

# Engpässe und Überhänge auf Österreichs regionalen Arbeitsmärkten

Prognosen  
für 2002 und 2003



Arbeitsmarktservice  
Österreich

**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 auf Österreichs regionalen Arbeitsmärkten

Wolfgang Altenecker  
Monika Kalmár  
Günter Kernbeiß  
Roland Löffler  
Peter Pohl  
Michael Wagner-Pinter

Prognosen  
für 2002 und 2003

Erstellt im Auftrag des



Arbeitsmarktservice  
Österreich

Ziel des Arbeitsmarktservice ist es, die Funktionsfähigkeit der österreichischen Teilarbeitsmärkte zu erhöhen. Voraussetzung dafür ist es, Anzeichen von Funktionsstörungen systematisch zu erfassen, um auch innerhalb des eigenen Wirkungsbereiches zur Verbesserung der Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes beitragen zu können.

Insbesondere Störungen, die einer möglichst weitgehenden Ausschöpfung des österreichischen Beschäftigungspotenziales entgegenstehen, gilt es zu erfassen. Denn je umfassender das Beschäftigungspotenzial der Betriebe und der Erwerbspersonen genutzt werden kann, desto geringer ist die Arbeitslosigkeit.

Für die Unterausschöpfung von Beschäftigungspotenzialen ist im Rahmen eines Pilotprojektes ein Monitoringsystem entwickelt worden. Dieses innovative Monitoring stützt sich auf vier Indikatoren. Zwei davon gelten der Betriebsperspektive; die anderen zwei nehmen die Sichtweise der Erwerbspersonen ein.

Der Hauptzweck des Monitoringsystems besteht darin, eine Datenbasis zu erstellen, die auf der NUTS-3-Ebene die angestrebten Informationen bietet. Diese Datenbasis steht in Form einer Ergebnisdatei bei der Bundesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice zur Verfügung. Diese Ergebnisdatei erleichtert über eine Menüsteuerung die Nutzbarkeit für den Kreis der Interessentinnen und Interessenten.

Zusätzlich zur Ergebnisdatei ist ein Fokusbericht auf der »Österreich-Ebene« erstellt worden. Er dient dazu, den analytischen Rahmen zu erläutern, innerhalb dessen das Monitoringsystem aufgebaut wird. Dem Fokusbericht können Anregungen für Kontrastanalysen (etwa Regionen, Branchen, Frauen/Männer) und Interpretationshinweise entnommen werden.

Für die weitere Erörterung von Anregungen und Kritik steht das Synthesis-Projektteam gerne zur Verfügung.

Für die Synthesis Forschung:  
a.o. Univ.-Prof.  
Dr. Michael Wagner-Pinter

Wien, Februar 2003

## Zusammenfassung

Der österreichische Arbeitsmarkt ist mit vielfältigen Ungleichgewichten konfrontiert. Dies hängt teils mit regionalen Faktoren zusammen, teils lässt sich auch eine mangelnde Feinabstimmung in Hinblick auf angebotene und nachgefragte Berufsprofile erkennen.

Von diesen Ungleichgewichten sind teils Betriebe betroffen (insbesondere wenn es um Schwierigkeiten bei der Besetzung von Vakanzen geht), teils belasten sie jene Erwerbspersonen, die eine Beschäftigung aufnehmen wollen.

Gegen den Hintergrund dieser Problemlage hat Synthesis Forschung ein Monitoring-Verfahren entwickelt, um das Ausmaß der diesbezüglichen Ungleichgewichte zu erfassen. Das Monitoringsystem stützt sich auf folgende Indikatoren:

- Personalengpässe bei der Besetzung von Vakanzen
- Überregionale Suche nach einem geeigneten Arbeitsangebot
- Arbeitslosigkeit als Folge eines regionalen Angebotsüberhanges
- Auspendeln als Folge eines Angebotsüberhanges

Die Werte für diese vier Indikatoren stehen auf einer NUTS-3-Ebene als Prognose für 2003 zur Verfügung.

## Summary

The Austrian labour market faces imbalances. Some of them are of a regional kind, others are related to occupational mismatch. Some affect employers (in particular the difficulties in filling vacancies), some burden those who look for a job (in particular unemployment spells of uncertain length of duration).

Against this backdrop, Synthesis Research has developed a methodology to monitor such imbalances. These are labelled as »bottlenecks in filling vacancies«, »recruitment beyond regional labour markets«, »unemployment as consequence of a surplus in labour supply«, and »commuting beyond regional boundaries«

A data base (including forecasts) is provided for each of those indicators on a NUTS-3-level. The data base is available at the AMS Österreich Bundesgeschäftsstelle.

<b>1</b>		
<b>Engpässe und Überhänge als arbeitsmarktpolitische Herausforderung</b>		<b>5</b>
	Auf das Verhalten kommt es an	6
	Marktstörungen im Lichte individuellen Verhaltens	7
<b>2</b>		
<b>Engpässe aus der betrieblichen Perspektive</b>		<b>8</b>
<b>2.1</b>	<b>Zahlungen von Knappheitsprämien</b>	<b>9</b>
	Bundesländer	11
	Branchen	13
<b>2.2</b>	<b>Auf überregionales Arbeitsangebot angewiesen</b>	<b>16</b>
	Bundesländer	17
	Branchen	19
<b>3</b>		
<b>Überhänge aus der Sicht der Erwerbspersonen</b>		<b>21</b>
<b>3.1</b>	<b>Arbeitslosigkeit ohne absehbares Ende</b>	<b>22</b>
	Bundesländer	23
	Berufliche Tätigkeitsfelder	26
<b>3.2</b>	<b>Zum Auspendeln veranlasst</b>	<b>29</b>
	<b>Anhang</b>	
	Begriffserläuterungen	32
	Wirtschaftsabteilungen	36
	Berufsfelder	39
	Berufsgruppen	39
	Verzeichnis der Grafiken	44
	Verzeichnis der Tabellen	46
	Impressum	48

## 1

### Engpässe und Überhänge als arbeitsmarktpolitische Herausforderung

<b>Funktionsstörungen des Arbeitsmarktes ...</b>	Die österreichische Arbeitsmarktpolitik richtet die Vielfalt ihrer Aktivitäten an einem umfassenden Gesamtziel aus: die Funktionsfähigkeit des österreichischen Arbeitsmarktes zu sichern. Da die grundsätzliche Funktionstüchtigkeit nicht in Zweifel steht, bildet die empirisch beobachtbare Störung der Funktionsfähigkeit den Ausgangspunkt von Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik.
<b>... verhindern die Ausschöpfung des Beschäftigungspotenzials</b>	Das besondere Interesse richtet sich in diesem Zusammenhang auf jene Funktionsstörungen, die eine möglichst weitgehende Ausschöpfung des Beschäftigungspotenzials behindern; sei es, dass Betriebe ihre Vakanzen nicht besetzen können (und damit betriebliche Beschäftigungspotenziale ungenutzt bleiben), sei es, dass erwerbsinteressierte Personen keine Beschäftigung finden (und damit personenbezogene Beschäftigungspotenziale brach liegen).
<b>Verstärktes Interesse im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie</b>	Die Europäische Beschäftigungsstrategie hat diesen schon lang etablierten Ansatz der österreichischen Arbeitsmarktpolitik bestätigt. Zugleich hat die Europäische Beschäftigungsstrategie und der auf ihr beruhende Nationale Aktionsplan das Interesse an geeigneten Verfahren zur Bewertung der Arbeitsmarktentwicklung und ihrer Störungen noch verstärkt.
<b>Die Beobachtung des Verhaltens von Betrieben und Personen ...</b>	Was die Unterausschöpfung von Beschäftigungspotenzialen betrifft, so sind solche Beobachtungsverfahren stets in mehreren Richtungen hin entwicklungsfähig. Ein häufig gewählter Weg besteht darin, durch die Befragung von Betrieben bzw. Erwerbsinteressierten empirische Hinweise auf unausgeschöpfte Beschäftigungspotenziale zu gewinnen. Ein anderer komplementärer Ansatz besteht darin, aus dem beobachtbaren Verhalten der Betriebe und Erwerbspersonen auf unausgeschöpfte Beschäftigungspotenziale zu schließen.
<b>... indiziert das quantitative Ausmaß der Funktionsstörungen</b>	Der Vorteil dieses zweiten Ansatzes besteht darin, dass aus dem beobachtbaren Verhalten (im Gegensatz zu den in Interviews geäußerten Ansichten) ein klareres Bild von der quantitativen Dimension der Funktionsstörung gewonnen werden kann: Dies ist gerade für das Arbeitsmarktservice als einer umsetzungsorientierten Organisation von besonderer Signifikanz.

