses compagnie parviennent à améliorer leur position sur le marché, donc à écouler de plus en plus de produits et de services, mais pour faire face à cette demande accrue, elles doivent nécessairement recruter du personnel supplémentaire.

Les entreprises en difficultés peuvent elles aussi avoir des problèmes de recrutement

Ce ne sont cependant pas les seules entreprises en croissance qui rencontrent des problèmes de recrutement, même les entreprises contraintes de congédier des collaborateurs peuvent, dans certains cas, avoir besoin de main-d'œuvre d'appoint. Ceci vaut avant tout pour les compagnies tentant d'améliorer **leur mauvaise situation compétitive en se réorientant. Dans ce cas elles ont souvent besoin de spécialistes disposant de qualifications différentes** de celles de leur personnel disponible.

Un système de suivi à la base des informations requises

Il existe cependant en même temps un excédent de main-d'œuvre qui ne parvient pas à se placer. *Synthesis Forschung* a donc mis au point un système de suivi permettant de dépister les déséquilibres en la matière (difficultés de recrutement et demandeurs d'emploi) que l'on retrouve sur des marchés du travail partiels. Ce système de suivi intervient simultanément sur ces marchés de travail partiels classés selon les éléments ci-après :

- Domaine d'activité
- Secteur
- Localisation au niveau NUTS 3 (siège des entreprises à la recherche de personnel et résidence des demandeurs d'emploi).

1		
Herausforderung an die aktive Arbeitsmarktpolitik		7
	Beobachtbares Verhalten als Grundlage	8
	Systematische Erfassung von Engpässen	9
	Berücksichtigung betrieblicher Transformation	10
	Identifikation von Arbeitskräfteüberhängen	11
2		
Engpässe aus der betrieblichen Perspektive		12
	Zahlungen von Knappheitsprämien	13
	Engpässe in den einzelnen Bundesländern	15
	Engpässe in den verschiedenen Branchen	17
3		
Überhänge aus der Perspektive der Erwerbspersonen		20
	Arbeitslosigkeit ohne absehbares Ende	21
	Überhangsarbeitslosigkeit nach Bundesländern	22
	Überhangsarbeitslosigkeit nach Tätigkeitsfeldern	25
	Anhang	
	Begriffserläuterungen	31
	Wirtschaftsabteilungen	35
	Berufsfelder	38
	Berufsgruppen	38
	Verzeichnis der Grafiken	42
	Verzeichnis der Tabellen	43
	Impressum	42

1 Herausforderung an die aktive Arbeitsmarktpolitik

Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes sichern	Eines der zentralen Ziele der österreichischen Arbeitsmarktpolitik ist es, die Funktionsfähigkeit des österreichischen Arbeitsmarktes sicherzustellen.
Ausschöpfung des Beschäftigungspotenzials sicherstellen	Von besonderem Interesse sind in diesem Zusammenhang vor allem solche Funktionsstörungen, die eine möglichst weitgehende Ausschöpfung des Beschäftigungspotenzials verhindern; sei es, dass Betriebe offene Stellen nicht besetzen können (und damit direkte und indirekte betriebliche Beschäftigungspotenziale ungenutzt bleiben), sei es, dass erwerbsinteressierte Personen keine Beschäftigung finden (und damit personenbezogene Beschäftigungspotenziale brach liegen). Solche ungenutzten Beschäftigungspotenziale stellen insbesondere in der aktuellen Phase anhaltender Konjunkturschwäche ein Beschäftigungspotenzial dar, das es zu erschließen gilt.
Systematische Erfassung von Funktionsstörungen	Solche ungenutzten betrieblichen Beschäftigungspotenziale auf eine systematische Art und Weise zu identifizieren, ist Ziel des Projektes »Engpässe und Überhänge als Herausforderung an die Arbeitsmarktpolitik«.
Das Beschäftigungsverhalten ist maßgeblich	Was die Identifikation solcher Funktionsstörungen auf den verschiedenen Teilarbeitsmärkten betrifft, so stehen prinzipiell mehrere Beobachtungsverfahren zur Verfügung. Ein vielfach gewähltes Verfahren besteht darin, durch die Befragung von Betrieben bzw. Erwerbsinteressierten empirische Hinweise auf unausgeschöpfte Beschäftigungspotenziale zu gewinnen. Ein alternativer Ansatz besteht darin, aus dem beobachtbaren Verhalten der Betriebe und Erwerbspersonen auf unausgeschöpfte Beschäftigungspotenziale zu schließen.
Differenzierte Analyse notwendig	Der Vorzug des im Rahmen des Projektes gewählten alternativen Ansatzes besteht darin, dass aus dem beobachtbaren Verhalten (im Gegensatz zu den in Interviews geäußerten Ansichten) ein präziseres Bild vom quantitativen Ausmaß der Funktionsstörung gewonnen werden kann. Insbesondere dann, wenn es gilt, ein differenziertes Bild über das Ausmaß der Funktionsstörung auf den verschiedenen (nach regionalen, qualifikatorischen und sektoralen Merkmalen gegliederten) Teilarbeitsmärkten zu bekommen, bewährt sich dieses Verfahren.

Beobachtbares Verhalten als Grundlage

Ausmaß der Störung wird angezeigt durch ...	Das Ausmaß der Funktionsstörungen am österreichischen Arbeitsmarkt lässt sich daran messen, wie häufig Betriebe bzw. Erwerbspersonen ein Verhalten setzen, das auf eine solche Störung hinweist.
... die Häufigkeit des störungsindizierten Verhaltens	Tritt ein solches (störungsindiziertes) Verhalten im Laufe eines Jahres häufig auf, dann ist der Grad der Funktionsstörung hoch. Lassen sich nur einige wenige Fälle im Laufe eines Jahres beobachten, dann ist der Störungsgrad gering.
Längerer Beobachtungszeitraum notwendig	Aus dieser Perspektive ist es notwendig, den Arbeitsmarkt über eine längere Periode (etwa ein Jahr oder ein Halbjahr oder ein Quartal) zu beobachten. Zu einem einzelnen Zeitpunkt kann nicht über die Größe der Funktionsstörung entschieden werden.
Perspektive der Akteure einnehmen	Ferner muss die Beobachtung von Funktionsstörungen stets aus der Perspektive jener Akteure interpretiert werden, deren Verhalten den Anlass gibt, von einer Unterauserschöpfung des Beschäftigungspotenzials zu sprechen.
Betriebe: Schwierigkeiten bei der Besetzung von Vakanzen	Im Falle einer betriebsseitigen Unterauserschöpfung setzt die Beobachtung bei jenem Moment an, zu dem ein Betrieb eine Vakanz besetzt. Verhält sich der Betrieb auf eine Weise, die Schwierigkeiten bei der Besetzung der Vakanz anzeigt, dann ist diese Besetzung der Vakanz als ein Fall von »Funktionsstörung« zu zählen. Treten solche Fälle im Laufe eines Jahres gehäuft auf, dann herrschen auf dem betreffenden Arbeitsmarkt »Personalengpässe« bei der Besetzung von Vakanzen.
Personen: Arbeitslosigkeit als Hinweis auf eine Störung	Analog kann bei der Identifikation einer personenbezogenen Störung (in der Ausschöpfung des Beschäftigungspotenzials) vorgegangen werden. In jenem Moment, in dem eine Person mit Arbeitslosigkeit konfrontiert wird, kann aus ihrem weiteren Verhalten gegebenenfalls auf eine Unterauserschöpfung ihres Beschäftigungspotenzials geschlossen werden. In diesem Sinne genügt der bloße Eintritt von Arbeitslosigkeit noch nicht zu der Identifikation einer personenbezogenen Unterauserschöpfung des Beschäftigungspotenzials. (Ebenso wenig, wie die Meldung einer offenen Stelle automatisch auf ein unterausgeschöpftes betriebliches Beschäftigungspotenzial hinweist.)

Systematische Erfassung von Engpässen

Besetzung von Vakanzen / Beginn einer Arbeitslosigkeit

Die skizzierte Vorgangsweise geht stets (von einem noch näher zu umreißen) individuellen Verhaltensmuster von Betrieben bzw. Erwerbspersonen aus. Dieses Verhalten wird zu einem »kritischen« Zeitpunkt beobachtet; dieser ist (in Hinblick auf »Knappheit«) die Besetzung einer Vakanz durch einen Betrieb; in Hinblick auf einen »Arbeitsangebotsüberhang« ist der kritische Zeitpunkt mit dem Beginn der Arbeitslosigkeit gekommen.

Engpässe spiegeln sich im Verhalten der Be- triebe wider

Für die Schlussfolgerungen, die aus den empirischen Beobachtungen gezogen werden, ist es wichtig, sich der zugrunde liegenden Kausalität klar zu werden. Das individuelle Verhalten ist die Folge der Funktionsstörung und nicht ihre Ursache. Betriebe verursachen mit ihrer Besetzung von Vakanzen nicht die »Personalengpässe«, sondern umgekehrt: Die Betriebe zeigen ein bestimmtes Verhalten, wenn sie »Personalengpässe« wahrnehmen.

Angebotsüberhänge führen zu Arbeitslosigkeit

Das Gleiche gilt für die Erwerbspersonen: Wenn die Betroffenen ein bestimmtes Verhalten in der Arbeitslosigkeit zeigen, dann ist dies nicht die Ursache des Angebotsüberhanges, sondern umgekehrt: Die Erwerbspersonen zeigen ein bestimmtes Verhalten, wenn sie mit »Arbeitsangebotsüberhängen« konfrontiert werden.

Funktionsstörungen beziehen sich auf (temporäre) Zustände des Arbeitsmarktes

In diesem Sinne dienen die Begriffe »Personalengpässe« und »Arbeitsangebotsüberhänge« dazu, die Funktionsstörung auf der Ebene des Arbeitsmarktes zu charakterisieren; sie beziehen sich daher stets auf das Verhalten einer »Gesamtheit« von Betrieben bzw. Erwerbspersonen.

