



Unternehmensmonitor Arbeitslosigkeit

Die Rolle der Unternehmen bei
der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit

Rainer Eppel, Ulrike Huemer, Helmut Mahringer

EDV: Georg Böhs

Wissenschaftliche Assistenz: Stefan Fuchs,
Christoph Lorenz, Anna Strauss-Kollin,
Nicole Schmidt-Padickakudy

März 2020

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Unternehmensmonitor Arbeitslosigkeit

Die Rolle der Unternehmen bei der Bekämpfung
der Arbeitslosigkeit

Rainer Eppel, Ulrike Huemer, Helmut Mahringer

März 2020

**Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung
Im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

Begutachtung: Walter Hyll

EDV: Georg Böhs

Wissenschaftliche Assistenz: Stefan Fuchs, Christoph Lorenz, Anna Strauss-Kollin,
Nicole Schmidt-Padickakudy

Arbeitsmarktpolitik richtet sich häufig in erster Linie an Arbeitslose. Sowohl das Risiko, arbeitslos zu werden, als auch die Chance, aus der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung zurückzukehren, werden jedoch vom Einstellungs- und Kündigungsverhalten von Unternehmen beeinflusst. Vor diesem Hintergrund unterzieht der vorliegende "Unternehmensmonitor Arbeitslosigkeit" die Rolle der Unternehmen bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit einer systematischen Analyse: Wie häufig stellen sie Arbeitslose ein und verschaffen ihnen dadurch eine langfristige Beschäftigungsperspektive? Wie häufig gehen Beschäftigte in die Arbeitslosigkeit ab? In welchem Ausmaß beschäftigen die Unternehmen ältere Arbeitskräfte? Wieweit schalten sie das Arbeitsmarktservice in Arbeitskräftesuche und Stellenbesetzung ein? Die Studie liefert aussagekräftige Indikatoren für ein Monitoring. Sie deckt große Unterschiede im Unternehmensverhalten selbst innerhalb von Betriebssegmenten auf und verweist damit auf arbeitsmarktpolitischen Handlungsspielraum.

2020/334-2/S/WIFO-Projektnummer: 3619

© 2020 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Medieninhaber (Verleger), Herausgeber und Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung,
1030 Wien, Arsenal, Objekt 20 • Tel. (+43 1) 798 26 01-0 • <https://www.wifo.ac.at/> • Verlags- und Herstellungsort: Wien

Verkaufspreis: 50 € • Kostenloser Download: <https://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/66642>

Inhalt

1. Einleitung	2
2. Datengrundlage	4
3. Grundgesamtheit der Unternehmen	5
3.1 Unternehmensdefinition	5
3.2 Betriebsstruktur und Beschäftigung	5
3.3 Beschäftigungsumschlag in den Betrieben	9
4. Dimensionen und Indikatoren	11
5. Dimension 1: Beschäftigungszugänge	15
5.1 Gesamtüberblick	15
5.2 Hauptindikator: Stabile Erwerbsintegration vormals Arbeitsloser	18
6. Dimension 2: Beschäftigungsabgänge	26
6.1 Gesamtüberblick	26
6.2 Hauptindikator: Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung	29
7. Dimension 3: Beschäftigungsstruktur	35
7.1 Gesamtüberblick	35
7.2 Hauptindikator: Anteil älterer Arbeitskräfte in der Belegschaft	36
8. Dimension 4: Kundenbeziehung zum AMS	41
8.1 Gesamtüberblick	42
8.2 Hauptindikator: Stellenmelde- und Stellenbesetzungsquote	49
9. Zusammenfassung	58
9.1 Gegenstand der Studie	58
9.2 Ergebnisüberblick	59
9.3 Schlussfolgerungen	61
10. Literatur	64
Verzeichnis der Abbildungen	65
Verzeichnis der Übersichten	67
11. Anhang	68
11.1 Anhang zur Grundgesamtheit der Unternehmen	68
11.2 Anhang zu den Beschäftigungszugängen	70
11.3 Anhang zu den Beschäftigungsabgängen	76
11.4 Anhang zur Beschäftigungsstruktur	81
11.5 Anhang zur Kundenbeziehung mit dem AMS	81

Unternehmensmonitor Arbeitslosigkeit

1. Einleitung

Unmittelbar nach Ausbruch der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise 2008/09 und während einer mehrjährigen Stagnationsphase der Wirtschaft ab 2012 stieg die Arbeitslosigkeit besonders stark an und erreichte 2015/16 einen neuen Höchstwert. Als Folge dieser Entwicklung befindet sie sich trotz des anschließenden Rückgangs nach wie vor auf einem außerordentlich hohen Niveau. Hinzu kommt eine zunehmende Verfestigung der Arbeitslosigkeit, deren Überwindung selbst im Aufschwung eine besondere Herausforderung darstellt.

Wie sich an der drastischen Erhöhung der Zahl der Langzeitbeschäftigungslosen von 2008 bis 2018 (+159%) zeigt, ist die Zahl der Personen, die dauerhaft nicht wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen, deutlich gestiegen. Menschen mit maximal Pflichtschulabschluss, ältere und gesundheitlich eingeschränkte Arbeitskräfte sind überproportional von längerfristiger Ausgrenzung am Arbeitsmarkt betroffen. Nicht selten weisen die Betroffenen gleich zwei oder mehrere dieser Vermittlungshemmnisse auf, wodurch sich ihr Risiko langfristiger Beschäftigungslosigkeit potenziert (Eppel et al., 2016, Eppel et al., 2018A).

Derzeit zeichnet sich ab, dass die Arbeitslosigkeit nicht wieder auf ihr Vorkrisenniveau zurückkehren wird, sondern eine höhere Sockelarbeitslosigkeit bestehen bleibt. Mit nachlassender Konjunkturdynamik gerät der Rückgang der Arbeitslosigkeit bereits ins Stocken. Davon sind gerade diejenigen Personengruppen als erste betroffen, die ohnehin zeitverzögert vom Wirtschaftsaufschwung profitierten und schwerer zurück in Beschäftigung finden: ältere, gesundheitlich eingeschränkte und langzeitbeschäftigungslose Menschen.

Blinder Fleck: Einstellungs- und Kündigungsverhalten der Unternehmen

In der Diskussion über Maßnahmen zur Reduktion der Arbeitslosigkeit ist der Blick häufig auf die Arbeitskräfte gerichtet: betrachtet werden etwa ihre „vermittlungshemmenden“ Merkmale, ihr Arbeitssuchverhalten, ihre Arbeitsanreize. Zugleich sind viele arbeitsmarktpolitische Maßnahmen vorwiegend angebotsseitiger Natur. Zum Beispiel sollen durch gesundheitliche Rehabilitation, eine Verbesserung von Qualifikationen und sozialen Kompetenzen Vermittlungshemmnisse abgebaut und die Beschäftigungs- und Wettbewerbsfähigkeit der betroffenen Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt verbessert werden. Angebotsseitige Maßnahmen allein reichen jedoch nicht aus, um die Arbeitslosigkeit zu reduzieren. Sie stoßen vermehrt an Grenzen – nicht nur aufgrund einer zu geringen Arbeitskräftenachfrage, sondern auch deshalb, weil sich Beschäftigungshindernisse wie ein höheres Erwerbsalter und gesundheitliche Einschränkungen nicht oder nur teilweise verändern lassen.

Wenig Beachtung in der öffentlichen Diskussion findet indes ein anderer bedeutender Aspekt: das Einstellungs- und Kündigungsverhalten der Unternehmen und damit die Nachfrageseite am Arbeitsmarkt. Während Arbeitskräfte nach Arbeitsplätzen suchen, suchen die Unternehmen nach geeigneten Arbeitskräften, um offene Stellen zu besetzen. Nicht nur das Verhalten der Arbeitskräfte, sondern auch das Einstellungs- und Kündigungsverhalten der Unternehmen kann Einfluss auf die Arbeitslosigkeit haben:

- Die Unternehmen entscheiden, welche Personengruppen sie einstellen – und zwar insbesondere, ob sie Stellen mit Arbeitslosen besetzen.
- Die Unternehmen bilden ebenso wie Arbeitslose eine Kundengruppe des Arbeitsmarktservice (AMS) und bestimmen, inwieweit sie offene Stellen melden sowie das Vermittlungs- und Förderangebot des AMS in Anspruch nehmen.
- Wenn die Unternehmen Beschäftigungsverhältnisse beenden, können diese in Arbeitslosigkeit münden. Das ist besonders bei Personengruppen wie älteren und gesundheitlich eingeschränkten Personen potenziell folgenschwer, da diese bei einmal eingetretener Arbeitslosigkeit Schwierigkeiten haben, wieder eine Beschäftigung zu finden (Eppel et al., 2018A, 2018B).
- Ein Teil der Unternehmen löst in Zeiten geringerer Auslastung Beschäftigungsverhältnisse auf („Layoff“) und stellt anschließend bei verbesserter Auftragslage dieselben Arbeitskräfte wieder ein („Recall“), um kurzfristige Schwankungen des Arbeitskräftebedarfs auszugleichen. Diese spezifische personalpolitische Strategie wirkt sich nicht nur kurzfristig in Form vermehrter Arbeitslosigkeit und stärkerer Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung, sondern auch längerfristig negativ auf die weitere Erwerbslaufbahn der betroffenen Arbeitskräfte aus (Eppel – Horvath – Mahringer, 2018)).

Das Einstellungs- und Kündigungsverhalten der Unternehmen kann sich also in mehrfacher Hinsicht auf die Arbeitslosigkeit auswirken. Mit der Ostöffnung des Arbeitsmarktes hat es noch zusätzlich an Bedeutung gewonnen, da sich durch den hohen Zustrom ausländischer Arbeitskräfte die Konkurrenzsituation für Arbeitslose verschärft hat. Die Chancen Arbeitsloser, bei Stellenbesetzungen zum Zug zu kommen, dürften gesunken sein (Eppel et al., 2018A).

Während es seit langem viele Möglichkeiten gibt, die Suchanstrengungen der Arbeitsuchenden zu überprüfen und zu bewerten und Instrumente zur Erstellung von Profilen von Arbeitslosen immer weiter ausgebaut werden (Stichwort AMS-Arbeitsmarktchancen-Modell), unterliegt das Einstellungs- und Kündigungsverhalten der Unternehmen in Österreich bisher keiner systematischen Beobachtung.

„Unternehmensmonitor Arbeitslosigkeit“

Vor diesem Hintergrund wird die Rolle der Unternehmen bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit analysiert („Unternehmensmonitor Arbeitslosigkeit“); der methodische Zugang hat explorativen Charakter. Zentrale Fragestellungen lauten etwa: Wie häufig stellen Unternehmen arbeitslose Personen ein und verschaffen ihnen durch die Aufnahme in ein Dienstverhältnis eine langfristige Beschäftigungsperspektive? Wie häufig gehen Beschäftigte in Arbeitslosigkeit ab? Und welche Rolle spielt dabei das AMS?

Ziel ist, die Unternehmen in Österreich hinsichtlich ihrer Kundenbeziehung zum AMS und des Einstellungs- und Kündigungsverhaltens, mit dem sie das Arbeitsloskeitsrisiko beeinflussen, zu charakterisieren, zu vergleichen und nach Möglichkeit zu segmentieren (also zu gruppieren), um Unterschiede und politische Handlungsspielräume aufzudecken. Dabei werden folgende Fragen adressiert: Wie viele bzw. welche Unternehmen stehen in regem Austausch mit dem AMS? Welche nehmen die Vermittlungs- bzw. Förderangebote viel, wenig oder gar nicht in Anspruch? Wer rekrutiert häufig, wer selten und wer nie aus dem Pool der Arbeitslosen? In welchen Betriebssegmenten gibt es wenige Personalabgänge in Arbeitslosigkeit, in welchen viele?

Aus einer Zusammenschau von Indikatoren der unterschiedlichen Dimensionen entsteht ein „Unternehmensmonitor Arbeitslosigkeit“, der Ergebnisse zusammenfasst und als Basis für politische Schlussfolgerungen dient: In welchen Bereichen gibt es welches Verbesserungspotenzial? Wo kann die Politik ansetzen, um das Verhalten der Betriebe bezüglich der Vermeidung und des Abbaus der Arbeitslosigkeit positiv zu beeinflussen?

Der weitere Bericht ist wie folgt aufgebaut: Nach einer Beschreibung der Datengrundlage in Kapitel 2 werden in Kapitel 3 die betrachteten Unternehmen beschrieben und hinsichtlich ihrer Beschäftigungsstruktur und ihres Beschäftigungsumschlags charakterisiert. Kapitel 4 bietet einen Gesamtüberblick über die vier für den Unternehmensmonitor ausgewählten Dimensionen und Indikatoren. Daran anschließend ist jeweils ein Kapitel einer der vier Dimensionen gewidmet. Der Bericht endet mit einer Zusammenfassung unter Formulierung möglicher Schlussfolgerungen.

2. Datengrundlage

Für den „Unternehmensmonitor Arbeitslosigkeit“ werden mehrere Analysedatensätze konstruiert, und zwar einerseits Datensätze mit Beschäftigungsepisoden (alle Neueinstellungen eines Jahres, alle Beschäftigungsbeendigungen eines Jahres bzw. alle in einem Jahr aufrechten Dienstverhältnisse) bzw. mit beim AMS gemeldeten offenen Stellen und andererseits Betriebsdatensätze mit aggregierten Informationen für jeden Betrieb (Betriebsmerkmale und diverse Indikatoren in den vier Dimensionen des „Unternehmensmonitor Arbeitslosigkeit“, siehe Kapitel 4). Als Datengrundlage dienen die Individualdaten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger („HV-Daten“) und die Individualdaten des AMS:

- Die HV-Daten enthalten Informationen zu Dienstverhältnissen, und zwar sowohl zu den Betrieben und deren Merkmalen (wie Region, Wirtschaftsklasse und Betriebsgröße) als auch zu den Beschäftigten und deren persönlichen Charakteristika (wie Geschlecht, Alter und Nationalität), sowie u. a. zu Bruttobezügen bis zur Höchstbeitragsgrundlage der Sozialversicherung. Diese Daten werden im WIFO regelmäßig verarbeitet und einer Reihe von Bereinigungs- und Aufbereitungsschritten unterzogen (z. B. einer Bereinigung um administrativ generierte Fluktuationen durch Dienstgeberkontenumbuchungen), um aus administrativen Meldedaten sinnvolle, zusammenhängende Beschäftigungsepisoden¹⁾ samt deren Dauern sowie Zustandsänderungen zu gewinnen, welche anschließend untersucht werden können.
- Die Informationen aus der HV-Datei werden mit AMS-Daten, einerseits zu den Arbeitslosen, deren Arbeitslosigkeitshistorien und Personenmerkmalen und andererseits zur Kundenbeziehung der Betriebe mit dem AMS, verknüpft. Dadurch lassen sich die Personalzugänge aus Arbeitslosigkeit und die Personalabgänge in Arbeitslosigkeit identifizieren, Subgruppen von Arbeitslosen unterscheiden, die Inanspruchnahme der unterschiedlichen, unternehmensbezogenen Dienstleistungsangebote des AMS durch die Betriebe und deren Stellenmeldungs- und -besetzungsverhalten analysieren.

¹⁾ Gibt es zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen einer Person beim selben Dienstgeber (und derselben Person) eine kurze Unterbrechung von maximal sieben Tagen, wird diese Lücke künstlich geschlossen. Zusammengezogen werden im Wesentlichen Beschäftigungsepisoden und krankheitsbedingte, temporäre Abwesenheiten vom Arbeitsplatz.

3. Grundgesamtheit der Unternehmen

Das Wichtigste in Kürze

- Betriebslandschaft in Österreich ist überwiegend kleinstrukturiert
 - 85% der Betriebe beschäftigen zwischen 1 und 9 Arbeitskräfte; diese Kleinstbetriebe sind Arbeitgeber für 17% der Beschäftigten
- Hohe Arbeitsmarktdynamik, d. h. viele Beschäftigungszugänge und -abgänge pro Jahr
 - Die Zugänge und Abgänge betragen, gemessen an der Jahresdurchschnittsbeschäftigung, jeweils rund 50% pro Jahr
 - ABER: 75% der Beschäftigungsverhältnisse sind stabil, d. h. das ganze Jahr über aufrecht; die Instabilität konzentriert sich somit auf ein kleineres Arbeitsmarktsegment

3.1 Unternehmensdefinition

Im Zentrum der Analyse steht der Betrieb²⁾. Als Grundgesamtheit dienen alle beim Hauptverband erfassten Betriebe mit mindestens einer im Beobachtungszeitraum voll sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person. Als Betrieb wird in der vorliegenden Analyse ein Dienstgeberkonto beim Hauptverband der Sozialversicherungsträger („BENR“) bezeichnet. Diese Betriebsdefinition unterscheidet sich vom Unternehmensbegriff laut Unternehmensregister insofern, als ein Unternehmen mehrere Dienstgeberkonten haben kann. Praktisch ist dies jedenfalls dann der Fall, wenn ein Unternehmen über Standorte (Arbeitsstätten) in verschiedenen Bundesländern verfügt, da die Meldung der Beschäftigten immer bei der jeweils zuständigen Gebietskrankenkasse erfolgt.

Die Auswertungen der AMS-Daten erfolgen gleichsam auf Ebene der Dienstgeberkonten laut Hauptverband. Dadurch ist es möglich, nicht nur Auswertungen auf Basis der AMS-Kunden zu erstellen, sondern den Grad der Inanspruchnahme des AMS-Angebots durch die Grundgesamtheit aller Betriebe abzubilden. Um diese Auswertungslogik umzusetzen, erfolgt eine Zuordnung aller vom AMS an seine Unternehmenskunden vergebenen Betriebsschlüssel („BTR_KEY“) zu einer HV-Dienstgebernummer („BENR“). In den Auswertungen werden die Betriebe in erster Linie nach den Merkmalen Bundesland, Branche und Betriebsgröße unterschieden, um aufzuzeigen, wie sich Gruppen von Betrieben verhalten.

Die Untersuchungen erfolgen hauptsächlich im Querschnitt für das Jahr 2017; damit ist ein mindestens einjähriger und damit ausreichend langer Nachbeobachtungszeitraum zur Identifikation von Zugängen in stabile Beschäftigung bzw. von Personalabgängen in Langzeitbeschäftigungslosigkeit möglich.³⁾ Zum Teil werden auch Entwicklungen im Längsschnitt – anhand des Zeitraums von 2008 bis 2017 (bzw. 2018) – dargestellt.

3.2 Betriebsstruktur und Beschäftigung

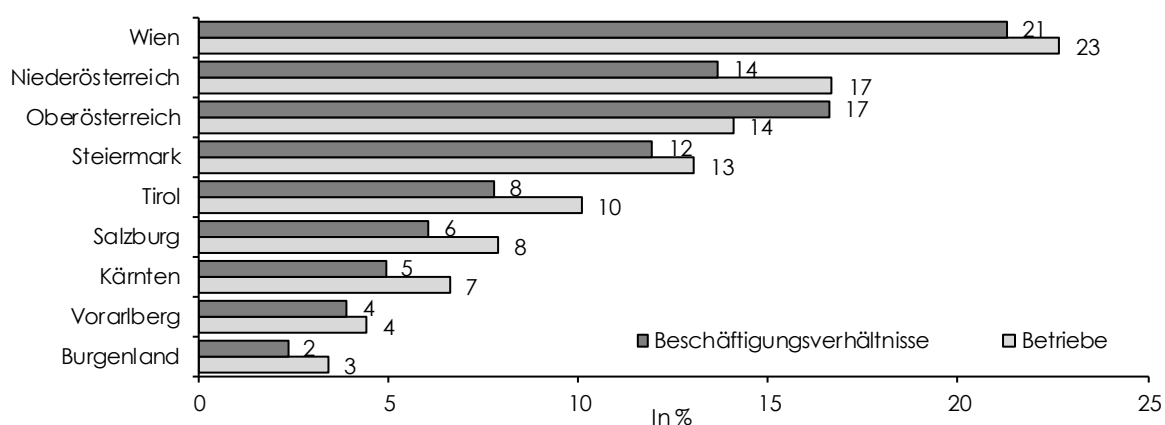
Im Jahr 2017 gab es in Österreich 299.613 Betriebe mit mindestens einer (für mindestens einen Tag) voll sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person. Auf diese knapp 300.000 Betriebe

²⁾ Im Bericht werden die Begriffe „Betrieb“ und „Unternehmen“ synonym verwendet.

³⁾ Zum Zeitpunkt der Datenaufbereitung lagen die Daten des Hauptverbands bis März 2019 vor.

entfielen im Jahresdurchschnitt 3,585 Millionen Beschäftigungsverhältnisse⁴); das entspricht einem Durchschnitt von 12 Beschäftigten pro Betrieb (2017). Regional betrachtet haben 23% aller Betriebe und 21% aller Beschäftigten ihren Arbeitsort in Wien, das sind die höchsten Werte im Bundesländervergleich. Am anderen Ende der Verteilung findet sich das Burgenland mit 3% aller Betriebe und 2% aller Beschäftigungsverhältnisse. Die Reihung der Bundesländer nach dem Beschäftigungsstand deckt sich dabei zumeist mit jener nach der Anzahl der Betriebe. Einzig das Industriebundesland Oberösterreich weicht hiervon ab: Es weist nach Wien die zweithöchste Zahl an gemeldeten Beschäftigten auf (2017: 595.000 Beschäftigte oder 17% der österreichweiten Beschäftigung), liegt aber gemessen an der Zahl der Betriebe hinter Wien und Niederösterreich an dritter Stelle (2017: 42.000 Betriebe, das entspricht 14% aller Betriebe). Grund hierfür ist die starke Präsenz der Sachgütererzeugung in Oberösterreich, der mehr Mittel- und Großbetriebe zugehören als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt und die durch die höhere durchschnittliche Belegschaftsgröße mehr Beschäftigte im Jahresdurchschnitt aufweist.

Abbildung 1: Verteilung der Betriebe und Beschäftigten nach Bundesland, 2017

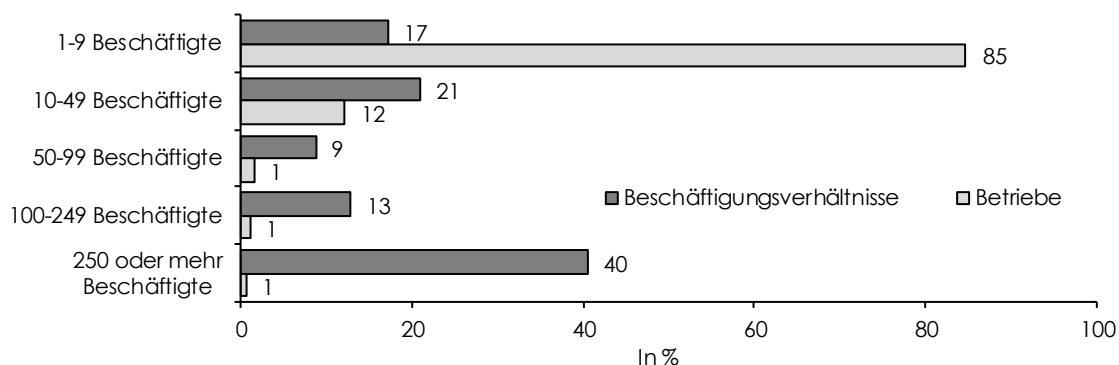


Q.: WIFO INDI-DV. – Absteigend sortiert nach dem Anteil der Betriebe.

Charakteristisch für die Betriebsstruktur in Österreich ist die hohe Zahl an Kleinstbetrieben. 2017 beschäftigten 85% der Betriebe im Jahresdurchschnitt zwischen einem und neun MitarbeiterInnen. Diese Kleinstbetriebe sind Arbeitgeber für 17% aller Beschäftigten in Österreich. Am anderen Ende des Betriebsgrößenspektrums finden sich Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten; auf sie entfallen zwar nur knapp 1% der Betriebe, aber immerhin gut 40% aller in Österreich gemeldeten Beschäftigungsverhältnisse.

⁴) Anders als in der offiziellen Beschäftigungsstatistik, wo der Jahresdurchschnitt als Durchschnitt von 12 Monatsstichtagen betrachtet wird, handelt es sich in der vorliegenden Studie um einen echten Jahresdurchschnitt. Hierbei wird der tägliche Beschäftigungsstand durch die Zahl der Tage im Jahr (365 bzw. 366) dividiert. Die im Individualdatensatz des Hauptverbands (WIFO INDI-DV) erfassten Beschäftigungsverhältnisse liegen um 2,3% unterhalb der offiziell gemeldeten Beschäftigungszahlen.

Abbildung 2: Verteilung der Betriebe und Beschäftigten nach Betriebsgröße, 2017



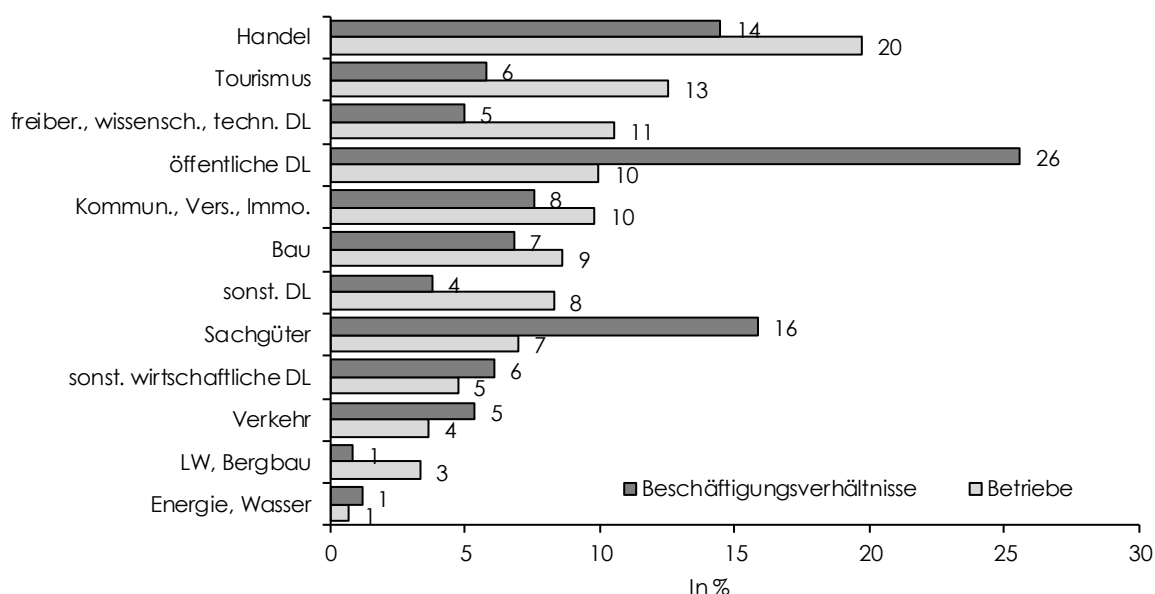
Q.: WIFO INDI-DV. – Absteigend sortiert nach dem Anteil der Betriebe.