### Auf das Verhalten kommt es an

<b>Ausmaß der Störung wird angezeigt durch ...</b>	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.
<b>... die Häufigkeit des störungsindizierten Verhaltens</b>	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.
<b>Längerer Beobachtungszeitraum notwendig</b>	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.
<b>Perspektive der Akteure einnehmen</b>	Ferner muss die Beobachtung von Funktionsstörungen stets aus der Perspektive jener Akteure interpretiert werden, deren Verhalten den Anlass gibt, von einer Unterausschöpfung des Beschäftigungspotenzials zu sprechen.
<b>Betriebe: Schwierigkeiten bei der Besetzung von Vakanzen</b>	Im Falle einer betriebsseitigen Unterausschöpfung 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.
<b>Personen: Arbeitslosigkeit als Hinweis auf eine Störung</b>	Analog kann bei der Identifikation einer personenbezogenen Störung (in der Ausschöpfung des Beschäftigungspotenzials) vorgegangen werden. In jenem Moment, indem eine Person mit Arbeitslosigkeit konfrontiert wird, kann aus ihrem weiteren Verhalten gegebenenfalls auf eine Unterausschöpfung ihres Beschäftigungspotenzials geschlossen werden.  In diesem Sinne genügt der bloße Eintritt von Arbeitslosigkeit noch nicht zu der Identifikation einer personenbezogenen Unterausschöpfung des Beschäftigungspotenzials. (Ebenso wenig, wie die Meldung einer offenen Stelle automatisch auf ein unterausgeschöpftes betriebliches Beschäftigungspotenzial hinweist.)

### Marktstörungen im Lichte individuellen Verhaltens

<b>Besetzung von Vakanzen / Beginn einer Arbeitslosigkeit</b>	Die skizzierte Vorgangsweise geht stets (von einem noch näher zu umreißenden) 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.
<b>Engpässe spiegeln sich im Verhalten der Betriebe wider</b>	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.
<b>Angebotsüberhänge führen zu Arbeitslosigkeit</b>	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.
<b>Funktionsstörungen beziehen sich auf (temporäre) Zustände des Arbeitsmarktes</b>	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.
<b>Prognose der Funktionsstörungen</b>	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.



## 2

### Engpässe aus der betrieblichen Perspektive

<b>Besetzung betrieblicher Vakanzen mit Personen aus dem Umkreis ...</b>	Bei der Besetzung einer Vakanz sucht der Betrieb nach einem »passenden« Arbeitsangebot einer Person. Stimmen in beruflicher und regionaler Hinsicht das personelle Arbeitsangebot und die betriebliche Nachfrage überein, dann kann der Betrieb die Vakanz mit einer Person aus dem regionalen Umkreis des Betriebes besetzen.
<b>... oder mit »Einpendelnden«</b>	Findet der Betrieb im regionalen Umkreis keine geeignete Person, dann greift er auf Personen zurück, die in die Region des Betriebsstandortes »einpendeln«. Die Besetzung von Vakanzen mit »Einpendelnden« zeigt in diesem Sinne ein Ungleichgewicht am regionalen Arbeitsmarkt an.
<b>Pendeln indiziert Funktionsstörung</b>	Der einzelne Betrieb löst »sein« Problem mit Hilfe von Einpendelnden. Die Region als Ganzes ist weiterhin mit den durch das Ungleichgewicht ausgelösten Funktionsstörungen konfrontiert.
<b>»Abwerbung« als betriebliche Strategie</b>	Findet ein Betrieb vorerst überhaupt keine geeignete Person zur Besetzung der Vakanz, dann wird er weitergehende Anstrengungen unternehmen. Insbesondere wird er versuchen, entsprechend qualifizierte Arbeitskräfte von Konkurrenzunternehmen abzuwerben. Das zwingt den Betrieb im Regelfall zur Zahlung von einer Art »Knappheitsprämie«. Der Betrieb muss der betreffenden Person, die er aus einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis abwerben will, eine Steigerung ihres Arbeitseinkommens bieten.
<b>Abwerbungen können die Störung nicht beseitigen</b>	Gelingt dem Betrieb die Abwerbung unter Zahlung der Knappheitsprämie, dann löst er »sein« Problem. Das Ungleichgewicht zwischen persönlichem Arbeitsangebot und betrieblicher Nachfrage ist damit allerdings nicht aufgehoben. Es wird nun bei jenem Betrieb sichtbar, von dem die betreffende Person abgeworben worden ist. Erneut kann eine Vakanz mit einem bestimmten Berufsprofil nicht besetzt werden. Das prinzipiell vorhandene Beschäftigungspotenzial bleibt unausgeschöpft.

## 2.1 Zahlungen von Knappheitsprämien

<b>Besetzungen unter Knappheitsbedingungen</b>	Rund 35.000 Vakanzten werden pro Jahr von Betrieben unter Knappheitsbedingungen besetzt. Der Betrieb »wirbt« die betreffende Person von einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis ab; er zahlt auch eine Knappheitsprämie als Aufschlag von zumindest 15% auf das bisherige Arbeitseinkommen der betreffenden Person.
<b>Engpässe für höher qualifizierte Tätigkeitsprofile ausgeprägter</b>	Je höher der zu besetzende Arbeitsplatz in der betrieblichen Tätigkeitshierarchie angesiedelt ist, desto größer ist auch die Wahrscheinlichkeit, mit einem Engpass konfrontiert zu werden. Allerdings ist die Wahrscheinlichkeit insgesamt nicht sehr groß; sie entspricht 4,1% aller Stellenbesetzungen unter leitenden Angestellten; für Arbeitsplätze mit Hilfsarbeitscharakter beträgt sie 1,0%.
<b>Engpässe bei IKT-Berufen</b>	Bei Informations- und Kommunikationstechnologieberufen liegt (auch im Konjunkturtal) die Wahrscheinlichkeit, mit einem Engpass konfrontiert zu sein, deutlich höher: Rund jede siebente einschlägige Stellenbesetzung erfolgt unter Knappheitsbedingungen.

Grafik 1  
**Auch im Konjunkturtal treten Personalengpässe auf**  
Zahl der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen im Laufe des Jahres 2002

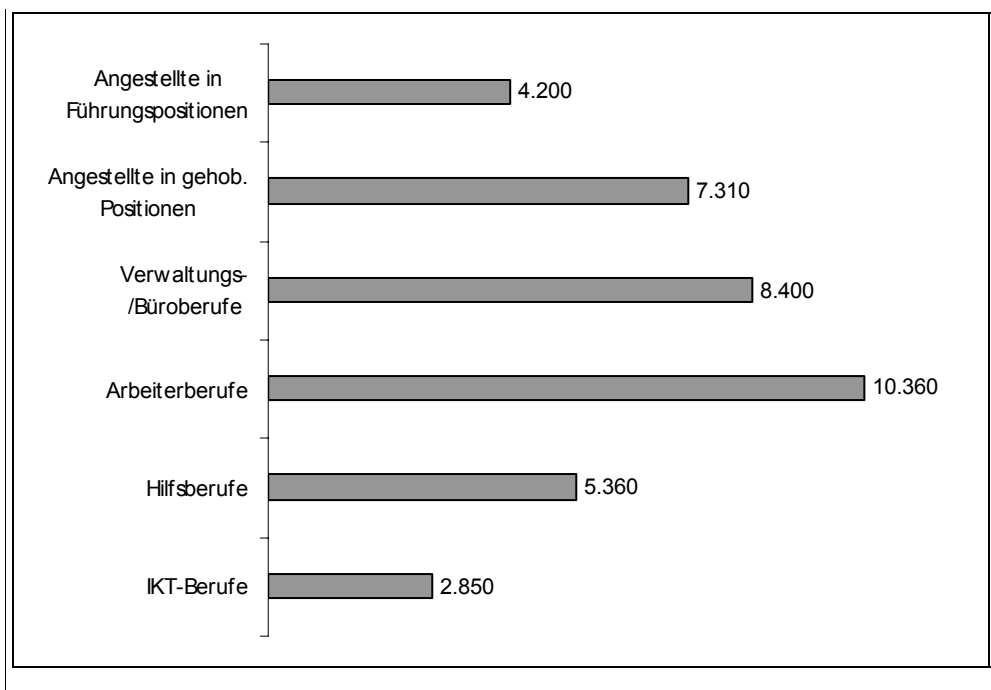


Tabelle 1

**Tätigkeitsprofil der betrieblichen Personalengpässe**Zahl und Anteil der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen<sup>1</sup>

	Engpässe im Jahr 2002		Engpässe im Jahr 2003	
	Absolute Zahl	Relativer Anteil <sup>2</sup>	Absolute Zahl	Relativer Anteil <sup>2</sup>
Angestelltenberufe in Führungspositionen <sup>3</sup>	4.200	4,1%	4.010	3,8%
Angestelltenberufe in gehob. Positionen <sup>4</sup>	7.310	4,4%	7.070	4,1%
Verwaltungs-/Büroberufe	8.400	3,1%	8.200	2,9%
Arbeiterberufe <sup>5</sup>	10.360	2,1%	10.080	2,0%
Hilfsberufe <sup>6</sup>	5.360	1,0%	5.220	0,9%
– Davon IKT-Berufe	2.840	13,8%	2.850	12,3%
<b>Gesamt</b>	<b>35.650</b>	<b>2,2%</b>	<b>34.600</b>	<b>2,1%</b>

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

<sup>2</sup> Anteil der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen an allen Stellenbesetzungen.

<sup>3</sup> Führungskräfte, hoch qualifiziertes Personal.

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

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

<sup>6</sup> Einfaches Dienstleistungs- und Verkaufspersonal, land- und forstwirtschaftliche Fachkräfte, Hilfsarbeitskräfte.