Prognose der Funktionsstörungen

Dieses Verhalten wird daher mit statistischen Verfahren analysiert. Sie beziehen sich auf die Wahrscheinlichkeit, mit der ein bestimmtes Verhalten von Betrieben bzw. Erwerbspersonen am österreichischen Arbeitsmarkt beobachtet werden kann. Um diese Wahrscheinlichkeiten auf der Ebene des Marktes (als »Gesamtheit«) geht es auch bei der Prognose des Auftretens von Funktionsstörungen.

Berücksichtigung betrieblicher Transformation

Identifikation von Prozessen der betrieblichen Reorganisation ...

Im Kontext der systematischen Erfassung von Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen kommen den Prozessen der betrieblichen Reorganisation besondere Bedeutung zu. Im Zuge solcher Reorganisationen kommt es in der Regel zu direkten Dienstgeberwechseln (vom Vorgängerbetrieb zum Nachfolgebetrieb). Ereignet sich im Zuge eines solchen Direktwechsels bei den betroffenen Beschäftigten eine signifikante Lohnerhöhung, so muss diese nicht zwangsläufig mit einem Personalengpass in Verbindung stehen.

... mittels eines eigens entwickelten Verfahrens

Aus diesem Grund wurden solche betrieblichen Reorganisationen mittels eines eigens entwickelten Verfahrens (der so genannten Betriebspaaranalyse) identifiziert. Mit diesem Verfahren ist es möglich, jede der verschiedenen Reorganisationsvarianten, die in den Rohdaten zur »Gründung« eines »neuen« Unternehmens führen, zu erkennen:

- Änderungen der Rechtsform
- Betriebsübergabe an einen Nachfolger
- Änderungen der betrieblichen Haupttätigkeit
- Aufspaltung von Unternehmensbereichen
- Ausgliederung von Betriebsteilen
- Fusionen von Unternehmen (sofern der fusionierte Betrieb ein neues Dienstgeberkonto erhält)
- Übernahmen durch den Masseverwalter im Rahmen von Konkursverfahren

Kennzeichnung von Reorganisationen

Da es nicht auszuschließen ist, dass es auch im Zuge solcher betrieblicher Reorganisationen punktuell zu Personalengpässen kommen mag, werden solche Betriebe nicht ausgeschieden, sondern speziell gekennzeichnet. Auf der Grundlage dieser Kennzeichnung ist eine Betrachtung der betrieblichen Personalengpässe sowohl unter Ausschluss oder wie auch unter Berücksichtigung von sogenannten »organisatorischen Umgründungen« von Betrieben möglich.

Konzentration auf Engpässe im engen Sinn

Aus Gründen der Übersichtlichkeit und um Missverständnisse zu vermeiden, konzentrieren sich der vorliegende Bericht und die im Rahmen des Projektes erstellte Ergebnisdatei auf die betrieblichen Personalengpässe im engeren Sinn: also jene Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen, die nicht mit einer betrieblichen Reorganisation (im oben definierten Sinn) in Verbindung stehen.

Identifikation von Arbeitskräfteüberhängen

Überhänge verhindern Ausschöpfung des persönlichen Beschäftigungspotenzials

Findet sich für eine arbeitssuchende Person unter den angebotenen Stellen keine, deren Anforderungen mit jenen der Person in Übereinstimmung zu bringen ist, oder werden bei Bewerbungen um betriebliche Vakanzen stets andere Personen vorgezogen, kann die betreffende Person ihr Beschäftigungspotenzial nicht ausschöpfen. Der Grund dafür liegt in einem Arbeitsangebotsüberhang.

Arbeitslosigkeit ohne absehbares Ende

Ein solcher Arbeitsangebotsüberhang führt zu Arbeitslosigkeit, die durch zwei Merkmale charakterisiert ist: Weder verfügt die betroffene Person über eine (formelle oder informelle) Zusage eines Betriebes, in diesem zu einem künftigen Zeitpunkt eine Beschäftigung aufnehmen zu können, noch kann die Person erwarten, in absehbarer Zeit bei der Besetzung einer Vakanz zum Zug zu kommen. Dieser Typ von Arbeitslosigkeit wird als »Überhangsarbeitslosigkeit« bezeichnet.

Identifikation von »Überhangsarbeitslosigkeit«

In einem statistischen Sinn kann diese Überhangsarbeitslosigkeit folgendermaßen von anderen Arten der Arbeitslosigkeit abgegrenzt werden:

- Als »saisonarbeitslos« kann eine Person gelten, die mit hoher Gewissheit zu ihrem früheren Arbeitgeberbetrieb »zurückkehren« kann (sofern sie nur will).
- Als »sucharbeitslos« kann eine Person gelten, deren Bewerbungen um eine Vakanz innerhalb einer überschaubaren Zeit (sechs Wochen) zum Erfolg führen.

Zugänge in Arbeitslosigkeit erfassen

Um das Ausmaß der Überhangsarbeitslosigkeit zu bestimmen, ist es notwendig, alle Zugänge zur Arbeitslosigkeit im Laufe eines Jahres zu erfassen. Von diesen werden solche Zugänge, die zur Saisonarbeitslosigkeit oder zur Sucharbeitslosigkeit führen, abgezogen.

2 Engpässe aus der betrieblichen Perspektive

Besetzung betrieblicher Vakanzen im regionalen Umfeld

Bei der Besetzung einer Vakanz sucht ein Betrieb stets die optimale Übereinstimmung zwischen seinem eigenen Anforderungsprofil und dem Profil des Arbeitsangebotes. In vielen Fällen kann diese Übereinstimmung bei einer Person aus dem regionalen Umfeld erreicht werden. Bezogen auf den regionalen Arbeitsmarkt befinden sich Angebot und Nachfrage somit in einem Gleichgewicht.

»Abwerbung« als betriebliche Strategie unter Knappheits- bedingungen

Die Ausweitung der Rekrutierungsanstrengungen auf Personen außerhalb des Betriebsstandortes führt indes nicht in allen Fällen zur Besetzung einer Vakanz. Um ihren Arbeitskräftebedarf zu decken, gehen Betriebe in solchen Fällen vielfach dazu über, entsprechend qualifizierte Arbeitskräfte von Konkurrenzunternehmen abzuwerben. Um dabei erfolgreich zu sein, muss der Betrieb der betreffenden Person, die er aus einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis abwerben will, eine Steigerung ihres Arbeitsinkommens bieten.

Die funktionelle Störung bleibt bestehen

Bei erfolgreicher Besetzung hat der Betrieb »sein« Problem durch die Abwerbung unter Zahlung der Knappheitsprämie gelöst. Das Ungleichgewicht zwischen persönlichem Arbeitsangebot und betrieblicher Nachfrage bleibt jedoch bestehen und wird bei jenem Betrieb sichtbar, von dem die betreffende Person abgeworben worden ist. Dieser kann nunmehr eine Vakanz mit einem bestimmten Berufsprofil nicht aus dem regionalen Arbeitskräfteangebot besetzen. Das prinzipiell vorhandene Beschäftigungspotenzial bleibt unausgeschöpft.

Zahlungen von Knappheitsprämien

Besetzungen unter Knappheitsbedingungen

Im Laufe eines Jahres werden zehntausende Arbeitsplätze unter Knappheitsbedingungen besetzt. Der Betrieb zahlt bei der »Abwerbung« eine Knappheitsprämie als Aufschlag von zumindest 15% auf das bisherige Arbeitseinkommen der betreffenden Person.

Im wirtschaftlichen Aufschwung gibt es betriebliche Engpässe

In Phasen belebter Arbeitskräftenachfrage erhöht sich die Zahl der betrieblichen Engpässe. Im Jahr 2004 gibt es rund 26.000 Besetzungen von Vakanzen unter Knappheitsbedingungen. Für das Jahr 2005 werden rund 27.400 erwartet.

Ausmaß der Engpässe hängt vom Tätigkeitsprofil ab

Je höher die erforderliche Qualifikation des zu besetzenden Arbeitsplatz ist, desto größer ist auch die Wahrscheinlichkeit, mit einem Engpass konfrontiert zu werden. Allerdings ist die Wahrscheinlichkeit insgesamt nicht sehr groß; sie entspricht 3,3% aller Stellenbesetzungen unter leitenden Angestellten; für Arbeitsplätze mit Hilfsarbeitscharakter beträgt sie 0,7%.

Engpässe bei IKT-Berufen

Bei IKT-Berufen liegt die Wahrscheinlichkeit betrieblicher Engpässe deutlich höher: Rund jede zehnte einschlägige Stellenbesetzung erfolgt unter Knappheitsbedingungen.

Grafik 1

Wirtschaftliche Belebung führt zu Personalengpässen

Zahl der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen im Laufe des Jahres 2005

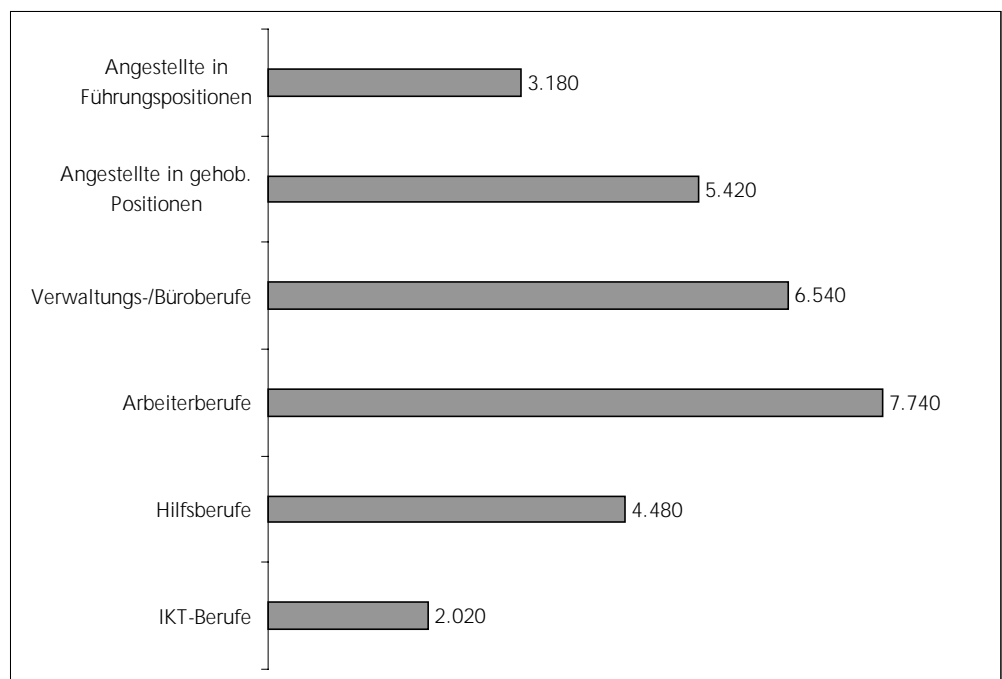


Tabelle 1

Berufsprofil der betrieblichen PersonalengpässeZahl und Anteil der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen¹ an allen Stellenbesetzungen