Die durchschnittliche Belegschaftsgröße differiert stark nach Branchen: Im Schnitt weniger als sechs Beschäftigte pro Betrieb – und damit nur halb so viele wie im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt (12 Beschäftigte) – verzeichnen der Tourismus, die Branche „Landwirtschaft und Bergbau“, die „sonstigen Dienstleistungen“⁵⁾ und die „freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“⁶⁾. Mehr als doppelt so viele Beschäftigte wie im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt sind dagegen in Betrieben gemeldet, die den öffentlichen Dienstleistungen – hierzu zählen die öffentliche Verwaltung, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie das Unterrichtswesen – und der Sachgütererzeugung zugerechnet werden (im Schnitt 30,7 Beschäftigte bzw. 27,2 Beschäftigte). Die sektoralen Unterschiede in der Betriebsgröße tragen in Kombination mit regionalen Unterschieden in der Branchenstruktur zur Abweichung in der Verteilung der Betriebe und Beschäftigten nach Bundesländern bei (siehe Abbildung 1).

⁵⁾ Zusammengefasst werden die ÖNACE Abschnitte R bis U: ÖNACE Abschnitt R „Kunst, Unterhaltung und Erholung“, ÖNACE Abschnitt S „Erbringung von sonstigen Dienstleistungen“ (beispielsweise Interessensvertretungen, Reparaturbetriebe sowie überwiegend persönliche Dienstleistungen wie Wäschereien, Frisörsalons und Bestattungsunternehmen), ÖNACE Abschnitt T „Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt“, ÖNACE Abschnitt U „Exterritoriale Organisationen und Körperschaften“.

⁶⁾ Diese Branchengruppe entspricht dem ÖNACE Abschnitt M; hierzu zählen u. a. die Rechts- und Steuerberatung sowie Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurbüros, Betriebe im Bereich Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, das Veterinärwesen sowie sonstige freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten.

Abbildung 3: Verteilung der Betriebe und Beschäftigten nach Branchen, 2017

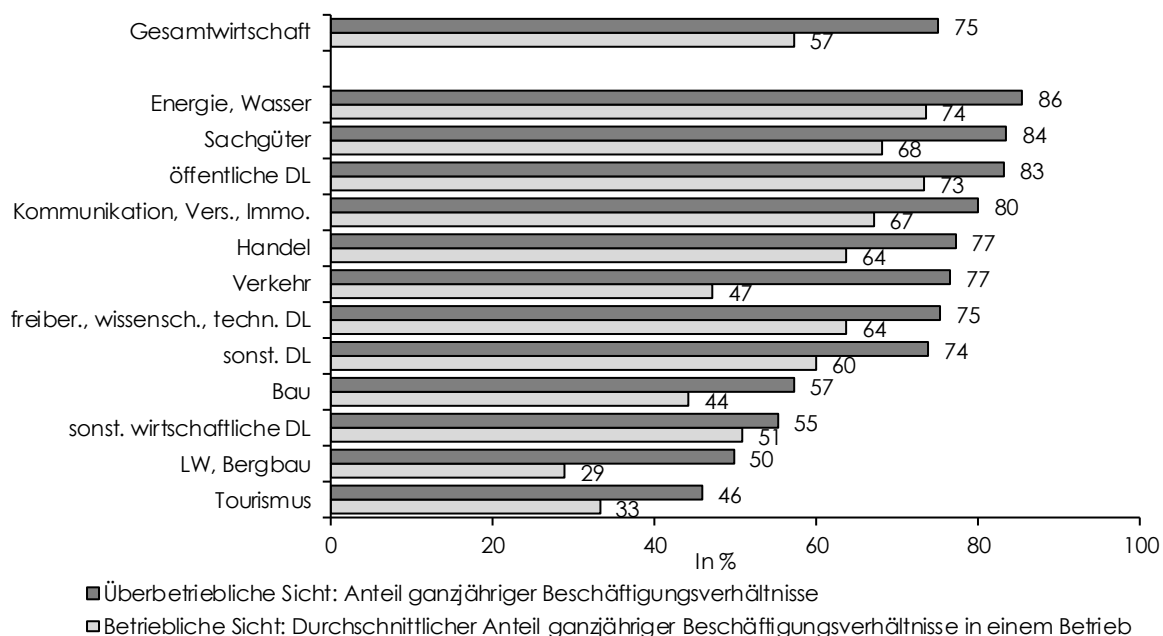


Q.: WIFO INDI-DV. – Absteigend sortiert nach dem Anteil der Betriebe.

Die meisten Betriebe gibt es im Handel – jeder fünfte Betrieb war im Jahr 2017 ein Handelsunternehmen. Am geringsten ist die Zahl der Betriebe in der Energie- und Wasserversorgung. Aus Beschäftigtensicht hat der relativ größte Anteil der Arbeitskräfte in den öffentlichen Dienstleistungen einen Job, gefolgt von der Sachgütererzeugung und dem Handel. Am Ende der Verteilung stehen die Energie- und Wasserversorgung sowie die Landwirtschaft und der Bergbau mit einem Beschäftigtenanteil von jeweils rund 1%.

Werden alle Beschäftigungsverhältnisse betrachtet sind 75% (2017) Ganzjahresbeschäftigungsverhältnisse (Abbildung 4 sowie Abbildung 26 im Anhang). Auf Ebene der Betriebe fällt der Anteil geringer aus: Im Durchschnitt waren 2017 57% der Belegschaft in einem Betrieb das ganze Kalenderjahr hindurch beschäftigt. Die Abweichung der beiden Indikatoren voneinander liegt in der Kleinstrukturiertheit der Betriebe in Österreich begründet, wie ein Blick auf den betrieblichen Anteil der Ganzjahresbeschäftigten nach Betriebsgröße erkennen lässt: Mit zunehmender Belegschaftsgröße steigt der durchschnittliche Anteil der Ganzjahresbeschäftigten in einem Betrieb deutlich; die Spannweite liegt zwischen 55% (Betriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten) und 79% (Betriebe ab 250 Beschäftigten). Der mit 85% hohe Anteil von Betrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten drückt folglich den gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt.

Abbildung 4: Ganzjahresbeschäftigung 2017 nach Branche – betriebliche und überbetriebliche Sicht



Q.: WIFO INDI-DV. – Betriebliche Sicht: Anteil der Ganzjahresbeschäftigungsverhältnisse wird je Betrieb gemessen (sektorale Werte spiegeln den Durchschnitt der Betriebe im jeweiligen Sektor wider). Überbetriebliche Sicht: Es wird der Anteil der Ganzjahresbeschäftigungsverhältnisse an allen Beschäftigungsverhältnissen gemessen. Branchen absteigend sortiert nach dem Anteil ganzjähriger Beschäftigungsverhältnisse.

Lesebeispiel: Überbetriebliche Sicht: 75% aller Beschäftigten in Österreich sind das ganze Jahr über beim selben Dienstgeber aufrecht in Beschäftigung. Betriebliche Sicht: In einem Betrieb sind im Durchschnitt 57% der Beschäftigten das ganze Jahr über aufrecht in Beschäftigung.

Noch größere Unterschiede lassen sich im betrieblichen Anteil der Ganzjahresbeschäftigten ausmachen, wenn zwischen den Branchen differenziert wird. Aber selbst innerhalb von Branchen zeigen sich Unterschiede (siehe Übersicht 8 im Anhang). In Betrieben, die den klassischen Saisonbranchen zugeordnet werden, liegt der Anteil der Ganzjahresbeschäftigten im Durchschnitt bei 29% in der Landwirtschaft bzw. dem Bergbau, bei 33% im Tourismus und 44% im Bauwesen. Am anderen Ende der Skala finden sich die Energie- und Wasserversorgung und die öffentlichen Dienstleistungen, wo im Durchschnitt 74% respektive 73% der Belegschaft in einem Betrieb das ganze Jahr hindurch beschäftigt sind. Bei den Arbeitskräften, die nicht das ganze Jahr über stabil in Beschäftigung sind, handelt es sich um Beschäftigungszugänge und/oder Beschäftigungsabgänge.

3.3 Beschäftigungsumschlag in den Betrieben

Der Beschäftigungsstand in einem Betrieb ist das Ergebnis einer Vielzahl von Arbeitsmarktbebewegungen. Dieser sogenannte Beschäftigungsumschlag – sprich die Zahl der aufgenommen und beendeten Beschäftigungsverhältnisse – geht dabei deutlich über das Ausmaß der reinen Bestandsveränderung hinaus; selbst bei einer Stagnation des Beschäftigungsstandes werden

Beschäftigungszugänge und Beschäftigungsabgänge verzeichnet (siehe Abbildung 5). Der Beschäftigungsumschlag liefert deshalb einen wichtigen Beitrag für ein umfassendes Bild des Arbeitsmarktes.

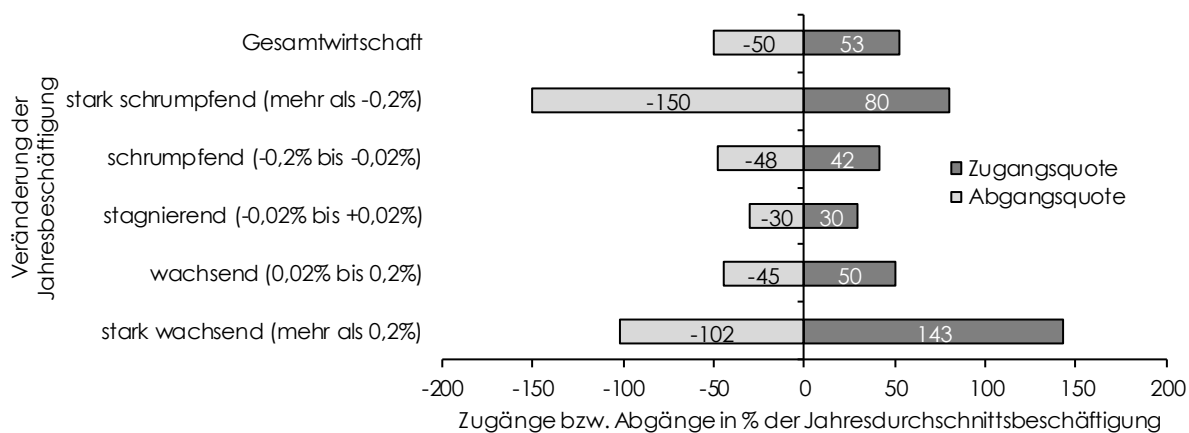
Die Gründe für die Dynamik können sowohl arbeitgeber- als auch arbeitnehmerseitiger Natur sein. Betriebe stellen etwa Arbeitskräfte ein, wenn sie freie Stellen nachbesetzen oder expandieren wollen und bauen Arbeitskräfte ab, wenn die Auftragslage eine Redimensionierung des Beschäftigungsstandes erzwingt oder eine betriebliche Umstrukturierung vorgenommen wird. Arbeitskräfte wiederum steigen nach Abschluss der Ausbildung ins Berufsleben ein, wechseln als Beschäftigte den Betrieb um sich beruflich umzuorientieren oder bessere Arbeitsbedingungen zu erhalten, unterbrechen die Beschäftigung temporär (etwa aus familiären Gründen) oder treten altersbedingt in den Ruhestand (*Hauptmann – Sirries – Stepanok, 2019*).

Gesamtwirtschaftlich betrachtet wurden 2017 1,780 Mio. Beschäftigungsabgänge und 1,883 Mio. Beschäftigungszugänge verzeichnet; der Beschäftigungsstand erhöhte sich gegenüber 2016 um +68.000 (+1,9%) auf 3,585 Mio. Beschäftigungsverhältnisse. Die Zugangsquote, als Summe der Zugänge in Relation zum Jahresdurchschnittsbestand, lag 2017 bei 53%. Die Abgangsquote analog dazu bei 50%. Damit wurde statistisch betrachtet jedes zweite Beschäftigungsverhältnis im Jahr 2017 neu begründet und wieder aufgelöst. Statistisch betrachtet war damit jedes zweite Beschäftigungsverhältnis das ganze Jahr über aufrecht. Tatsächlich jedoch waren 2017 75% aller Beschäftigten ganzjährig beschäftigt (siehe auch Abbildung 4), die hohe Arbeitsmarktdynamik konzentriert sich demnach stark auf ein Arbeitsmarktsegment. Überdurchschnittlich hoch ist die Umschlagsdynamik in den Saisonbranchen "Landwirtschaft und Bergbau", im Tourismus und der Bauwirtschaft sowie in den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, allen voran in der Arbeitskräfteüberlassung. Deutlich unterdurchschnittlich fällt die Umschlagsdynamik in der Energie- und Wasserversorgung, der Sachgütererzeugung und den öffentlichen Dienstleistungen aus.

Die Umschlagsdynamik differiert nicht nur nach Branchen, sondern variiert auch nach der Betriebsgröße, wobei die Dynamik mit zunehmender Betriebsgröße abnimmt. Hintergrund dürfte die mit zunehmender Belegschaftsgröße steigende Bedeutung interner Arbeitsmärkte sein; je größer der Betrieb, desto eher kann ein Anpassungsbedarf – seitens des Betriebs oder seitens der Beschäftigten – durch betriebsinterne Stellenwechsel bewältigt werden (*Bellmann et al., 2006*). 2017 lag die Zugangs- bzw. Abgangsquote in Betrieben ab 250 Beschäftigten bei 32% respektive 30%, in Kleinstbetrieben mit maximal 9 Beschäftigten bei 86% respektive 83% (Gesamtwirtschaft: 53% Zugangsquote und 50% Abgangsquote).

Stark schrumpfende Betriebe verzeichnen wenig überraschend eine überdurchschnittlich hohe Abgangsquote und stark wachsende Betriebe eine überdurchschnittlich hohe Zugangsquote. Der Abbau von Beschäftigung wird somit stark über Entlassungen vorangetrieben, der Aufbau von Beschäftigung über Personaleinstellungen. Doch selbst Betriebe, deren Beschäftigtenstand stagniert, verzeichnen aus den bereits erwähnten Gründen Zu- und Abgänge – ihre Zu- bzw. Abgangsquote lag 2017 bei durchschnittlich jeweils 30% (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Beschäftigungsumschlag nach betrieblicher Wachstumsdynamik, 2017



Q.: WIFO INDI-DV. – Die Wachstumsrate der Beschäftigung wurde zwischen +/- 2 standardisiert: Die Veränderung der Jahresdurchschnittsbeschäftigung zwischen den Jahren t und t+1 wurde hierfür in Relation zum durchschnittlichen Beschäftigungsstand der beiden Jahre gesetzt. Die Zugangsquote (Abgangsquote) entspricht der Summe der Zugänge (Abgänge) dividiert durch den Beschäftigungsstand im Jahresdurchschnitt.

Daneben gibt es aber auch Betriebe, die keinen Beschäftigungsumschlag verzeichnen. Gemessen an der Zahl der Betriebe fällt der Anteil beachtlich aus, gemessen an der Zahl der Beschäftigten, die in diesen Betrieben arbeiten, marginal: Von den 299.613 Betrieben des Jahres 2017 verzeichnete gut ein Viertel keinen einzigen Zu- oder Abgang, jeweils rund ein Zehntel entweder nur Zugänge oder nur Abgänge und gut die Hälfte der Betriebe (53,8% oder 161.204) sowohl Zu- als auch Abgänge. Letztere sind jedoch aufgrund ihrer Betriebsgrößenstruktur Arbeitgeber für das Gros der Beschäftigten: 92,3% aller Beschäftigungsverhältnisse entfielen 2017 auf Betriebe, die mindestens einen Zugang und mindestens einen Abgang im Jahr 2017 verzeichneten. Betriebe, die keinen einzigen Beschäftigungszugang und keinen einzigen Beschäftigungsabgang verzeichneten, waren zu 99% kleinstrukturiert mit maximal 9 Beschäftigten; ihre durchschnittliche Beschäftigtenzahl lag bei 1,8 (2017).

4. Dimensionen und Indikatoren

Gedankenexperiment als Ausgangspunkt

Ausgangspunkt für die Auswahl der Dimensionen und der Indikatoren für die Beobachtung des Unternehmensverhaltens ist ein Gedankenexperiment, das mit der Frage beginnt, wie ein Unternehmen, das sich – rein aus arbeitsmarktpolitischer Sicht – im Hinblick auf seine Rolle bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit vorbildlich verhält, charakterisiert sein könnte. Eine mögliche Antwort, die dem vorgeschlagenen Unternehmensmonitor zugrunde liegt, lautet:

- Das aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ideale Unternehmen versucht, so oft wie möglich offene Stellen mit arbeitslosen Personen zu besetzen. Es schreckt dabei auch nicht vor der Rekrutierung von Personen zurück, die bereits länger arbeitslos sind oder andere Merkmale wie ein höheres Alter oder eine gesundheitliche Einschränkung aufweisen. Gerade auch Personen, die (vermeintlich) weniger produktiv sind, erhalten eine Chance. Das Unternehmen sieht sogar eigens Arbeitsplätze vor, an denen Menschen trotz dauerhafter Einschränkungen produktiv tätig sein können.

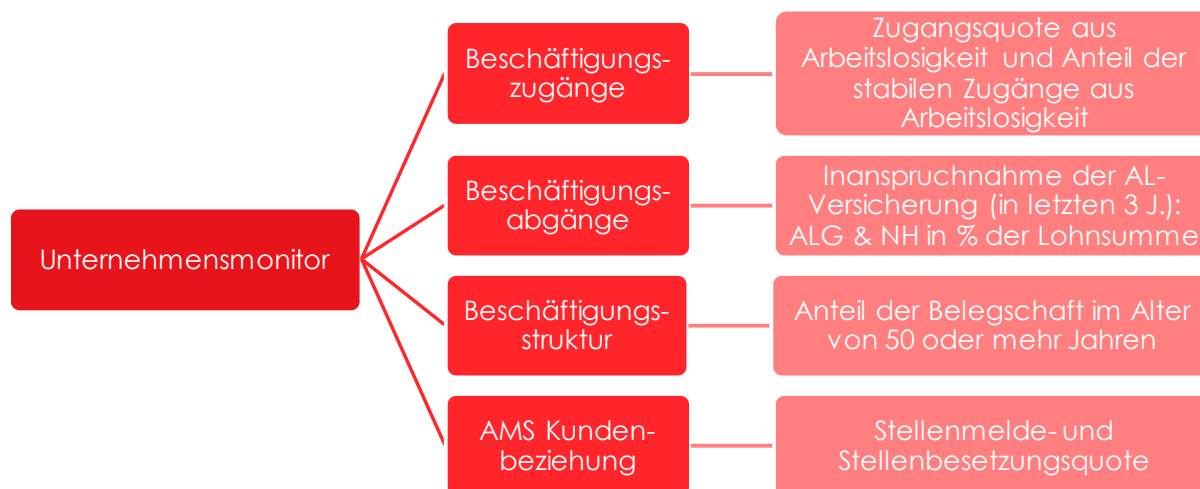
- Das Unternehmen pflegt den Kontakt zum AMS, meldet dem AMS offene Stellen und nimmt die unternehmensbezogenen Dienstleistungsangebote (Information und Beratung, Personalvermittlung, Arbeitsmarktförderung) soweit wie nötig in Anspruch, um Arbeitsplätze aus dem Pool der Arbeitslosen zu besetzen und sonstigen betrieblichen Unterstützungsbedarf zu decken.
- Nur in Fällen, in denen dies wirklich notwendig erscheint, nimmt das Unternehmen Beschäftigungsförderungen des AMS in Anspruch, um so besonders benachteiligten Arbeitslosen eine Chance geben zu können (keine „Mitnahmen“ von Förderungen).
- Wer eingestellt wird, wird kontinuierlich, d.h. ohne Unterbrechungen ganzjährig angestellt und erhält eine langfristige Beschäftigungsperspektive. Das bedeutet nicht unbedingt, dass die aufgenommene Person lange im Unternehmen bleibt. Hauptsache ist, sie bleibt stabil in Beschäftigung, d.h. die Beschäftigungsaufnahme aus der Arbeitslosigkeit fungiert als Brücke in eine dauerhafte Erwerbstätigkeit. Das Unternehmen vermeidet soweit wie möglich „vorübergehende“ und „permanente“ Kündigungen. Wenn MitarbeiterInnen aus dem Unternehmen austreten, dann in der Regel deshalb, weil sie die Beschäftigung wechseln – und nicht, weil sie in Arbeitslosigkeit übergehen.
- Das Unternehmen leistet durch Ausbildung, Weiterbildung, eine alters- und altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung und ein nachhaltiges Gesundheitsmanagement einen wirksamen Beitrag zum Erhalt und zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit besonders von älteren und gesundheitlich eingeschränkten Personen – in dem Wissen, dass diese Personengruppen ein hohes Risiko haben, im Falle eines Arbeitsplatzverlusts längerfristig arbeitslos zu bleiben.

Vier Dimensionen

Unter Berücksichtigung der Datenverfügbarkeit lassen sich, ausgehend von dieser arbeitsmarktpolitischen Idealkonstruktion, vier Dimensionen für die Analyse der Unternehmen ableiten: (1) Beschäftigungszugänge, (2) Beschäftigungsabgänge, (3) der Beschäftigungsstand und (4) die Kundenbeziehung zum AMS. Unberücksichtigt bleiben muss – mangels Daten – die Kategorisierung der Betriebe anhand ihrer Aus- und Weiterbildungsbereitschaft, ihres Gesundheitsmanagements und der alters- und altersgerechten Arbeitsplatzgestaltung. Für jede dieser vier Dimensionen wurden eine Vielzahl an Indikatoren gebildet und ausgewertet. Um eine unüberschaubare Fülle an Informationen zu bündeln und zu strukturieren, wurden in den Unternehmensmonitor letztendlich jedoch nur jeweils ein bzw. einige wenige besonders aussagekräftige Indikatoren pro Dimension aufgenommen. Nur die AMS-Kundenbeziehung ist eine Ausnahme: Hier wird zwar auch ein besonders aussagekräftiger Hauptindikator hervorgehoben, die Kundenbeziehung wird aber umfassender anhand eines breiteren Gesamtsets von Indikatoren beleuchtet. Die im Unternehmensmonitor verwendeten Indikatoren, die Betriebe anhand ihres Verhaltens in Bezug auf die Reduktion der Arbeitslosigkeit kategorisieren, sind in Abbildung 6 dargestellt.⁷⁾

⁷⁾ Weitere Indikatoren, auf die auch im Bericht referenziert wird, finden sich – um die Übersichtlichkeit im Hauptbericht zu wahren – im Anhang.

Abbildung 6: Indikatorenset im Unternehmensmonitor



Q.: WIFO – eigene Darstellung. ALG steht für Arbeitslosengeld, NH für Notstandshilfe.

Die Indikatoren im Unternehmensmonitor werden getrennt betrachtet und nicht zu einer Indexzahl gebündelt, da zwei wesentliche Voraussetzungen für die Aggregation nicht gegeben sind:

- (1) Bei der Indexbildung muss stets das Prinzip „je höher, desto besser“ gelten.⁸⁾ Diese Wertung ist im Kontext von Beschäftigungszugängen nicht zulässig, da Betriebe ohne Beschäftigungszugänge im Betrachtungsjahr aus arbeitsmarktpolitischer Sicht nicht notwendigerweise schlechter bewertet werden können, als Betriebe mit Beschäftigungszugängen. Faktisch würden sie jedoch mit Betrieben gleichgesetzt, die zwar Zugänge verzeichnen, aber keinen Arbeitslosen eine Chance geben oder Betrieben, die zwar Arbeitslosen eine Chance geben, aber diesen Personen keine stabile Erwerbsintegration ermöglichen. Betriebe ohne Beschäftigungszugänge müssten demnach aus der Betrachtung ausgeschlossen werden.
- (2) Um eine Indexzahl auf Betriebsebene berechnen zu können, müssen für jeden Betrieb alle vier Indikatoren berechnet werden können. Dies ist jedoch nicht zwingend der Fall. Wie in Punkt (1) ausgeführt, müssten Betriebe ohne Beschäftigungszugänge aus der Betrachtung ausgeschlossen werden. Die Indexbildung könnte somit nur für eine Teilmenge an Betrieben vorgenommen werden. Soll zudem eine zeitliche Entwicklung nachgezeichnet werden, müssten Betriebe, die neu gegründet werden, ebenso aus der Betrachtung ausgeschlossen werden, wie Betriebe, die im Betrachtungszeitraum ihre Tätigkeit beenden und schließen.

⁸⁾ Gilt bei einem Indikator „Je höher, desto schlechter“, wird durch Invertieren des Indikators das Prinzip „je höher, desto besser“ erreicht.

Die Indikatoren im Überblick

1. Beschäftigungszugänge: Eröffnung einer stabilen Beschäftigungsperspektive

In der Dimension „Beschäftigungszugänge“ werden alle Betriebe, die mindestens einen Beschäftigungszugang im Jahr 2017 verzeichneten, daran gemessen, wie vielen Arbeitslosen sie eine stabile Erwerbsintegration ermöglichen. Da diese Zahl nicht losgelöst von der Unternehmensgröße betrachtet werden kann, wird sie in Relation zum durchschnittlichen Beschäftigungsbestand des Jahres gesetzt. Abgestellt wird in dieser Betrachtung auf die Stabilität der Erwerbsintegration. Gemeint ist damit eine kontinuierliche Beschäftigung für mindestens 365 Tage, wobei diese Beschäftigung nicht zwingend 365 Tage in jenem Betrieb aufrecht sein muss, der den Beschäftigungszugang verzeichnet hat. Ein Wechsel in ein anderes Beschäftigungsverhältnis ist ebenso zulässig. Damit wird der Beschäftigungsaufnahme im ersten Betrieb eine Art Sprungbrettfunktion zugeschrieben. Dieses Vorgehen wurde gewählt, da aus arbeitsmarktpolitischer Sicht die kontinuierliche Beschäftigungsintegration höher zu bewerten ist als die Stabilität eines bestimmten Beschäftigungsverhältnisses.

2. Beschäftigungsabgänge: Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung

In der Dimension „Beschäftigungsabgänge“ rückt die Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung in den Fokus der Betrachtung. Die Betriebe werden dahingehend segmentiert, ob sie eine Arbeitslosigkeit vermeidende oder eine eher Arbeitslosigkeit begünstigende Personalpolitik betreiben. Dafür wird zu jeder Person mit Existenzsicherungsleistungsbezug (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe) der letzte Arbeitgeber gesucht. Aus pragmatischen Gründen werden die Existenzsicherungsleistungen dem letzten Arbeitgeber zugeschrieben, auch wenn es theoretisch sein kann, dass die Person nur kurz im letzten Betrieb gearbeitet hat und einen deutlichen längeren Teil des Erwerbslebens im vorletzten Betrieb zugebracht hat. Je Betrieb werden die zugeschriebenen Existenzsicherungsleistungen der letzten drei Jahre aufsummiert und durch die Lohnsumme der letzten drei Jahre dividiert.