»–« zu geringe Zellenbesetzung.

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

**Bundesländer**

**Verstärkte Engpässe  
in Ballungszentren**

Betriebliche Personalengpässe bei der Besetzung von Vakanzen werden in urbanen Arbeitsmärkten besonders deutlich sichtbar. 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 nicht ganz 13.000 Vakanzen unter Engpassbedingungen besetzt. Das sind rund 3,3% aller im Laufe eines Jahres von Wiener Betrieben besetzten Vakanzen. In anderen Bundesländern liegen die analogen Anteile deutlich niedriger: etwa 2,1% in Oberösterreich oder 1,5% in Tirol.

**Absolute Zahl von  
Engpassbesetzungen  
beachtlich**

Obwohl die »Knappheitsquoten« als Prozentsätze klein sind, ist es die Absolutzahl der Besetzung von Vakanzen unter Knappheitsbedingungen durchaus nicht. Die Quote Oberösterreichs ergibt sich rechnerisch aus 5.374 Besetzungen unter Knappheitsbedingungen; jene von Tirol aus 2.565 Besetzungen.

Grafik 2

**Engpässe in urbanen Arbeitsmärkten**

Zahl der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen im Laufe des Jahres 2002

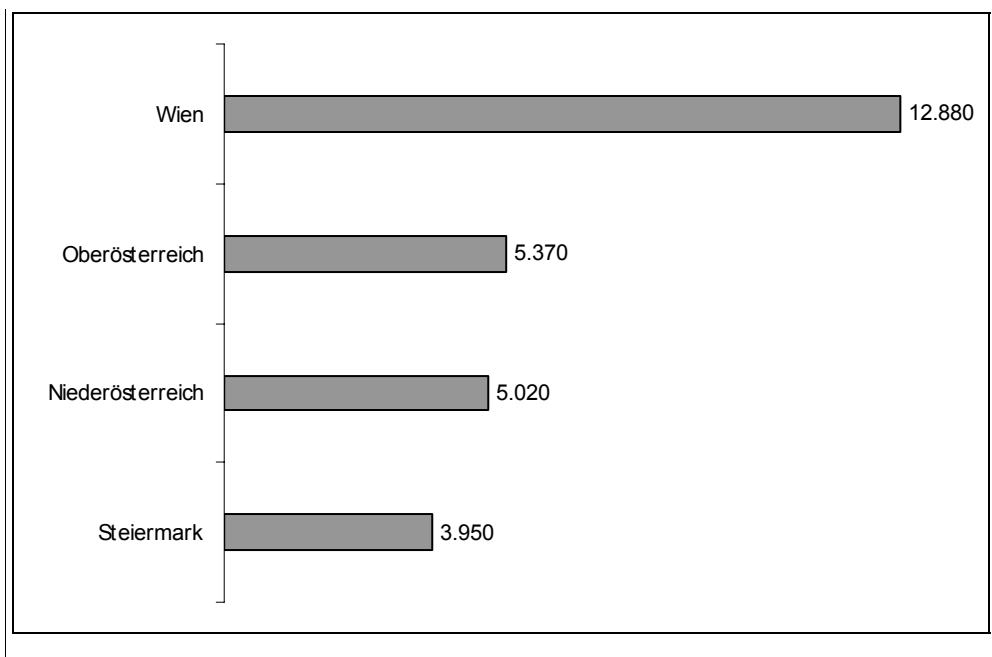


Tabelle 2  
**Betriebliche Personalengpässe in den einzelnen Bundesländern**  
 Zahl und Anteil der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen<sup>1</sup>

	Engpässe im Jahr 2002		Engpässe im Jahr 2003	
	Absolute Zahl	Relativer Anteil <sup>2</sup>	Absolute Zahl	Relativer Anteil <sup>2</sup>
Burgenland	410	1,1%	400	1,0%
Kärnten	1.750	1,7%	1.740	1,6%
Niederösterreich	5.020	2,1%	4.740	2,0%
Oberösterreich	5.370	2,1%	5.300	2,0%
Salzburg	2.240	1,8%	2.180	1,8%
Steiermark	3.950	1,9%	3.900	1,8%
Tirol	2.570	1,5%	2.480	1,4%
Vorarlberg	1.450	2,0%	1.400	1,9%
Wien	12.880	3,3%	12.460	3,1%
<b>Gesamt</b>	<b>35.650</b>	<b>2,2%</b>	<b>34.600</b>	<b>2,1%</b>

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

<sup>2</sup> Anteil der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen an allen Stellenbesetzungen. »-« zu geringe Zellenbesetzung.

Rohdaten:  
 Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger;  
 Arbeitsmarktservice.

Datenbasis:  
 Synthesis-Arbeitsmarkt.

### Branchen

**Engpässe trotz  
Konjunkturflaute**

Weder eine allgemeine Konjunkturflaute noch ein Schrumpfen der branchenspezifischen Personalstände lösen für den einzelnen Betrieb automatisch alle Personalengpässe auf. Jeder Betrieb muss »vor Ort« eine für die Vakanz geeignete Person finden.

**Steigende Ansprüche im  
Abschwung**

In diesem Zusammenhang treten auch deshalb Engpässe auf, weil die Betriebe in einer Abschwungphase auf ihren Absatzmärkten verschärfter Konkurrenz begegnen. Um in diesem Wettbewerb bestehen zu können, heben sie das Anforderungsprofil bei der Besetzung von Vakanz an; gesucht wird nicht nur »eine Person mit Programmiererfahrung«, sondern »eine Person mit Programmiererfahrung in C«.

**Sachgütererzeugung  
betroffen**

Die absolut größte Zahl der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen tritt in der Sachgütererzeugung auf (rund 8.000 pro Jahr); dies entspricht einem Anteil von 3,7% an allen Stellenbeschreibungen in der Sachgütererzeugung.

Grafik 3

**Erhöhte Anforderungsprofile erzeugen Personalengpässe**

Zahl der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen im Laufe des Jahres 2002

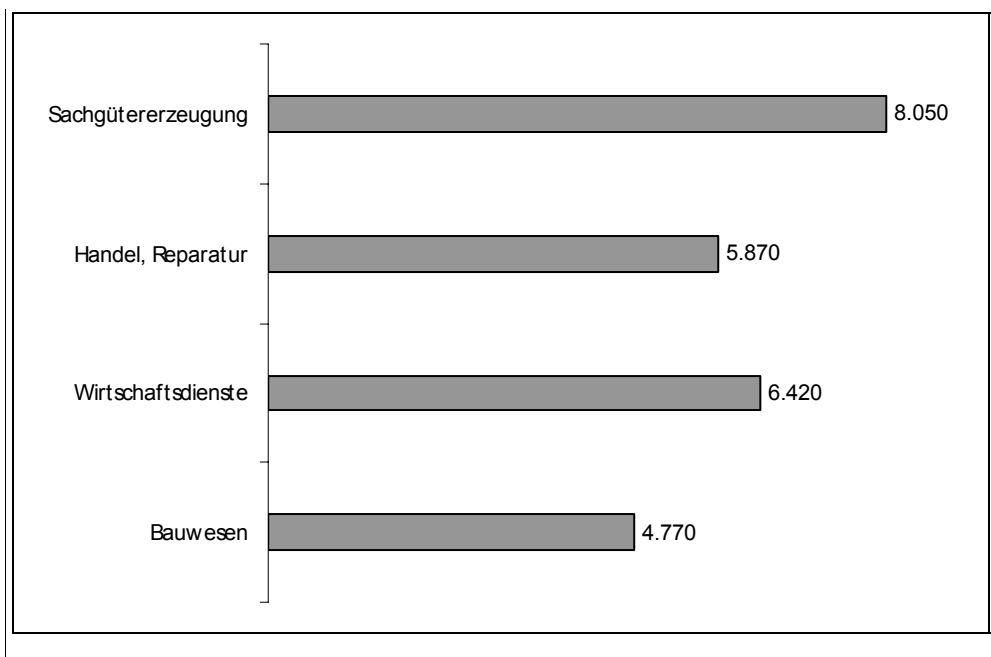


Tabelle 3

**Betriebliche Personalengpässe nach ÖNACE-Obergruppen**Zahl und Anteil der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen<sup>1</sup>

	Engpässe im Jahr 2002		Engpässe im Jahr 2003	
	Absolute Zahl	Relativer Anteil <sup>2</sup>	Absolute Zahl	Relativer Anteil <sup>2</sup>
Land- und Forstwirtschaft	80	0,2%	60	0,1%
Fischerei und Fischzucht	–	–	–	–
Bergbau	230	4,5%	210	4,1%
Beherbergungs-/Gaststättenwesen	910	0,4%	910	0,4%
Sachgütererzeugung	8.050	3,7%	7.760	3,5%
Energie- und Wasserversorgung	–	–	–	–
Bauwesen	4.770	2,6%	4.490	2,5%
Handel, Reparatur	5.870	2,3%	5.610	2,1%
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	2.590	2,6%	2.570	2,5%
Öffentliche Verwaltung	1.750	1,8%	1.780	1,9%
Kredit- und Versicherungswesen	1.670	5,1%	1.570	4,6%
Wirtschaftsdienste	6.420	2,6%	6.450	2,4%
Unterrichtswesen	330	1,3%	320	1,2%
Gesundheit und Soziales	1.000	1,8%	980	1,7%
Sonstige öffentliche Dienstleistungen	1.310	1,3%	1.220	1,1%
Private Haushalte	–	–	–	–
Exterritoriale Organisationen	–	–	–	–
<b>Gesamt</b>	<b>35.650</b>	<b>2,2%</b>	<b>34.600</b>	<b>2,1%</b>