	Engpässe im Jahr 2004 (ohne Reorganisationen)		Engpässe im Jahr 2005 (ohne Reorganisationen)	
	Absolute Zahl	Relativer Anteil²	Absolute Zahl	Relativer Anteil²
Angestelltenberufe in Führungspositionen ³	3.070	3,0%	3.180	3,0%
Angestelltenberufe in gehob. Positionen ⁴	5.200	3,3%	5.420	3,3%
Verwaltungs-/Büroberufe	6.250	2,4%	6.540	2,5%
Arbeiterberufe ⁵	7.260	1,5%	7.740	1,6%
Hilfsberufe ⁶	4.260	0,7%	4.480	0,8%
– Davon IKT-Berufe	1.820	10,2%	2.020	10,5%
Gesamt	26.050	1,7%	27.370	1,7%

¹ Darunter werden Stellenbesetzungen in Form von Direktwechsel des Dienstgebers verstanden, bei denen – aufgrund der Engpass-situation – eine Art »Knappheitsprämie« (in Form einer Lohnsteigerung von mindestens 15%) bezahlt wird.

² Anteil der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen an allen Stellenbesetzungen.

³ Führungskräfte, hoch qualifiziertes Personal.

⁴ Wissenschaftler/innen, gehobenes technisches/medizinisches Personal, gehobenes Dienstleistungs-/Verkaufs-/Lehrpersonal.

⁵ Handwerkliches Personal mit Lehre, Anlagen- u. Maschinenbediener/-innen, Montagekräfte.

⁶ Einfaches Dienstleistungs- und Verkaufspersonal, land- und forstwirtschaftliche Fachkräfte, Hilfsarbeitskräfte.

»–« zu geringe Zellenbesetzung.

Rohdaten:
Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger; Arbeitsmarktservice.
Datenbasis:
Synthesis-Arbeitsmarkt.

Engpässe in den einzelnen Bundesländern

Verstärkte Engpässe in Ballungszentren

Urbane Ballungsräume zeichnen sich durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil an betrieblichen Engpässen aus. In Ballungszentren muss ein Betrieb nahezu jeder Branche damit rechnen, dass sich ein Konkurrent in nächster Nähe findet. Dies lässt Betriebe rasch auf (direkte oder indirekte) Strategien der Abwerbung verfallen, wenn es um die Besetzung von Vakanzen geht.

Engpässe in Wien überdurchschnittlich hoch

In Wien werden im Laufe des Jahres 2005 knapp 9.300 Vakanzen unter Engpassbedingungen besetzt. Das sind rund 2,8% aller im Laufe eines Jahres von Wiener Betrieben besetzten Vakanzen. In anderen Bundesländern liegen die analogen Anteile deutlich niedriger: etwa 1,8% in Salzburg oder 1,2% in Tirol.

Absolute Zahl von Engpassbesetzungen beachtlich

Die »Knappheitsquoten« mögen als Prozentsätze klein erscheinen, die Absolutzahl der Besetzung von Vakanzen unter Knappheitsbedingungen ist es jedoch durchaus nicht. Die Quote Salzburgs ergibt sich rechnerisch aus 2.200 Besetzungen unter Knappheitsbedingungen; jene von Tirol aus 2.190 Besetzungen.

Grafik 2

Engpässe in urbanen Arbeitsmärkten

Zahl der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen im Laufe des Jahres 2005

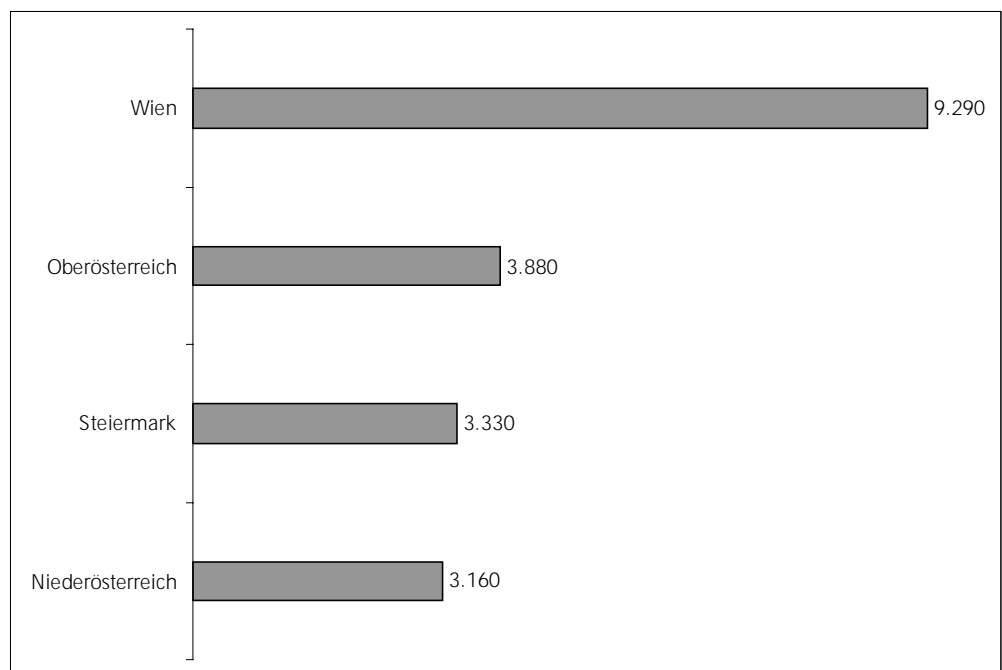


Tabelle 2

Betriebliche Personalengpässe in den einzelnen BundesländernZahl und Anteil der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen¹

	Engpässe im Jahr 2004 (ohne Reorganisationen)		Engpässe im Jahr 2005 (ohne Reorganisationen)	
	Absolute Zahl	Relativer Anteil²	Absolute Zahl	Relativer Anteil²
Burgenland	490	1,0%	530	1,0%
Kärnten	1.420	1,2%	1.580	1,4%
Niederösterreich	3.130	1,2%	3.160	1,2%
Oberösterreich	3.700	1,5%	3.880	1,6%
Salzburg	2.070	1,8%	2.200	1,8%
Steiermark	3.140	1,4%	3.330	1,5%
Tirol	2.100	1,2%	2.190	1,2%
Vorarlberg	1.180	1,7%	1.210	1,7%
Wien	8.820	2,7%	9.290	2,8%
Gesamt	26.050	1,7%	27.370	1,7%

¹ Darunter werden Stellenbesetzungen in Form von Direktwechsel des Dienstgebers verstanden, bei denen – aufgrund der Engpass-situation – eine Art »Knappheitsprämie« (in Form einer Lohnsteigerung von mindestens 15%) bezahlt wird.

² Anteil der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen an allen Stellenbesetzungen.
»–« zu geringe Zellenbesetzung.

Rohdaten:
Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger; Arbeitsmarktservice.

Datenbasis:
Synthesis-Arbeitsmarkt.

Engpässe in den verschiedenen Branchen

Engpässe als Element der sektoralen Wettbewerbssituation

Unabhängig von der konjunkturellen Situation oder der Beschäftigungsentwicklung einer Branche treten in nahezu allen Sektoren auf der Ebene der Einzelbetriebe personelle Engpässe auf. Jeder Betrieb muss »vor Ort« eine für die Vakanz geeignete Person finden.

Verschärfte Konkurrenz führt zu Engpässen

In Phasen anhaltender konjunktureller Schwäche verschärft sich die Konkurrenz der Betriebe um die reduzierten Absatzmärkte. Dies kann zu zusätzlichen Engpässen führen. Denn um im Wettbewerb bestehen zu können, erhöhen die Betriebe ihr Anforderungsprofil bei der Besetzung von Vakanz; gesucht wird nicht nur »eine Person mit Erfahrung im Handel mit Textilien«, sondern »eine Person mit Erfahrung im Handel mit Textilien und Kenntnis einer slawischen Sprache«.

Sachgütererzeugung betroffen

Die absolut größte Zahl der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen tritt in der Sachgütererzeugung auf (rund 5.500 pro Jahr); dies entspricht einem Anteil von 2,8% an allen Stellenbeschreibungen. Beinahe ebenso viele Engpassrekrutierungen weisen die »Wirtschaftsdienste« (5.100) und der »Handel« (4.200) auf.