3. Beschäftigungsstruktur: Beschäftigung älterer Arbeitskräfte

In der Dimension „Beschäftigungsstand“ steht die betriebliche Beschäftigungspolitik aus dem Blickwinkel der Beschäftigung Älterer (50 Jahre und älter) im Mittelpunkt. Betriebe werden danach kategorisiert, in welchem Ausmaß sie ältere Arbeitskräfte beschäftigen. Dieser Blickwinkel ist gerade vor dem Hintergrund der demographischen Alterung und des steigenden Anteils älterer Arbeitsloser von Interesse.

4. AMS-Kundenbeziehung: Einschaltung des AMS in Arbeitssuche und Stellenbesetzung

In der Dimension „AMS-Kundenbeziehung“ ist die Personalvermittlung als Kerndienstleistung des AMS für Unternehmen zentral. Am aussagekräftigsten erscheint hier eine kombinierte Betrachtung von Stellenmelde- und Stellenbesetzungsquoten. Diese geben Auskunft darüber, wie weit Unternehmen das AMS in Arbeitssuche und Stellenbesetzung einbeziehen.

5. Dimension 1: Beschäftigungszugänge

Das Wichtigste in Kürze

- Jobaufnahme aus Arbeitslosigkeit bedeutet zumeist nicht Eintritt in eine stabile Beschäftigungssituation
 - 36% aller Beschäftigungszugänge 2017 kamen aus der Arbeitslosigkeit
 - Knapp 1/3 dieser Zugänge mündeten in einer stabilen, mind. 1-jährigen Erwerbsintegration
- Welche Betriebe verschaffen vormals Arbeitslosen eine stabile Erwerbsintegration?
 - 61% aller Betriebe rekrutieren aus dem Pool der Arbeitslosen
 - 25% aller Betriebe rekrutieren aus dem Pool der Arbeitslosen, kein einziger der Zugänge aus Arbeitslosigkeit verzeichnet allerdings eine stabile Erwerbsintegration
 - Große Heterogenität zwischen und innerhalb von Branchen
 - Beschäftigungsaufnahmen bei Betrieben, die seltener Arbeitslose einstellen, führen häufiger in stabile Erwerbstätigkeit
- Hohe Bedeutung von Wiedereinstellungen beim selben Dienstgeber
 - 13,3% aller 1,883 Mio. Beschäftigungsaufnahmen 2017 waren Wiedereinstellungen ehemaliger Beschäftigter beim selben Dienstgeber innerhalb von einem Jahr, mit Phasen der Arbeitslosigkeit zwischen Beschäftigungsabgang und neuerlichem Zugang („Recall“)
 - Dieses „Parken“ in Arbeitslosigkeit wurde 2017 von 28% aller Betriebe als Flexibilitätsstrategie genutzt
- Auch nach Ausschluss von Recalls geben viele Betriebe Arbeitslosen eine Chance
 - 54% der Betriebe stellen Arbeitslose ein (16% Langzeitbeschäftigungslose)
 - 35% der Betriebe rekrutieren Arbeitslose mit Vermittlungshindernissen (geringe Qualifikation, höheres Erwerbsalter, gesundheitliche Einschränkung)
 - 27% der Betriebe stellen gering qualifizierte Arbeitslose ein, 16% ältere Arbeitslose, 13% gesundheitlich eingeschränkte Arbeitslose
 - 11% der Betriebe stellen mind. eine Person mit zwei Vermittlungshindernissen ein
 - Wichtige Arbeitsmarkteintrittspforten für Arbeitslose mit Vermittlungshindernissen sind das Verkehrswesen und die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen; für gering Qualifizierte außerdem der Tourismus und das Bauwesen
 - 31% der Betriebe stellen Arbeitslose ein und verschaffen ihnen eine dauerhafte Perspektive

5.1 Gesamtüberblick

In der ersten Dimension liegt der Fokus auf den Beschäftigungszugängen, also auf Beschäftigungsaufnahmen von Arbeitskräften bei den betrachteten Betrieben. Von einem Beschäftigungszugang wird gesprochen, wenn ein neues, voll sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Hauptverbandsdatensatz aufscheint. 2017 traf dies auf 1,883 Mio. Beschäftigungsepisoden zu; gemessen an der Jahresdurchschnittsbeschäftigung entspricht dies einer Quote von 53%. Im Durchschnitt wurde 2017 somit jedes zweite Beschäftigungsverhältnis neu begründet. Der Durchschnitt täuscht hier allerdings insofern, als die Beschäftigungsstabilität sehr ungleich verteilt ist. Drei Viertel der Beschäftigungsverhältnisse sind stabil, d. h. mindestens ein Jahr lang aufrecht. Die hohe Zahl an Zugängen konzentriert sich demnach auf ein kleines Segment der Beschäftigten – sie verzeichnen mehr als einen Zugang (und Abgang) pro Jahr

(siehe auch Kapitel 6 und Kapitel 7). Dass nicht alle Beschäftigungszugänge in eine stabile Beschäftigung münden, zeigt sich auch an der Beschäftigungsdauer: Die Mehrzahl der Beschäftigungsaufnahmen (70%) wird innerhalb eines Jahres wieder beendet – alleine 32% innerhalb von 62 Tagen; 30% aller Beschäftigungsaufnahmen bleiben mindestens 365 Tage aufrecht (siehe auch Übersicht 9).

Die Zugangsdynamik (Zahl der Zugänge in Relation zur Jahresdurchschnittsbeschäftigung) differiert deutlich nach dem Alter der Arbeitskräfte: Gemessen am Beschäftigungsstand entfallen überdurchschnittlich viele Beschäftigungszugänge auf junge Arbeitskräfte (bis 24 Jahre); ihre Zugangsquote lag 2017 bei 131% (gemessen an der Zahl der Beschäftigten derselben Altersgruppe) und damit markant über jener der Gesamtwirtschaft (53%). Hier spielen Orientierungsphasen am Beginn des Erwerbslebens und die Suche nach einem passenden Dienstverhältnis eine wesentliche Rolle. Mit zunehmendem Alter nimmt die Dynamik deutlich ab und erreicht im Haupterbsalter (25-49 Jahre) den gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt, während die Zugangsquote in der Gruppe der Ab-50-Jährigen nur mehr die Hälfte des gesamtwirtschaftlichen Durchschnitts beträgt (25%). In absoluten Zahlen entfielen 2017 gut 260.000 Zugänge (oder 14% aller Zugänge) auf Arbeitskräfte, die 50 Jahre oder älter waren.

Bedeutung von Recalls

Bei den Beschäftigungszugängen ist es wichtig, zu unterscheiden, ob es sich um eine Wiedereinstellung ehemaliger Beschäftigter oder um die Einstellung neuer Arbeitskräfte handelt. Denn es ist aus arbeitsmarktpolitischer Sicht anders zu bewerten, ob ein Unternehmen viele Arbeitslose in permanente Dienstverhältnisse aufnimmt, oder ob ein Unternehmen dieselben Personen immer wieder zwischenzeitlich in Arbeitslosigkeit „parkt“ und anschließend wiedereinstellt. Mit Blick auf die Beschäftigungszugänge des Jahres 2017 zeigt sich, dass knapp drei Zehntel der Beschäftigungsaufnahmen (29,3%) nicht als Einstellung einer neuen Arbeitskraft zu bewerten sind, sondern eine Wiedereinstellung ehemaliger Beschäftigter innerhalb eines Jahres (und damit einen sogenannten Recall) darstellen.

Gründe für Wiedereinstellungen können arbeitnehmerseitig induzierte Beschäftigungsunterbrechungen (z. B. Bildungskarenz, Elternkarenz) ebenso sein, wie arbeitgeberseitig veranlasste temporäre Beendigungen. Vor allem, wenn zwischen Beschäftigungsabgang und Wiedereinstellung beim selben Dienstgeber Phasen der Arbeitslosigkeit auftreten, ist eine arbeitgeberseitig induzierte Unterbrechung naheliegend, ausgelöst durch einen konjunkturbedingten Rückgang oder branchenspezifische saisonale Schwankungen des Arbeitskräftebedarfs. Durch die Reduzierung des Personalstands sparen sich Betriebe in Zeiten geringerer Auslastung Personalkosten und können bei steigendem Personalbedarf auf bewährtes und qualifiziertes Personal zurückgreifen, ohne mit den Kosten der Personalsuche und Einschulung belastet zu sein. Diesen vorübergehenden Beschäftigungsbeendigungen kommt in Österreich eine hohe Bedeutung zu (siehe auch Abbildung 27), wie auch *Eppel et al.* (2015) zeigen: Knapp die Hälfte aller temporären Unterbrechungen mit Wiedereinstellung sind von Phasen der Arbeitslosigkeit begleitet – gemessen an allen Beschäftigungsaufnahmen eines Jahres entspricht dies einem Anteil von

13,3%. Aus einer Betriebssicht kam diese Flexibilisierungsstrategie in 28% aller Betriebe zum Einsatz.⁹⁾

Rekrutierung von Arbeitslosen

Aus den genannten arbeitsmarktpolitischen Überlegungen werden bei der folgenden Betrachtung der Arbeitsmarktchancen Arbeitsloser Zugänge, die innerhalb von 365 Tagen beim selben Dienstgeber erfolgen und durch zwischenzeitliche Arbeitslosigkeitsepisoden gekennzeichnet sind, ausgeschlossen. Somit reduziert sich die Zahl der Zugänge 2017 von 1,883 Mio. auf 1,632 Mio. und die Zahl der Betriebe mit Beschäftigungszugängen von gut 191.000 auf gut 180.000. 27% dieser Zugänge waren in ihrer unmittelbaren Vorkarriere arbeitslos: 22% kurzzeitarbeitslos und 5% langzeitbeschäftigungslos.¹⁰⁾

Aus der Perspektive der Betriebe gaben 54% aller Betriebe mit Beschäftigungszugängen¹¹⁾ arbeitslosen Arbeitskräften eine Chance, 16% der Betriebe stellten mindestens eine langzeitbeschäftigungslose Person ein. Zu den Hauptrisikofaktoren für Langzeitarbeitslosigkeit zählen ein geringes Qualifikationsniveau, gesundheitliche Einschränkungen und ein höheres Erwerbsalter. Personen, denen eine oder mehrere dieser Eigenschaften zugeschrieben werden können, weisen, einmal arbeitslos geworden, ein überproportional hohes Risiko auf, von Langzeitbeschäftigungslosigkeit betroffen zu sein, und gleichzeitig eine relativ geringe Chance, aus Langzeitbeschäftigungslosigkeit in Beschäftigung zu wechseln (*Eppel et al.*, 2018).

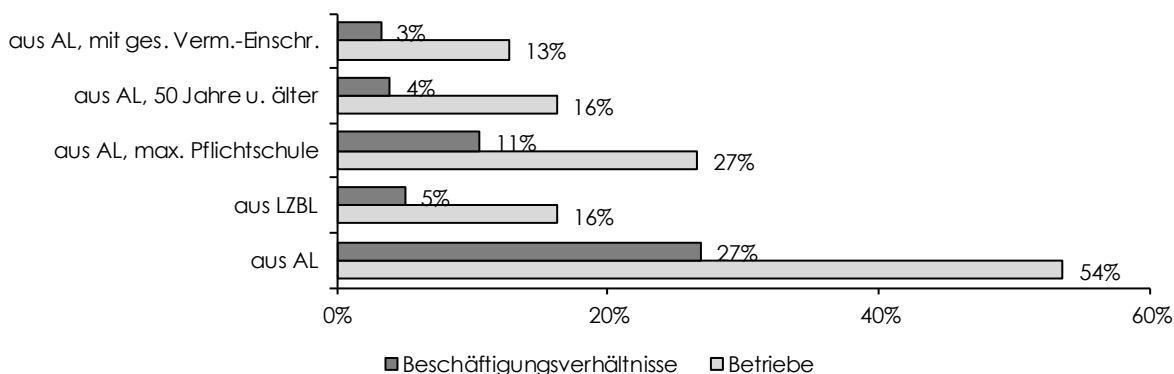
Immerhin schrecken 35% der Betriebe mit Beschäftigungszugängen auch nicht davor zurück, Personen mit den genannten Vermittlungshindernissen einzustellen: 27% der Betriebe stellten mindestens eine gering qualifizierte Person ein, 16% mindestens eine arbeitslose ältere Arbeitskraft (50 Jahre oder älter) und 13% mindestens eine arbeitslose Arbeitskraft mit gesundheitlichen Einschränkungen (vgl. Abbildung 7). Liegen bei einer arbeitslosen Person gleich zwei oder drei dieser Vermittlungshemmnisse vor, ist die Chance, die Arbeitslosigkeit zu überwinden, besonders niedrig. 11% aller Betriebe mit Beschäftigungszugängen haben mindestens eine arbeitslose Person mit zwei Vermittlungshindernissen eingestellt, 2% haben mindestens einer arbeitslosen Person mit drei Vermittlungshindernissen eine Chance gegeben.

⁹⁾ Wiederbeschäftigungen innerhalb von 365 Tagen, mit Phasen der Arbeitslosigkeit zwischen Beschäftigungsabgang und neuerlichem Beschäftigungszugang.

¹⁰⁾ Zur Definition der Vorkarrierestatus siehe den Textkasten im Anhang. Werden Recalls nicht aus der Betrachtung ausgeschlossen, liegt der Anteil der Zugänge aus Arbeitslosigkeit bei rund 36% (siehe Abbildung 30 im Anhang).

¹¹⁾ Ausgeschlossen sind sämtliche Zugänge, die eine Wiederbeschäftigung innerhalb von 365 Tagen beim selben Dienstgeber mit zwischenzeitlicher Arbeitslosigkeitsepisode darstellen. Dadurch gehen auch einige Betriebe, die ausschließlich Recall-Zugänge verzeichnen, verloren.

Abbildung 7: Beschäftigungszugänge von Arbeitslosen mit Vermittlungseinschränkung, 2017, ohne Wiederbeschäftigungen innerhalb von 365 Tagen mit Arbeitslosigkeitsphasen



Q.: WIFO INDI-DV. – Beschäftigungsaufnahmen 2017 ohne Wiederbeschäftigungen innerhalb von 365 Tagen mit Arbeitslosigkeitsphasen zwischen Abgang und neuerlichem Zugang. Dargestellt sind nur Betriebe mit Beschäftigungszugängen. LZBL steht für Langzeitbeschäftigungslosigkeit, AL für Arbeitslosigkeit (vorgemerkt arbeitslose, lehrstellensuchend, in Schulung), ges. Verm.-Einschr. steht für gesundheitliche Vermittlungseinschränkung.

Im Vergleich zur Gesamtwirtschaft geben überdurchschnittlich viele Betriebe im Verkehrswesen und den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, zu denen u. a. die Arbeitskräfteüberlassung zählt, Personen mit Vermittlungseinschränkungen (höheres Erwerbsalter, geringe Qualifikation, gesundheitliche Beeinträchtigung) und Langzeitbeschäftigungslosen eine Chance (siehe auch Abbildung 29 im Anhang). Gering qualifizierte Arbeitslose werden auch überdurchschnittlich oft von Betrieben im Tourismus und dem Bauwesen eingestellt.

Während gesamtwirtschaftlich betrachtet 54% der Betriebe mit Beschäftigungszugängen im Jahr 2017 Arbeitslosen eine Chance gegeben haben, verzeichneten 46% der Betriebe keinen einzigen Beschäftigungszugang aus der Arbeitslosigkeit. 25% dieser Betriebe hatten auch in den fünf Jahren¹²⁾ zuvor bei der Rekrutierung von Arbeitskräften auf dieses Arbeitskräftepotenzial verzichtet – mit deutlicher Variation zwischen den Branchen: Der Anteil der Betriebe in einer Branche, die weder 2017 noch in den fünf Jahren vorher Arbeitskräfte aus dem Pool der Arbeitslosen eingestellt haben, liegt zwischen 64% in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Bergbau und 17% in der Sachgütererzeugung und dem Bauwesen.

5.2 Hauptindikator: Stabile Erwerbsintegration vormals Arbeitsloser

Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ist es wünschenswert, wenn Betriebe ihre Arbeitskräfte aus dem Pool der Arbeitslosen rekrutieren und ihnen eine längerfristige Beschäftigungsperspektive bieten. Aus diesem Grund wurde als Indikator für die Dimension „Beschäftigungszugang“ im Unternehmensmonitor der Prozentsatz der stabilen Beschäftigungszugänge aus Arbeitslosigkeit, gemessen an der Jahresdurchschnittsbeschäftigung, gewählt. 2017 erfolgten 36% der 1,883 Mio. Beschäftigungsaufnahmen¹³⁾ aus der Arbeitslosigkeit heraus; von diesen Zugängen führten knapp 1/3 in eine stabile Erwerbsintegration. Für die Beurteilung der Stabilität ist ausschlaggebend, ob die Beschäftigungsintegration mindestens 365 Tage lang andauert – ein direkter

¹²⁾ Einschränkend muss allerdings auf die Möglichkeit hingewiesen werden, dass Betriebe mit Beschäftigungszugängen 2017 zwischen 2013 und 2016 nicht nur keinen einzigen Beschäftigungszugang aus Arbeitslosigkeit verzeichnet haben, sondern unter Umständen überhaupt keinen Beschäftigungszugang.

¹³⁾ Alle Zugänge (inkl. Recalls).

Jobwechsel von einem Betrieb zum nächsten trübt das Stabilitätskriterium nicht. Kommt es zu einem direkten Jobwechsel, wird der Beschäftigung beim ersten Arbeitgeber eine Art Sprungbrettfunktion zugeschrieben.

Definition

Die Kategorisierung der Betriebe erfolgt anhand der simultanen Betrachtung von zwei Indikatoren, und zwar (1) der Zugangsquote aus Arbeitslosigkeit, gemessen an der Jahresdurchschnittsbeschäftigung und (2) dem Anteil der Zugänge aus Arbeitslosigkeit, die mit einer mindestens 365 Tage andauernden Erwerbsintegration einhergehen, gemessen an der Zahl der Arbeitsloskeitszugänge im Betrieb. Beide Indikatoren zusammen ergeben den Anteil der stabil erwerbsintegrierten Beschäftigungszugänge aus Arbeitslosigkeit, gemessen am Jahresdurchschnittsbestand.

$$\text{stabile Erwerbszugänge aus AL} = \frac{\text{Zugänge aus AL}}{\text{Beschäftigungsstand}} \times \frac{\text{stabile Erwerbszugänge aus AL}}{\text{Zugänge aus AL}}$$

Durch diese duale Sicht auf das Zugangsgeschehen können Betriebe in der Betrachtung verbleiben, die in ihrer Personalpolitik auf die Wiederbeschäftigung von vormals Beschäftigten und temporär in Arbeitslosigkeit „geparkten“ Arbeitskräften setzen. Diese Betriebe weisen eine positive Zugangsquote aus Arbeitslosigkeit auf, bieten jedoch diesen Arbeitskräften typischerweise keine stabile Erwerbsintegration.

Für die Kategorisierung wurden die Betriebe in einem ersten Schritt je Indikator einer Gruppe zugewiesen, wobei die Zuweisung entlang der Quartilsgrenzen¹⁴⁾ erfolgte (für die Quartilsgrenzen siehe Übersicht 1). Bei der Zugangsquote aus Arbeitslosigkeit (Indikator 1) wurden vier Gruppen gebildet – einerseits Betriebe ohne Zugänge aus Arbeitslosigkeit und andererseits Betriebe, die – gemessen an ihrer Jahresdurchschnittsbeschäftigung – einen geringen, einen mittleren oder einen hohen Anteil an Arbeitslosen eingestellt haben. Als niedrig wurde eine betriebliche Arbeitsloskeitszugangsquote definiert, die maximal dem unteren Quartil (0,25-Quartil) entspricht, als mittel eine Arbeitsloskeitszugangsquote über dem unteren Quartil bis maximal in Höhe des Medians und als hoch eine über dem Median liegende Arbeitsloskeitszugangsquote. Beim Anteil der stabilen Erwerbszugänge aus Arbeitslosigkeit, gemessen an allen Arbeitsloskeitszugängen im Betrieb (Indikator 2), wurden drei Gruppen gebildet: Unterschieden wurde zwischen Betrieben, die keine stabile Erwerbsintegration bieten und Betrieben, die einen hohen oder einen niedrigen Anteil an stabil Erwerbsintegrierten aufweisen, wobei die Trennlinie zwischen hoch und niedrig beim Median gezogen wurde (siehe Übersicht 1).

¹⁴⁾ Quartile teilen eine Verteilung in vier gleich große Gruppen auf. Die betrieblichen Indikatoren werden in aufsteigender Reihenfolge sortiert. Das untere Quartil (1. Quartil oder 0,25-Quartil) umfasst die unteren 25% der Werte. Der Median (2. Quartil oder 0,50-Quartil) teilt die Betriebe in zwei gleich große Gruppen.

Übersicht 1: Verteilung der betrieblichen Zugangsquote aus Arbeitslosigkeit und des Anteils an stabilen Zugängen

Betriebe mit Beschäftigungszugängen aus Arbeitslosigkeit 2017

	Betriebe	Durchschnitt	0,25-Quartil	Median	0,75-Quartil
Betriebe mit Zugängen aus AL					
AL Zugangsquote (%)	117.326	135,2	19,6	49,4	119,1
Stabiler AL Zugangsanteil (%)	117.326	40,2	0,0	28,6	100,0

Q.: WIFO INDI-DV.

Übersicht 2: Definition der Betriebstypen auf Basis der Arbeitslosigkeitszugangsquote und des Anteils an stabilen Arbeitslosigkeitszugängen

	keine AL Zugänge	niedrige AL-Zugangsquote	mittlere AL-Zugangsquote	hohe AL-Zugangsquote
Hoher Anteil stabil AL-Erwerbsintegrierter		B	A	A
Niedriger Anteil stabil AL-Erwerbsintegrierter		C	B	B
Keine stabil AL-Erwerbsintegrierte	C	C	C	C

Q.: WIFO INDI-DV. – Die Typologisierung (A, B, C) erfolgt in Anlehnung an die Kundentypologie im Geschäftsbereich Service für Unternehmen des AMS.

Aus der Kombination der Merkmalsausprägung dieser beiden Indikatoren wurden folgende Betriebstypen gebildet (siehe Übersicht 2):

- **Betriebstyp A** umfasst Betriebe, die nicht nur eine mittlere bis hohe Zugangsquote an Arbeitslosen aufweisen (d. h. deren Zugangsquote jedenfalls über dem unteren Quartil liegt), sondern die gleichzeitig einen hohen Anteil an stabil Erwerbsintegrierten unter diesen Neuzugängen aus Arbeitslosigkeit aufweisen (der Anteil der stabil Erwerbsintegrierten liegt über dem Median).
- Charakteristisch für Betriebe des **Betriebstyp B** ist, dass sie entweder nur wenig Arbeitslose in Relation zu ihrer Jahresbeschäftigung einstellen (niedrige AL Zugangsquote), gleichzeitig aber ein hoher Anteil dieser vormals Arbeitslosen stabil erwerbsintegriert ist, oder aber, dass sie eine mittlere bis hohe Zugangsquote an Arbeitslosen in Kombination mit einem niedrigen Anteil an stabil Erwerbsintegrierten aufweisen.
- **Betriebstyp C** umfasst Betriebe, die entweder keine Arbeitslosen einstellen, oder aber Arbeitslose einstellen, welche dann aber nicht stabil erwerbsintegriert sind (kein einziger von ihnen). Ebenfalls gehören Typ C Betriebe zu, bei denen eine niedrige Arbeitslosigkeitszugangsquote mit einem niedrigen Anteil stabil Erwerbsintegrierter zusammenfällt.

2017 verzeichneten 191.389 Betriebe Beschäftigungszugänge, davon 117.326 Betriebe (61%) mindestens einen Zugang aus Arbeitslosigkeit, wobei darin auch Beschäftigungszugänge von Arbeitskräften enthalten sind, die von ihren Dienstgebern in der Arbeitslosigkeit „geparkt“ wurden.¹⁵⁾ Wird zusätzlich die Belegschaftsgröße der Betriebe berücksichtigt, zeigt sich, dass diese 61% der Betriebe für 88% der im Jahr 2017 Beschäftigten Arbeitgeber waren; nach Zugängen betrachtet entfallen 89% aller Beschäftigungsaufnahmen auf diese Betriebe. Dennoch bleibt ein Potenzial an Betrieben, die dafür gewonnen werden können, Arbeitslose bei der Stellenbesetzung in Betracht zu ziehen.

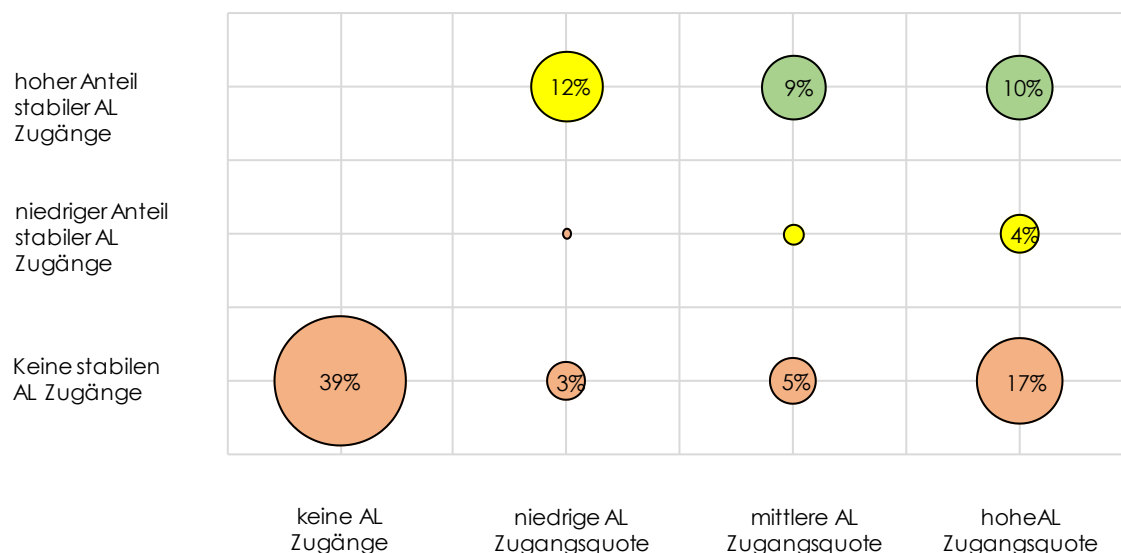
¹⁵⁾ Im Unterschied zu den Zahlen im vorherigen Abschnitt, wonach 54% der Betriebe mit Beschäftigungszugängen im Jahr 2017 Arbeitslosen eine Chance gaben, werden hier also auch Betriebe berücksichtigt, die ihre Arbeitskräfte in der Arbeitslosigkeit „parken“ (Recalls innerhalb von 365 Tagen und zwischenzeitlichen Phasen der Arbeitslosigkeit).