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

<sup>2</sup> 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 Wirtschaftsdiensten**Zahl und Anteil der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen<sup>1</sup>

	Engpässe im Jahr 2002		Engpässe im Jahr 2003	
	Absolute Zahl	Relativer Anteil <sup>2</sup>	Absolute Zahl	Relativer Anteil <sup>2</sup>
<b>Sachgütererzeugung</b>				
Nahrungs- und Genussmittel	570	1,5%	500	1,3%
Tabakverarbeitung	–	–	–	–
Textilien und Textilwaren	160	3,2%	170	3,3%
Bekleidung	50	1,6%	50	1,9%
Ledererzeugung und -verarbeitung	60	3,1%	70	3,4%
Be- und Verarbeitung von Holz	320	2,4%	320	2,4%
Papierherstellung und -bearbeitung	200	4,4%	190	4,1%
Verlagswesen, Druckerei	590	4,7%	560	4,4%
Kokerei, Mineralölverarbeitung	–	–	–	–
Chemikalien u. chem. Erzeugnisse	380	4,4%	380	4,1%
Gummi- und Kunststoffwaren	350	3,9%	350	3,8%
Glas und Waren aus Steinen	490	3,4%	460	3,2%
Metallerzeugung und -bearbeitung	740	9,2%	750	9,5%
Metallerzeugnisse	1.090	3,7%	1.080	3,6%
Maschinenbau	980	4,9%	950	4,6%
Büromaschinen	–	–	–	–
Geräte der Elektrizitätserzeugung	340	5,8%	320	5,4%
Rundfunk- und Nachrichtentechnik	590	5,9%	570	5,5%
Medizin- und Steuertechnik, Optik	180	3,4%	170	3,1%
Kraftwagen	400	4,8%	390	4,3%
Sonstiger Fahrzeugbau	150	6,1%	120	4,7%
Möbel- und Schmuckproduktion	280	1,7%	280	1,7%
Recycling	30	4,2%	40	4,1%
<b>Wirtschaftsdienste</b>				
Realitätenwesen	350	3,1%	340	2,9%
Vermietung beweglicher Sachen	90	1,9%	90	1,7%
Datenverarbeitung	1.440	7,0%	1.450	6,3%
Forschung und Entwicklung	160	2,3%	160	2,1%
Unternehmensbez. Dienstleistung	4.380	2,2%	4.400	2,0%

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

15% bezahlt wird.  
<sup>2</sup> Anteil der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen an allen Stellenbesetzungen.

»–« zu geringe Zellenbesetzung.

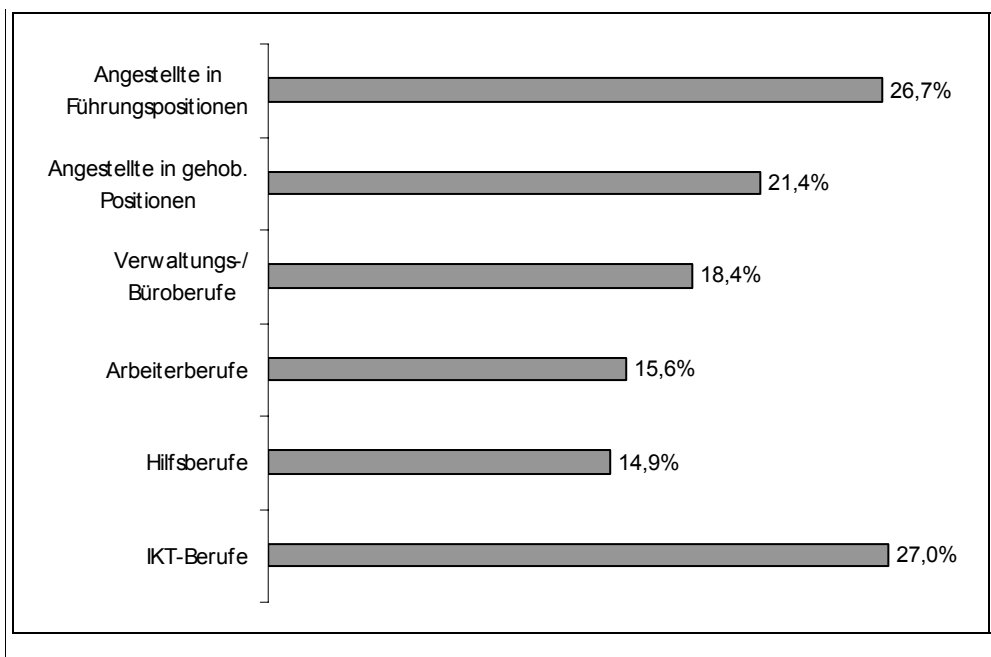
Rohdaten:  
 Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger; Arbeitsmarktservice.  
 Datenbasis:  
 Synthesis-Arbeitsmarkt.



## 2.2 Auf überregionales Arbeitsangebot angewiesen

<b>Einpendernde weisen auf Engpässe hin</b>	Wenn ein Betrieb seine Vakanzen nicht mit Personen der »gleichen« Region besetzen kann, dann besteht in regionaler Hinsicht ein Personalengpass (aus der Perspektive des Betriebes).
<b>Überdurchschnittlicher Anteil an Einpendernden bei leitenden Angestellten</b>	Generell werden regionale Engpässe umso spürbarer, je höher die Vakanz innerhalb der Arbeitsplatzhierarchie positioniert ist. So werden mehr als ein Viertel (26,7%) aller Vakanzen für leitende Angestellte mit Personen besetzt, die am Weg vom Wohnort zum Betriebsort eine Bundeslandgrenze überschreiten. Der analoge Anteil beträgt bei »Verwaltungs- und Büroberufen« rund 18,4%, bei qualifizierten Arbeiterberufen rund 15,6%.
<b>Engpässe bei IKT-Berufen</b>	Noch ausgeprägter sind die regionalen Personalengpässe bei einzelnen hoch qualifizierten Berufsgruppen; rund 5.590 Vakanzen mit IKT-Berufsprofil werden im Laufe eines Jahres von Betrieben mit Personen besetzt, die landesgrenzenüberschreitend zu dem Betriebsstandort »einpendeln«.

Grafik 4  
**Überregionaler Arbeitsmarkt**  
Anteil der Stellenbesetzungen mit Ependlern (an allen Besetzungen)



### Bundesländer

**Viele Faktoren beeinflussen den Anteil der Einpendelnden**

Von den regionalen Personalengpässen ergibt sich ein spezifisches Bild in Abhängigkeit von der jeweils gewählten Abgrenzung einer Region. Auf der Ebene der Bundesländer zeigt sich, dass die Größe der Region keineswegs der einzige ausschlaggebende Faktor ist. So liegt der Anteil der Stellenbesetzungen unter regionalen Engpassbedingungen im Burgenland (24,1%) fast so hoch wie in Niederösterreich (25,0%). Auch die Dichte des Arbeitsmarktes (und seine »symmetrische« Verkehrserschließung) ist nicht allein bestimmend; so erreichen die Anteile einpendelnder Personen (an allen Stellenbesetzungen) in Wien (25,1%) und in Niederösterreich gleiche Größenordnungen. Oberösterreich weist dagegen eine Quote von rund 10,7% auf.

**Regionales Angebot deckt die Nachfrage nicht ab**

Jedenfalls zeigen diese Werte, dass Betriebe regelmäßig damit rechnen müssen, ihre Arbeitskräftenachfrage nicht aus dem regionalen Arbeitsangebot abdecken zu können.