Grafik 3

Erhöhte Anforderungsprofile erzeugen Personalengpässe

Zahl der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen im Laufe des Jahres 2005

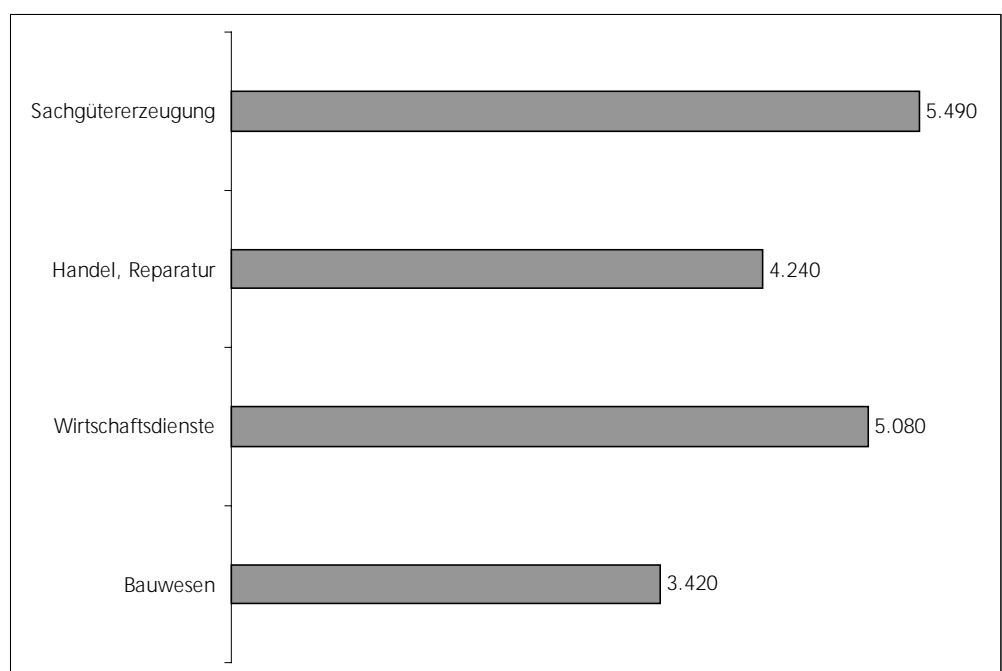


Tabelle 3

Betriebliche Personalengpässe nach ÖNACE-ObergruppenZahl und Anteil der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen¹

	Engpässe im Jahr 2004 (ohne Reorganisationen)		Engpässe im Jahr 2005 (ohne Reorganisationen)	
	Absolute Zahl	Relativer Anteil ²	Absolute Zahl	Relativer Anteil ²
Land- und Forstwirtschaft	130	0,3%	140	0,3%
Fischerei und Fischzucht	–	–	–	–
Bergbau	170	3,2%	170	3,3%
Beherbergungs-/Gaststättenwesen	1.080	0,5%	1.160	0,5%
Sachgütererzeugung	5.410	2,8%	5.490	2,8%
Energie- und Wasserversorgung	350	5,5%	410	6,2%
Bauwesen	2.990	1,7%	3.420	1,9%
Handel, Reparatur	4.220	1,8%	4.240	1,8%
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	2.000	2,1%	2.090	2,1%
Öffentliche Verwaltung	1.400	1,3%	1.450	1,3%
Kredit- und Versicherungswesen	1.350	5,0%	1.370	5,0%
Wirtschaftsdienste	4.640	1,9%	5.080	1,9%
Unterrichtswesen	390	1,4%	440	1,5%
Gesundheit und Soziales	920	1,6%	960	1,6%
Sonstige öffentliche Dienstleistungen	980	1,0%	950	0,9%
Private Haushalte	–	–	–	–
Exterritoriale Organisationen	–	–	–	–
Gesamt	26.050	1,7%	27.370	1,7%

¹ Darunter werden Stellenbesetzungen in Form von Direktwechsel des Dienstgebers verstanden, bei denen – aufgrund der Engpass-situation – eine Art »Knappheitsprämie« (in Form einer Lohnsteigerung von mindestens 15%) bezahlt wird.

² Anteil der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen an allen Stellenbesetzungen. »–« zu geringe Zellenbesetzung.

Rohdaten: Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger; Arbeitsmarktservice.

Datenbasis: Synthesis-Arbeitsmarkt.

Tabelle 4

Betriebliche Personalengpässe in der Sachgütererzeugung und in den WirtschaftsdienstenZahl und Anteil der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen¹

	Engpässe im Jahr 2004 (ohne Reorganisationen)		Engpässe im Jahr 2005 (ohne Reorganisationen)	
	Absolute Zahl	Relativer Anteil ²	Absolute Zahl	Relativer Anteil ²
Sachgütererzeugung				
Nahrungs- und Genussmittel	410	1,2%	340	1,0%
Tabakverarbeitung	30	14,4%	40	15,3%
Textilien und Textilwaren	110	2,5%	120	2,9%
Bekleidung	50	1,9%	50	2,4%
Ledererzeugung und -verarbeitung	–	–	–	–
Be- und Verarbeitung von Holz	210	1,6%	210	1,7%
Papierherstellung und -bearbeitung	120	2,7%	120	2,8%
Verlagswesen, Druckerei	360	3,2%	350	3,1%
Kokerei, Mineralölverarbeitung	50	8,6%	50	9,0%
Chemikalien u. chem. Erzeugnisse	370	4,2%	380	4,3%
Gummi- und Kunststoffwaren	310	3,7%	320	3,9%
Glas und Waren aus Steinen	290	2,4%	300	2,5%
Metallerzeugung und -bearbeitung	480	6,0%	530	6,6%
Metallerzeugnisse	770	2,7%	800	2,8%
Maschinenbau	680	3,9%	700	4,0%
Büromaschinen	–	–	–	–
Geräte der Elektrizitätserzeugung	180	3,7%	150	3,2%
Rundfunk- und Nachrichtentechnik	270	4,3%	270	4,4%
Medizin- und Steuertechnik, Optik	80	1,7%	80	1,5%
Kraftwagen	360	4,5%	370	4,5%
Sonstiger Fahrzeugbau	90	4,0%	90	3,7%
Möbel- und Schmuckproduktion	160	1,2%	160	1,2%
Recycling	–	–	20	2,9%
Wirtschaftsdienste				
Realitätenwesen	280	2,5%	290	2,6%
Vermietung beweglicher Sachen	90	1,8%	90	1,8%
Datenverarbeitung	930	5,6%	1.010	5,6%
Forschung und Entwicklung	180	2,5%	200	2,6%
Unternehmensbez. Dienstleistung	3.160	1,5%	3.490	1,6%

¹ Darunter werden Stellenbesetzungen verstanden (Direktwechsel), bei denen eine »Knappheitsprämie« in Form einer Lohnsteigerung von mindestens

15% bezahlt wird.
² Anteil der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen an allen Stellenbesetzungen.

»–« zu geringe Zellenbesetzung.

Rohdaten:
Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger; Arbeitsmarktservice.
Datenbasis:
Synthesis-Arbeitsmarkt.

3

Überhänge aus der Perspektive der Erwerbspersonen

Überhänge verhindern Ausschöpfung des angebotenen Beschäftigungspotentials	Eine Erwerbsperson, die in den Arbeitsmarkt eintritt, geht davon aus, eine Beschäftigung zu finden, deren berufliches Anforderungsprofil, Umfang und Lage der Arbeitszeit sowie gebotene Entlohnung den eigenen Anspruchserwartungen entsprechen. Findet sich unter den angebotenen Stellen keine, deren Anforderungen mit jenen der arbeitssuchenden Person in Übereinstimmung zu bringen ist oder werden bei Bewerbungen um betriebliche Vakanzen stets andere Personen vorgezogen, kann die betreffende Person ihr Beschäftigungspotenzial nicht ausschöpfen. Der Grund dafür liegt in einem Arbeitsangebotsüberhang.
Angebotsüberhang führt zu anhaltender Arbeitslosigkeit	In jenen regionalen Arbeitsmärkten, in denen das (nach Branchen und Berufen differenzierte) Arbeitsplatzangebot einem größeren Arbeitskräfteangebot gegenübersteht, kommt es zu Überhangsarbeitslosigkeit. Dies bedeutet für die betroffenen Personen, dass sie nicht damit rechnen können, innerhalb einer überschaubaren Zeit in ihrer Wohnregion bei der Besetzung von Vakanzen zum Zug zu kommen.
Anpassung des eigenen Anspruchsprofils, ...	Wollen sie einer lang anhaltenden Arbeitslosigkeit (und damit einer spürbaren Verknappung der finanziellen Existenzsicherung) entgehen, bleiben den betroffenen Personen mehrere Möglichkeiten. Sie können ihre Anspruchserwartungen hinsichtlich des Umfangs und der Lage der Arbeitszeit und auch in Bezug auf die angestrebte Entlohnung überdenken. Diese Alternative bleibt insbesondere Personen mit Versorgungspflichten sehr oft verwehrt.
des Berufsprofils oder ...	Sie können ihr berufliches Profil den Anforderungen des regionalen Arbeitsmarktes anpassen. Dazu bedarf es jedoch Qualifikationsanstrengungen, die zu unternehmen sich viele Personen aufgrund ihrer persönlichen Situation nicht in der Lage sehen.
... der Arbeitsregion	Sie können ihre Arbeitskraft außerhalb der Wohnregion anbieten. Damit erreichen diese Personen möglicherweise die Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses, das regionale Arbeitsmarktungleichgewicht zwischen Angebot an und Nachfrage nach Arbeitskräften bleibt davon jedoch unberührt.

Arbeitslosigkeit ohne absehbares Ende

408.300 Fälle von Überhangsarbeitslosigkeit

Im laufenden Jahr 2004 werden rund 408.300 Fälle von Überhangsarbeitslosigkeit auftreten. Dies betrifft in rund 249.800 Fällen einen Mann und in rund 158.500 Fällen eine Frau. In diesen Fällen verfügen die Personen über keine (formelle oder informelle) Zusage eines Betriebes auf Einstellung; auch wird ihre Arbeitslosigkeit auf rasch absehbare Weise zu einem Ende kommen.

Ausmaß der Überhangsarbeitslosigkeit

In diesen Zahlen sind jene Personen erfasst, die bei der Besetzung von Vakanzen nicht zum Zug kommen. Stellt man diese Fälle von Eintritten in Arbeitslosigkeit allen von Betrieben besetzten Vakanzen gegenüber, erhält man ein Bild vom Ausmaß der Überhangsarbeitslosigkeit.