Immerhin 39% der Betriebe (74.063) haben im Jahr 2017 keinen einzigen, vormaligen Arbeitslosen, unter den Neuzugängen verzeichnet. Werden diese Betriebe aus der Betrachtung ausgeschlossen und nur jene betrachtet, die zumindest einen Arbeitslosen eingestellt haben, verteilt sich die Zugangsquote aus Arbeitslosigkeit wie folgt: Das untere Quartil weist eine betriebliche Zugangsquote für Arbeitslose von maximal 19,6% auf, der Median liegt bei 49,4%. Im Median sind 28,6% dieser Neuzugänge aus Arbeitslosigkeit mit einer stabilen Erwerbsintegration verbunden (siehe Übersicht 1).

Ergebnis

Gesamtwirtschaftlich betrachtet zählen 19% der Betriebe, die 2017 mindestens einen Beschäftigungszugang verzeichnet haben, zum Betriebstyp A – dieser Betriebstyp ist durch eine aus arbeitsmarktpolitischer Sicht wünschenswerte Rekrutierungspolitik gekennzeichnet, da Betriebe des Betriebstyps A einen vergleichsweise hohen Anteil an Arbeitslosen unter den Neuzugängen verzeichnen und obendrein ein hoher Anteil dieser Neuzugänge eine stabile Erwerbsintegration aufweist. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ungünstig fällt der Befund für Betriebe des Betriebstyps C aus, dem knapp zwei Drittel der Betriebe zuzurechnen sind – sie stellten 2017 entweder keinen einzigen Arbeitslosen ein, oder rekrutierten zwar aus dem Pool der Arbeitslosen, verzeichneten aber keinen oder einen geringen Anteil an stabil Erwerbsintegrierten unter den Zugängen aus Arbeitslosigkeit. Auf den mittleren Typ, Betriebstyp B, entfielen 16% der Betriebe.

Abbildung 8: Betriebe mit Beschäftigungszugängen 2017 nach Betriebstyp
Kategorisierung auf Basis stabiler Zugänge aus Arbeitslosigkeit

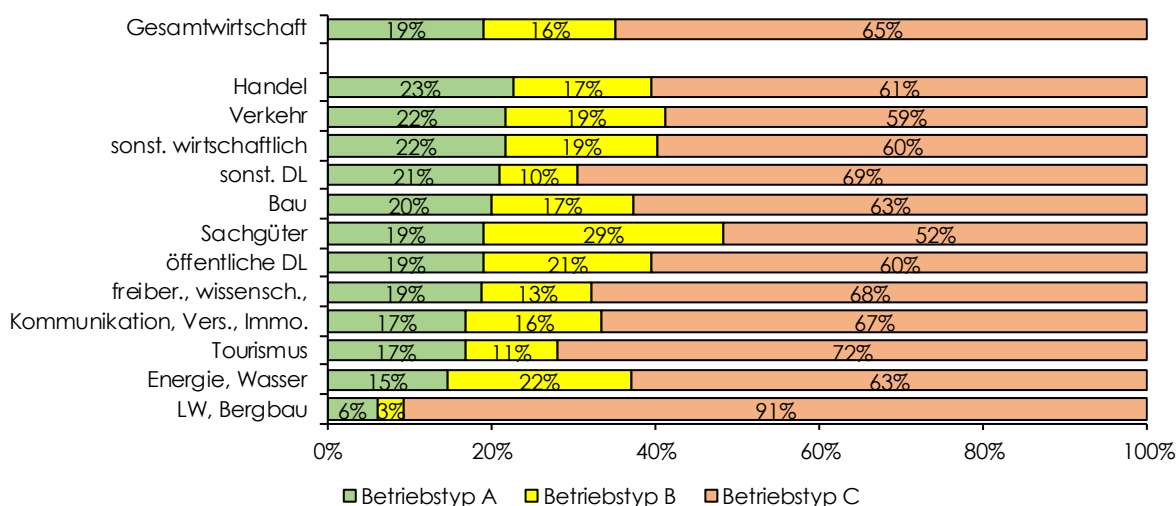


Q: WIFO INDI-DV. – Legende: Niedrige AL Zugangsquote definiert als AL Zugänge, gemessen an der Jahresdurchschnittsbeschäftigung, von maximal 19,6% (unteres Quartil der Betriebe mit AL Zugängen); mittlere AL Zugangsquote definiert als AL Zugangsquote größer als 19,6% und maximal 49,4% (über dem unteren Quartil, maximal der Medianwert); hohe AL Zugangsquote definiert als AL Zugangsquote über dem Medianwert (über 49,4%). Grenzwert zwischen einem niedrigen und einem hohen Anteil stabiler AL Erwerbsintegrierter ist der Median (28,6%). Die drei Betriebstypen sind mit unterschiedlichen Farben gekennzeichnet: Typ A grün, Typ B gelb, Typ C rot. Alle Zugänge, inkl. Wiedereinstellungen beim selben Dienstgeber mit zwischenzeitlicher Arbeitslosigkeitsperiode.

Nach Branchen betrachtet werden allerdings deutliche Unterschiede erkennbar (Abbildung 9): Einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Betrieben des Typs A weisen der Handel, der Verkehrssektor, die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, die sonstigen Dienstleistungen und das Bauwesen auf. Mit Ausnahme der sonstigen Dienstleistungen sind die genannten Branchen gleichzeitig durch einen unterdurchschnittlichen Anteil an Betrieben des Typs C gekennzeichnet. Den geringsten Anteil an Betrieben des Typs C gibt es in der Sachgütererzeugung (52% versus 65% in der Gesamtwirtschaft), den höchsten Anteil in der Branche Landwirtschaft und Bergbau mit 91%, gefolgt vom Tourismus (72%) – zwei Branchen, die starke, saisonale Beschäftigungsschwankungen verzeichnen. Der Branchenvergleich zeigt auch, dass nicht nur zwischen, sondern auch innerhalb der Branchen eine große Heterogenität im Rekrutierungsverhalten besteht.

Abbildung 9: Verteilung der Betriebe mit Beschäftigungszugängen 2017 nach Branchen und Betriebstyp

Kategorisierung auf Basis stabiler Zugänge aus Arbeitslosigkeit



Q: WIFO INDI-DV. Absteigend sortiert nach dem Anteil des Betriebstyps A.

Aufgrund der unterschiedlichen Größe der Betriebe liefert der Blick auf die Verteilung der Betriebe nach Betriebstypen ein unvollständiges Bild.¹⁶⁾ Die Frage lautete daher, wie repräsentativ diese Betriebstypen am Arbeitsmarkt sind. Die Repräsentativität wird, nachdem der Indikator auf die Zugänge abstellt, anhand der Verteilung der 1,883 Mio. Beschäftigungszugänge auf die Betriebstypen beurteilt.¹⁷⁾ Während zahlenmäßig Betriebe¹⁸⁾ des Typs C (65%) dominieren, überwiegen mit Blick auf die Beschäftigungszugänge Betriebe des Betriebstyps B (52%). Mit anderen Worten entfallen mehr als die Hälfte aller Beschäftigungszugänge auf Betriebe des Typs B, weitere 29% auf Typ C (siehe Abbildung 10). Der Grund für die Diskrepanz in den beiden Sichtweisen (Betriebsicht versus Beschäftigungszugangssicht) liegt darin, dass in Betrieben des

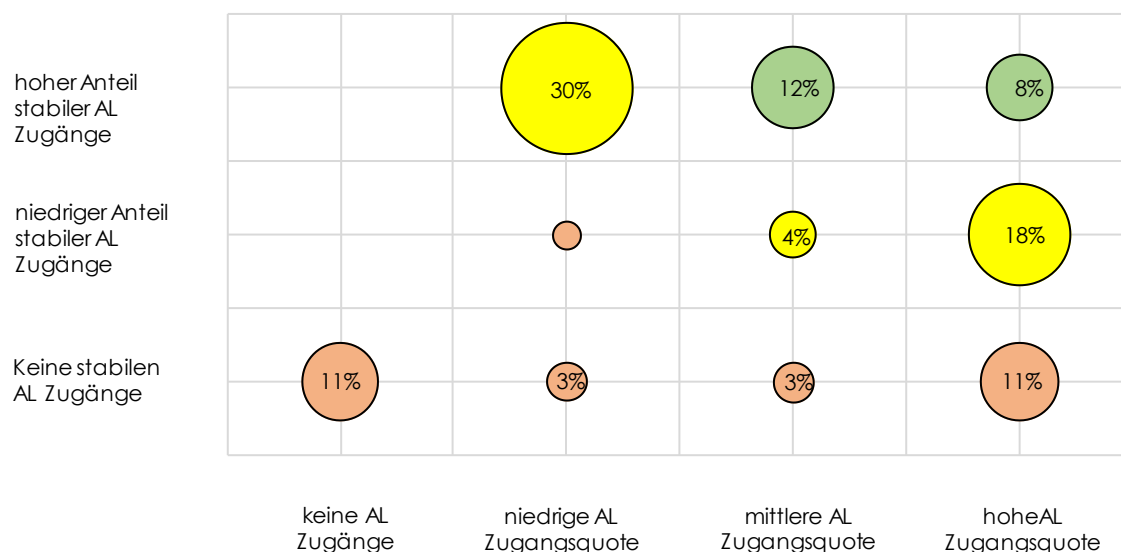
¹⁶⁾ So wird beim Blick auf die Verteilung der Zahl der Betriebe nicht differenziert zwischen beispielsweise einem 2-Personen-Betrieb mit einem stabilen Zugang aus Arbeitslosigkeit und einem 50-Personen-Betrieb mit 25 stabilen Zugängen aus Arbeitslosigkeit.

¹⁷⁾ Wie sich die Zahl der Beschäftigten auf die Betriebstypen verteilen, ist im Anhang, Abbildung 32, dargestellt.

¹⁸⁾ Zahl der Betriebe mit Beschäftigungszugängen 2017.

Betriebstyps B Großbetriebe überrepräsentiert und Kleinstbetriebe mit maximal 9 Beschäftigten unterrepräsentiert sind (siehe Abbildung 33 im Anhang).¹⁹⁾ In Betrieben des Typs C überwiegen dagegen Kleinstbetriebe und Kleinbetriebe mit 10 bis maximal 49 Beschäftigte.²⁰⁾ Die unterschiedliche Betriebsgrößenstruktur kommt auch in der durchschnittlichen Belegschaftsgröße der drei Betriebstypen zum Ausdruck: Betriebe des Betriebstyps B beschäftigten 2017 im Schnitt 72,0 Arbeitskräfte, Betriebe des Betriebstyps C dagegen nur 5,5 und Betriebe des Betriebstyps A 12,4 (Gesamtwirtschaft: 17,6)²¹⁾.

Abbildung 10: Verteilung der Beschäftigungszugänge 2017 nach Betriebstyp
Kategorisierung auf Basis stabiler Zugänge aus Arbeitslosigkeit



Q: WIFO INDI-DV. – Legende: Niedrige AL Zugangsquote definiert als AL Zugänge, gemessen an der Jahresdurchschnittsbeschäftigung, von maximal 19,6% (unteres Quartil der Betriebe mit AL Zugängen); mittlere AL Zugangsquote definiert als AL Zugangsquote größer als 19,6% und maximal 49,4% (über dem unteren Quartil, maximal der Medianwert); hohe AL Zugangsquote definiert als AL Zugangsquote über dem Medianwert (über 49,4%). Grenzwert zwischen einem niedrigen und einem hohen Anteil stabiler AL Erwerbsintegrierter ist der Median (28,6%). Die drei Betriebstypen sind mit unterschiedlichen Farben gekennzeichnet: Typ A grün, Typ B gelb, Typ C rot. Alle Zugänge, inkl. Wiedereinstellungen beim selben Dienstgeber mit zwischenzeitlicher Arbeitslosigkeitsepisode.

Innerhalb des Betriebstyps B, auf den das Gros der Zugänge (52%) entfällt, dominieren Betriebe, die eine Kombination aus vergleichsweise niedriger Arbeitslosigkeitszugangsquote und einem hohen Anteil an stabil erwerbsintegrierten Zugängen aus der Arbeitslosigkeit aufweisen (siehe Abbildung 10). 29% aller Beschäftigungszugänge 2017 werden Betrieben des Typs C zugeschrieben, also jener Kategorie von Betrieben, die sich hinsichtlich der Vermeidung und Reduktion von Arbeitslosigkeit nicht wünschenswert verhalten. Innerhalb des Typs C dominieren ei-

¹⁹⁾ Unter den Betrieben, die 2017 Beschäftigungszugänge verzeichneten, entfielen 1% auf Großbetriebe mit mindestens 250 Beschäftigte und 77% auf Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigte. In Betrieben des Betriebstyp B liegt der Anteil der Großbetriebe mit 5% deutlich höher, der Anteil der Kleinstbetriebe mit 26% deutlich niedriger.

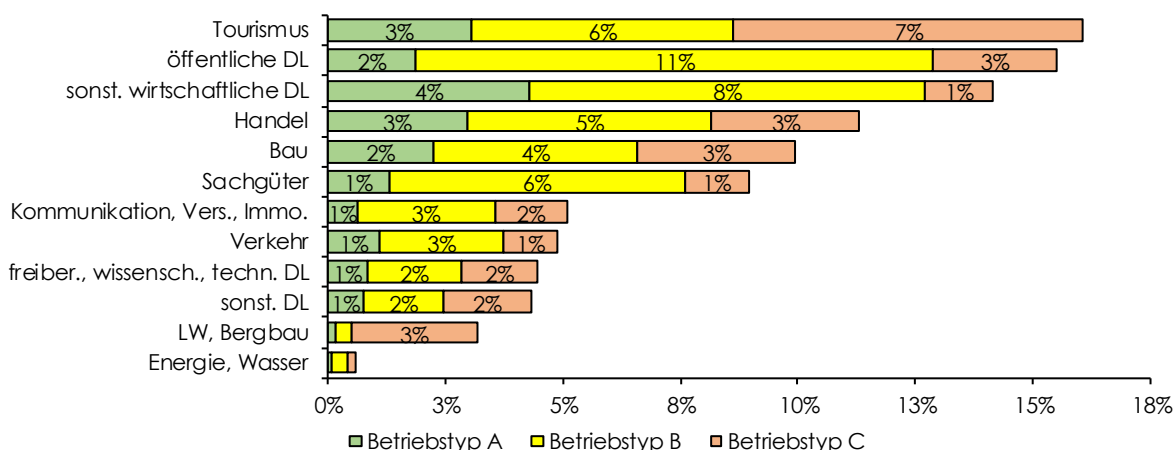
²⁰⁾ In Betrieben des Typs A sind 79% Kleinstbetriebe und 1% Großbetriebe; gemessen an ihren Beschäftigungszahlen entfallen 27% der Beschäftigten in diesem Betriebstyp auf Großbetriebe mit mindestens 250 Beschäftigten und 22% auf Kleinstbetriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten.

²¹⁾ Enthalten sind nur jene Betriebe, die 2017 einen Beschäftigungszugang verzeichnet haben. Werden alle Betriebe betrachtet, lag die durchschnittliche Zahl der MitarbeiterInnen bei 12,0.

nerseits Betriebe, die relativ viele Arbeitslose einstellen, aber ihnen gleichzeitig keine stabile Erwerbsintegration bieten, und andererseits Betriebe, die überhaupt keine Arbeitslosen einstellen. Die verbleibenden 19% der Zugänge finden in Betrieben statt, die als Betriebstyp A eingestuft wurden und folglich einen aus arbeitsmarktpolitischer Sicht positiven Beitrag zur Reduktion der Arbeitslosigkeit leisten.

Werden die Zugänge in den Betriebstypen zudem nach Sektoren gegliedert, zeigen sich die Eintrittspforten in den Arbeitsmarkt. Vor allem drei Branchen stechen mit anteilmäßig hohen Beschäftigungszugängen ins Auge: Der Tourismus, die öffentlichen Dienstleistungen²²⁾ und die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen²³⁾. Während die öffentlichen Dienstleistungen aufgrund ihrer Größe als Arbeitgeber – 26% aller Beschäftigten waren 2017 in dieser Branche tätig – eine hohe Zahl an Zugängen (15% aller gesamtwirtschaftlichen Zugänge) verzeichnen, taugt im Tourismus und den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen die hohe Umschlagsdynamik als Erklärung für die hohe Zahl an Zugängen. Beide Branchen sind für jeweils 6% der Beschäftigten Arbeitgeber, verzeichnen aber 16% bzw. 14% der gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungszugänge.

Abbildung 11: Verteilung der Beschäftigungszugänge 2017 nach Branchen und Betriebstyp
Kategorisierung auf Basis stabiler Zugänge aus Arbeitslosigkeit



Q: WIFO INDI-DV. Absteigend sortiert nach dem Anteil der Branchen an den gesamtwirtschaftlichen Zugängen.

Im Tourismus sind es die Saison- bzw. Wetterabhängigkeit in Verbindung mit den Ferienordnungen und den Kalendereffekten, die einen hohen Beschäftigungsumschlag bewirken. Gleichzeitig entfallen innerhalb der Branche überdurchschnittlich viele Zugänge auf Betriebe des Typs C (46% im Vergleich zu 29% in der Gesamtwirtschaft). Gemessen an den gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungszugängen 2017 entfallen 7% auf Tourismusbetriebe des Typs C – also auf jene Betriebe, die sich aus arbeitsmarktpolitischer Sicht nicht wünschenswert verhalten. Sie rekrutieren zwar aus dem Pool der Arbeitslosen, bieten diesen Arbeitskräften allerdings keine

²²⁾ Hierzu zählen die öffentliche Verwaltung, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie das Unterrichtswesen.

²³⁾ Den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen gehören die Vermietung von beweglichen Sachen, die Arbeitskräfteüberlassung, Reisebüros und Reiseveranstalter, die Gebäudebetreuung sowie der Garten- und Landschaftsbau und Wach- und Sicherheitsdienste zu.

stabile Erwerbsintegration²⁴). Gleichzeitig gibt es auch im Tourismus Betriebe, die sich aus arbeitsmarktpolitischer Sicht positiv in Hinblick auf die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit verhalten, sprich Arbeitslose einstellen (mittlere oder hohe Zugangsquote aus Arbeitslosigkeit) und gleichzeitig einem vergleichsweise hohen Anteil unter ihnen eine stabile Erwerbsintegration bieten: Gesamtwirtschaftlich betrachtet entfallen 3% der Beschäftigungszugänge (gut 57.000 Zugänge 2017) auf solche Tourismusbetriebe des Typs A.

Die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen sind, ebenso wie der Tourismus, eine quantitativ bedeutende Eintrittspforte in den Arbeitsmarkt. Ähnlich dem Tourismus ist für die Branche ein sehr hoher Beschäftigungsumschlag – d. h. überdurchschnittlich viele Beschäftigungszugänge in Relation zu ihrem Beschäftigungsbestand – charakteristisch. Anders als im Tourismus dominieren allerdings nicht Betriebe des Typs C, sondern Betriebe des Typs B – auf sie entfallen 8% aller gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungszugänge, auf Betriebe des Typs C dagegen nur 1%.²⁵) Ein genauerer Blick auf die Zusammensetzung des Betriebstyp B gibt näheren Aufschluss über das Rekrutierungsverhalten: Ein Gutteil dieser Betriebe (81%) rekrutiert unter Arbeitslosen mit einer entsprechend hohen Zugangsquote aus Arbeitslosigkeit; unter diesen Neuzugängen aus Arbeitslosigkeit weist aber ein unterdurchschnittlicher Anteil eine stabile Erwerbsintegration auf. Damit unterscheiden sich Betriebe des Typs B in den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen vom gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt: In der Gesamtwirtschaft dominieren nämlich Betriebe, die vergleichsweise wenig Beschäftigte aus der Arbeitslosigkeit heraus einstellen; wenn sie jedoch vormals Arbeitslose beschäftigen, weist ein hoher Anteil dieser Personen eine stabile Erwerbsintegration auf (58%).

²⁴) Innerhalb der Typ C Tourismusbetriebe rekrutieren 66% aus dem Pool der Arbeitslosen, bieten diesen Arbeitskräften allerdings keine stabile Erwerbsintegration (Vergleichswert in der Gesamtwirtschaft 41%). Betriebe des Typs C, die keinen einzigen Zugang aus Arbeitslosigkeit verzeichnen, sind im Tourismus dagegen unterrepräsentiert.

²⁵) Innerhalb der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen entfallen 59% der Beschäftigungszugänge auf Betriebe des Typs B (Tourismus 35%) und 10% auf Betriebe des Typs C (Tourismus 46%); die Vergleichswerte in der Gesamtwirtschaft liegen bei 52% bzw. 29%.

6. Dimension 2: Beschäftigungsabgänge

Das Wichtigste in Kürze

- Hohe Bedeutung von Wiedereinstellungen beim selben Dienstgeber
 - 13,7% aller 1,790 Mio. Beschäftigungsbeendigungen des Jahres 2017 führten innerhalb eines Jahres zu einer Wiedereinstellung beim selben Dienstgeber, mit Phasen der Arbeitslosigkeit zwischen Beschäftigungsabgang und neuerlichem Zugang („Recall“)
 - Dieses „Parken“ in Arbeitslosigkeit wurde 2017 von 27% aller Betriebe als Flexibilitätsstrategie genutzt
- Sehr große Unterschiede in der Belastung der Arbeitslosenversicherung durch Betriebe
 - Zwar sind branchenspezifische Muster erkennbar, aber gleichzeitig gibt es eine große Heterogenität in den Branchen
 - Potential für Internalisierung der Kosten
- Selbst nach Ausschluss von Recalls gehen viele Arbeitskräfte aus der Beschäftigung in Arbeitslosigkeit über
 - 26% aller Abgänge münden in der Arbeitslosigkeit
 - 14% aller Abgänge in Arbeitslosigkeit entfallen auf Risikogruppen für längere Arbeitslosigkeit (geringe Qualifikation, höheres Erwerbsalter, gesundheitliche Beeinträchtigung)
 - Potenzial für präventive Arbeitsmarktpolitik

6.1 Gesamtüberblick

In der zweiten Dimension liegt der Fokus auf den Beschäftigungsabgängen, also auf Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen. Von einem Beschäftigungsabgang wird gesprochen, wenn ein voll sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Hauptverbandsdatensatz endet. Kurze Unterbrechungen eines Beschäftigungsverhältnisses beim selben Arbeitgeber im Ausmaß von maximal sieben Tagen werden nicht als Abgang gewertet, sondern als durchgängig aufrechtes Beschäftigungsverhältnis angesehen.²⁶⁾ Gemäß dieser Abgrenzung wurden 2017 knapp 1,790 Mio. Beschäftigungsverhältnisse aufgelöst; gemessen an der Jahresdurchschnittsbeschäftigung entspricht dies einer Abgangsquote von 50%. Damit ist, statistisch betrachtet, jedes zweite Beschäftigungsverhältnis beendet worden. Wie bereits in Kapitel 3 gezeigt wurde, konzentriert sich der Umschlag jedoch auf ein kleines Segment am Arbeitsmarkt, das mehr als eine Beschäftigungsbeendigung im Jahr verzeichnet, während 75% der Beschäftigungsverhältnisse das ganze Jahr über aufrecht sind.

Bedeutung von Recalls

Ein nicht unbeträchtlicher Teil (30,5% im Jahr 2017) der aufgelösten Beschäftigungsverhältnisse wird innerhalb eines Jahres beim selben Dienstgeber wieder neu begründet (siehe Übersicht 11 im Anhang). Darunter fallen auch Beschäftigungsverhältnisse, die infolge von Karenzen (etwa Bildungskarenz, Elternkarenz) oder infolge des Präsenz- oder Zivildienstes unterbrochen werden. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht problematisch sind jene Wiederbeschäftigungen

²⁶⁾ Das um Lücken bereinigte Beschäftigungsverhältnis erhält als Anfangsdatum das Anfangsdatum der zeitlich zuerst auftretenden Episode und als Enddatum das Enddatum der letzten Episode beim selben Dienstgeber.

beim selben Dienstgeber, die durch eine Arbeitslosigkeitsepisode zwischen Abgang und Wiederbeschäftigung charakterisiert sind. Auf sie entfielen 2017 13,7% aller Beschäftigungsabgänge.

Werden Arbeitskräfte zwischen zwei Beschäftigungsepisoden beim selben Dienstgeber in der Arbeitslosigkeit „geparkt“, entstehen einerseits unmittelbar Mehrkosten für die Arbeitslosenversicherung, und andererseits mittel- bis längerfristig negative Auswirkungen auf die Beschäftigungsintegration der Betroffenen (Eppel – Horvath – Mahringer, 2018). Mit dem „Zwischenparken“ von Arbeitskräften in der Arbeitslosigkeit werden kurzfristige Schwankungen des Arbeitskräftebedarfs ausgeglichen: Der Betrieb reduziert in einer Phase mit geringerer Kapazitätsauslastung seinen Personalstand und zugleich die Personalkosten; sobald der Personalbedarf wieder steigt, stellt der Betrieb bewährte Arbeitskräfte mit firmenspezifischem Know-how wieder ein und spart sich Kosten für Personalsuche, Personalauswahl und Einschulung. Das Auslastungsrisiko der Betriebe wird durch diese personalpolitische Strategie auf die Arbeitslosenversicherungsgemeinschaft abgewälzt (Eppel – Mahringer, 2019).

Aus einer betrieblichen Perspektive verzeichneten 27% aller Betriebe mit Beschäftigungsabgängen 2017 mindestens einen Beschäftigungsabgang, der nach einer Phase der Arbeitslosigkeit innerhalb von 365 Tagen zu einer Wiedereinstellung führte (Recall). Deutlich höher ist der Anteil an Recall-Betrieben im Bauwesen (50%), gefolgt vom Tourismus (44%), dem Verkehrswesen (37%) sowie den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (37%). Am anderen Ende der Verteilung finden sich die freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (9%) sowie die Branche Kommunikation, Versicherung und Immobilien (10%), wo Wiederbeschäftigungen (unterbrochen durch Arbeitslosigkeit) eine untergeordnete Rolle spielen (siehe auch Abbildung 35). Nach Betriebsgröße zeigt sich ein positiver Zusammenhang: je mehr MitarbeiterInnen ein Betrieb beschäftigt, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass es sich um einen Recall-Betrieb handelt.