Grafik 5

#### Bundesländer als regionale Arbeitsmärkte

Anteil der Stellenbesetzungen mit Einpendlern (an allen Besetzungen)

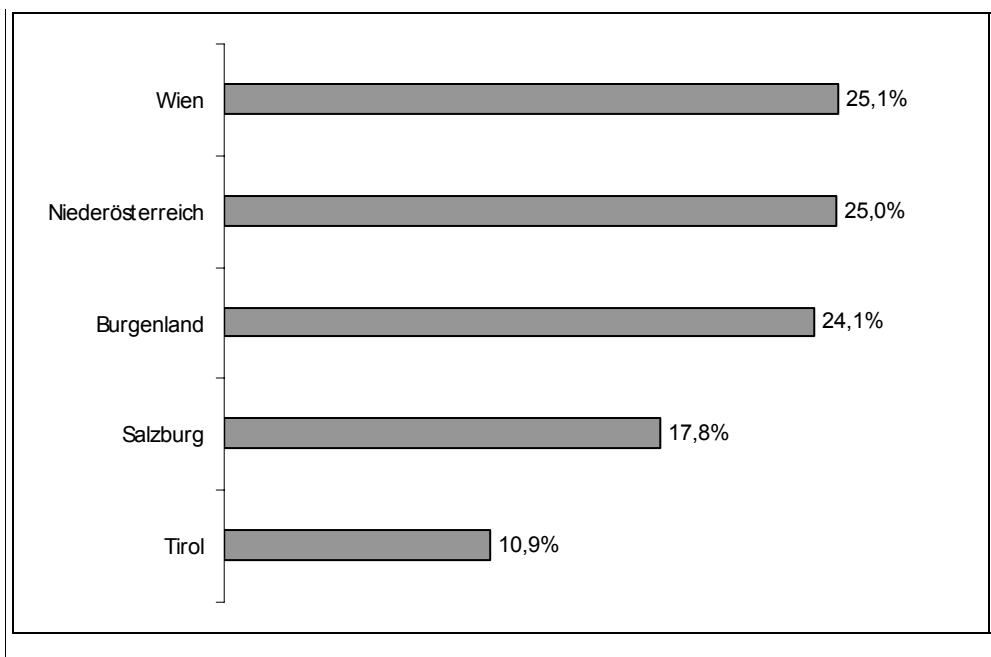


Tabelle 5

**Einpendelströme in Unternehmen nach deren Betriebsort**Zahl und Anteil der bundesländerübergreifenden Einpendelströme<sup>1</sup>

	Einpendelbewegungen im Jahr 2002		Einpendelbewegungen im Jahr 2003	
	Absolute Zahl	Relativer Anteil <sup>2</sup>	Absolute Zahl	Relativer Anteil <sup>2</sup>
Burgenland	9.400	24,1%	9.800	24,7%
Kärnten	10.400	10,0%	10.700	10,1%
Niederösterreich	59.300	25,0%	61.100	25,3%
Oberösterreich	27.100	10,7%	28.400	10,8%
Salzburg	21.600	17,8%	21.700	17,5%
Steiermark	21.600	10,2%	23.300	10,7%
Tirol	19.000	10,9%	19.800	11,0%
Vorarlberg	7.600	10,6%	7.800	10,5%
Wien	98.200	25,1%	102.800	25,4%
<b>Gesamt</b>	<b>274.300</b>	<b>16,9</b>	<b>285.300</b>	<b>17,1</b>

<sup>1</sup> Aufnahme von Beschäftigung in einem Bundesland, wobei der Wohnort in einem anderen Bundesland liegt.

<sup>2</sup> Anteil der Einpendelströme an allen Stellenbesetzungen in der Betriebsregion.  
»-« zu geringe Zellenbesetzung.

Rohdaten:  
Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger; Arbeitsmarktservice.

Datenbasis:  
Synthesis-Arbeitsmarkt.

### Branchen

**Häufiger Zugriff auf überregionales Arbeitsangebot**

Von allen Wirtschaftszweigen greifen die »öffentliche Verwaltung« und die »Wirtschaftsdienste« am stärksten auf ein überregionales Arbeitsangebot zurück. Die betreffenden Betriebe sind meist in Zentralorten lokalisiert, deren regionales Arbeitsangebot für die oft sehr spezifischen Anforderungsprofile nicht ausreicht. Ähnliche Gründe sind für die hohen Anteile von »Einpendelnden« bei der Besetzung von Vakanzen in den Bereichen »Kredit- und Versicherungswesen«, »Verkehr, Nachrichten« und »Unterricht« verantwortlich. Jede vierte bzw. fünfte Person, mit der eine Vakanz in diesen Branchen besetzt wird, pendelt über eine Landesgrenze hinweg zum Betriebsstandort ein.

**Niedriger Anteil an Einpendelnden in der Sachgütererzeugung**

Auffällig sind die deutlich niedrigeren Quoten an »Einpendelnden« in der Sachgütererzeugung. Nur jede zehnte Vakanz wird von Betrieben der Sachgütererzeugung mit einpendelnden Personen besetzt. Dies ergibt sich aus den 26.040 Besetzungen von Vakanzen mit Einpendelnden in Betrieben der Sachgütererzeugung im Laufe eines Jahres.

Grafik 6

#### Branchen mit ausgeprägten überregionalen Arbeitsmärkten

Anteil der Stellenbesetzungen mit Einpendlern (als Anteil an allen Besetzungen)

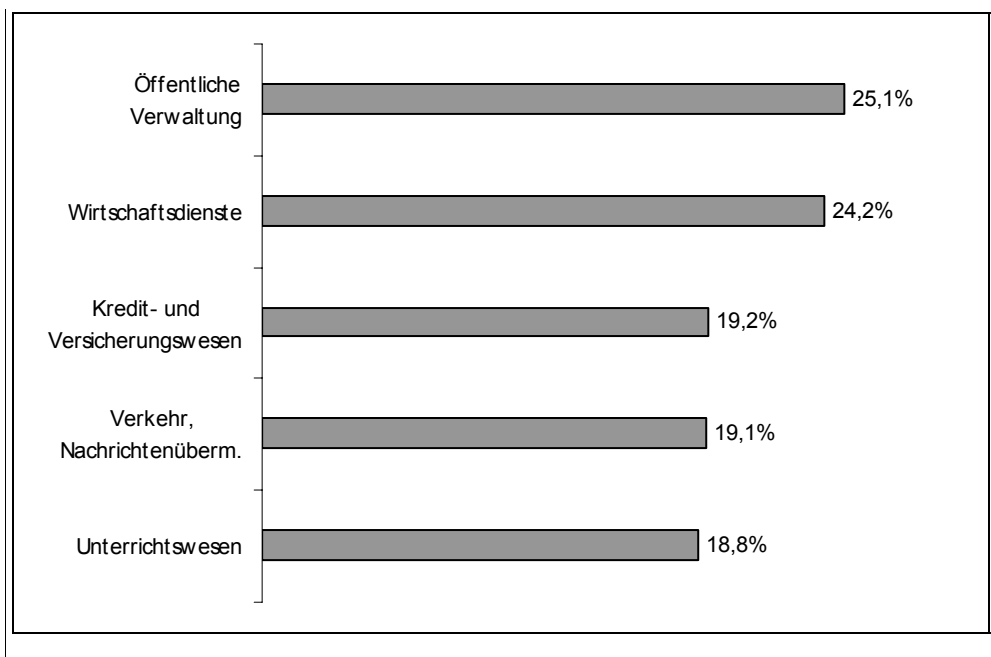


Tabelle 6

**Einpindelströme in Unternehmen nach deren wirtschaftlicher Tätigkeit (ÖNACE-Obergruppen)**Zahl und Anteil der bundesländerübergreifenden Einpindelströme<sup>1</sup>

	Einpindelbewegungen im Jahr 2002		Einpindelbewegungen im Jahr 2003	
	Absolute Zahl	Relativer Anteil <sup>2</sup>	Absolute Zahl	Relativer Anteil <sup>2</sup>
Land- und Forstwirtschaft	3.700	9,0%	3.700	8,7%
Fischerei und Fischzucht	–	–	–	–
Bergbau	1.000	18,6%	1.000	19,1%
Beherbergungs-/Gaststättenwesen	26.000	11,9%	25.900	11,8%
Sachgütererzeugung	700	10,9%	800	11,2%
Energie- und Wasserversorgung	30.000	16,4%	29.900	16,5%
Bauwesen	35.300	13,7%	36.300	13,7%
Handel, Reparatur	38.600	16,6%	39.300	16,6%
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	19.100	19,1%	19.600	19,4%
Öffentliche Verwaltung	6.300	19,2%	6.600	19,5%
Kredit- und Versicherungswesen	59.300	24,2%	65.900	24,7%
Wirtschaftsdienste	23.900	25,1%	24.900	26,2%
Unterrichtswesen	4.900	18,8%	5.100	19,1%
Gesundheit und Soziales	7.900	14,0%	8.300	14,0%
Sonstige öffentliche Dienstleistungen	17.400	16,7%	18.100	16,8%
Private Haushalte	200	9,1%	200	9,5%
Exterritoriale Organisationen	–	–	–	–
<b>Gesamt</b>	<b>274.300</b>	<b>16,9</b>	<b>285.300</b>	<b>17,1</b>

<sup>1</sup> Aufnahme von Beschäftigung in einem Bundesland, wobei der Wohnort in einem anderen Bundesland liegt.

<sup>2</sup> Anteil der Einpindelströme an allen Stellenbesetzungen in der Betriebsregion.  
»–« zu geringe Zellenbesetzung.

Rohdaten:  
Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger;  
Arbeitsmarktservice.

Datenbasis:  
Synthesis-Arbeitsmarkt.