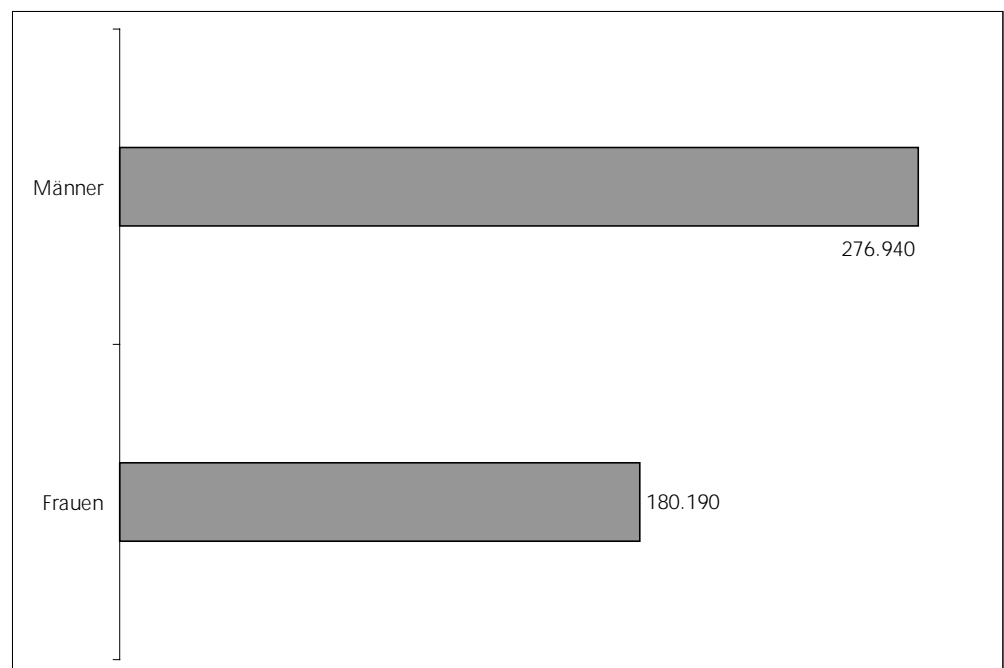
Überhänge als regionales Unterangebot an Arbeitsplätzen

So hätte rein rechnerisch (wenn sonst alles andere gleich geblieben wäre) die Zahl der betrieblich besetzten Vakanzen um 28,3% größer sein müssen (als sie tatsächlich war), damit am Arbeitsmarkt das Angebot und die Nachfrage einander ausgleichen. Für Frauen beträgt dieser Arbeitsangebotsüberhang 25,7%, für Männer dagegen 30,4%.

Grafik 4

Überhangsarbeitslosigkeit als Folge der Arbeitsmarktungleichgewichte

Zahl der Fälle von Überhangsarbeitslosigkeit im Jahr 2005



Überhangsarbeitslosigkeit nach Bundesländern

**Überhangsquote
zeichnet ein differen-
ziertes Bild**

Die Gegenüberstellung der Zahl der Fälle von Überhangsarbeitslosigkeit und durch Betriebe besetzten Vakanzen zeichnet ein ungewohntes Bild von der regionalen Arbeitslosigkeitsverteilung. In Kärnten liegt die Überhangsquote bei 37,7%, in Wien bei 28,4%, in Vorarlberg bei 21,3%.

**Arbeitslosigkeit wird
»exportiert«**

Die unterschiedlichen Quoten entstehen durch Überlagerung mehrerer Effekte. So nimmt Wien innerhalb der Bundesländer eine mittlere Position ein, weil es aufgrund des hohen Einpendleranteils zu einem statistischen »Export« der Arbeitslosigkeit in die Wohnregionen der Einpendelnden kommt.

**Hohe Überhangsquote
in Kärnten und
Burgenland**

Kärnten hat dagegen eine hohe Überhangsquote, weil die große Zahl an Saisonbetrieben den Erwerbspersonen häufig nur die Möglichkeit zu einer unzureichenden Integration in das Beschäftigungssystem bietet. Die betreffenden Personen haben zwar »Saisonberufe«, sind aber nicht bloß »Saisonarbeitslose«. Dies trifft häufig Frauen. Im Burgenland sind dagegen viele Erwerbstätige gezwungen, in der Nachbarregionen zu pendeln. Werden sie arbeitslos, erhöhen sie die regionale Überhangsarbeitslosigkeit.

Grafik 5

Saisonbetriebe und Auspendeln beeinflussen regionale Arbeitsmärkte
Zahl der Fälle von Überhangsarbeitslosigkeit (als Anteil an allen Stellenbesetzungen)

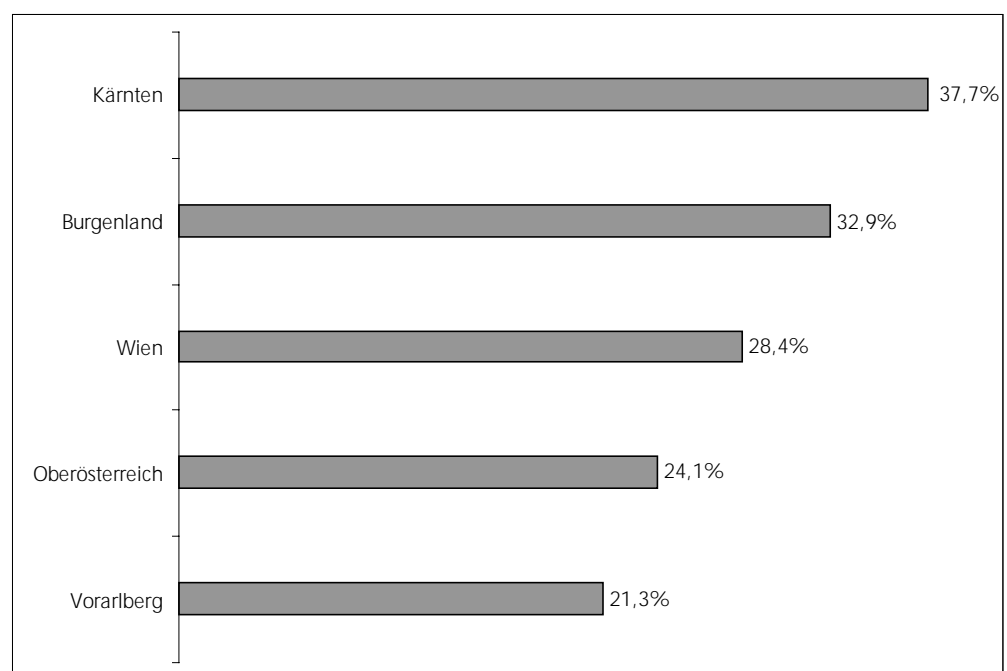


Tabelle 5

Angebotsüberhänge in den einzelnen BundesländernAnzahl der Übertritte in die Überhangsarbeitslosigkeit¹

	Überhänge im Jahr 2004			Überhänge im Jahr 2005		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Burgenland	5.150	10.420	15.570	5.830	11.390	17.220
Kärnten	14.930	24.220	39.150	16.890	27.030	43.930
Niederösterreich	23.340	42.100	65.430	26.480	46.220	72.710
Oberösterreich	20.360	33.970	54.330	23.040	37.290	60.330
Salzburg	12.750	15.820	28.570	14.480	17.410	31.890
Steiermark	22.590	41.200	63.790	25.630	45.520	71.150
Tirol	21.120	23.140	44.260	24.150	25.750	49.900
Vorarlberg	6.550	6.800	13.350	7.490	7.540	15.030
Wien	31.670	52.140	83.810	36.190	58.780	94.970
Gesamt	158.460	249.800	408.260	180.190	276.940	457.130

¹ Darunter wird jene Arbeitslosigkeit verstanden, die verbleibt, wenn Sucharbeitslosigkeit (bei der es gelingt, innerhalb von 6 Wochen wieder Beschäftigung aufzunehmen) und Saisonarbeitslosigkeit

(bei der von einer Wiederbeschäftigung beim selben Dienstgeber ausgegangen werden kann) abgezogen werden.

»-« zu geringe Zellenbesetzung.

Rohdaten:
Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger;
Arbeitsmarktservice.
Datenbasis:
Synthesis-Arbeitsmarkt.

Tabelle 6

Angebotsüberhänge in den einzelnen BundesländernAnteil der Übertritte in die Überhangs Arbeitslosigkeit¹ an allen Stellenbesetzungen

	Überhänge im Jahr 2004			Überhänge im Jahr 2005		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Burgenland	24%	34%	30%	27%	37%	33%
Kärnten	30%	37%	34%	34%	41%	38%
Niederösterreich	21%	28%	25%	23%	30%	27%
Oberösterreich	19%	25%	22%	21%	27%	24%
Salzburg	24%	25%	24%	26%	27%	27%
Steiermark	24%	33%	29%	27%	35%	32%
Tirol	27%	25%	26%	30%	27%	28%
Vorarlberg	20%	19%	19%	22%	20%	21%
Wien	23%	27%	25%	26%	30%	28%
Gesamt	23%	28%	26%	26%	30%	28%

¹ Darunter wird jene Arbeitslosigkeit verstanden, die verbleibt, wenn Sucharbeitslosigkeit (bei der es gelingt, innerhalb von 6 Wochen wieder Beschäftigung aufzunehmen) und Saisonarbeitslosigkeit

(bei der von einer Wiederbeschäftigung beim selben Dienstgeber ausgegangen werden kann) abgezogen werden.

»-« zu geringe Zellenbesetzung.

Rohdaten:
Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger;
Arbeitsmarktservice.
Datenbasis:
Synthesis-Arbeitsmarkt.

Überhangs Arbeitslosigkeit nach Tätigkeitsfeldern

**Hohe Überhangs-
arbeitslosigkeit bei
Arbeiter- und
Hilfsberufen**

Die Zahl der Fälle von Überhangs Arbeitslosigkeit verteilt sich recht ungleichmäßig auf die einzelnen beruflichen Tätigkeitsfelder. Unter den Personen mit dem Tätigkeitsprofil »Arbeiterberufe« werden im Jahr 2005 beinahe 175.200 Fälle auftreten, bei »Hilfsberufen« muss man 2005 mit über 173.700 Fällen von Überhangs Arbeitslosigkeit rechnen.

**»Verwaltungs- und
Büroberufe«**

Der Bereich »Verwaltungs- und Büroberufe« verzeichnet 2005 beinahe 58.000 Fälle; bei leitenden Angestellten werden etwas mehr als 17.300 Übertritte in Überhangs Arbeitslosigkeit erwartet.

**Geringeres Ausmaß der
Überhänge bei steigen-
der Berufsposition**

Die Gegenüberstellung dieser Fälle mit den von Betrieben besetzten Vakanzen zeigt ein charakteristisches Profil nach beruflichen Tätigkeitsfeldern. Bei leitenden Angestellten beträgt der Überhang rund 16,6%, unter den Hilfsberufen 29,2%, bei Arbeiterberufen sogar 35,8%.