Beschäftigungsabgänge in Arbeitslosigkeit

Von allen 1,790 Mio. Beschäftigungsbeendigungen 2017 traten 35% in Arbeitslosigkeit²⁷⁾ über, alleine gut 6% in Langzeitbeschäftigungslosigkeit (siehe Abbildung 34). Weitere 30% wechselten den Arbeitgeber²⁸⁾ und knapp 3% begannen mit dem Präsenz- oder Zivildienst oder haben sich selbständig gemacht. Da, wie bereits dargestellt, der Abgang in die Arbeitslosigkeit ein Resultat einer personalpolitischen Strategie sein kann, wonach Arbeitskräfte in der Arbeitslosigkeit „geparkt“ werden ehe sie bei einem neuerlichen Personalbedarf vom Betrieb wiedereingestellt werden, werden im Folgenden derartige Abgänge aus der Betrachtung ausgeschlossen. Die

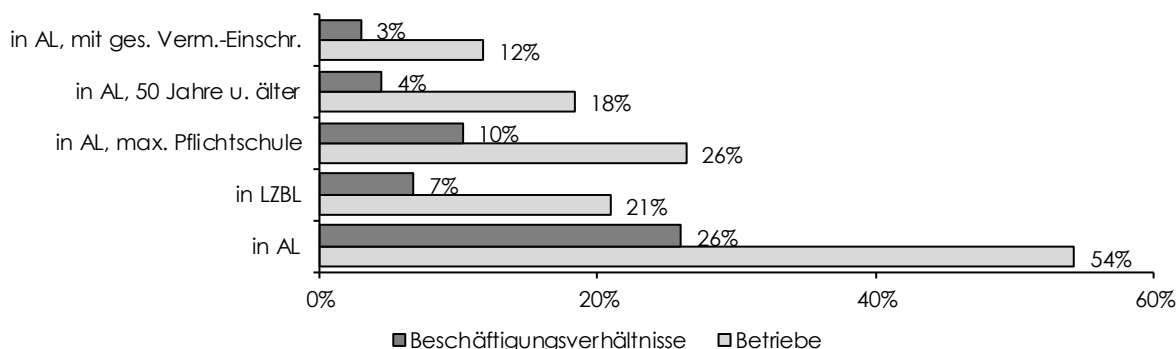
²⁷⁾ Unterschieden wird zwischen Kurzarbeitslosigkeit und Langzeitbeschäftigungslosigkeit. Kurzarbeitslos sind Personen in der Nachkarriere, wenn sie in den zwei Wochen nach dem Beschäftigungsabgang mindestens einen Tag arbeitslos (nur AL, SC, LS) sind, ihr Arbeitslosigkeitsgeschäftsfall netto nicht länger als 365 Tage dauert und ausgehend vom ersten Arbeitslosigkeitstag in den zwei Wochen nach dem Beschäftigungsabgang die Arbeitslosigkeitsepisode entweder nicht länger als 14 Tage (sehr kurze Arbeitslosigkeit) oder länger als 14 Tage (kurze Arbeitslosigkeit) durchgehend aufrecht ist.

²⁸⁾ Ein Jobwechsel ist folgendermaßen definiert: In den zwei Wochen nach Beschäftigungsbeendigung keine Arbeitslosigkeit (AL, SC, LS) und mindestens ein Tag in einer anderen sozialversicherungspflichtigen (unselbständigen) Beschäftigung.

Zahl der betrachteten Abgänge reduziert sich dadurch um 13,7% auf 1,544 Mio., die Zahl der Betriebe sinkt nur geringfügig um 5,3% auf gut 180.000.

Aus einer betrieblichen Sicht verzeichneten 21% der gut 180.000 Betriebe mit Beschäftigungsabgängen 2017 keinen einzigen Abgang in Arbeitslosigkeit, 25% der Betriebe weder 2017, noch in den fünf Jahren²⁹⁾ zuvor (siehe Abbildung 36 im Anhang). Umgekehrt endete in mehr als der Hälfte (54%) der Betriebe, die 2017 einen oder mehrere Beschäftigungsabgänge verzeichneten, mindestens eine Beschäftigungsbeendigung in Arbeitslosigkeit – ausgedrückt in Beschäftigungsverhältnissen folgte in 26% der Beschäftigungsbeendigungen eine Phase der Arbeitslosigkeit (ohne Recalls); 7% der Beschäftigungsabgänge waren in der Nachkarriere langzeitbeschäftigungslos.

Abbildung 12: Anteil der Betriebe mit mindestens einem Abgang in Arbeitslosigkeit, nach Vermittlungseinschränkung der Beschäftigungsabgänge



Q.: WIFO INDI-DV. – Beschäftigungsabgänge 2017, die nicht zu einer Wiederbeschäftigung beim selben Dienstgeber innerhalb von 365 Tagen mit Arbeitsloskeitsphasen zwischen Abgang und neuerlichem Zugang führen. Dargestellt sind nur Betriebe mit Beschäftigungsabgängen.

Nach persönlichen Charakteristika der Arbeitsloskeitsabgänge differenziert (siehe Abbildung 12), entfielen 4% aller Arbeitsloskeitsabgänge 2017 (ohne Recalls) auf Ältere (50 Jahre oder älter, rund 69.000), 10% auf Arbeitskräfte mit maximal Pflichtschulabschluss (gut 158.000) und 3% auf Arbeitskräfte mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen (knapp 45.000) – also auf jene Gruppen, die ein besonders hohes Risiko aufweisen, langzeitbeschäftigungslos zu werden. In Summe entfielen 14% der Abgänge in Arbeitslosigkeit auf Risikogruppen für längere Arbeitslosigkeit (mindestens eine Vermittlungseinschränkung). Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht bietet sich somit Potenzial für präventive Maßnahmen zum Erhalt von bestehenden Arbeitsplätzen für Ältere und gesundheitlich Belastete an. Darunter fallen Themen wie altersgerechte Arbeitsorganisation, Gesundheitsvorsorge und Einbindung in den Rehabilitationsprozess kranker MitarbeiterInnen. Dies gilt umso mehr, als die Zahl der Älteren, etwa aufgrund der demographischen Entwicklung und des Schließens vorzeitiger Austrittspfade aus dem Erwerbsleben, steigt und – da ältere Menschen häufiger von gesundheitlichen Einschränkungen betroffen sind – damit auch die Zahl der gesundheitlich beeinträchtigten Personen im Arbeitskräfteangebot zunehmen wird (Eppel et al., 2017).

²⁹⁾ Einschränkung muss allerdings auf die Möglichkeit hingewiesen werden, dass Betriebe mit Beschäftigungsabgängen 2017, zwischen 2013 und 2016 nicht nur keinen einzigen Beschäftigungsabgang in Arbeitslosigkeit verzeichnet haben, sondern unter Umständen überhaupt keinen Beschäftigungsabgang.

6.2 Hauptindikator: Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung

Das Einstellungs- und Kündigungsverhalten der Unternehmen beeinflusst das Arbeitslosigkeitsrisiko der Arbeitskräfte und die Kosten für die Arbeitslosenversicherung. Um Betriebe in Hinblick auf eine eher Arbeitslosigkeit vermeidende oder eher Arbeitslosigkeit begünstigende Personalpolitik zu segmentieren, wurde die betriebliche Inanspruchnahme³⁰⁾ der Arbeitslosenversicherung als Indikator gewählt.

Die Konstruktion des Indikators lehnt sich an dem in den USA zum Einsatz kommenden Experience Rating in der Arbeitslosenversicherung an. Dreh- und Angelpunkt ist die unterschiedlich starke Inanspruchnahme der Existenzsicherungsleistungen in der Arbeitslosenversicherung, ausgelöst durch das Kündigungsverhalten der Unternehmen und die damit verbundene Quersubventionierung zwischen den Betrieben. Anders als im Fall pauschaler Arbeitgeberbeiträge werden bei einem Experience Rating in der Arbeitslosenversicherung die Risiken und Kosten von Arbeitslosigkeit stärker internalisiert, sprich den Verursachern angelastet. Um dieses Ziel zu erreichen, wird der Beitragssatz in der Arbeitslosenversicherung erfahrungsbasiert und risikoabhängig gestaltet: Je mehr ehemalige MitarbeiterInnen eines Betriebs Arbeitslosengeld beziehen, desto höher fällt der Beitragssatz für den Betrieb aus. Dadurch soll *Eppel – Mahringer* (2018) zufolge, ein Anreiz geschaffen werden „[...] nicht notwendige Kündigungen durch eine geänderte Personalpolitik zu vermeiden und stattdessen Arbeitskräfte kontinuierlicher – auch über Zeiten geringerer Nachfrage hinweg – auszulasten. Unternehmen, die häufig Beschäftigungsverhältnisse aussetzen, tragen dann in Form höherer Versicherungsbeiträge die Konsequenzen ihres Verhaltens stärker selbst und passen ihre Personalpolitik an diese geänderte Kostenstruktur an. So könnte verhindert werden, dass suboptimal viele Beschäftigungsverhältnisse ausgesetzt werden. Der dadurch bedingte Beschäftigungsumschlag, die Arbeitslosigkeit und die Folgebelastungen für die Arbeitslosenversicherung sinken.“

Definition

In den USA kommen in allen Bundesstaaten Experience-Rating-Modelle in der Arbeitslosenversicherung – mit Mindest- und Höchstbeitragssätzen – zum Einsatz. Für die Berechnung des Beitragssatzes gibt es vier unterschiedliche Ansätze bzw. Kombinationen davon (für eine nähere Darstellung der Systeme sowie deren Unterschiede und Gemeinsamkeiten siehe *Eppel – Mahringer*, 2018). Für den Unternehmensmonitor wurde auf die „Benefit-Ratio-Methode“ zurückgegriffen, ein Ansatz, der in 18 Bundesstaaten Anwendung findet (Stand 2018). Hierbei wird das ausbezahlte Arbeitslosengeld in Relation zur Lohnsumme gesetzt, um Unterschieden in der Betriebsgröße Rechnung zu tragen; herangezogen werden die Zahlungsströme der letzten drei Jahre. Der auf diese Weise ermittelte Wert kann als Beitragssatz auf die beitragspflichtige Jahreslohnsumme angesehen werden (*Felderer – Hofer – Schuh*, 1999).

³⁰⁾ Streng genommen sind es arbeitslose Personen, die Leistungen der Arbeitslosenversicherung in Anspruch nehmen. Die Unternehmen beeinflussen jedoch mit ihrer Personalpolitik das Risiko der Arbeitslosigkeit und damit verbundene Kosten für die Arbeitslosenversicherung. Deshalb lässt sich vereinfachend von einer Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung durch die Betriebe sprechen.

Die Ermittlung des Indikators im Unternehmensmonitor erfolgt in drei Schritten:

- (1) Im ersten Schritt wurde für all jene Personen, die Existenzsicherungsleistungen (Arbeitslosengeld und Notstandshilfe) in den Jahren 2015 bis 2017 bezogen haben, der letzte Arbeitgeber gesucht.³¹⁾ In weiterer Folge wurden dem letzten Arbeitgeber diese Existenzsicherungsleistungen zugeschrieben; eine pragmatische Vorgehensweise, die nicht als Empfehlung für eine Ausgestaltung eines Experience-Rating-Systems zu verstehen ist. Würden in der Praxis dem letzten Betrieb – unabhängig etwa von der Beschäftigungsdauer – die Kosten der Arbeitslosigkeit seiner ehemaligen MitarbeiterInnen aufgebürdet werden, könnten sich die Zugangschancen für Arbeitskräfte mit hohem Arbeitslosigkeitsrisiko verschlechtern. Betriebe hätten einen negativen Anreiz, Arbeitslose mit Vermittlungseinschränkung, etwa Langzeitbeschäftigungslose oder Arbeitskräfte mit gesundheitlichen Einschränkungen, einzustellen.
- (2) Im zweiten Schritt wurde auf Betriebsebene die Summe der Existenzsicherungszahlungen der Jahre 2015 bis 2017 durch die Summe der Beitragsgrundlagen laut Hauptverband in den Jahren 2015 bis 2017 dividiert.
- (3) Im dritten Schritt wurde auf Basis der Verteilung der betrieblichen Benefit-Ratio-Werte (alle Betriebe mit mindestens einem Beschäftigten im Jahr 2017, auch jene ohne Beschäftigungsabgänge im Betrachtungsjahr), die Betriebe entlang der Quartilsgrenzen³²⁾ in drei Kategorien eingeteilt.

Betriebe, die im Jahr 2017 mindestens ein unselbständiges, voll sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis gemeldet haben, hatten im Durchschnitt ein Benefit-Ratio von 10,7%. Das bedeutet, dass die ihnen zuzuordnenden Existenzsicherungsleistungen der Jahre 2015 bis 2017 10,7% ihrer Lohnsumme (Summe der Beitragsgrundlagen) im selben Zeitraum betrug. Der Median lag mit 0,8% deutlich darunter – das bedeutet, dass eine nicht unbeträchtliche Zahl an Betrieben ein Benefit-Ratio von Null verzeichnete (über 124.000 Betriebe bzw. 41%), sprich keine Kosten im Arbeitslosenversicherungssystem verursacht haben. Unter den Betrieben, die Beschäftigungsabgänge im Jahr 2017 verzeichneten, fiel das durchschnittliche Benefit-Ratio mit 14,6% um ein gutes Drittel höher aus. Deutlich höher fiel auch der Median des Benefit-Ratio in Betrieben mit Beschäftigungsabgängen aus.

Übersicht 3: Verteilung der Benefit-Ratio-Werte, Betriebe 2017

	Anzahl	Durchschnitt	0,25-Quartil	Median	0,75-Quartil
Alle Betriebe 2017	299.613	0,107	0,000	0,008	0,068
Betriebe mit Abgängen 2017	190.432	0,146	0,002	0,030	0,105

Q.: WIFO INDI-DV. – Das Benefit-Ratio entspricht der Summe an Existenzsicherungsleistungen zwischen 2015 und 2017, dividiert durch die Lohnsumme im gleichen Zeitraum. Es wird pro Betrieb berechnet, wobei Arbeitslosengeld- und Notstandshilfezahlungen immer dem letzten Arbeitgeber zugeordnet werden.

³¹⁾ Zwischen 2015 und 2017 wurden in Summe 10,344 Mrd. € an Arbeitslosengeld und Notstandshilfe in Österreich ausbezahlt (Homepage Sozialministerium: <https://www.dnet.at/ellis/Gebahrung.aspx>). In den verwendeten Daten des AMS konnten 10,261 Mrd. € (99% aller Ausgaben) Dienstgebern zugeordnet werden.

³²⁾ Quartile teilen eine Verteilung in vier gleich große Gruppen auf. Im Fall der Benefit-Ratio-Werte werden diese in aufsteigender Reihenfolge sortiert. Das untere Quartil (1. Quartil oder 0,25-Quartil) umfasst die unteren 25% der Werte. Der Median (2. Quartil oder 0,50-Quartil) teilt die Benefit-Ratio-Werte in zwei gleich große Gruppen.

Folgende Betriebstypen wurden gebildet:

- **Betriebstyp A** umfasst Betriebe, die das Arbeitslosenversicherungssystem nicht oder nur wenig in Anspruch nehmen; sie weisen einen Benefit-Ratio-Wert unterhalb des Medians (0,50-Quartils) auf.
- **Betriebstyp B** umfasst Betriebe, die durch eine mittlere Inanspruchnahme des Arbeitslosenversicherungssystems gekennzeichnet sind; sie weisen einen Benefit-Ratio-Wert zwischen dem Median und dem 0,75-Quartil auf.
- **Betriebstyp C** enthält Betriebe, die eine hohe Inanspruchnahme des Arbeitslosenversicherungssystems aufweisen; ihr Benefit-Ratio-Wert liegt über dem 0,75-Quartil.

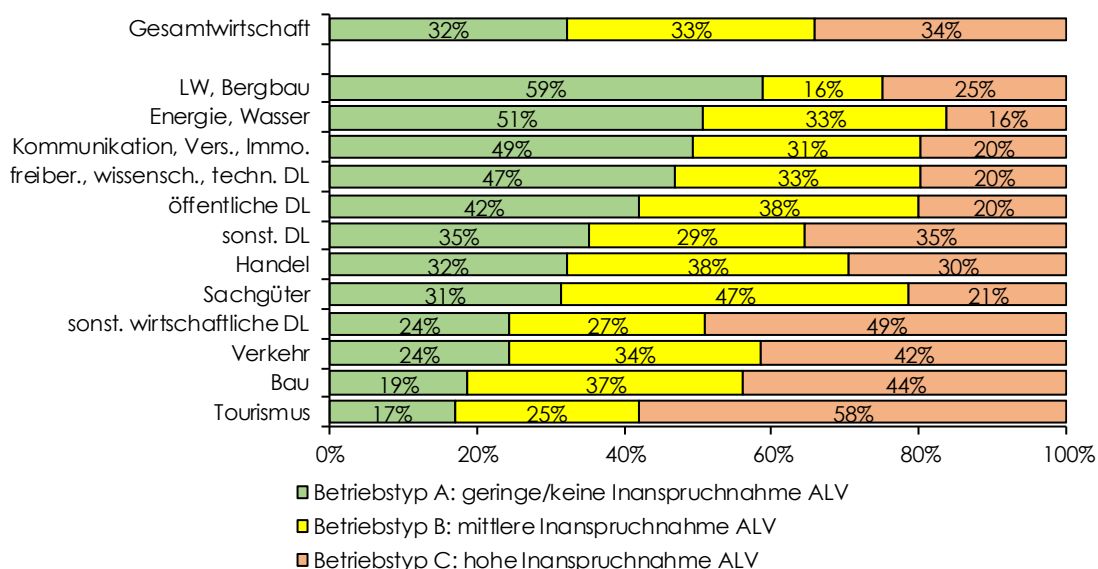
Während die Kategorisierung der Betriebe auf Basis aller Betriebe mit mindestens einem Beschäftigten im Jahr 2017 erfolgt, werden im Folgenden nur jene Betriebe beschrieben, die mindestens einen Beschäftigungsabgang im Jahr 2017 verzeichneten. Letzteres traf auf knapp 64% aller Betriebe im Jahr 2017 zu; sie sind Arbeitgeber für 94% der Beschäftigten.

Ergebnis

Gesamtwirtschaftlich betrachtet verteilt sich die Zahl der Betriebe mit Beschäftigungsabgängen gleichmäßig auf die drei definierten Betriebstypen. Nach Sektoren betrachtet, zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede in der Verbreitung der drei Betriebstypen.

Abbildung 13: Betriebstypen auf Basis der Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung, nach Branchen

Betriebe mit Beschäftigungsabgängen 2017



Q.: WIFO INDI-DV. – Verteilung der gut 190.000 Betriebe mit Beschäftigungsabgängen im Jahr 2017 auf die drei Betriebstypen je Branche.

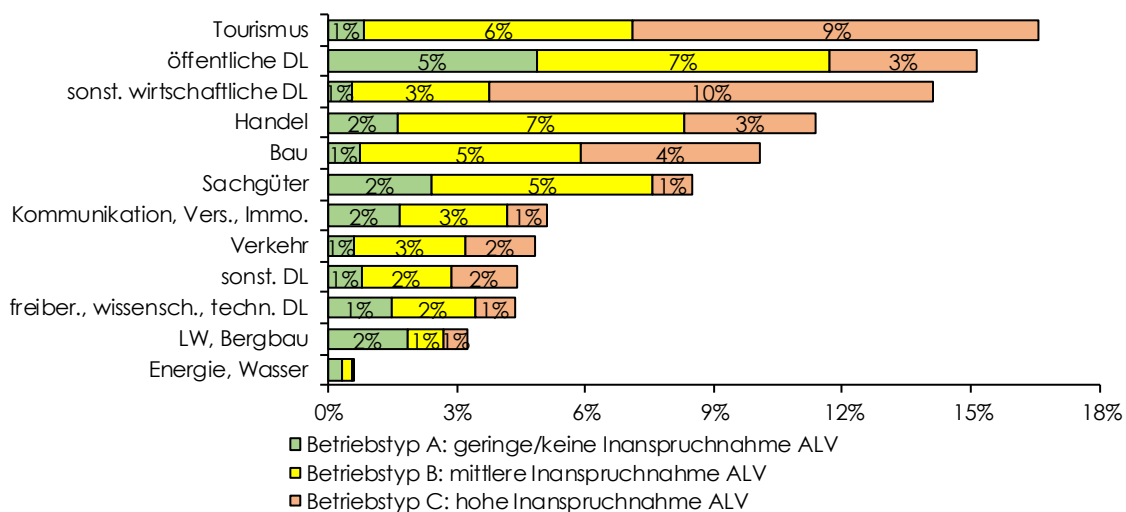
Zu den Branchen, in denen ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Betrieben das Arbeitslosenversicherungssystem relativ wenig belastet (Betriebstyp A) und damit ein aus arbeitsmarktpolitischer Sicht günstiges Verhalten an den Tag legt, zählen die Energie- und Wasserwirtschaft,

die Branchen Kommunikation, Versicherung und Immobilien sowie freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, öffentliche Dienstleistungen und sonstige Dienstleistungen. Überdurchschnittlich viele Betriebe im Bereich Landwirtschaft und Bergbau zählen ebenfalls zum Betriebstyp A. In der Landwirtschaft dürfte hier jedoch die starke Bedeutung der (ausländischen) Erntehelfer, die aufgrund der kurzen Beschäftigungszeiten keine Ansprüche auf Arbeitslosengeld erwerben und am Ende des Beschäftigungsverhältnisses wieder in ihre Heimatländer zurückkehren, ausschlaggebend sein. Anders dagegen das Bild in den Saisonbranchen Tourismus und Bauwirtschaft, wo ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Betrieben das Arbeitslosenversicherungssystem relativ stark belastet. Ähnliches gilt ferner für den Verkehrssektor und die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, allen voran die Arbeitskräfteüberlassung. Dabei handelt es sich zugleich um jene Branchen, die einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Arbeitskräften temporär in der Arbeitslosigkeit „parken“ und innerhalb von 365 Tagen wieder einstellen.

Doch selbst innerhalb der Branchen gibt es Variation: So etwa im Tourismus, wo zwar überdurchschnittlich viele Betriebe das Arbeitslosenversicherungssystem in Anspruch nehmen, es gleichzeitig aber auch Betriebe gibt, die dem Arbeitslosenversicherungssystem relativ geringe oder keine Kosten verursachen.

Da sich jedoch die Zahl der Betriebe und die Zahl der Beschäftigungsabgänge nicht gleichmäßig über die Branchen verteilen, sind Aussagen über die arbeitsmarktpolitische Bedeutung der drei Betriebstypen erst dann möglich, wenn die Verteilung der Beschäftigungsabgänge auf die Betriebstypen und Branchen in den Mittelpunkt gerückt wird (siehe Abbildung 14). Gesamtwirtschaftlich betrachtet, werden 19% der Beschäftigungsabgänge in Betrieben verzeichnet, die das Arbeitslosenversicherungssystem wenig bis gar nicht in Anspruch nehmen (Betriebstyp A). Weitere 43% der Beschäftigungsabgänge entfallen auf Betriebe mit einem mittleren Benefit-Ratio (Betriebstyp B), 38% auf Betriebe mit einem hohen Benefit-Ratio (Betriebstyp C).

Abbildung 14: Verteilung der Abgänge 2017 nach Branchen und Betriebstypen, entsprechend der Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung



Q.: WIFO INDI-DV. – Verteilung der rund 1,790 Mio. Abgänge auf die drei Betriebstypen. Die Summe der Prozentsätze ergibt 100% (nicht abgebildet ist Branche „unbekannt“). Sortiert nach der Zahl der Abgänge.

17% aller Abgänge des Jahres 2017 entfielen auf den Tourismus; im Vergleich zur Größe der Branche (Anteil von 6% an der gesamtwirtschaftlichen Beschäftigung) ein überdurchschnittlich hoher Anteil, der die hohe Abgangsquote im Tourismus widerspiegelt (siehe auch Übersicht 4). Mehr als die Hälfte der Abgänge im Tourismus (59%) entfiel auf Betriebe, die aus arbeitsmarktpolitischer Sicht eine ungünstige Personalpolitik mit einer hohen Inanspruchnahme des Arbeitslosenversicherungssystems betreiben (Betriebstyp C). Lediglich 5% der Abgänge im Tourismus fand in Betrieben statt, die sich durch eine geringe Inanspruchnahme des Arbeitslosenversicherungssystems auszeichnen (Betriebstyp A) – das ist deutlich weniger als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt (19%) und deutlich weniger, als es dem Anteil der Betriebe dieses Betriebstyps in der Tourismusbranche (17%) entspricht. Mit ein Grund dürfte der überdurchschnittlich hohe Anteil an Kleinbetrieben (1 bis 9 Beschäftigte) in den Betrieben des Typs A sein (97% Kleinbetriebe). Einen ähnlich geringen Anteil an Abgängen in Betriebstyp A verzeichnen sonst lediglich die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (hierzu zählt etwa der Arbeitskräfteverleih) sowie die Bauwirtschaft.

Übersicht 4: Verteilung der Beschäftigungsabgänge 2017 nach Betriebstyp, entsprechend der Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung

	Betriebstyp: Inanspruchnahme ALV Verteilung der Abgänge			Gesamtwirtschaftliche Verteilung	
	A geringe	B mittlere	C hohe	Abgänge	Bestand
Energie, Wasser	50%	40%	10%	1%	1%
Landwirtschaft, Bergbau	57%	25%	18%	3%	1%
Freiberuflich, wissenschaftlich, techn. DL	35%	43%	22%	4%	5%
Sonstige Dienstleistungen	18%	46%	36%	4%	4%
Verkehr	13%	52%	35%	5%	5%
Kommunikation, Versicherung, Immobilien	35%	47%	18%	5%	8%
Sachgüter	30%	59%	11%	8%	16%
Bau	8%	49%	43%	10%	7%
Handel	15%	57%	28%	11%	14%
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	4%	22%	74%	14%	6%
Öffentliche Dienstleistungen	33%	44%	23%	15%	26%
Tourismus	5%	36%	59%	17%	6%
Gesamtwirtschaft (inkl. „unbekannt“)	19%	43%	38%	100%	100%

Q.: WIFO INDI-DV. – Branche „unbekannt“ nicht ausgewiesen (2% der Abgänge und 2% der Beschäftigung). Aufsteigend sortiert nach dem Anteil der Abgänge.