### 3

#### Überhänge aus der Sicht der Erwerbspersonen

<b>Überhänge verhindern Ausschöpfung des Arbeitsangebots</b>	Steigt eine Erwerbsperson in den Arbeitsmarkt ein, so strebt sie eine Beschäftigung an. Deren berufliches Anforderungsprofil, der Umfang und die Lage der Arbeitszeit und die gebotene Entlohnung sollten den Anspruchserwartungen der betreffenden Person entsprechen. Werden bei Bewerbungen um betriebliche Vakanz stets andere Personen vorgezogen, so kann die betreffende Person ihr Beschäftigungspotenzial nicht ausschöpfen. Der Grund dafür liegt in einem Arbeitsangebotsüberhang.
<b>Arbeitslosigkeit ohne absehbares Ende</b>	Ein solcher Arbeitsangebotsüberhang führt zu Arbeitslosigkeit, die für die Betroffenen zwei Merkmale aufweist: Weder verfügt die betreffende Person über eine (formelle oder informelle) Zusage eines Betriebes, zu einem künftigen Zeitpunkt eine Vakanz besetzen zu können; noch kann die Person erwarten, in absehbarer Zeit bei der Besetzung einer Vakanz zum Zug zu kommen.
<b>»Überhangsarbeitslosigkeit« indiziert Störung</b>	Dieser Typ von Arbeitslosigkeit lässt sich als »Überhangsarbeitslosigkeit« charakterisieren. In einem statistischen Sinn kann diese Überhangsarbeitslosigkeit von anderen Arten der Arbeitslosigkeit unterschieden werden: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Als »saisonarbeitslos« kann eine Person gelten, die mit hoher Gewissheit zu ihrem früheren Arbeitgeberbetrieb »zurückkehren« kann (sofern sie nur will).</li> <li>• Als »sucharbeitslos« kann eine Person gelten, wenn die Bewerbungen um eine Vakanz innerhalb einer überschaubaren Zeit (sechs Wochen) zum Erfolg führt.</li> </ul>
<b>Zugänge in Arbeitslosigkeit erfassen</b>	Um das Ausmaß der Überhangsarbeitslosigkeit zu bestimmen, ist es notwendig, alle Zugänge zur Arbeitslosigkeit im Laufe eines Jahres zu erfassen; dabei werden solche Zugänge, die zur Saisonarbeitslosigkeit oder zur Sucharbeitslosigkeit führen, nicht mitgerechnet.
<b>Auch »Auspendelnde« deuten auf einen Überhang hin</b>	Allerdings beschränkt sich das regionale Arbeitsmarktgleichgewicht (aus Sicht der Erwerbspersonen) nicht auf die Überhangsarbeitslosigkeit unter der Wohnbevölkerung der Region. Auch jene Personen, die auf Vakanz von Betrieben in anderen Regionen ausweichen müssen, sind mit einem Arbeitsangebotsüberhang in ihrer Region konfrontiert.

### 3.1 Arbeitslosigkeit ohne absehbares Ende

#### 283.500 Fälle von Überhangs-arbeitslosigkeit

Im laufenden Jahr 2002 werden rund 283.500 Fälle von Überhangs-arbeitslosigkeit auftreten. Dies betrifft in rund 154.000 Fällen einen Mann und in rund 129.000 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 Überhangs-arbeitslosigkeit

Die genannten Zahlen erfassen jene Personen, die bei der Besetzung von Vakanzen nicht zum Zug kommen. Eine Gegenüberstellung dieser Fälle von Eintritten in Arbeitslosigkeit mit allen von Betrieben besetzten Vakanzen gibt ein Bild vom Ausmaß der Überhangs-arbeitslosigkeit.

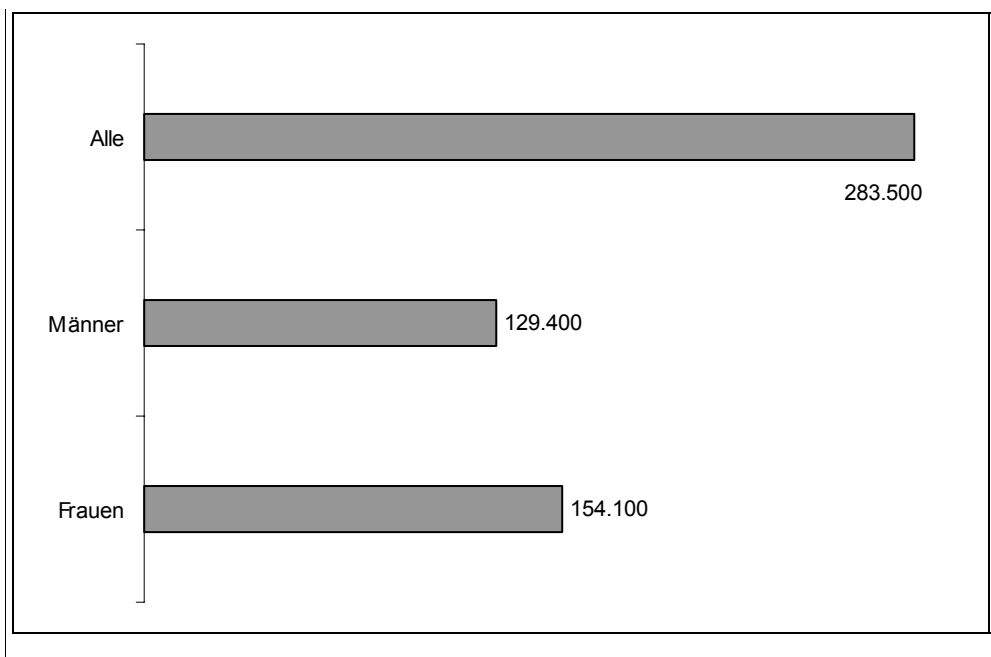
#### Überhänge als regionales Unterangebot an Arbeitsplätzen

So hätte rein rechnerisch (wenn sonst alles andere gleich geblieben wäre) die Zahl der betrieblich besetzten Vakanzen um 17,7% größer sein müssen (als sie tatsächlich war), damit am Arbeitsmarkt das Angebot und die Nachfrage einander ausgleichen. Für Frauen beträgt dieser Arbeitsangebotsüberhang 19,5%, für Männer dagegen 16,9%.

Grafik 7

#### Überhangs-arbeitslosigkeit als Folge der Arbeitsmarktungleichgewichte

Zahl der Fälle von Überhangs-arbeitslosigkeit im Jahr 2002



### Bundesländer

**Hohe Überhangsquote in Kärnten**

Eine Gegenüberstellung der Zahl der Fälle von Überhangs- arbeitslosigkeit mit den durch Betriebe besetzten Vakanzen ergibt ein ungewohntes Bild von der regionalen Arbeitslosigkeitsverteilung. In Kärnten liegt die Überhangsquote bei 24,2%, in Wien bei 16,6%, in Vorarlberg bei 13,6%.

**»Export« der Arbeitslosigkeit**

Dieser Befund entsteht durch die Überlagerung mehrerer Effekte. So nimmt Wien innerhalb der Bundesländer eine mittlere Position ein, weil es aufgrund der hohen Zahl von Einpendelnden zu einem statistischen »Export« der Arbeitslosigkeit in die Wohnregionen der Einpendelnden kommt.

**Hohe Überhangsquote in Kärnten und Tirol**

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: Ihre Überhangsquote (im laufenden Jahr 2002) wird in Kärnten um 5,6 Prozentpunkte höher liegen als jene der Männer.

Grafik 8

#### Der Einfluss von Saisonbetrieben und Auspendelnden

Zahl der Fälle von Überhangs arbeitslosigkeit (als Anteil an allen Stellenbesetzungen)

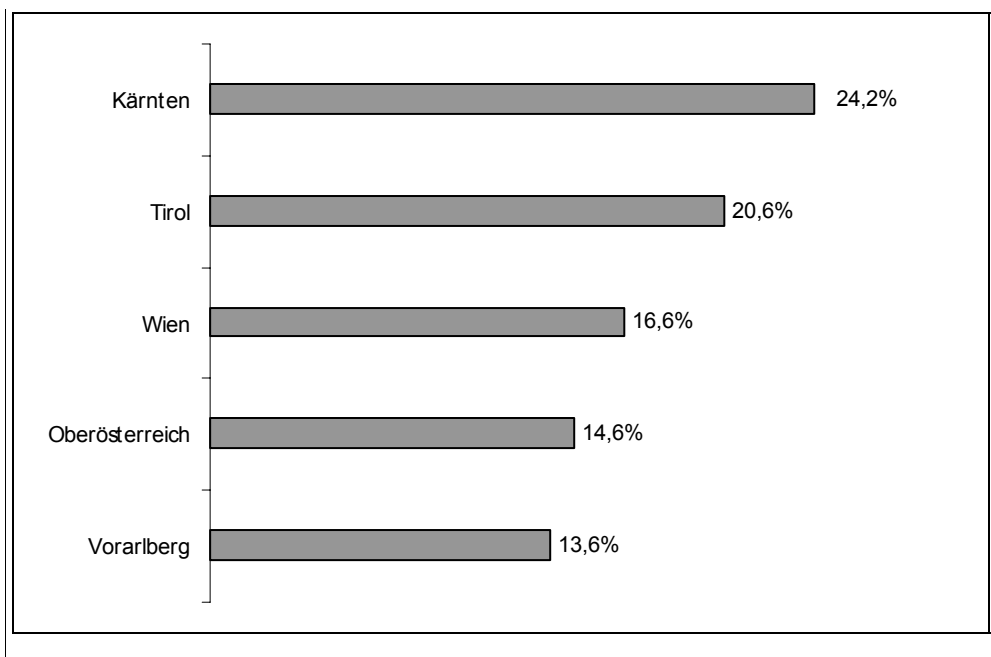




Tabelle 7

**Angebotsüberhänge in den einzelnen Bundesländern**Anzahl der Übertritte in die Überhangsarbeitslosigkeit<sup>1</sup>

	Überhänge im Jahr 2002			Überhänge im Jahr 2003		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Burgenland	3.900	6.200	10.200	4.200	6.000	10.200
Kärnten	13.200	14.300	27.500	14.500	13.600	28.200
Niederösterreich	18.500	25.800	44.300	20.200	26.200	46.400
Oberösterreich	16.100	20.300	36.400	17.600	20.500	38.100
Salzburg	10.900	10.100	21.000	11.900	9.900	21.800
Steiermark	18.700	23.800	42.500	20.600	23.400	44.000
Tirol	19.000	14.800	33.800	21.000	14.000	35.000
Vorarlberg	5.300	4.000	9.300	5.800	3.800	9.600
Wien	23.800	34.700	58.500	26.100	37.700	63.800
<b>Gesamt</b>	<b>129.400</b>	<b>154.100</b>	<b>283.500</b>	<b>142.000</b>	<b>155.100</b>	<b>297.100</b>