Frauen/Männer

Geht man von der beobachtbaren Entwicklung der Vergangenheit aus, so ist zu erwarten, dass die Überhangs Arbeitslosigkeit der Frauen um knapp 5 Prozentpunkte niedriger liegt als jene der Männer.

Grafik 6

Überhangs Arbeitslosigkeit: vor allem bei einfachen Tätigkeitsfeldern

Zahl der Fälle von Überhangs Arbeitslosigkeit im Jahr 2005

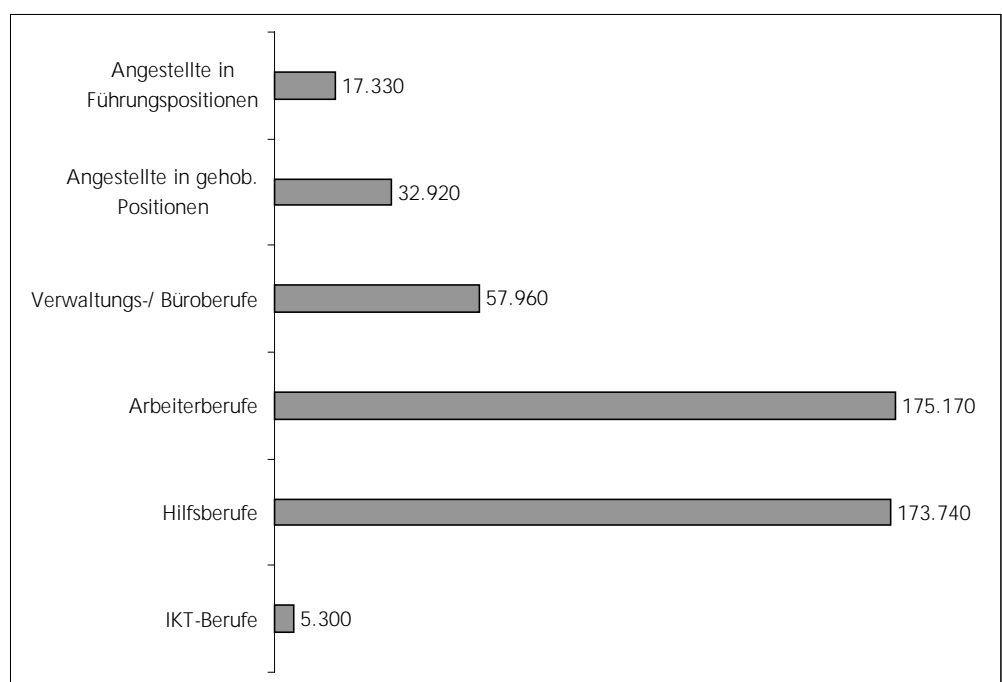


Tabelle 7

Angebotsüberhänge im BerufsprofilZahl der Übertritte in die Überhangsarbeitslosigkeit¹

	Überhänge im Jahr 2004			Überhänge im Jahr 2005		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Angestelltenberufe in Führungspositionen ²	5.250	9.900	15.150	6.050	11.280	17.330
Angestelltenberufe in gehobenen Positionen ³	11.570	17.320	28.890	13.290	19.630	32.920
Verwaltungs-/Büroberufe	39.720	11.130	50.860	45.330	12.630	57.960
Arbeiterberufe ⁴	19.100	139.650	158.750	21.580	153.590	175.170
Hilfsberufe ⁵	82.810	71.790	154.610	93.940	79.810	173.740
– Davon IKT-Berufe	1.970	2.310	4.270	2.430	2.870	5.300
Gesamt	158.460	249.800	408.260	180.190	276.940	457.130

¹ Darunter wird jene Arbeitslosigkeit verstanden, die verbleibt, wenn Sucharbeitslosigkeit (bei der es gelingt, innerhalb von 6 Wochen wieder Beschäftigung aufzunehmen) und Saisonarbeitslosigkeit (bei der von einer Wiederbeschäftigung beim selben Dienstgeber ausgegangen werden kann) abgezogen werden.

² Führungskräfte, hoch qualifiziertes Personal.

³ Wissenschaftler/innen, gehobenes technisches/medizinisches Personal, gehobenes Dienstleistungs-/Verkaufs-/Lehrpersonal.

⁴ Handwerkliches Personal mit Lehre, Anlagen- u. Maschinenbediener/-innen, Montagekräfte.

⁵ Einfaches Dienstleistungs- und Verkaufspersonal, land- und forstwirtschaftliche Fachkräfte, Hilfsarbeitskräfte.
»-« zu geringe Zellenbesetzung.

Rohdaten:
Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger; Arbeitsmarktservice.
Datenbasis:
Synthesis-Arbeitsmarkt.

Tabelle 8

Angebotsüberhänge im BerufsprofilAnteil der Übertritte in die Überhangsarbeitslosigkeit¹ an allen Stellenbesetzungen

	Überhänge im Jahr 2004			Überhänge im Jahr 2005		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Angestelltenberufe in Führungspositionen ²	16%	15%	15%	18%	16%	17%
Angestelltenberufe in gehobenen Positionen ³	17%	19%	18%	19%	21%	20%
Verwaltungs-/Büroberufe	20%	19%	20%	22%	21%	22%
Arbeiterberufe ⁴	28%	34%	33%	31%	37%	36%
Hilfsberufe ⁵	26%	28%	27%	29%	30%	29%
– Davon IKT-Berufe	28%	22%	24%	32%	25%	27%
Gesamt	23%	28%	26%	26%	30%	28%

¹ Darunter wird jene Arbeitslosigkeit verstanden, die verbleibt, wenn Sucharbeitslosigkeit (bei der es gelingt, innerhalb von 6 Wochen wieder Beschäftigung aufzunehmen) und Saisonarbeitslosigkeit (bei der von einer Wiederbeschäftigung beim selben Dienstgeber ausgegangen werden kann) abgezogen werden.

² Führungskräfte, hoch qualifiziertes Personal.

³ Wissenschaftler/innen, gehobenes technisches/medizinisches Personal, gehobenes Dienstleistungs-/Verkaufs-/Lehrpersonal.

⁴ Handwerkliches Personal mit Lehre, Anlagen- u. Maschinenbediener/-innen, Montagekräfte.

⁵ Einfaches Dienstleistungs- und Verkaufspersonal, land- und forstwirtschaftliche Fachkräfte, Hilfsarbeitskräfte.
»-« zu geringe Zellenbesetzung.

Rohdaten:
Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger; Arbeitsmarktservice.
Datenbasis:
Synthesis-Arbeitsmarkt.

Anhang

Begriffserläuterungen	29
Wirtschaftsabteilungen	333
Berufsfelder	366
Berufsgruppen	366
Verzeichnis der Grafiken	400
Verzeichnis der Tabellen	411
Impressum	42

Begriffs- erläuterungen

Aufnahme (Fallzahl pro Jahr)

Als Aufnahme wird die Aufnahme einer Arbeitsmarktposition definiert, wobei keine Dominanzregeln gelten (Unterbrechungen von weniger als 28 Tagen werden dabei nicht berücksichtigt).

Abgeschlossene Dauer

Die »Abgeschlossene Dauer« gibt die durchschnittliche Zahl der Tage einer im Laufe des Beobachtungszeitraumes abgeschlossenen Episode an.

Arbeitslosigkeit

Die Arbeitsmarktposition »Arbeitslosigkeit« umfasst (wenn nicht anders definiert) die Vormerkung zur Arbeitslosigkeit (PST-Status »AL«) beim Arbeitsmarktservice.

Arbeitslosigkeitsepisode

Als Arbeitslosigkeitsepisode gilt jene Periode, in der eine Person beim Arbeitsmarktservice als arbeitslos (PST-Status »AL«) vorgemerkt ist. Unterbrechungen von weniger als 28 Tagen werden in die Episode eingerechnet, da von einem »funktionalen« und nicht rein versicherungsrechtlichen Begriff der Arbeitslosigkeit ausgegangen wird. Bei den auf ein Kalenderjahr bezogenen Darstellungen des »Arbeitslosenregisters« werden die jahresüberschreitenden Episoden linksseitig (Jahresanfang) beziehungsweise rechtsseitig (Jahresende) abgeschnitten.

Arbeitsmarktpositionen

Um das Arbeitsmarktgeschehen innerhalb überschaubarer Kategorien beobachten und beschreiben zu können, wurden die möglichen versicherungsrechtlichen Merkmalsausprägungen der Beteiligung erwerbsfähiger Personen am Arbeitsmarktgeschehen in acht Arbeitsmarktpositionen zusammengefasst. Dabei handelt es sich einerseits um Positionen aktiver Erwerbsbeteiligung (unselbstständige Beschäftigung, selbstständige Beschäftigung in und außerhalb der Landwirtschaft, Arbeitslosigkeit) und Potenzialpositionen (Aus- und Fortbildung, Karenz, private Haushalte, Erwerbstätigkeit im Ausland, Pension). Bei personenbezogenen Analysen werden bei parallel auftretenden oder überlagerten Positionen je Person dominante Positionen definiert. Siehe auch »Ausbildung«, »Fortbildung«, »Unselbstständige Beschäftigung«, »Selbstständige Beschäftigung«, »Karenz«, »Private Haushalte«, »Pension«.

Beschäftigungsabschnitte

Beschäftigungsabschnitte sind in sich abgeschlossene Episoden unselbstständiger Beschäftigung einer Person bei einem Dienstgeber. Verschiedene Arten unselbstständiger Beschäftigung (Standardbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung, Werkverträge, freie Dienstverträge, AMSG-Förderungen, Zivildienst) werden in eigenständigen Episoden erfasst. Ein Beschäftigungsabschnitt endet, wenn die betreffende Person ihren bisherigen Arbeitsplatz für einen längeren Zeitraum als 28 Tage verlässt. Im Regelfall bedeutet dies, dass die Person das Beschäftigungsverhältnis mit dem Betrieb auflöst. Weitere Gründe für ein »Verlassen« des Arbeitsplatzes sind etwa Mutterschutz- und Karenzzeiten und der Präsenzdienst. Auch länger andauernde Krankheiten zwingen die Betroffenen zu einem Verlassen des Arbeitsplatzes, ohne dass dies notwendigerweise zur Auflösung des formellen Beschäftigungsverhältnisses führen muss. Als Sonderformen der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses gelten die Veränderungen des sozialversicherungsrechtlichen Status einer Person, ohne dass es zu einer Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses bei demselben Dienstgeber käme. (Zum Beispiel: Verliert eine Person ihren bisherigen sozialversicherungsrechtlichen Status, weil der Monatsverdienst unter die Geringfügigkeitsgrenze abgesenkt wird, so ist dies als Beendigung des »alten« Beschäftigungsabschnittes auch dann erfasst, wenn Person und Dienstgeber nicht wechseln.)