Die zweithöchste Zahl an Beschäftigungsabgängen (15%) entfällt auf die öffentlichen Dienstleistungen; diese Branche war 2017 Arbeitgeber für 26% der Beschäftigten und damit quantitativ weitaus bedeutsamer als der Tourismus. Deutlich günstiger als im Tourismus fällt die Verteilung der Abgänge auf die drei Betriebstypen aus: Ein Drittel der Beschäftigungsabgänge in den öffentlichen Dienstleistungen entfällt auf Betriebe, die das Arbeitslosenversicherungssystem relativ wenig belasten (Betriebstyp A) – ein überdurchschnittlich hoher Wert im gesamtwirtschaftlichen Vergleich und vergleichbar mit den beiden Branchen freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen sowie Kommunikation, Versicherungs- und Immobilienwirtschaft.

Eine ähnlich hohe Zahl an Beschäftigungsabgängen wie die öffentlichen Dienstleistungen verzeichnen die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (14% aller Abgänge), eine Branche, zu der die Arbeitskräfteüberlassung – mit einer höheren Abgangsquote als die Branchen Tourismus

und Bauwirtschaft – zählt. Auffallend bei den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen ist, dass knapp drei Viertel aller Beschäftigungsabgänge – und damit ein fast doppelt so hoher Anteil wie in der Gesamtwirtschaft – auf Betriebe entfallen, die das Arbeitslosenversicherungssystem stark in Anspruch nehmen. Sie gehen auf das Konto von knapp der Hälfte der Betriebe (49%) in der Branche (siehe Abbildung 13).

Mit Blick auf die Sachgütererzeugung fällt wiederum auf, dass die Mehrzahl (59%) der Beschäftigungsabgänge auf Betriebstyp B entfällt und vergleichsweise sehr wenige Beschäftigungsabgänge Betrieben zugeschrieben werden, die das Arbeitslosenversicherungssystem relativ stark belasten (Betriebstyp C): Während 21% der Betriebe in der Sachgütererzeugung dem Betriebstyp C zuzuordnen sind, gehen nur 11% aller Beschäftigungsabgänge innerhalb der Branche auf ihr Konto. Der Grund für diese Abweichung ist die Kleinstrukturiertheit der Betriebe des Betriebstyp C: Während innerhalb der Sachgütererzeugung nur 59% der Betriebe zwischen einem und neun Beschäftigten aufweisen, sind es in Sachgüterbetrieben des Typs C 85%. Ein Grund für die relativ geringe Verbreitung von Beschäftigungsabgängen in Betrieben des Typs C könnte der hohen Bedeutung von Leiharbeitskräften in der Sachgütererzeugung geschuldet sein. Leiharbeitskräfte decken das Flexibilitätsbedürfnis der Unternehmen ab – sie werden im Fall von Auftragsschwankungen zuerst (vor dem Stammpersonal) freigesetzt. Da sie allerdings beim Überlasser (Arbeitskräfteverleiher) und nicht beim Beschäftigterbetrieb (dem Betrieb, dem sie überlassen wurden) gemeldet sind, ist eine Beendigung der Überlassung beim Beschäftigterbetrieb in den Sozialversicherungsdaten nicht evident; die Leiharbeitskraft ist nach wie vor beim Überlasser gemeldet. Trennt sich in Folge auch der Überlasser von der Arbeitskraft und wird diese arbeitslos, werden die Kosten der Existenzsicherung (Benefit-Ratio) dem Arbeitskräfteüberlasser angelastet.

Insgesamt zeigen sich sehr große Unterschiede in der Belastung der Arbeitslosenversicherung durch Betriebe. Dabei sind zwar branchenspezifische Muster erkennbar, doch gleichzeitig gibt es eine große Heterogenität innerhalb den Branchen. Mit anderen Worten verhalten sich nicht alle Betriebe in einer Branche gleich. Diese Heterogenität bedeutet letztlich, dass es ein Potenzial für die Internalisierung von Kosten gibt, wobei der in dieser Studie definierte Indikator für eine anreizkompatible Steuerung nicht unmittelbar geeignet ist, sondern adaptiert werden müsste.

7. Dimension 3: Beschäftigungsstruktur

Das Wichtigste in Kürze

- Anteil der älteren Beschäftigten stieg in den letzten Jahren kräftig
 - Anteil der ab-50-jährigen Beschäftigten stieg zwischen 2007 und 2017 von 20% auf 29%
 - In absoluten Zahlen stieg die Beschäftigung in der Altersgruppe um +62% auf 1,026 Mio.
- 25% der Betriebe beschäftigten keine einzige Arbeitskraft ab 50 Jahren
- 38% der Betriebe weisen einen überdurchschnittlich hohen Anteil Älterer auf
- Große Heterogenität zwischen und innerhalb von Betriebssegmenten (Belegschaftsgröße, Branchen); der Anteil der Ab-50-Jährigen ...
 - ist in Kleinstbetrieben (1 bis 9 Beschäftigte) entweder über- oder unterdurchschnittlich hoch
 - steigt mit der Belegschaftsgröße
 - ist überdurchschnittlich hoch in den öffentlichen Dienstleistungen, der Energie- und Wasserversorgung
 - ist unterdurchschnittlich in Saisonbranchen (Bau, Tourismus, Land- und Forstwirtschaft) sowie in den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen
- Geringer Belegschaftsanteil Ab-50-Jähriger in Branchen, die über Probleme bei der Besetzung offener Stellen klagen
 - Fähigkeit von Betrieben, ältere Arbeitskräfte produktiv im Betrieb einzusetzen, kann zunehmend ein Vorteil für Betriebe werden

7.1 Gesamtüberblick

In der dritten Dimension bildet die Gesamtheit aller in ein Jahr fallenden Beschäftigungsverhältnisse den Ausgangspunkt der Betrachtung.

2017 waren in Österreich im Jahresdurchschnitt³³⁾ 3,585 Millionen (voll sozialversicherungspflichtige) Beschäftigungsverhältnisse gemeldet; drei Viertel dieser Beschäftigungsverhältnisse waren das ganze Jahr über durchgehend beim selben Dienstgeber aufrecht (siehe auch Abbildung 4).

Mit Blick auf die Altersstruktur der Beschäftigung zeigt sich, dass 2017 knapp 29% der Beschäftigten 50 Jahre oder älter waren, zehn Jahre zuvor, im Jahr 2007, fiel der Anteil mit 20% noch deutlich niedriger aus. In absoluten Zahlen kletterte die Zahl der älteren Beschäftigten (im Alter von 50 oder mehr Jahren) von 631.000 (2007) auf knapp 1,026 Mio. (2017), das entspricht einer Zunahme um +62%.³⁴⁾ Für diesen massiven Anstieg lassen sich drei Ursachen ausmachen (Horvath – Mahringer, 2014, 2016):

³³⁾ Anders als in der offiziellen Beschäftigungsstatistik, wo der Jahresdurchschnitt als Durchschnitt von 12 Monatsstichtagen betrachtet wird, handelt es sich in der vorliegenden Studie um einen echten Jahresdurchschnitt. Hierbei wird der tägliche Beschäftigungsstand durch die Zahl der Tage im Jahr (365 bzw. 366) dividiert. Die im Individualdatensatz des Hauptverbands (WIFO INDI-DV) erfassten Beschäftigungsverhältnisse liegen um 2,3% (2017) unterhalb der offiziell gemeldeten Beschäftigungszahlen.

³⁴⁾ Quelle: WIFO INDI-DV. Die Zahlen weichen von der offiziellen Beschäftigungsstatistik insbesondere aufgrund es fehlenden Geburtsdatums im Individualdatensatz (INDI-DV) ab. Aufgrund der Pseudonymisierung der Individualdaten steht lediglich das Geburtsjahr der Beschäftigten zur Verfügung. Bei der Auswertung des Alters der Beschäftigten im Individualdatensatz wird unterstellt, alle Personen hätten am 1.1. Geburtstag. In der offiziellen Beschäftigungsstatistik

- (1) Aufgrund demographischer Verschiebungen wird die Erwerbsbevölkerung zunehmend älter. So sind die geburtenstarken Jahrgänge der 1960er-Jahre mittlerweile in die Gruppe der 50- bis 60-Jährigen am Arbeitsmarkt vorgerückt.
- (2) Gleichzeitig verbessert sich die Bildungsstruktur der Bevölkerung, da die erhebliche Zunahme der Bildungsbeteiligung der letzten Jahrzehnte den Anteil der gering Qualifizierten sinken und den Anteil der Arbeitskräfte mit Matura oder darüberhinausgehendem Ausbildungsabschluss steigen lässt. Da das Erwerbsverhalten maßgeblich vom Bildungsniveau abhängt und mit zunehmendem Bildungsabschluss die Erwerbsneigung steigt, steigt auch die Erwerbsbeteiligung in der Gruppe der Älteren.
- (3) Zudem tragen Reformen im Pensionssystem zu einem Anstieg der Erwerbsbeteiligung Älterer bei, da vorzeitige Austrittspfade aus dem Erwerbsleben geschlossen werden oder hohe Zu- und Abschläge zum längeren Verbleib im Arbeitskräfteangebot motivieren.

Der Trend eines steigenden Anteils Älterer unter den Beschäftigten wird auch in den kommenden Jahren anhalten: Wie Simulationen für Österreich zeigen (Fink – Horvath – Spielauer, 2020), wird trotz eines Rückgangs der Bevölkerung im Erwerbsalter die Zahl der Erwerbspersonen bis 2040 steigen; ausschlaggebend dafür ist im Wesentlichen der Anstieg der Erwerbsbeteiligung Älterer.

7.2 Hauptindikator: Anteil älterer Arbeitskräfte in der Belegschaft

Aus Sicht der Betriebe impliziert die demographische Alterung der Erwerbspersonen zweierlei: Zum einen wird die eigene betriebliche Belegschaft älter, da eine Entkoppelung der betrieblichen Altersstruktur von der demographischen Entwicklung schwer umsetzbar ist. Zum anderen werden aber auch die am Arbeitsmarkt verfügbaren Arbeitskräfte im Durchschnitt älter, während der Pool an jungen Nachwuchskräften am Arbeitsmarkt kleiner wird. Entsprechend schwieriger wird die Personalrekrutierung für Betriebe, wenn sie nur auf jüngere Arbeitskräfte setzen (Bellmann – Brandl – Matuschek, 2018). Um Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung zu entgehen und einem potenziellen Fachkräftemangel zu begegnen, müssen Unternehmen sich bemühen, die Potenziale älterer Arbeitskräfte zu nutzen. Dies setzt einerseits die Bereitschaft der Unternehmen voraus, ältere Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt zu rekrutieren, andererseits bedarf es Bemühungen zum Erhalt der Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit Älterer durch die Bereitstellung von alters- und altersgerechten Arbeitsplätzen. Konkret gemeint sind damit präventive Maßnahmen, die sowohl die Gesundheit, die Qualifikation als auch die Motivation der Arbeitskräfte im Unternehmen erhalten und fördern (Richter – Mühlenbrock, 2018).

Auch aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ist der Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitskräfte ein zentrales Anliegen. Anders als Personen mit geringen Qualifikationen und gesundheitlichen Einschränkungen weisen Personen im höheren Erwerbsalter ein relativ geringes Risiko auf, arbeitslos zu werden (Eppel et al., 2018). Einmal arbeitslos geworden, weisen Ältere jedoch eine deutlich niedrigere Wahrscheinlichkeit auf, aus der Arbeitslosigkeit zurück in

gibt es diese Einschränkung nicht. Aus diesem Grund wird die Zahl der älteren Beschäftigten im Individualdatensatz (INDI-DV) überschätzt. Der Anteil der Älteren (50+ Jahre) liegt um 2 Prozentpunkte über jenem laut offizieller Beschäftigungsstatistik.

Beschäftigung zu wechseln. Insofern sind präventive Maßnahmen ein erfolgversprechender Weg.

Definition

Um die Bedeutung älterer Belegschaften für die Betriebe abzubilden, werden die Betriebe anhand ihres Anteils an älteren Beschäftigten kategorisiert. Im Jahr 2017 lag der Anteil der ab-50-jährigen Beschäftigten in den knapp 300.000 Betrieben im Durchschnitt bei 30%; der Median lag bei 18%. 39% aller Betriebe beschäftigten überhaupt keine ab-50-jährige Arbeitskraft; dabei handelt es sich überwiegend (90%) um Kleinbetriebe mit 1 bis maximal 9 Beschäftigten und einer durchschnittlichen Belegschaftsgröße von 2,1 Arbeitskräften.

Übersicht 5: Verteilung des betrieblichen Belegschaftsanteils der Ab-50-Jährigen, Betriebe 2017

	Anzahl	Durchschnitt	0,25-Quartil	Median	0,75-Quartil
Betriebe 2017	299.613	0,30	0,00	0,18	0,50

Q.: WIFO INDI-DV.

Entlang der Verteilung des betrieblichen Anteils der ab-50-jährigen Arbeitskräfte (siehe Übersicht 5) wurden folgende Kategorien gebildet:

- **Betriebstyp A** beschäftigt überdurchschnittlich viele ältere Arbeitskräfte; der Anteil der ab-50-Jährigen liegt über 30%.
- **Betriebstyp B** weist einen mittleren Anteil an ab-50-jährigen Beschäftigten auf; dieser bewegt sich zwischen dem Median und dem arithmetischen Mittel (Durchschnitt). Damit sind mind. 18% und max. 30% der Belegschaft in Betrieben des Typs B ältere Arbeitskräfte.
- **Betriebstyp C** beschäftigt keine oder nur wenig ältere Arbeitskräfte; der Belegschaftsanteil liegt unter dem Median und damit unter 18%.

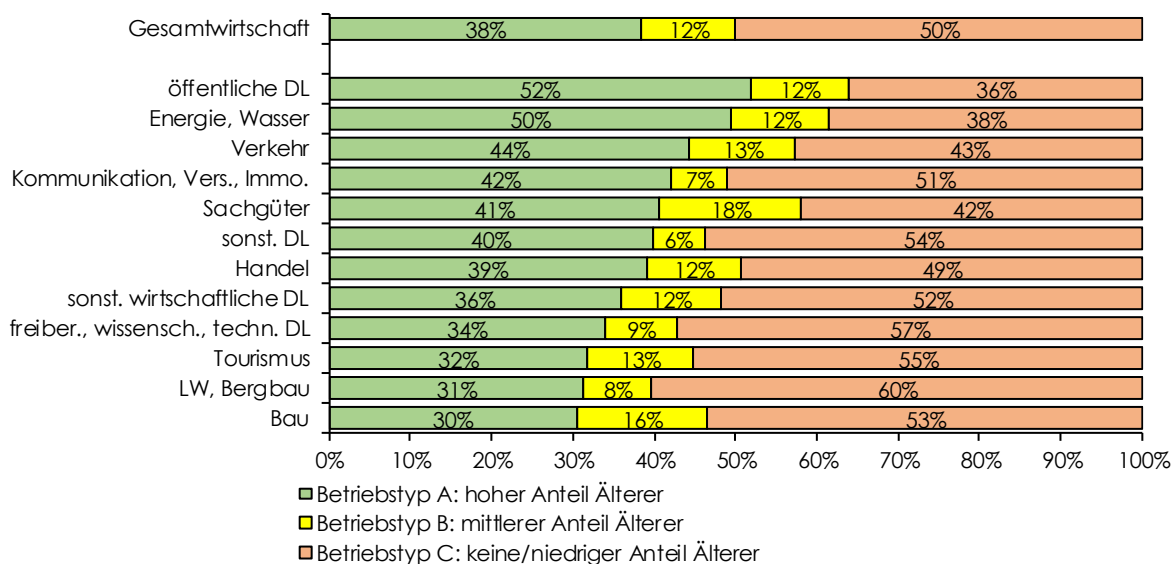
Ergebnis

Gesamtwirtschaftlich betrachtet, zählen 38% der Betriebe aufgrund ihres überdurchschnittlich hohen Anteils an Älteren in ihrer Belegschaft zum Betriebstyp A. 12% der Betriebe fallen in die mittlere Kategorie, das heißt in Betriebstyp B und 50% zählen zum Betriebstyp C. Kleinbetriebe, die die Betriebsgrößenlandschaft in Österreich dominieren (85% aller Betriebe beschäftigen zwischen 1 und 9 Arbeitskräfte im Jahresdurchschnitt), weisen eine bipolare Verteilung bezüglich der Betriebstypen auf: Entweder beschäftigen sie keine bzw. nur wenig ältere Arbeitskräfte (Betriebstyp C) oder überdurchschnittlich viele (Betriebstyp A); nur wenige Betriebe fallen in den Betriebstyp B (8%). Die Betriebe ab 10 MitarbeiterInnen verteilen sich dagegen relativ gleichmäßig auf die drei Betriebstypen, wobei mit zunehmender Betriebsgröße der Anteil der Betriebe des Typs A steigt (von 33% in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten auf 40% in Betrieben ab 250 Beschäftigten) und des Typs C sinkt (von 36% in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten auf 19% in Betrieben ab 250 Beschäftigten).

Deutliche Unterschiede in der Verteilung der Betriebstypen zeigen sich zwischen den Branchen. Besonders hoch ist der Anteil an Betrieben des Betriebstyps A in den öffentlichen Dienstleistungen (öffentliche Verwaltung, Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen) sowie der Energie- und Wasserversorgung, besonders gering in den Saisonbranchen Bauwesen, Landwirtschaft und

Bergbau sowie Tourismus. Da auch die Betriebsgrößenstruktur zwischen den Branchen stark variiert, ist ein Blick auf die Verteilung der Beschäftigten auf die drei Betriebstypen angebracht.

Abbildung 15: Betriebstypen auf Basis des Anteils älterer Beschäftigte (50 Jahre und älter) nach Branche, 2017



Q.: WIFO INDI-DV. Absteigend sortiert nach dem Anteil der Betriebe des Betriebstyps A.

Nach Berücksichtigung der Beschäftigungszahlen in den Branchen zeigt sich, dass insgesamt 41% der unselbständig Beschäftigten im Jahr 2017 in Betrieben des Typs A gearbeitet haben – also in Betrieben, die einen überdurchschnittlich hohen Anteil an älteren Arbeitskräften beschäftigen. 28% der Beschäftigten hatten einen Arbeitgeber des Betriebstyps C, das heißt einen Arbeitgeber, der entweder keine älteren Arbeitskräfte oder einen geringen Anteil an älteren Arbeitskräften beschäftigt. Der Anteil der Beschäftigten in Betriebstyp C fällt damit deutlich geringer aus, als es der Anteil der Betriebe desselben Typs vermuten ließe (50%). Grund hierfür ist, dass überdurchschnittlich viele Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte) in den Typ C fallen und damit die Zahl der Beschäftigten drücken.

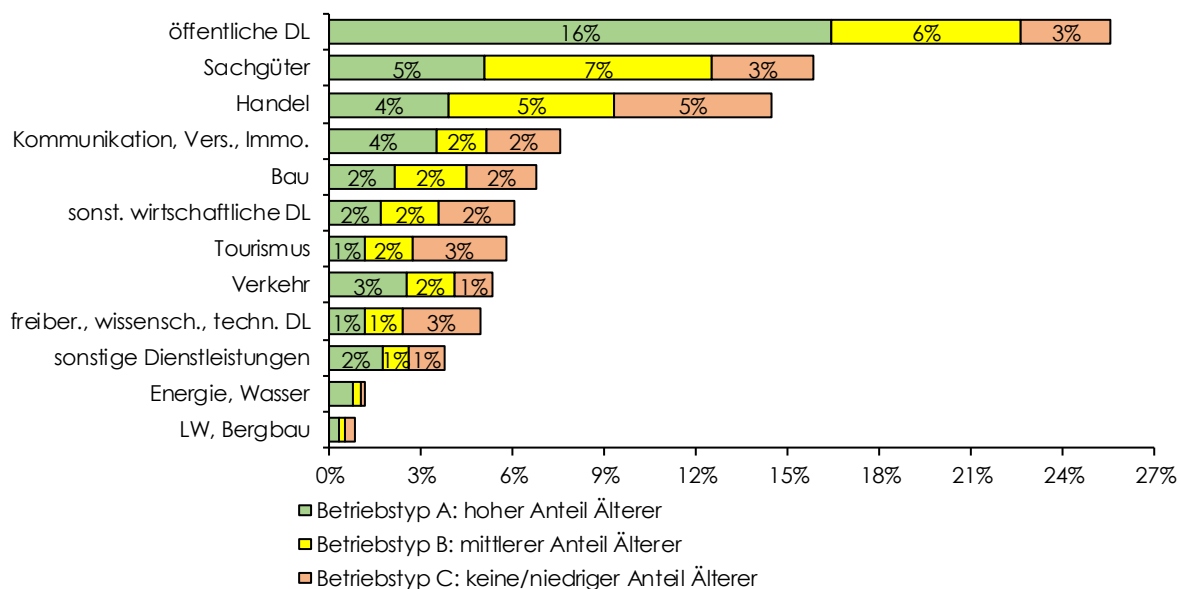
Übersicht 6: Verteilung der Beschäftigung 2017 nach Betriebstyp, entsprechend dem Anteil der Ab-50-Jährigen an der Belegschaft

	Betriebstyp: Belegschaftsanteil Alter 50+			Gesamtwirtschaftliche Verteilung
	C – gering	B – mittel	A – hoch	
LW, Bergbau	41%	21%	38%	1%
Energie, Wasser	11%	23%	65%	1%
sonst. DL	31%	23%	47%	4%
freiberuflich, wissenschaftlich, technische DL	52%	25%	23%	5%
Verkehr	24%	29%	47%	5%
Tourismus	53%	27%	20%	6%
sonst. wirtschaftliche DL	41%	31%	28%	6%
Bau	34%	34%	32%	7%
Kommunikation, Versicherung, Immobilien	31%	22%	47%	8%
Handel	36%	37%	27%	14%
Sachgüter	21%	47%	32%	16%
öffentliche DL	11%	24%	64%	26%
Gesamtwirtschaft (inkl. „unbekannt“)	28%	31%	41%	100%

Q.: WIFO INDI-DV. – Branche „unbekannt“ nicht separat ausgewiesen (2% der Beschäftigung). Aufsteigend sortiert nach der Größe der Branche. Betriebstyp A weist einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Älteren auf, Betriebstyp C beschäftigt keine oder einen geringen Anteil Älterer.

Gesamtwirtschaftlich betrachtet waren 2017 26% aller Beschäftigten in der Branche „öffentliche Dienstleistungen“ tätig; davon zwei Drittel in einem Betrieb des Typs A (bzw. 16% gemessen an der gesamtwirtschaftlichen Beschäftigung). Nach den öffentlichen Dienstleistungen folgen die Sachgütererzeugung (16%) und der Handel (14%) als wichtige Arbeitgeber mit zweistelligen Beschäftigungsanteilen. Anders als in den öffentlichen Dienstleistungen dominieren allerdings in der Sachgütererzeugung Betriebe des Typs B, während sich im Handel die Beschäftigten deutlich gleichmäßiger auf die drei Betriebstypen verteilen. Selbiges gilt auch für das Bauwesen und die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (hierzu zählt z. B. die Arbeitskräfteüberlassung und die Gebäudebetreuung), die aus Betriebssicht von Betrieben des Typs C dominiert werden. Im Tourismus wiederum bestätigt sich das Bild von der Dominanz der Betriebe des Typs C: Mehr als die Hälfte der Beschäftigten im Tourismus arbeitet in Betrieben dieses Typs, d. h. in Betrieben, die keine oder nur einen geringen Anteil Ältere zu ihrer Belegschaft zählen. Gleichzeitig gibt es jedoch auch im Tourismus Betriebe, die überdurchschnittlich viele Beschäftigte ab 50 Jahren beschäftigen. Selbst, wenn beispielsweise nur das Teilssegment kleiner Tourismus-Betriebe (10-49 Beschäftigte) in Tirol betrachtet wird, sind ganz unterschiedliche Anteile Älterer feststellbar: Knapp die Hälfte weist keine oder wenig Ältere (Typ C) auf und ein Drittel einen durchschnittlichen Anteil an Ab-50-Jährigen. Unternehmen verhalten sich offenbar unter ähnlichen Bedingungen (Branche, Bundesland, Betriebsgröße) unterschiedlich. Damit zeigt sich auch in dieser Dimension eine große Heterogenität zwischen und innerhalb der Branchen, die auf Steuerungsmöglichkeiten durch Anreizmechanismen hindeuten.

Abbildung 16: Verteilung der Beschäftigung 2017 nach Branchen und Betriebstypen, entsprechend des Anteils an Älteren in der Belegschaft



Q.: WIFO INDI-DV. – Sortiert nach der Bedeutung der Branche als Arbeitgeber. Summe über alle Branchen entspricht der gesamtwirtschaftlichen Beschäftigung (ohne Branche „unbekannt“).

Insgesamt fällt auf, dass in jenen Branchen, die über Probleme bei der Besetzung offener Stellen klagen, wie etwa im Tourismus oder im Bereich Information- und Kommunikation, der Anteil älterer Arbeitskräfte in der Belegschaft gering ist (siehe Abbildung 39). Die Fähigkeit von Betrieben, ältere Arbeitskräfte produktiv einzusetzen, kann – angesichts des steigenden Anteils Älterer – zunehmend zum Vorteil für Unternehmen werden.

8. Dimension 4: Kundenbeziehung zum AMS

Das Wichtigste in Kürze

- AMS bietet viele Dienste für Unternehmen und akquiriert immer mehr Kunden
 - Kontakte, Betriebsbesuche und Dienstleistungsangebote nehmen zu
- Viele Betriebe nehmen AMS-Angebote in Anspruch
 - Knapp die Hälfte hat irgendeinen Kontakt zum AMS im Jahr
 - 11% haben persönlichen Kontakt
 - Ein Drittel beansprucht irgendeine Dienstleistung
 - Über ein Fünftel meldet offene Stellen, knapp 10% besetzen Stellen mit AMS-Vermittlung
 - 14% nehmen Arbeitsmarktförderung oder externe Betriebsberatung in Anspruch (v.a. EB)
- Gemessen an den in den Betrieben Beschäftigten sind Anteile noch höher
 - wegen seltenerer Inanspruchnahme durch viele Kleinbetriebe
 - 84% irgendein Kontakt, 40% persönlicher Kontakt, 74% irgendeine Dienstleistung
 - 60% melden Stellen, knappes Drittel besetzt mit AMS- Vermittlung
- Aber: große Heterogenität zwischen und innerhalb von Betriebssegmenten (Betriebsgrößenklassen, Branchen, Bundesländern)
 - v.a. auch bei Einschaltung des AMS in Arbeitsuche und Stellenbesetzung
 - Unterschiedliches Unternehmensverhalten selbst unter ähnlichen Bedingungen
 - Noch Potenzial bei Betrieben mit wenig Kontakt und AMS-Einschaltung

Das AMS, der größte Dienstleister am österreichischen Arbeitsmarkt, hat zum Ziel, Arbeitskräfteangebot und -nachfrage zusammenzuführen und dadurch die Versorgung der Wirtschaft mit Arbeitskräften und die Beschäftigung aller Arbeitskräfte am österreichischen Arbeitsmarkt bestmöglich zu sichern. Dies schließt die materielle Existenzsicherung während der Arbeitslosigkeit ein.³⁵⁾ Zur Erreichung dieses Zieles erbringt das AMS eine breite Palette an Dienstleistungen einerseits für Arbeitskräfte und andererseits für Unternehmen. Neben dem Service für Arbeitskräfte (SfA) gibt es einen eigenen Bereich Service für Unternehmen (SfU) mit 691 Planstellen (Vollzeitäquivalente) im Jahr 2018 (AMS, 2018).