<sup>1</sup> 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 8

**Angebotsüberhänge in den einzelnen Bundesländern**Anteil der Übertritte in die Überhangsarbeitslosigkeit<sup>1</sup> an allen Stellenbesetzungen

	Überhänge im Jahr 2002			Überhänge im Jahr 2003		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Burgenland	19,5%	20,8%	20,2%	20,1%	19,8%	19,9%
Kärnten	27,4%	21,8%	24,2%	29,2%	20,3%	24,1%
Niederösterreich	16,4%	16,7%	16,6%	17,3%	16,4%	16,8%
Oberösterreich	14,7%	14,4%	14,6%	15,3%	14,0%	14,6%
Salzburg	21,5%	16,2%	18,6%	22,8%	15,4%	18,7%
Steiermark	19,9%	18,7%	19,2%	21,1%	17,9%	19,2%
Tirol	25,4%	16,5%	20,6%	27,4%	15,4%	20,9%
Vorarlberg	16,6%	11,0%	13,6%	17,3%	10,2%	13,6%
Wien	15,8%	17,1%	16,6%	16,8%	18,0%	17,5%
<b>Gesamt</b>	<b>18,7%</b>	<b>16,9%</b>	<b>17,7%</b>	<b>19,8%</b>	<b>16,6%</b>	<b>18,0%</b>

<sup>1</sup> 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.

### Berufliche Tätigkeitsfelder

**Hohe Überhangs-  
arbeitslosigkeit bei  
Hilfsberufen**

Die Zahl der Fälle von Überhangsarbeitslosigkeit verteilt sich recht ungleichmäßig auf die einzelnen Stufen der beruflichen Tätigkeitshierarchie. Unter den Personen mit dem Tätigkeitsprofil »Hilfsberufe« werden im laufenden Jahr 2002 mehr als 114.000 Fälle auftreten (im Jahr 2003 werden es voraussichtlich über 121.000 Fälle sein).

**»Verwaltungs- und  
Büroberufe«**

Im Bereich »Verwaltungs- und Büroberufe« ist mit knapp 38.000 Fällen (2002) zu rechnen; unter leitenden Angestellten mit etwas mehr als 11.000.

**Ausmaß der Überhänge  
sinkt mit steigender  
Berufsposition**

Die Gegenüberstellung dieser Fälle mit den von Betrieben einschlägig besetzten Vakanzen zeigt ein charakteristisches Profil nach beruflichen Tätigkeitsfeldern. Bei leitenden Angestellten beträgt der Überhang rund 10,6%; im Bereich »Verwaltung, Büro« rund 14,4%; unter den Hilfsberufen dagegen 20,3%.

**Frauen/Männer**

Wird die beobachtbare Entwicklung der Vergangenheit herangezogen, so ist zu erwarten, dass die Überhangsarbeitslosigkeit der Frauen um knapp 2 Prozentpunkte höher liegt als jene der Männer.

Grafik 9

#### Überhangsarbeitslosigkeit: vor allem bei einfachen Tätigkeitsfeldern

Zahl der Fälle von Überhangsarbeitslosigkeit im Jahr 2002

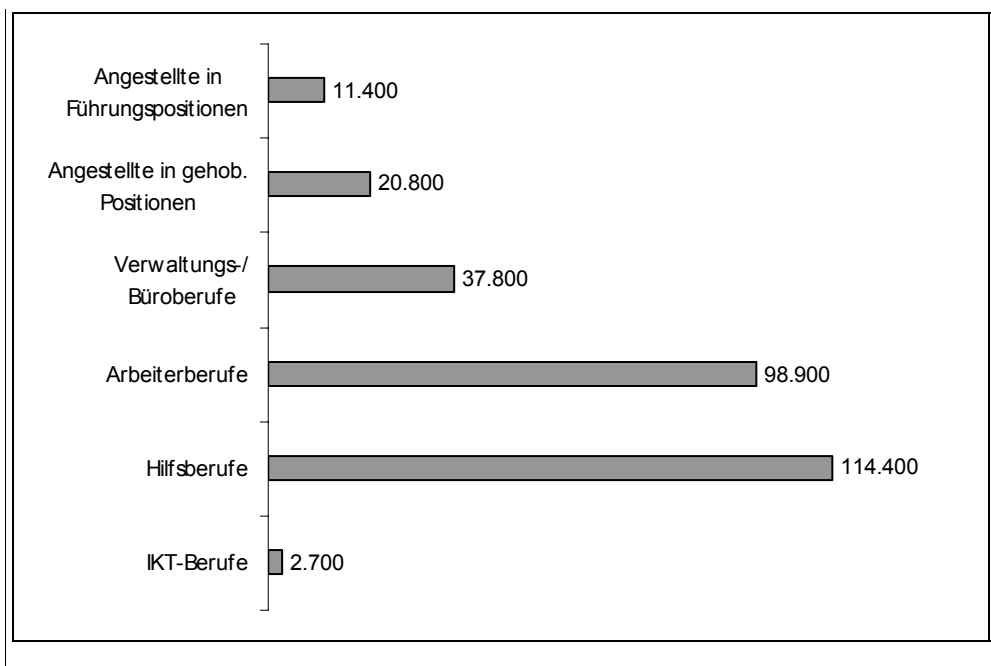


Tabelle 9

**Angebotsüberhänge im Berufsprofil**Zahl der Übertritte in die Überhangsarbeitslosigkeit<sup>1</sup>

	Überhänge im Jahr 2002			Überhänge im Jahr 2003		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Angestelltenberufe in Führungspositionen <sup>2</sup>	4.200	7.200	11.400	4.700	7.800	12.500
Angestelltenberufe in gehobenen Positionen <sup>3</sup>	9.200	11.500	20.800	10.300	12.400	22.700
Verwaltungs-/Büroberufe	30.300	7.500	37.800	33.200	8.000	41.200
Arbeiterberufe <sup>4</sup>	15.800	83.100	98.900	17.200	81.400	98.600
Hilfsberufe <sup>5</sup>	69.800	44.700	114.400	76.400	45.400	121.800
– Davon IKT-Berufe	1.400	1.300	2.700	1.700	1.600	3.400
<b>Gesamt</b>	<b>129.400</b>	<b>154.100</b>	<b>283.500</b>	<b>142.000</b>	<b>155.100</b>	<b>297.100</b>

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Führungskräfte, hoch qualifiziertes Personal.

<sup>3</sup> Wissenschaftler/innen, gehobenes technisches/medizinisches Personal, gehobenes Dienstleistungs-/Verkaufs-/Lehrpersonal

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

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

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

Tabelle 10

**Angebotsüberhänge im Berufsprofil**Anteil der Übertritte in die Überhangsarbeitslosigkeit<sup>1</sup> an allen Stellenbesetzungen

	Überhänge im Jahr 2002			Überhänge im Jahr 2003		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Angestelltenberufe in Führungspositionen <sup>2</sup>	12,9%	9,5%	10,6%	13,9%	9,9%	11,1%
Angestelltenberufe in gehobenen Positionen <sup>3</sup>	14,0%	12,2%	12,9%	15,0%	12,5%	13,5%
Verwaltungs-/Büroberufe	15,0%	12,3%	14,4%	15,8%	12,6%	15,0%
Arbeiterberufe <sup>4</sup>	22,0%	19,4%	19,8%	23,4%	18,6%	19,3%
Hilfsberufe <sup>5</sup>	22,3%	17,9%	20,3%	23,7%	17,7%	21,0%
– Davon IKT-Berufe	18,1%	11,8%	14,4%	20,4%	13,3%	16,2%
<b>Gesamt</b>	<b>18,7%</b>	<b>16,9%</b>	<b>17,7%</b>	<b>19,8%</b>	<b>16,6%</b>	<b>18,0%</b>

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Führungskräfte, hoch qualifiziertes Personal.

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

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

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

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

### 3.2

#### Zum Auspendeln veranlasst

**Auspendeln, um Arbeitslosigkeit abzuwehren** Ein Teil des von Überhangsarbeitslosigkeit bedrohten Personenkreises wehrt dieses Risiko durch Bewerbungen bei Betrieben mit einem Standort außerhalb der eigenen Wohnregionen ab. Die Betroffenen sehen sich zum beruflichen Auspendeln veranlasst. In einigen Regionen ist das regionale Ungleichgewicht seit vielen Jahrzehnten so markant, dass das Auspendeln nahezu als selbstverständlicher Aspekt von Erwerbsaktivitäten gilt.