Beschäftigungsverhältnis

Ein Beschäftigungsverhältnis ist der Vertrag zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber, im Rahmen dessen unter anderem Arbeitszeit und die arbeitsrechtliche Stellung des Dienstverhältnisses geregelt sind. Ein aufrechtes Beschäftigungsverhältnis ist jedoch nicht mit einem besetzten Arbeitsplatz gleichzusetzen: Zwischen einem Betrieb und einer erwerbstätigen Person kann auch dann noch ein Beschäftigungsverhältnis aufrecht sein, wenn die Person auf keinem Arbeitsplatz des Betriebes einer Beschäftigung nachgeht. Solche Umstände treten im Rahmen des Mutterschutzes, der Karenz, des Präsenz- und Zivildienstes und etwa bei länger anhaltender Krankheit auf (siehe auch »Beschäftigungsabschnitt«).

Betriebsort

Der Betriebsort bezeichnet den Standort des Arbeitgeberbetriebes, an dem dieser Betrieb die bei ihm beschäftigten Personen bei einem der österreichischen Sozialversicherungsträger (wie Gebietskrankenkasse, Betriebskrankenkasse oder Krankenfürsorgeanstalt) versichert.

Erwerbsferne Positionen

Unter erwerbsfernen Positionen werden all jene Arbeitsmarktpositionen verstanden, die kein Erwerbsinteresse implizieren (also alle Positionen, außer Beschäftigung und Arbeitslosigkeit). Dazu zählen

- Aus- und Fortbildung,
- Karenz,
- Private Haushalte,
- Nicht vom Dienstgeber bezahlte Krankenstände,
- Aufenthalt oder Beschäftigung außerhalb Österreichs,
- Erwerbspension,
- Ruhestand.

Personalengpässe

Darunter werden Stellenbesetzungen verstanden, bei denen – aufgrund der Engpasssituation – eine Art »Knappheitsprämie« (in Form einer signifikanten Lohnsteigerung) bezahlt wird. In den Erwerbskarrieren der betroffenen Personen lässt sich eine solche Stellenbesetzung unter Engpassbedingungen beobachten, wenn es zu einem Direktwechsel von einem Arbeitsplatz zu einem anderen kommt und im Rahmen dieses Wechsels ein Einkommenszuwachs von mindestens 15% erzielt werden konnte.

Standardbeschäftigung

Eine Standardbeschäftigung ist eine voll versicherungspflichtige Beschäftigung (inklusive Zivildienst und AMSG-Förderungen). Nicht eingeschlossen sind geringfügige Beschäftigungen, freie Dienstverträge und Werkverträge, Karenzgeldbezug und Präsenzdienst.

Überhangsarbeitslosigkeit

Darunter wird jene Kernarbeitslosigkeit verstanden, die verbleibt, wenn Sucharbeitslosigkeit (bei der es den betroffenen Personen gelingt, innerhalb von 6 Wochen wieder ein Beschäftigungsverhältnis aufzunehmen) und Saisonarbeitslosigkeit (bei der von einer Wiederbeschäftigung beim selben Dienstgeber ausgegangen werden kann) abgezogen werden.

Übertritte

Übertritte sind Wechsel von einer dominanten Arbeitsmarktposition in eine andere dominante Arbeitsmarktposition (Unterbrechungen von weniger als 28 Tagen werden dabei nicht berücksichtigt).

Wohnort

Der Wohnort bezeichnet den Standort des Arbeitnehmers, der bei einem Betrieb beschäftigt und dadurch bei einem der österreichischen Sozialversicherungsträger (etwa Gebietskrankenkasse, Betriebskrankenkasse oder Krankenfürsorgeanstalt) versichert ist. Die Wohnortinformation wird derzeit ausschließlich von den einzelnen Sozialversicherungsträgern selbst erfasst und aktualisiert, jedoch nicht vom Hauptverband ausgewertet.

Wirtschafts- abteilungen

Folgende ÖNACE-Wirtschaftsabteilungen werden in den Übersichten zur Beschäftigung durch die im Einzelnen angeführten Wirtschaftszweige gebildet:

Land-/Forstwirtschaft

Klasse 01: Landwirtschaft, Jagd

Klasse 02: Forstwirtschaft

Fischerei und Fischzucht

Klasse 05: Fischerei und Fischzucht

Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden

Klasse 10: Kohlenbergbau, Torfgewinnung

Klasse 11: Erdöl- und Erdgasbergbau

sowie damit verbundene Dienstleistungen

Klasse 12: Bergbau auf Uran- und Thoriumerze

Klasse 13: Erzbergbau

Klasse 14: Gewinnung von Steinen und Erden,
sonstiger Bergbau

Sachgütererzeugung

Klasse 15: Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln
und Getränken

Klasse 16: Tabakverarbeitung

Klasse 17: Herstellung von Textilien und Textilwaren
(ohne Bekleidung)

Klasse 18: Herstellung von Bekleidung

Klasse 19: Ledererzeugung und -verarbeitung

Klasse 20: Be- und Verarbeitung von Holz
(ohne Herstellung von Möbeln)

Klasse 21: Herstellung und Verarbeitung von Papier
und Pappe

Klasse 22: Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung
von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern

Klasse 23: Kokerei, Mineralölverarbeitung, Herstellung
und Verarbeitung von Spalt- und Brutstoffen

Klasse 24: Herstellung von Chemikalien
und chemischen Erzeugnissen

Klasse 25: Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren

Klasse 26: Herstellung und Bearbeitung von Glas,
Herstellung von Waren aus Steinen und Erden

Klasse 27: Metallerzeugung und -bearbeitung

Klasse 28: Herstellung von Metallerzeugnissen

Klasse 29: Maschinenbau

Klasse 30: Herstellung von Büromaschinen,
Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen

Klasse 31: Herstellung von Geräten der Elektrizitäts-
erzeugung, -verteilung und Ähnliches

Klasse 32: Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik

Klasse 33: Medizin-, Mess-, Steuer- und Regelungstechnik,
Optik

Klasse 34: Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen

Klasse 35: Sonstiger Fahrzeugbau

Klasse 36: Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musik-
instrumenten, Sportgeräten, Spielwaren und sonstigen
Erzeugnissen

Klasse 37: Rückgewinnung (Recycling)

Energie- und Wasserversorgung

Klasse 40: Energieversorgung

Klasse 41: Wasserversorgung

Bauwesen

Klasse 45: Bauwesen

Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern

Klasse 50: Kraftfahrzeughandel, Instandhaltung
und Reparatur von Kraftfahrzeugen, Tankstellen

Klasse 51: Handelsvermittlung und Großhandel
(ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)

Klasse 52: Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen
und ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgütern

Beherbergungs- und Gaststättenwesen

Klasse 55: Beherbergungs- und Gaststättenwesen

Verkehr und Nachrichtenübermittlung

Klasse 60: Landverkehr, Transport in Rohrleitungen

Klasse 61: Schifffahrt

Klasse 62: Flugverkehr

Klasse 63: Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr,
Reisebüros

Klasse 64: Nachrichtenübermittlung

Kredit- und Versicherungswesen

Klasse 65: Kreditwesen

Klasse 66: Versicherungswesen

Klasse 67: Mit dem Kredit- und Versicherungswesen
verbundene Tätigkeiten

Wirtschaftsdienste

Klasse 70: Realitätenwesen

Klasse 71: Vermietung beweglicher Sachen
ohne Bedienungspersonal

Klasse 72: Datenverarbeitung und Datenbanken

Klasse 73: Forschung und Entwicklung

Klasse 74: Erbringung von unternehmensbezogenen
Dienstleistungen

Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung

Klasse 75: Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung,
Sozialversicherung

Unterrichtswesen

Klasse 80: Unterrichtswesen

Gesundheits- und Sozialwesen

Klasse 85: Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen

Sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen

Klasse 90: Abwasser- und Abfallbeseitigung
und sonstige Entsorgung

Klasse 91: Interessenvertretungen, kirchliche und sonstige
religiöse Vereinigungen, sonstige Vereine (ohne Sozialwesen,
Kultur und Sport)

Klasse 92: Kultur, Sport und Unterhaltung

Klasse 93: Erbringung von sonstigen Dienstleistungen

Private Haushalte

Klasse 95: Private Haushalte

Exterritoriale Organisationen und Körperschaften

Klasse 99: Exterritoriale Organisationen und Körperschaften

Berufsfelder

Im Rahmen des Projektes wurden komprimierte Berufsfelder verwendet, die auf der Berufsgruppensystematik der ISCO88 basieren.