Drei zentrale Dienstleistungsbereiche

Die SfU-MitarbeiterInnen bieten Dienstleistungen für Unternehmen in drei zentralen Bereichen:

1. **Information und Beratung:** Die SfU-BeraterInnen pflegen laufend – telefonisch, elektronisch via eAMS-Konto oder persönlich – Kontakt zu den Unternehmen. Sie informieren und beraten diese in Fragen rund um Arbeitsmarkt, Personalsuche, -planung und -entwicklung, Ausländerbeschäftigung oder Gleichbehandlungsfragen, klären sie über Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten auf, leiten sie bei der Nutzung der Online-Angebote (AMS-eServices) an, erarbeiten Stellenprofile und Stellenbesetzungsstrategien, veröffentlichen Stellenangebote in AMS-Medien wie eJob-Room und EURES-Portal, usw.
2. **Personalvermittlung:** Sie ist die Kerndienstleistung des AMS für Arbeitskräfte und Unternehmen. Ziel ist, durch passgenaue Vermittlung Angebot und Nachfrage zusammenzuführen.

³⁵⁾ Siehe Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG), § 29 (1).

Die Sfu-MitarbeiterInnen nehmen freie Stellen entgegen, geben sie frei und veröffentlichen Stellenangebote. Sie gleichen die gemeldeten Stellen mit Arbeitssuchenden ab, wählen geeignete BewerberInnen aus und unterbreiten den Unternehmen Vermittlungsvorschläge. In manchen Fällen erfolgt eine Personalvorauswahl.³⁶⁾ Am Ende klären die Sfu-MitarbeiterInnen die Bewerbungsergebnisse ab. Der eJob-Room (Österreichs größter Arbeitsmarktplatz), die Lehrstellenbörse und die AMS-Job-App sind digitale Tools, um Unternehmen mit arbeitssuchenden Personen zusammenzubringen.

3. **Arbeitsmarktförderung:** Mit Arbeitsmarktförderungen unterstützt das AMS Unternehmen und Arbeitskräfte mit dem Ziel, die Beschäftigung zu erhalten und zu fördern und die (Re) Integration arbeitsloser Personen ins Erwerbsleben zu unterstützen. Der unternehmensbezogene Instrumente-Kanon umfasst (1) Beihilfen zur Förderung der Beschäftigung, (2) Beihilfen zur Förderung der Qualifizierung und (3) Beratungsleistungen zur Personalentwicklung.

Ergänzt werden diese drei Dienstleistungsbereiche durch Unterstützung (1) im Rahmen der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte und (2) des Frühwarnsystems, mit dem drohende Arbeitslosigkeit verhindert bzw. verkürzt werden soll (AMS, 2018, 2019).

In den nachfolgenden Abschnitten wird die Kundenbeziehung der Unternehmen zum AMS entlang der drei zentralen Dienstleistungsbereiche beleuchtet, um ein umfassendes Bild über die Rolle des AMS im Einstellungsprozess von Unternehmen zu vermitteln: Wie viele Unternehmen haben irgendeinen Kontakt zum AMS? Wie viele nehmen welche Dienstleistungsangebote in Anspruch? Wie viele melden und besetzen freie Stellen über Vermittlung des AMS?

Abschnitt 8.1 bietet einen Gesamtüberblick. Darauf folgt jeweils ein Abschnitt zu den drei zentralen Dienstleistungsbereichen. Als Hauptindikator fungieren in der Dimension der AMS-Kundenbeziehung Stellenmelde- und Stellenbesetzungsquote bzw. eine Kombination dieser beiden (Teil-)Indikatoren. Diese werden im Abschnitt 8.3 zur Personalvermittlung dargestellt.

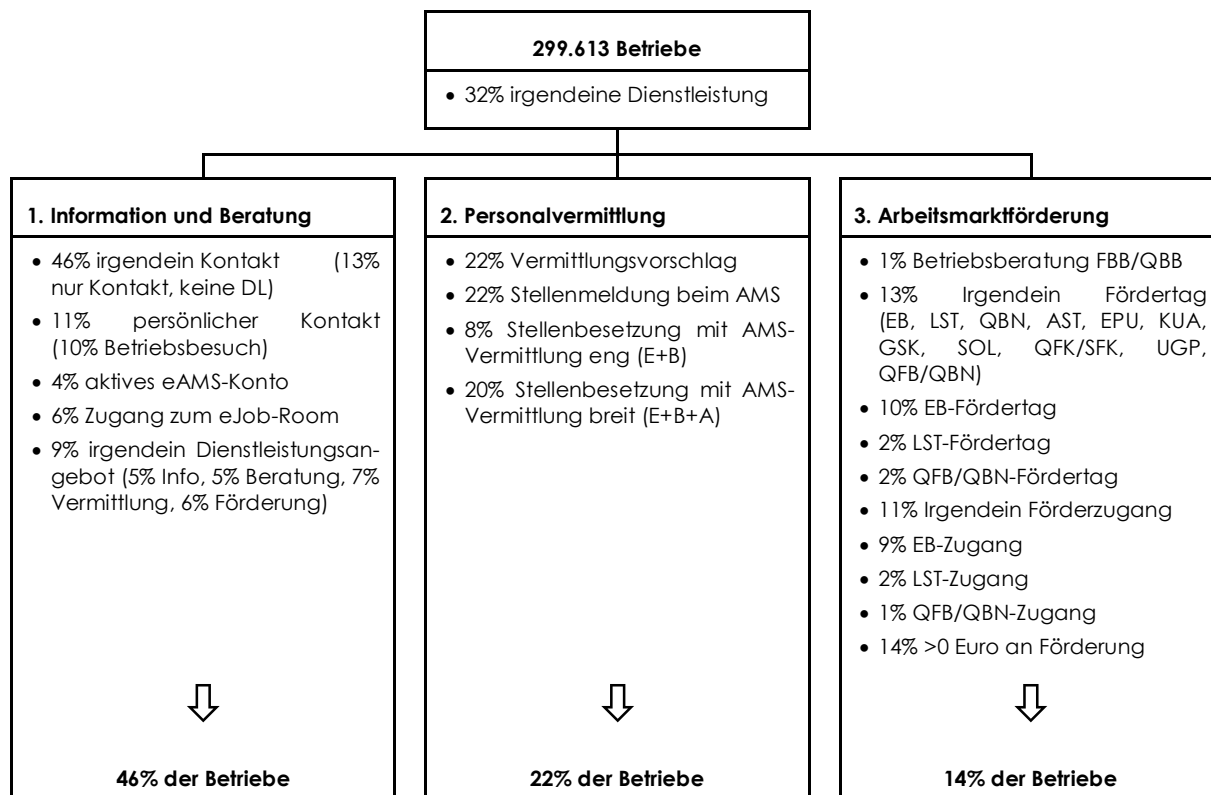
8.1 Gesamtüberblick

Eine Bestandsaufnahme der AMS-Kundenbeziehung der österreichischen Unternehmen ist mit zwei Herausforderungen verbunden: erstens mit der bereits angeführten Notwendigkeit, die vom AMS vergebenen Betriebsschlüssel („BTR_KEY“) den HV-Dienstgeberrnummern („BENR“) zuzuordnen, zweitens mit der Suche nach geeigneten Indikatoren. Es gibt keinen Standardkatalog an Indikatoren zur Kundenbeziehung der Unternehmen zum AMS, der routinemäßig ausgewertet wird und auf den zurückgegriffen werden könnte. Auch aus diesem Grund wird die Dimension 4 breiter diskutiert. Ein besonderer Mehrwert des Unternehmensmonitors liegt darin, mehr Licht in diesen Bereich zu bringen.

Abbildung 17 erfasst für einen ersten Gesamtüberblick über die Kundenbeziehung der Unternehmen zum AMS im Jahr 2017 ein Set an ausgewählten, mit den verfügbaren Daten auswertbaren Indikatoren für die drei zentralen Dienstleistungsbereiche des Sfu.

³⁶⁾ Dabei klären die Sfu-MitarbeiterInnen die beruflichen Kompetenzen und die Eignung der in Frage kommenden Arbeitskräfte für die freie Position vertiefend ab. Das Unternehmen trifft seine Personalentscheidung aus den vorausgewählten BewerberInnen.

Abbildung 17: Gesamtüberblick über Inanspruchnahme der AMS-Dienstleistungsangebote, 2017



Q: WIFO INDI-DV. „E“: Einstellung einer beim AMS vorgemerkten, vom AMS gezielt vorgeschlagenen Person. „B“: Einstellung einer nicht beim AMS vorgemerkten, vom AMS vorgeschlagenen Person. „A“: anderweitige Besetzung.

Von den rund 300.000 Betrieben mit mindestens einer unselbständig, voll sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitskraft hatten im Jahr 2017 46% irgendeinen persönlichen, schriftlichen, telefonischen oder elektronischen Kontakt mit dem AMS. Knapp die Hälfte der Betriebe hatte also in diesem breiten Sinn eine Kundenbeziehung zum AMS.³⁷⁾

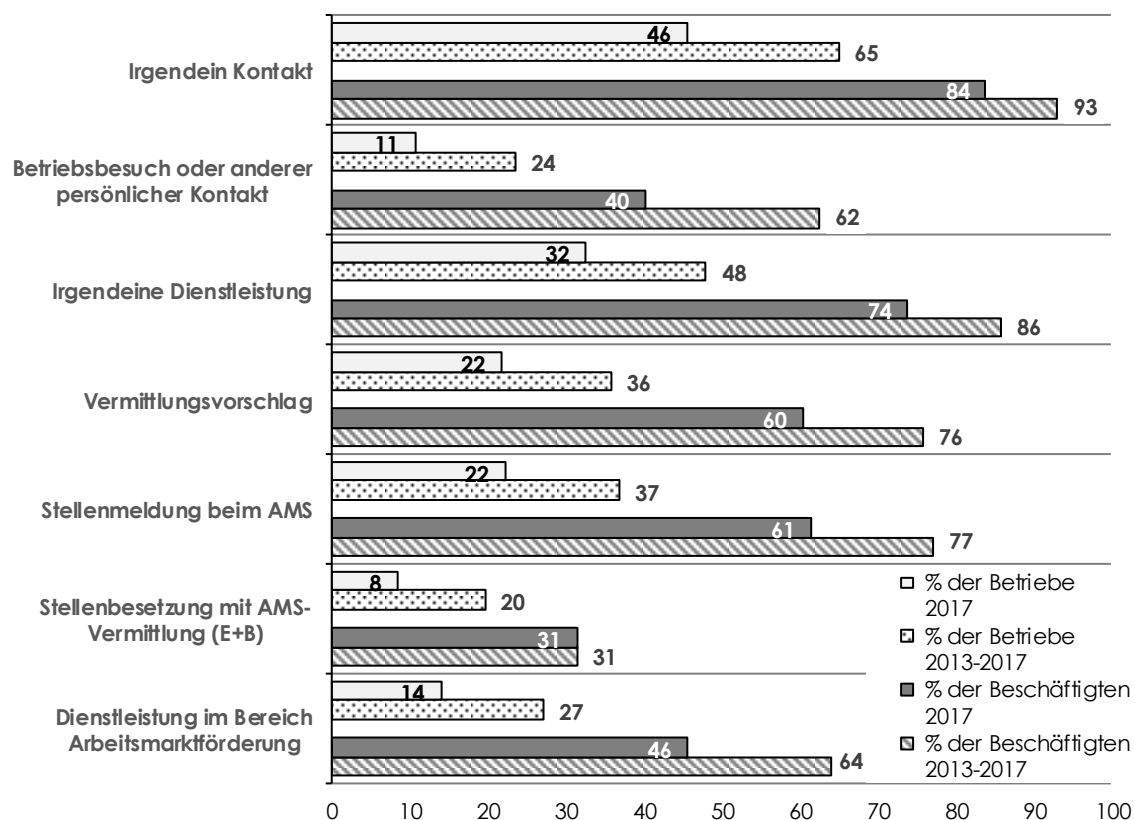
Eine AMS-Kundenbeziehung im engeren Sinn hatten 32% der Betriebe; sie nahmen eine konkrete Dienstleistung in Anspruch. Dazu zählen: ein aktives eAMS-Konto, Zugang zum eJobroom, Erhalt eines konkreten Dienstleistungsangebots, mindestens ein Tag oder Euro an Arbeitsmarktförderung, eine externe Betriebsberatung, die Meldung einer offenen Stelle, Erhalt eines Vermittlungsvorschlags und Besetzung einer Stelle über Vermittlung des AMS.

Erwartungsgemäß sind sämtliche Quoten der Inanspruchnahme höher, wenn nicht ausschließlich das Jahr 2017, sondern der Fünfjahreszeitraum von 2013 bis 2017 betrachtet wird. Darüber hinaus sind sie deutlich höher, wenn nicht der Anteil der Betriebe mit Inanspruchnahme, sondern der Anteil der von den Betrieben Beschäftigten betrachtet wird. Dann nämlich fallen die vielen Kleinstbetriebe in Österreich, die die AMS-Dienste seltener in Anspruch nehmen als größere Betriebe, weniger stark ins Gewicht.

³⁷⁾ Im weitesten Sinn könnten als AMS-Unternehmenskunden (Unternehmen mit Kundenbeziehung) all jene gezählt werden, für die beim AMS eine Betriebsnummer („BTR_KEY“) angelegt ist: Dann sind es zwei Drittel (68%). Dabei handelt es sich aber de facto um Betriebe, die irgendwann einmal Kunden waren und es nicht notwendigerweise aktuell sind.

Gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten hatten im Jahr 2017 84% der Betriebe irgendeinen Kontakt mit dem AMS, darunter 40% einen persönlichen Kontakt. 74% beanspruchten eine konkrete Dienstleistung. Rund 60% meldeten dem AMS mindestens eine Stelle und erhielten mindestens einen Vermittlungsvorschlag. 31% besetzten mindestens eine Stelle mit AMS-Vermittlung und 46% beanspruchten eine externe Betriebsberatung und/oder eine Arbeitsmarktförderung (vgl. Abbildung 18).³⁸⁾

Abbildung 18: Inanspruchnahme der AMS-Dienstleistungsangebote in % der Betriebe und in % der von den Betrieben Beschäftigten, 2017 und 2013-2017



Q: WIFO INDI-DV. – Irgendein Kontakt: Kundenbeziehung im weiteren Sinn. Irgendeine Dienstleistung: Kundenbeziehung im engeren Sinn.

Lesebeispiel: Im Fünfjahreszeitraum von 2013 bis 2017 hatten 65% der Betriebe irgendeinen Kontakt zum AMS.

Information und Beratung

Die Indikatoren im Bereich Information und Beratung sind de facto eine Mischung aus Indikatoren zur Kontakthäufigkeit, zur Nutzung spezifischer Kommunikationskanäle und zur Inanspruchnahme konkreter Dienstleistungsangebote. Sie zeigen unter anderem, dass das AMS mit vielen Betrieben zusammenarbeitet und dass bei dieser Zusammenarbeit die Online-Dienste bisher eine untergeordnete Rolle spielen:

³⁸⁾ In dieser Sicht werden die Betriebe mit ihrer Beschäftigtenzahl gewichtet. Anders formuliert, sind zum Beispiel Betriebe mit irgendeinem Kontakt mit dem AMS Arbeitgeber für 84% aller Beschäftigten.

- Wenn jeder **Kontakt** zählt, dann nahmen 46% der Betriebe irgendeine Dienstleistung des AMS im Bereich Information und Beratung in Anspruch. Wie bereits erwähnt, hatten aber 13% ausschließlich einen Kontakt, ohne eine konkrete Dienstleistung zu beanspruchen.³⁹⁾
- 11% der Betriebe hatten einen **persönlichen Kontakt**. Dabei handelte es sich in der Regel um einen **Betriebsbesuch** (10%), also einen persönlichen Kontakt mit EntscheidungsträgerInnen am Standort des Unternehmens zu Zwecken wie Neukundenwerbung, Kundenbindung, Akquisition von freien Stellen, Kennenlernen von Arbeitsplätzen oder anlassbezogener Information oder Beratung.
- 14% nahmen eine konkrete Dienstleistung im Bereich Information und Beratung in Anspruch:
 - 4% hatten ein aktives **eAMS-Konto** und damit die Möglichkeit, jederzeit online das AMS mit der Personalsuche zu beauftragen und Rückmeldungen zu BewerberInnen zu geben, Anträge für die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte zu stellen und Arbeitsmarktförderungen elektronisch abzuwickeln,
 - 6% verfügten über Zugang zum **eJobroom** und erfüllten damit die Voraussetzung, um jederzeit online freie Stellen zu veröffentlichen, nach Personal zu suchen und von BewerberInnen kontaktiert zu werden.⁴⁰⁾
- 9% erhielten ein konkretes **Dienstleistungsangebot** in den Bereichen **Information** (5%; z.B. eAMS-Konto, eJob-Room, Gleichbehandlungsaspekte wie Mindestentgelt, Allgemeine Geschäftsbedingungen), **Beratung** (5%; z.B. zu Besetzungsschwierigkeiten, Ausländerbeschäftigungsgesetz, Bildungskarenz, Altersteilzeit oder der Nutzung des eAMS-Kontos), **Vermittlung** (7%; z.B. Stellenakquisition, Aktualitätsprüfung Jobprofile, Betreuung offener Stellen, EURES, Jobbörse⁴¹⁾), Personalvorauswahl) und/oder **Arbeitsmarktförderung** (6%).

Ein Vergleich über die Zeit legt nahe, dass es dem AMS im vergangenen Jahrzehnt gelungen ist, immer mehr Unternehmenskunden zu akquirieren: Der Anteil der Betriebe mit AMS-Kontakt stieg von 25% im Jahr 2007 auf 41% im Jahr 2017, der Anteil mit persönlichem Kontakt von 7% auf 11%. Darüber hinaus erhielt 2017 mit 9% ein dreimal so hoher Anteil ein Dienstleistungsangebot wie 2007 (3%). Diese Intensivierung des Betriebskontakts lässt sich quer über diverse Betriebssegmente (Betriebsgrößen, Branchen, Bundesländer) beobachten.

Gleichzeitig ist eine große Heterogenität in Kontaktquote und Dienstleistungsanspruchnahme nach Segmenten feststellbar. So stehen zum Beispiel Kleinstbetriebe (mit weniger als zehn MitarbeiterInnen) mit 39% deutlich seltener in Kontakt mit dem AMS als mittelgroße (77%; 10-49 Beschäftigte) und größere Betriebe (rund 90%). Die Kontaktquote liegt in einigen Branchen bei knapp unter oder über 50% (Sachgütererzeugung, Tourismus, Bau, öffentliche Dienstleistungen,

³⁹⁾ Als konkrete Dienstleistung zählen ein aktives eAMS-Konto, Zugang zum eJobroom, Erhalt eines konkreten Dienstleistungsangebots, mindestens ein Tag oder Euro an Arbeitsmarktförderung, eine externe Betriebsberatung, die Meldung einer offenen Stelle, der Erhalt eines Vermittlungsvorschlags und die Besetzung einer Stelle über Vermittlung des AMS. 13% hatten irgendeinen Kontakt zum AMS, wie zum Beispiel ein Telefonat zur Einholung einer Information, ohne dass dies in den AMS-Daten als ein konkretes, vom AMS unterbreitetes Dienstleistungsangebot erfasst ist.

⁴⁰⁾ Gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten hatten im Jahr 2017 11% der Betriebe ein aktives eAMS-Konto und 16% Zugang zum eJobroom.

⁴¹⁾ Im Zuge einer Jobbörse gestalten die SfU-BeraterInnen einen strukturierten Ablauf in einem geeigneten zeitlichen und örtlichen Rahmen, bei dem Unternehmen und Arbeitsuchende in einen direkten persönlichen Kontakt miteinander treten können.

sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen), während sie in anderen Wirtschaftsbereichen deutlich niedriger ist. Größere Betriebe nützen Online-Angebote eher, aber selbst unter Großbetrieben mit mindestens 250 Beschäftigten handelt es sich bei den NutzerInnen nur um eine Minderheit (16% aktives eAMS-Konto, 23% Zugang zum eJobroom) (vgl. Abbildung 40 und Abbildung 41 im Anhang). Zudem zeigen sich in einem Bundesländervergleich regionale Unterschiede (siehe Abbildung 43 im Anhang).

Arbeitsmarktförderung

Im Bereich der Arbeitsmarktförderung – neben Information und Beratung und Personalvermittlung der dritte zentrale Dienstleistungsbereich des SfU – nahmen im Jahr 2017 14% der rund 300.000 Betriebe eine externe Betriebsberatung und/oder eine der folgenden betrieblichen Arbeitsmarktförderungen in Anspruch: Eingliederungsbeihilfe (EB) einschließlich Förderung von Ersatzkräften während Elternteilzeitkarenz und Kombilohn, Lehrstellenförderung (LST), Arbeitsstiftung (AST), Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen (EPU), Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (bis 2014 QFB, ab 2015 QBN), Höherqualifizierung von Beschäftigten in Gesundheits- und Sozialberufen sowie Kindergartenpädagogik (GSK), Kurzarbeit- und Qualifizierungsbeihilfe (KUA), Beihilfe zum Solidaritätsprämienmodell (SOL), Unternehmensgründungsprogramm (UGP) oder Schulungskostenförderung für Beschäftigte in Kurzarbeit (QFK/KUA-SFK) (vgl. Abbildung 17).

Im Detail wurden folgende AMS-Angebote in Anspruch genommen:

- Eine externe Beratung durch ein vom AMS beauftragtes Beratungsunternehmen zu betriebsrelevanten arbeitsmarktpolitischen Themen wie betriebliche Weiterbildung, Qualifizierung, Arbeitsplatzsicherung, altersgerechtes und alternsgerechtes Arbeiten, Chancengleichheit von Frauen und Männern und Integration arbeitsmarktpolitischer Zielgruppen nutzte im Jahr 2017 rund 1% der Betriebe.⁴²⁾
- 13% der Betriebe nahmen, an mindestens einem Fördertag im Jahr 2017 gemessen, eine Arbeitsmarktförderung in Anspruch.
- Dabei haben Eingliederungsbeihilfen (EB) mit Abstand die höchste Bedeutung: Jeder zehnte Betrieb (10%) erhielt eine solche Förderung für die Einstellung einer langzeitarbeitslosen oder von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Person.
- An zweiter Stelle folgten mit einer Quote der Inanspruchnahme von jeweils 2% zum einen Lehrstellenförderungen (LST), also Zuschüsse zu den Kosten für die Lehrausbildung von Jugendlichen und Erwachsenen, und zum anderen Qualifizierungsförderungen für Beschäftigte (QFB/QBN), also Förderungen für die Weiterbildung von gering qualifizierten und älteren Arbeitskräften mit dem Ziel, die Fähigkeiten der Arbeitskräfte zu verbessern und so deren Arbeitsplätze zu sichern und Einkommen zu erhöhen.

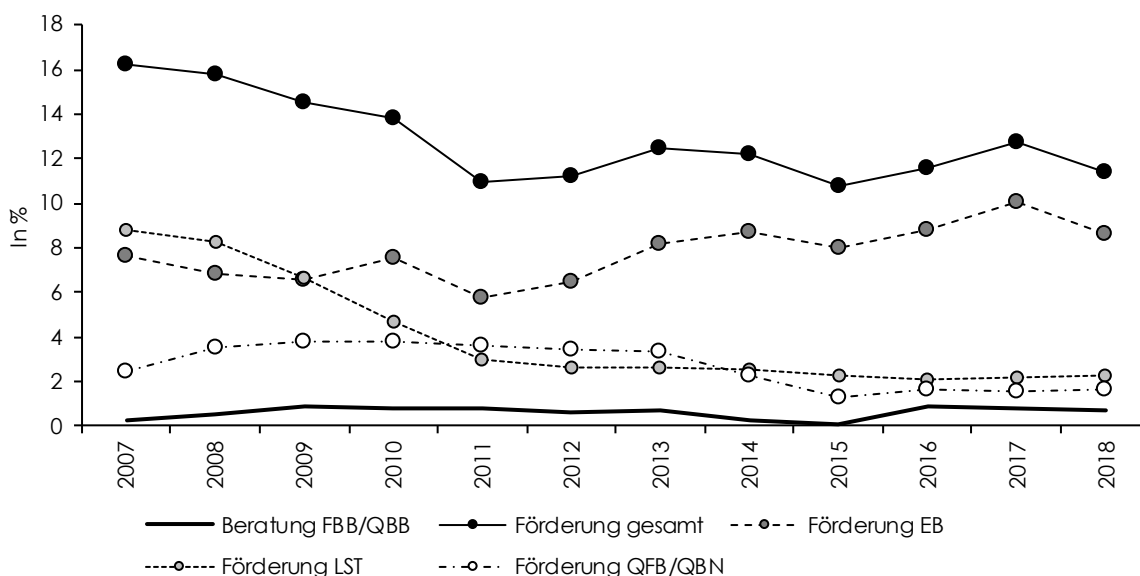
⁴²⁾ Erfasst sind die ursprünglich durch Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanzierten Förderinstrumente Flexibilisierungs- und Qualifizierungsberatung, Qualifizierungsverbünde und Qualifizierung für Beschäftigte, die 2015 adaptiert, neu zum Impulsprogramm für Betriebe zusammengefasst und nun zur Gänze aus nationalen Mitteln finanziert werden. Die Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QFB/QBN) wird hingegen als Teil der Arbeitsmarktförderungen betrachtet.

- Die Zahlen sind ähnlich, wenn Inanspruchnahmen nicht an mindestens einem Fördertag, sondern an einem Förderzugang oder an einer positiven Fördersumme im Jahr 2017 gemessen werden: 11% der Betriebe verzeichneten mindestens einen Förderzugang, 14% erhielten einen Förderbetrag größer Null.