**Burgenland: hoher Anteil von Auspendlern** So nehmen im Laufe eines Jahres in rund 20.000 Fällen burgenländische Erwerbspersonen eine Beschäftigung in einem anderen Bundesland an. Das sind rund 40,7% aller Stellenbesetzungen am burgenländischen Arbeitsmarkt. In Vorarlberg und Tirol liegt der Anteil, der in ein anderes österreichisches Bundesland »Auspendelnden«, dagegen bei rund 7%. (Die in das benachbarte Ausland auspendelnden Personen sind hier nicht einbezogen.) Diese Quote der aus einer Region Auspendelnden gibt Auskunft darüber, um wie viel mehr Arbeitsplätze der regionale Arbeitsmarkt bieten müsste, um den erwerbsinteressierten Personen vor Ort eine Arbeitsmöglichkeit zu bieten.

Grafik 10

#### Auspendeln als Folge von regionalen Ungleichgewichten

Anteil der »Auspendelnden« an allen Beschäftigungsaufnahmen in der Region

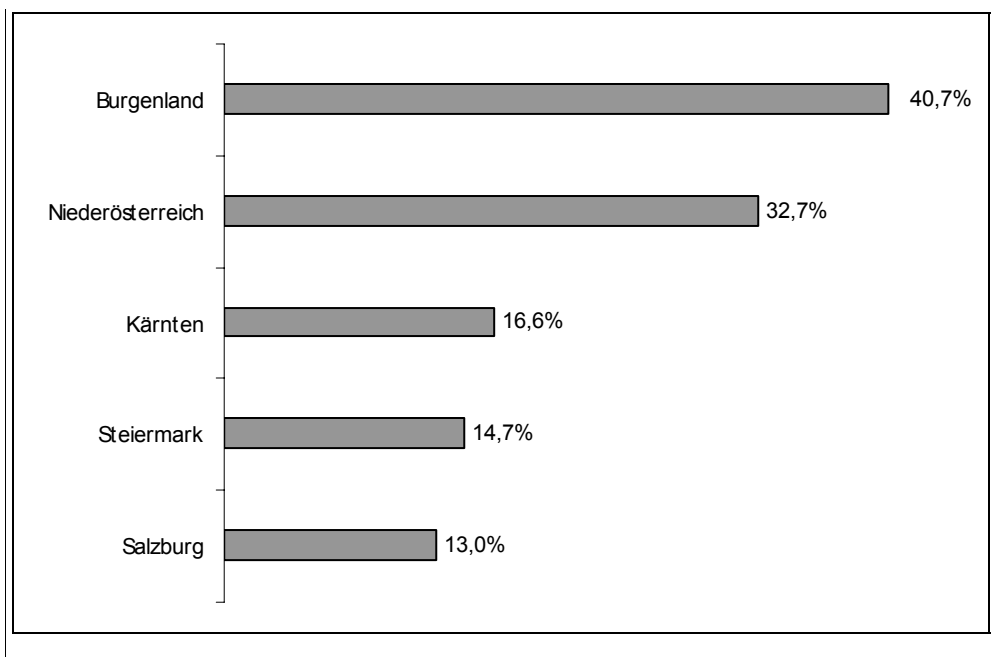


Tabelle 11

**Auspindelströme von erwerbsinteressierten Personen nach deren Wohnort**Zahl und Anteil der bundesländerübergreifenden Auspindelströme<sup>1</sup>

	Auspindelbewegungen im Jahr 2002		Auspindelbewegungen im Jahr 2003	
	Absolute Zahl	Relativer Anteil <sup>2</sup>	Absolute Zahl	Relativer Anteil <sup>2</sup>
Burgenland	20.300	40,7%	20.700	40,9%
Kärnten	18.700	16,6%	19.500	16,9%
Niederösterreich	86.200	32,7%	90.300	33,4%
Oberösterreich	27.600	10,9%	28.800	10,9%
Salzburg	14.900	13,0%	15.800	13,4%
Steiermark	32.800	14,7%	34.000	14,9%
Tirol	12.100	7,2%	12.800	7,5%
Vorarlberg	4.800	6,9%	5.100	7,2%
Wien	57.000	16,3%	58.200	16,2%
<b>Gesamt</b>	<b>274.300</b>	<b>16,9</b>	<b>285.300</b>	<b>17,1</b>

<sup>1</sup> Aufnahme von Beschäftigung in einem Bundesland, wobei der Betriebsort in einem anderen Bundesland liegt.

<sup>2</sup> Anteil der Auspindelströme an allen Stellenbesetzungen in der Wohnregion.  
»-« zu geringe Zellenbesetzung.

Rohdaten:  
Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger; Arbeitsmarktservice.

Datenbasis:  
Synthesis-Arbeitsmarkt.

## Anhang

---

Begriffserläuterungen	32
Wirtschaftsabteilungen	36
Berufsfelder	39
Berufsgruppen	39
Verzeichnis der Grafiken	44
Verzeichnis der Tabellen	46
Impressum	48



## **Begriffserläuterungen**

### **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 »funktionellen« 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.

**Wirtschaftsabteilungen** 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 Elektrizitätserzeugung, -  
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, Musikinstrumenten,  
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 basiert.

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 Rechnungswesen, 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 Baumetallverformer/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  
Papierherzeugnisse, Maschinenbediener/innen für Textil-, Pelz- und  
Lederherzeugnisse, 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	<b>Auch im Konjunkturtal treten Personalengpässe auf</b> Zahl der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen im Laufe des Jahres 2002	9
Grafik 2	<b>Engpässe in urbanen Arbeitsmärkten</b> Zahl der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen im Laufe des Jahres 2002	11
Grafik 3	<b>Erhöhte Anforderungsprofile erzeugen Personalengpässe</b> Zahl der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen im Laufe des Jahres 2002	13
Grafik 4	<b>Überregionaler Arbeitsmarkt</b> Anteil der Stellenbesetzungen mit Einpendlern (an allen Besetzungen)	16
Grafik 5	<b>Bundesländer als regionale Arbeitsmärkte</b> Anteil der Stellenbesetzungen mit Einpendlern (an allen Besetzungen)	17
Grafik 6	<b>Branchen mit ausgeprägten überregionalen Arbeitsmärkten</b> Anteil der Stellenbesetzungen mit Einpendlern (als Anteil an allen Besetzungen)	19
Grafik 7	<b>Überhangsarbeitslosigkeit als Folge der Arbeitsmarktungleichgewichte</b> Zahl der Fälle von Überhangsarbeitslosigkeit im Jahr 2002	22
Grafik 8	<b>Der Einfluss von Saisonbetrieben und Auspendelnden</b> Zahl der Fälle von Überhangsarbeitslosigkeit (als Anteil an allen Stellenbesetzungen)	23

Grafik 9

**Überhangs Arbeitslosigkeit: Vor allem bei einfachen  
Tätigkeitsfeldern**

Zahl der Fälle von Überhangs Arbeitslosigkeit im Jahr 2002 26

Grafik 10

**Auspendeln als Folge von regionalen  
Ungleichgewichten**

Anteil der »Auspendelnden« an allen Beschäftigungsaufnahmen  
in der Region 29

**Verzeichnis  
der Tabellen**

Tabelle 1	<b>Tätigkeitsprofil der betrieblichen Personalengpässe</b> Zahl und Anteil der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen	10
Tabelle 2	<b>Betriebliche Personalengpässe in den einzelnen Bundesländern</b> Zahl und Anteil der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen	12
Tabelle 3	<b>Betriebliche Personalengpässe nach ÖNACE-Obergruppen</b> Zahl und Anteil der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen	14
Tabelle 4	<b>Betriebliche Personalengpässe in der Sachgütererzeugung und in den Wirtschaftsdiensten</b> Zahl und Anteil der Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen	15
Tabelle 5	<b>Einpendelströme in Unternehmen nach deren Betriebsort</b> Zahl und Anteil der bundesländerübergreifenden Einpendelströme	18
Tabelle 6	<b>Einpendelströme in Unternehmen nach deren wirtschaftlicher Tätigkeit (ÖNACE-Obergruppen)</b> Zahl und Anteil der bundesländerübergreifenden Einpendelströme	20
Tabelle 7	<b>Angebotsüberhänge in den einzelnen Bundesländern</b> Anzahl der Übertritte in die Überhangs- arbeitslosigkeit	24

Tabelle 8

**Angebotsüberhänge in den einzelnen Bundesländern**

Anteil der Übertritte in die Überhangsarbeitslosigkeit  
an allen Stellenbesetzungen 25

Tabelle 9

**Angebotsüberhänge im Berufsprofil**

Zahl der Übertritte in die Überhangsarbeitslosigkeit 27

Tabelle 10

**Angebotsüberhänge im Berufsprofil**

Anteil der Übertritte in die Überhangsarbeitslosigkeit  
an allen Stellenbesetzungen 28

Tabelle 11

**Auspendelströme von erwerbsinteressierten Personen nach  
deren Wohnort**

Zahl und Anteil der bundesländerübergreifenden  
Auspendelströme 30



**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 2002