Folgende Berufs-/Tätigkeitsfelder werden auf der Basis der angeführten Berufsgruppen (ISCO88) zusammengefasst:

Angestelltenberufe in Führungspositionen

Führungskräfte, hoch qualifiziertes Personal, Wissenschaftler/innen

Angestelltenberufe in gehobenen Positionen

Gehobenes technisches/medizinisches Personal, gehobenes Dienstleistungs-/Verkaufs-/Lehrpersonal

Verwaltungs-/Büroberufe

Verwaltungs- und Büropersonal, Streitkräfte

Arbeiterberufe

Handwerkliches Personal mit Lehre, Anlagen- und Maschinenbediener/innen, Montagekräfte

Hilfsberufe

Einfaches Dienstleistungs- und Verkaufspersonal, land- und forstwirtschaftliche Fachkräfte, Hilfsarbeitskräfte

Berufsgruppen

Die oben angeführten Berufsfelder basieren auf folgenden ISCO88-Berufsgruppen:

Streitkräfte

Klasse 1: Streitkräfte

Führungskräfte

Klasse 11: Leitende Verwaltungsbedienstete (leitende Bedienstete von Interessenorganisationen, Angehörige gesetzgebender Körperschaften)

Klasse 12: Leitende in der Privatwirtschaft großer Unternehmen (Direktoren/Direktorinnen, Geschäftsführer/innen, Bereichsleiter/innen)

Klasse 13: Leitende in der Privatwirtschaft kleiner Unternehmen

Hoch qualifiziertes Personal, Wissenschaftler/innen

Klasse 21: Wissenschaftler/innen (technisch) öffentlich und privat (Physiker/innen, Mathematiker/innen, Chemiker/innen, Statistiker/innen, Informatiker/innen, Architekten/Architektinnen, Ingenieure/Ingenieurinnen)

Klasse 22: Wissenschaftler/innen (biologisch) öffentlich und privat (Biologen/Biologinnen, Mediziner/innen, Krankenpfleger/innen)

Klasse 23: Wissenschaftliche Lehrkräfte öffentlich und privat (Universitäts- und Hochschullehrer/innen, Lehrkräfte des Primär- und Sekundärbereiches)

Klasse 24: Sonstige Wissenschaftler/innen öffentlich und privat (Unternehmensberatungs-, Organisations- und Verwaltungsfachkräfte, Juristen/Juristinnen, Sozialwissenschaftler/innen, Schriftsteller/innen, Seelsorger/innen)

Gehobenes technisches/medizinisches Personal

Klasse 31: Technische Fachkräfte (material- und ingenieurtechnische Fachkräfte, Datenverarbeitungsfachkräfte, Bediener/innen optischer und elektronischer Anlagen, Schiffs- und Flugzeugführer/innen, Sicherheits- und Qualitätskontrolle)

Klasse 32: Biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkräfte (Biotechniker/innen, medizinische Fachberufe, nichtwissenschaftliche Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte)

Gehobenes Dienstleistungs-/Verkaufs-/Lehrpersonal

Klasse 33: Nichtwissenschaftliche Lehrkräfte (nichtwissenschaftliche Lehrkräfte des Vorschul-, des Primärschul- und des Sonderschulbereiches)

Klasse 34: Sonstige Fachkräfte auf der mittleren Qualifikationsebene (Finanz- und Verkehrsfachkräfte, Handelsvertreter/innen, Zoll- und Steuerfachkräfte, Polizeikommissare/-kommissarinnen, Detektive/Detektivinnen, sozialpflegerische Berufe, künstlerische, Unterhaltungs- und Sportberufe, Verwaltungsfachkräfte)

Verwaltungs- und Büropersonal

Klasse 41: Büroangestellte ohne Kundenkontakt (Sekretäre/Sekretärinnen und Maschinschreibkräfte, Angestellte im Rechnungs-, Statistik- und Finanzwesen, Materialverwaltung, Post, Sachbearbeiter/innen)

Klasse 42: Büroangestellte mit Kundenkontakt (Kassierer/innen und Schalterangestellte, Informationsstelle)

Einfaches Dienstleistungs- und Verkaufspersonal

Klasse 51: Personenbezogene Dienstleistungen
(Reisebegleiter/innen, Dienstleistungsberufe im hauswirtschaftlichen Bereich und im Gaststättenwesen, Pflegeberufe, sonstige personenbezogene Dienstleistungsberufe, Sicherheitsbedienstete)

Klasse 52: Verkäufer/innen und Mannequins (Modelle, Verkäufer/innen und Vorführer/innen; Mannequins/Dressmen und sonstige Modelle; Ladenverkäufer/innen, Marktstandverkäufer/innen und Vorführer/innen)

Land- und forstwirtschaftliche Fachkräfte

Klasse 61: Fachkräfte in der Land- und Forstwirtschaft sowie in der Fischerei (Marktproduktion)

Klasse 62: Fachkräfte in der Land- und Forstwirtschaft sowie in der Fischerei (Eigenbedarf)

Handwerkliches Personal mit Lehre

Klasse 71: Bauberufe und Bergleute (Mineralgewinnungs- und Bauberufe, Bergleute und Sprengmeister/innen, Steinbearbeiter/innen und Steinbildhauer/innen, Baukonstruktionsberufe, Ausbauberufe, Maurer/innen, Maler/innen, Gebäudereiniger/innen, Installateure/Installateurinnen)

Klasse 72: Metallbearbeiter/innen und Mechaniker/innen (Maschinenmechaniker/innen und -schlosser/innen; Former/innen für Metallguss, Schweißer/innen, Blechkaltverformer/innen und Baumechaniker/innen; Grobschmiede und Werkzeugmacher/innen; Elektro- und Elektronikmechaniker/innen; Elektromonteur/-monteurinnen)

Klasse 73: Präzisionsarbeiter/innen, Kunsthandwerker/innen und Drucker/innen (Präzisionsarbeiter/innen für Metall, Töpfer/innen und Glasmacher/innen, Kunsthandwerker/innen für Holz, Textilien und Leder, Druckhandwerker/innen)

Klasse 74: Sonstige Handwerksberufe (Berufe in der Nahrungsmittelverarbeitung, Holzbearbeiter/innen und Möbeltischler/innen, Textil- und Bekleidungsberufe, Fell- und Lederarbeiter/innen, Schuhmacher/innen)

Anlagen- und Maschinenbediener/innen, Montagekräfte

Klasse 81: Bediener/innen stationärer und verwandter Anlagen (Bediener/innen von bergbaulichen und Mineralaufbereitungsanlagen, Verfahrensanlagenbediener/innen in der Metallerzeugung und Metallumformung, Bediener/innen von Anlagen zur Glas- und Keramikherstellung sowie verwandte Anlagenbediener/innen, Bediener/innen von Anlagen zur Holzaufbereitung und Papierherstellung, Bediener/innen von chemischen Verfahrensanlagen, Bediener/innen von Energieerzeugungs- und verwandten Anlagen, Bediener/innen von Industrierobotern)

Klasse 82: Maschinenbediener/innen und Montierer/innen (Maschinenbediener/innen für Metall- und Mineralerzeugnisse, Maschinenbediener/innen für chemische Erzeugnisse, Maschinenbediener/innen für Gummi- und Kunststoffherzeugnisse, Maschinenbediener/innen für Holzherzeugnisse, Maschinenbediener/innen für Druck-, Buchbinde- und Papiererzeugnisse, Maschinenbediener/innen für Textil-, Pelz- und Ledererzeugnisse, Maschinenbediener/innen zur Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln, Montierer/innen, sonstige Maschinenbediener/innen)

Klasse 83: Fahrzeugführer/innen und Bediener/innen mobiler Anlagen (Lokomotivführer/innen und verwandte Berufe, Kraftfahrzeugführer/innen, Führer/innen von Landmaschinen und anderen mobilen Anlagen, Deckpersonal auf Schiffen und verwandte Berufe)

Hilfsarbeitskräfte

Klasse 91: Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte (Haushaltshilfen und verwandte Hilfskräfte, Reinigungspersonal und Wäscher/innen; Hausmeister/innen, Fensterputzer/innen und verwandtes Reinigungspersonal; Boten/Botinnen, Träger/innen, Pförtner/innen und verwandte Berufe)

Klasse 92: Land- und forstwirtschaftliche Hilfskräfte, Fischerei- und verwandte Hilfsarbeitskräfte

Klasse 93: Hilfsarbeiter/innen im Bergbau, Baugewerbe, verarbeitenden Gewerbe und Transportwesen (Bergbau und Baugewerbe, Fertigung, Transport- und Frachtarbeiter/innen)

**Verzeichnis
der Grafiken**

- Grafik 1
Wirtschaftliche Belegung führt zu Personalengpässen
Zahl der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen im
Laufe des Jahres 2005 13
- Grafik 2
Engpässe in urbanen Arbeitsmärkten
Zahl der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen im
Laufe des Jahres 2005 15
- Grafik 3
**Erhöhte Anforderungsprofile erzeugen
Personalengpässe**
Zahl der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen im
Laufe des Jahres 2005 17
- Grafik 4
**Überhangs Arbeitslosigkeit als Folge der
Arbeitsmarktungleichgewichte**
Zahl der Fälle von Überhangs Arbeitslosigkeit im Jahr 2005 21
- Grafik 5
**Saisonbetrieben und Auspendeln beeinflussen
regionale Arbeitsmärkte**
Zahl der Fälle von Überhangs Arbeitslosigkeit (als Anteil an
allen Stellenbesetzungen) 22
- Grafik 6
**Überhangs Arbeitslosigkeit: vor allem bei einfachen
Tätigkeitsfeldern**
Zahl der Fälle von Überhangs Arbeitslosigkeit im Jahr 2005 25

**Verzeichnis
der Tabellen**

Tabelle 1		
Berufsprofil der betrieblichen Personalengpässe		
Zahl und Anteil der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen an allen Stellenbesetzungen		14
Tabelle 2		
Betriebliche Personalengpässe in den einzelnen Bundesländern		
Zahl und Anteil der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen		16
Tabelle 3		
Betriebliche Personalengpässe nach ÖNACE- Obergruppen		
Zahl und Anteil der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen		18
Tabelle 4		
Betriebliche Personalengpässe in der Sachgüterzeugung und in den Wirtschaftsdiensten		
Zahl und Anteil der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen		19
Tabelle 5		
Angebotsüberhänge in den einzelnen Bundesländern		
Anzahl der Übertritte in die Überhangsarbeitslosigkeit		23
Tabelle 6		
Angebotsüberhänge in den einzelnen Bundesländern		
Anteil der Übertritte in die Überhangsarbeitslosigkeit an allen Stellenbesetzungen		24
Tabelle 7		
Angebotsüberhänge im Berufsprofil		
Zahl der Übertritte in die Überhangsarbeitslosigkeit		26
Tabelle 8		
Angebotsüberhänge im Berufsprofil		
Anteil der Übertritte in die Überhangsarbeitslosigkeit an allen Stellenbesetzungen		27

Impressum

Eigentümer und Verleger:
Synthesis Forschung Gesellschaft m.b.H.
Kolingasse 1/12
A-1090 Wien

Für den Inhalt verantwortlich:
a.o. Univ.-Prof. Dr. Michael Wagner-Pinter
Synthesis Forschung

Wien 2004