In einer längerfristigen Perspektive zeigen sich folgende – heterogene – Entwicklungen (vgl. Abbildung 19):

- Eingliederungsbeihilfen haben seit dem Jahr 2011 an Bedeutung gewonnen.
- In den letzten Jahren steigt die Inanspruchnahme externer Betriebsberatung, das Volumen ist aber bis heute relativ gering.
- In der Zeit von 2007 bis 2011 ist der Anteil der Unternehmen mit mindestens einer Lehrstellenförderung im Jahr deutlich gesunken. Das ist auf die Abschaffung des „Blum-Bonus“ zurückzuführen, der in den Jahren zuvor eingeführt worden war, um mittels spezifischer Förderung pro zusätzlichen Lehrling und Monat zusätzliche Lehrstellen zu schaffen. In nächster Zukunft ist angesichts des 2018 beschlossenen Pakets zur Lehrlingsförderung mit einer deutlichen Ausweitung der Mittel für die betriebliche Lehrstellenförderung wieder eine Zunahme zu erwarten.
- Der Rückgang bei der Lehrstellenförderung in der Periode von 2007 bis 2011 war verantwortlich für einen Rückgang in der Inanspruchnahme von Arbeitsmarktförderungen insgesamt. Seither stagniert die Gesamtinanspruchnahme mehr oder weniger.
- Qualifizierungsförderungen für Beschäftigte wurden in den Jahren 2014 und 2015 seltener in Anspruch genommen als zuvor. Seither ist hingegen ein leicht steigender Trend zu beobachten. Mit Ende der ESF-Förderperiode 2007-2013 lief die „Qualifizierungsförderung für Beschäftigte im Rahmen des Europäischen Sozialfonds“ (QfB) aus. 2015 startete die Qualifizierungsförderung für Beschäftigte National (QBN) als Nachfolgerin der QfB und als nur mehr rein nationales Förderinstrument (vgl. BMASGK, 2019).

Abbildung 19: Inanspruchnahme betrieblicher Arbeitsmarktförderungen, 2017

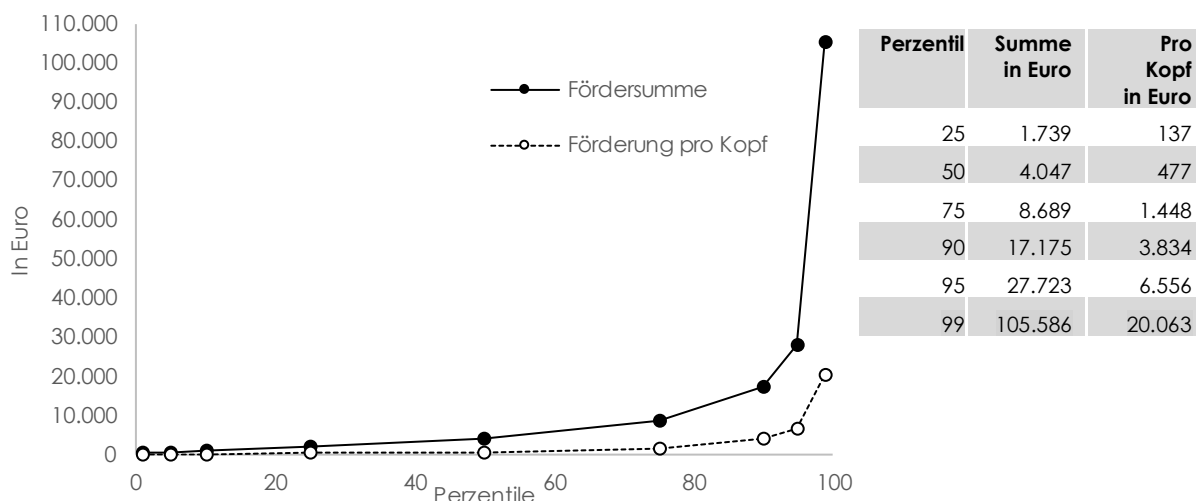


Q: WIFO INDI-DV. Anteil der Betriebe mit mindestens einem Fördertag im Jahr 2017.

Abbildung 20: Verteilung der Arbeitsmarktfördermittel, 2017

Fördersumme insgesamt und pro Kopf im Jahr 2017

Alle Betriebe mit Förderung (14%) und mind. 1 beschäftigten Person im Jahresdurchschnitt



Q: WIFO INDI-DV. Berücksichtigt: AST, EB, EPU, KUA, QFB, QBN, QFK, SFK, SOL, UGP, GSK, LST, ZZA, VOL. Gesamtbewilligung, der Projektlaufzeit entsprechend dem Jahr 2017 zugeordnet.

Die für das Jahr 2017 vom AMS genehmigten Fördermittel konzentrieren sich auf 14% der Unternehmen. In Abbildung 20 ist ihre Verteilung auf alle Unternehmen mit einer Förderung (und mindestens einer beschäftigten Person im Jahresdurchschnitt) veranschaulicht. Dabei kommt eine hohe Konzentration auf die rund 25% Unternehmen mit den höchsten Fördersummen zum Vorschein:

- 25% der Unternehmen erhielten bis zu 1.739 Euro bzw. 137 Euro pro Tag.
- Die Hälfte der Unternehmen (50%) bezog bis zu 4.047 Euro bzw. 477 Euro pro Kopf.
- Für 75% der Unternehmen wurden maximal 8.689 Euro bzw. 1.448 Euro pro Kopf genehmigt.
- 90% der Unternehmen erhielten bis zu 17.175 Euro bzw. 3.834 Euro pro Kopf.
- Unter den obersten 5% reicht die jährliche Fördersumme bis zu einem Maximum von 105.586 Euro bzw. 20.063 Euro pro Kopf,

Der durchschnittliche Förderbetrag (arithmetisches Mittel) lag im Jahr 2017 bei 11.354 Euro bzw. 2.248 Euro pro Kopf. Die Gesamtfördersumme steigt, die Förderung pro Kopf sinkt mit der Betriebsgröße. In einem Branchenvergleich spiegeln sich zumindest teilweise die Betriebsgrößenstrukturen wider. Es fallen keine allzu großen Ausreißer auf. Die durchschnittliche Förderung pro Kopf ist in der Energie- und Wasserversorgung, in einigen Dienstleistungsbereichen (öffentliche Dienstleistungen, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen, Kommunikation, Finanz- und Versicherungs-Dienstleistungen) und in der Sachgütererzeugung am höchsten. Der Anteil der Top-25%-Unternehmen liegt zwischen 2% (Landwirtschaft, Bergbau) und 5% (sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen, Sachgütererzeugung).

Personalvermittlung

Im Kernbereich Personalvermittlung sind drei Aspekte erfassbar und aussagekräftig: (1) inwieweit Unternehmen dem AMS Stellen melden, (2) Vermittlungsvorschläge erhalten und (3) Stellen mit AMS-Vermittlung besetzen.⁴³⁾ 2017 nahm rund ein Viertel aller Betriebe (22%) eine Dienstleistung des SfU im Bereich Personalvermittlung in Anspruch – sei es in der Form einer Stellenmeldung, eines erhaltenen Vermittlungsvorschlags oder einer Stellenbesetzung (siehe Abbildung 17).

Jeweils ein gutes Fünftel der österreichischen Unternehmen (22%) meldete mindestens eine freie Stelle und erhielt mindestens einen Vermittlungsvorschlag vom AMS. Wenn in einer engen Definition nur die sogenannten „E“- und „B“-Ergebnisbuchungen berücksichtigt werden, dann besetzten 8% der Unternehmen mindestens eine freie Stelle mit AMS-Vermittlung. Hier kam die Einstellung über einen Vermittlungsvorschlag des AMS zustande. In einer breiten Definition, die auch „A“-Buchungen berücksichtigt – „anderweitige Besetzungen“, bei denen unklar ist, inwieweit das AMS involviert war – erhöht sich der Anteil auf 20%.

8.2 Hauptindikator: Stellenmelde- und Stellenbesetzungsquote

Für eine Einschätzung des Ausmaßes, in dem Unternehmen das AMS in die Arbeitssuche und Stellenbesetzung einbeziehen, eignen sich Stellenmelde- und Stellenbesetzungsquoten. Sie geben Auskunft darüber, welcher Anteil der besetzten Stellen dem AMS gemeldet bzw. mit AMS-Vermittlung besetzt wurde. Damit sind sie noch aussagekräftiger als der Anteil der Betriebe mit mindestens einer Meldung oder Besetzung und tragen zudem Unterschieden in der Betriebsgröße Rechnung. Als Hauptindikator in der Dimension AMS-Kundenbeziehung eignet sich eine Kombination von Stellenmelde- und Stellenbesetzungsquote.

Einschaltung des AMS in die Arbeitssuche: Stellenmeldequote

Die Stellenmeldequote (auch „Einschaltgrad“) misst den Anteil der Abgänge der offenen Stellen beim AMS an den Stellenbesetzungen. Als Stellenbesetzungen fungieren alle Aufnahmen von unselbständigen, voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen laut Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, bei denen es sich nicht um eine Lehrstelle und nicht um eine Wiedereinstellung beim ehemaligen Arbeitgeber innerhalb eines Jahres handelte. Im Fokus stehen also „neu besetzte“ Stellen. Beschäftigungsverhältnisse mit Unterbrechung von maximal sieben Tagen bei einem Arbeitgeber werden zu einem durchgängig aufrechten Dienstverhältnis zusammengefasst.

Die Stellenmeldequote gibt Auskunft über das Ausmaß, in dem Unternehmen das AMS in die Arbeitssuche einschalten. Nicht jede Einstellung bedarf einer öffentlichen Vermittlung, da sich zum Beispiel Arbeitgeber und arbeitssuchende Arbeitskraft bereits aus einer früheren Beschäftigung kennen oder über informelle Wege wie eine persönliche Empfehlung zueinander finden. Trotzdem ist aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive eine hohe Stellenmeldequote (Einschaltgrad) vorteilhaft: Je mehr freie Stellen gemeldet werden und je mehr damit das AMS in die

⁴³⁾ Die Zahl der gemeldeten offenen Stellen wird an der Gesamtzahl der Abgänge an offenen Stellen beim AMS gemessen.

Arbeitsuche der Unternehmen einbezogen wird, desto aktiver kann es sich an der Stellenbesetzung beteiligen und damit zum einen das Zueinanderfinden von Angebot und Nachfrage erleichtern – in einer Situation, in der auf Arbeitsmärkten eine hohe Intransparenz und Heterogenität vorherrscht und Unternehmen mit Informationsunsicherheiten und Suchkosten konfrontiert sind. Zum anderen bedeutet jedes beim AMS gemeldete Stellenangebot eine Möglichkeit mehr, eine arbeitslose Person auf eine Stelle zu vermitteln (vgl. Rudolph, 1984, Walwei, 1995).

Einschaltung des AMS in die Stellenbesetzungen: Stellenbesetzungsquote

Die Stellenbesetzungsquote misst den Anteil der mit AMS-Vermittlung besetzten Stellen an allen Stellenbesetzungen. Dieser Indikator spiegelt somit den „Marktanteil“ des AMS wider. Der konkrete Beitrag des AMS zu einer Stellenbesetzung ist nicht eindeutig messbar. Es ist bis zu einem gewissen Grad Ermessenssache, welche Fälle als Stellenbesetzungen mit AMS-Vermittlung zu werten sind. Im AMS werden mehrere Arten von Ergebnissen einer Personalvermittlung unterschieden. Bei Stellenbesetzungen gibt es drei Typen von Ergebnissen⁴⁴⁾:

- Eindeutig sind sogenannte **„E“-Ergebnisbuchungen** der AMS-Vermittlung zuzurechnen. In diesem Fall stellte das auftraggebende Unternehmen eine beim AMS vorgemerkte, vom AMS gezielt vorgeschlagene Person ein.
- Ebenfalls eindeutig zuordenbar sind **„B“-Buchungen**: Auch in diesem Fall war die eingestellte Person dem Unternehmen vom AMS vorgeschlagen worden. Anders als bei einer „E“-Buchung handelt es sich um eine nicht beim AMS vorgemerkte Person.
- Unklar sind **„A“-Buchungen**: In diesem Fall wurde eine Stelle „anderweitig“ besetzt. Das Unternehmen meldete zurück, dass die Stelle mit einer unternehmensexternen BewerberIn besetzt wurde, es fehlen aber nähere Informationen zu dieser Person – darunter, ob sie in AMS-Betreuung war und ob eine Vermittlung im Rahmen der AMS-Betreuung stattgefunden hat oder nicht.

Beim vorliegenden Unternehmensmonitor werden für die Stellenbesetzungsquote in einem engeren Sinn die „E“- und „B“-Buchungen herangezogen, da nur in diesen Fällen klar ist, dass die Stellenbesetzung (maßgeblich) über Vermittlung des AMS erfolgte.⁴⁵⁾ Wahrscheinlich werden damit die erfolgreichen Arbeitsvermittlungen gewissermaßen untererfasst, da ein Teil der anderweitigen Besetzungen durch Einschaltung des AMS zustande kam.

Ein Querschnittsvergleich dieses Indikators zwischen Betriebssegmenten (zum Beispiel Branchen und Betriebsgrößenklassen) sollte durchaus aussagekräftig sein; ein Vergleich über die Zeit ist

⁴⁴⁾ Unternehmen erteilen dem AMS – telefonisch, persönlich, schriftlich oder elektronisch via eAMS-Konto oder eJob-Room – Aufträge zur Besetzung freier Stellen. Der Personalbedarf wird in Jobprofilen dokumentiert, die die Grundlage für die Personalsuche und -vermittlung bilden. Die SfU-MitarbeiterInnen informieren zum einen passende BewerberInnen über die freie Stelle und beauftragen sie mit der Bewerbung. Zum anderen übermitteln sie den Unternehmen ihre Vermittlungsvorschläge, in der Regel eine Liste mit BewerberInnen. In die Vermittlung können auch passende BewerberInnen einbezogen werden, die nicht beim AMS vorgemerkt sind. Am Ende wird im AMS das Ergebnis einer Personalvermittlung dokumentiert; und hierbei werden verschiedene Ergebnisarten unterschieden.

⁴⁵⁾ Unterschiede gegenüber vom AMS veröffentlichten Zahlen (zum Beispiel in AMS, 2017) können sich zum einen aus abweichenden Definitionen und zum anderen aus Unterschieden in der Erfassung der Zahl der Neuaufnahmen von unselbständigen Beschäftigungsverhältnissen im Nenner, zum Beispiel durch die im vorliegenden Unternehmensmonitor gewählte Zusammenfassung von zwei Beschäftigungsverhältnissen mit einer Unterbrechung von maximal sieben Tagen, ergeben.

aber nur sehr eingeschränkt interpretierbar, da sich im AMS im vergangenen Jahrzehnt die Praxis bei der Ergebnisverbuchung verändert hat. Die interne Bedeutung von „E“-Buchungen hat abgenommen. Es wird heute als weniger entscheidend angesehen als in der Vergangenheit, dass KundInnen durch Zutun des AMS in Arbeit finden und dass dies in „E“-Buchungen sichtbar wird. Nunmehr wird als entscheidend erachtet, dass arbeitslose Menschen wieder in Beschäftigung finden – ob mit oder ohne aktives Zutun der öffentlichen Arbeitsvermittlung.⁴⁶⁾

Entwicklung von Stellenmelde- und Stellenbesetzungsquote

In einer Längsschnittbetrachtung (siehe Abbildung 21) zeigt sich, dass im vergangenen Jahrzehnt, und vor allem am aktuellen Rand, die Stellenmeldequote gestiegen ist: von 31% 2007 auf 41% 2017.⁴⁷⁾ Demnach nehmen die Unternehmen die Vermittlungsbemühungen des AMS vermehrt in Anspruch.

Aufgrund der veränderten Verbuchungspraxis im AMS wird auf eine Längsschnittbetrachtung der Stellenbesetzungsquote verzichtet. Über die Entwicklung des „Marktanteils“ des AMS lässt sich auf dieser Basis keine gesicherte Aussage treffen.

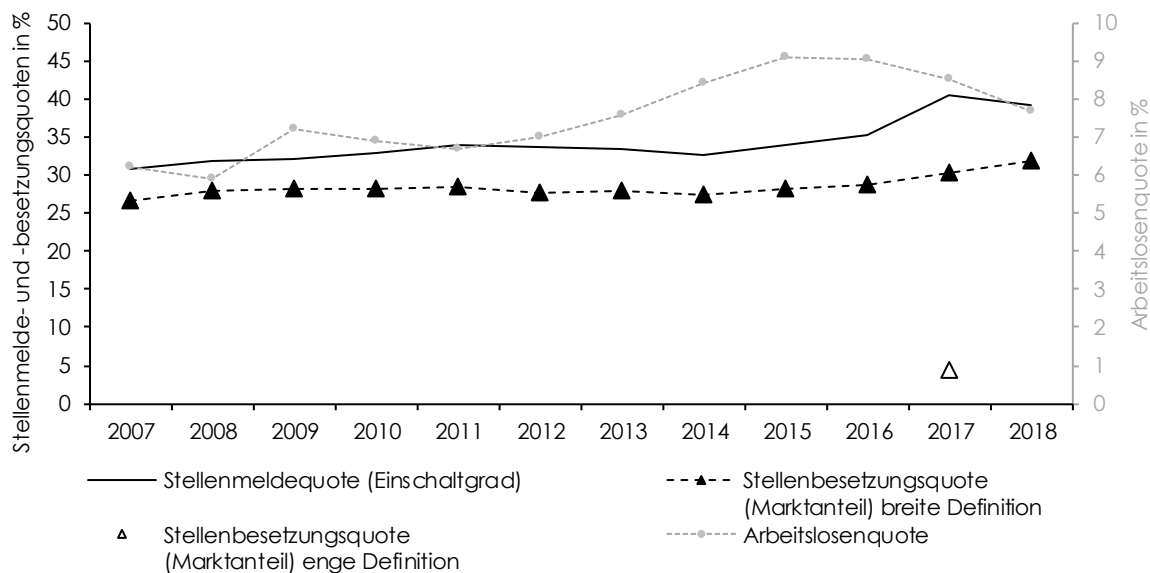
Unabhängig vom Marktanteil des AMS gibt es deskriptive Befunde, die den Schluss nahelegen, dass sich die Chancen von Arbeitslosen, bei Stellenbesetzungen zum Zug zu kommen, verringert haben und dass dies mit einer erhöhten Arbeitsangebotskonkurrenz gerade in jenen Segmenten des Arbeitsmarktes zusammenhängt, in denen Arbeitslose vergleichsweise häufig einen Arbeitsplatz finden. Im Jahr 2017 standen dem österreichischen Arbeitsmarkt um rund 448.000 Personen (+12%) mehr zur Verfügung als 2007. Eine zentrale Ursache für diese starke Ausdehnung war neben einer gestiegenen Erwerbsbeteiligung von älteren ArbeitnehmerInnen und Frauen ein starker Andrang zusätzlicher ausländischer Arbeitskräfte aus Osteuropa im Gefolge der Arbeitsmarkt-Ostöffnung in den Jahren 2011 und 2014 für die EU-Beitrittsländer der Jahre 2004 und 2007. In Folge der Arbeitsmarktöffnung dürfte ein Teil der früher mit Arbeitslosen besetzten Stellen vermehrt neu zugewanderten Personen zugutegekommen sein (siehe *Eppel et al., 2018A, 2018B*).

⁴⁶⁾ Bei der Auswertung offener Stellen ergibt sich eine gewissen Unschärfe (Überschätzung) aus Mehrfachmeldungen. Zum Beispiel gibt es den Fall, dass eine Stelle direkt vom Unternehmen und zusätzlich über einen oder mehrere Arbeitskräftevermittler an das AMS herangetragen wird und dadurch mehrfach in der Statistik erfasst ist. Darüber hinaus entsteht eine Ungenauigkeit aus der zeitlichen Diskrepanz zwischen der Meldung und Erfassung einer offenen Stelle einerseits und der Dokumentation des Ergebnisses eines Vermittlungsauftrags andererseits. Weiters ist eine regionale Verzerrung möglich, da bei überregional tätigen Betrieben die regionale Zuordnung schwierig ist und sich Betriebe bei der Meldung offener Stellen teilweise taktisch verhalten dürften – zum Beispiel, um eine Arbeiterlaubnis für eine bestimmte ausländische Arbeitskraft zu erhalten (*Leitner – Wagner – Prenner, 2007*).

Neben diesen Verzerrungen ist zu bedenken, dass die beim AMS registrierten offenen Stellen nur ein Ausschnitt aller Vakanzen in der Gesamtwirtschaft sind. Erfahrungsgemäß werden Arbeitsplätze mit geringeren Qualifikationsanforderungen eher über das AMS besetzt und daher dem AMS gemeldet als Arbeitsplätze mit höheren Qualifikationsanforderungen (*Leitner – Wagner – Prenner, 2007*). Die öffentliche Arbeitsvermittlung konzentriert sich weitgehend auf niedrig qualifizierte Arbeitssuchende und andere Gruppen mit Vermittlungshindernissen. Höher Qualifizierte greifen verstärkt auf andere Suchkanäle wie Stellenanzeigen in Zeitung und Internet zurück (vgl. *Eppel et al., 2012, Eppel – Mahringer – Weber, 2014*).

⁴⁷⁾ Der stärkste Anstieg ist 2017 festzustellen. Das liegt nicht an einem markanten Rückgang der Zahl der Aufnahmen sehr kurzer Beschäftigungsverhältnisse in diesem Jahr, was den Nenner senkte (siehe Abbildung 27), ist also kein statistisches Artefakt. Selbst, wenn nicht nur Wiedereinstellungen beim ehemaligen Arbeitgeber ausgeschlossen werden, sondern zusätzlich auch auf Beschäftigungsverhältnisse mit einer Mindestdauer von zwei Wochen eingeschränkt wird, bleibt ein deutlicher Anstieg 2017 bestehen.

Abbildung 21: Stellenmeldequoten und Stellenbesetzungsquoten im Längsschnitt 2007-2018
Im Vergleich zur Register-Arbeitslosenquote, in %



Q: WIFO INDI-DV. – Stellenmeldequote: Abgänge an offenen Stellen/Stellenbesetzungen. Stellenbesetzungsquote: mit AMS-Vermittlung besetzte Stellen/Stellenbesetzungen. Enge Definition: „E“-+“B“-Buchungen. Breite Definition: „E“-+“B“-+“A“-Buchungen. Aufgrund einer veränderten Praxis im AMS bei „E“-Buchungen ist die Entwicklung der auf „E“- und „B“-Buchungen basierenden Stellenbesetzungsquote kaum interpretierbar. Daher wird auf eine Längsschnittdarstellung dieser Quote verzichtet. Aufgetragen ist nur die Entwicklung der Stellenbesetzungsquote in der breiten Definition („E“-+“B“-+“A“-Buchungen). Da es sich bei „A“-Buchungen („anderweitige Besetzungen“) nur teilweise um Stellenbesetzungen mit AMS-Vermittlung handelt, sagt dieser Indikator wenig über die Entwicklung des „Marktanteils“ des AMS aus. Er gibt lediglich Auskunft über den Anteil der beim AMS erfassten Stellenbesetzungen.

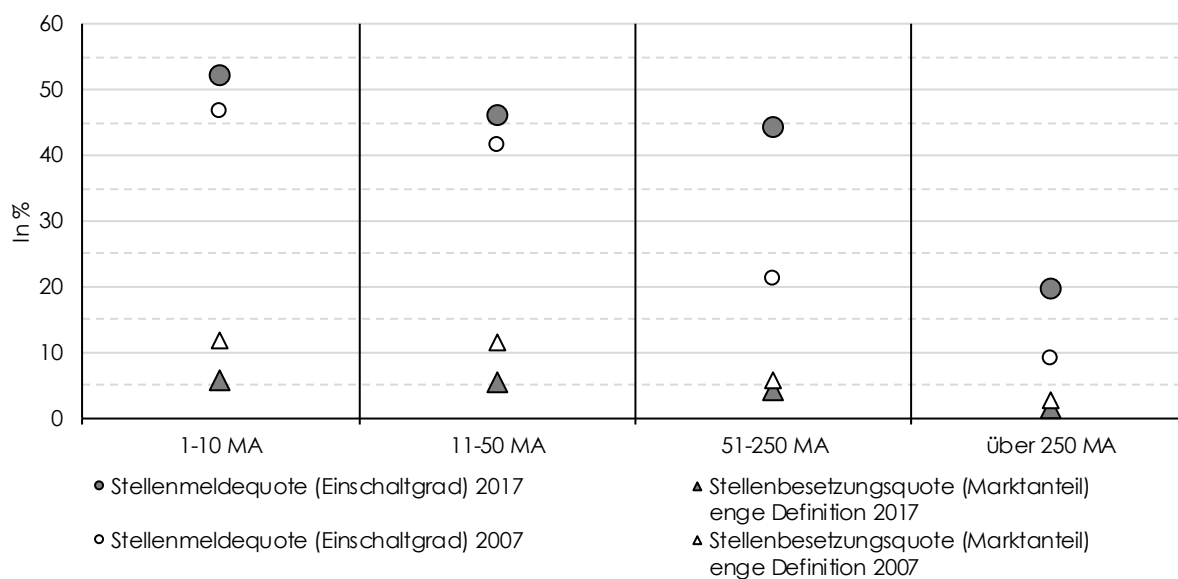
Heterogenität in Stellenmelde- und Stellenbesetzungsquote

Die Einschaltung des AMS in Arbeitsuche und Stellenbesetzung unterscheidet sich beträchtlich zwischen Betriebssegmenten:

- Je größer ein Betrieb, desto eher meldet und besetzt er zumindest eine freie Stelle über das AMS, aber in Relation zur Zahl der besetzten Stellen schalten große Betriebe mit über 250 Beschäftigten das AMS wesentlich seltener ein als Klein- und Mittelbetriebe (vgl. Abbildung 22).
- Die Stellenmeldequote lag im Jahr 2017 bei 20% unter den Großbetrieben, im Vergleich zu einer Größenordnung zwischen 44% und 52% unter den Klein- und Mittelbetrieben. Dabei ist ein Aufholprozess unter den Mittelbetrieben festzustellen: 2007 lag hier die Quote noch auf dem heutigen Niveau der Großbetriebe.
- Die Stellenbesetzungsquote war im Jahr 2017 unter Betrieben mit mehr als 250 MitarbeiterInnen (rund 2%) halb so hoch wie unter Unternehmen mit 51 bis 250 Beschäftigten (rund 4%) und betrug nur ein Drittel der Quote unter den Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten (rund 6%). Eine mögliche Erklärung ist, dass bei Großunternehmen das AMS häufig nur ein Kanal von vielen ist, um Personal zu finden. Sie erhalten möglicherweise mehr Initiativbewerbungen und persönliche Empfehlungen bzw. können die Kosten für teure Formen der Personalsuche eher bewältigen. Manchmal wenden sie sich vielleicht erst dann an das AMS, wenn andere Personalrekrutierungsstrategien erfolglos bleiben.

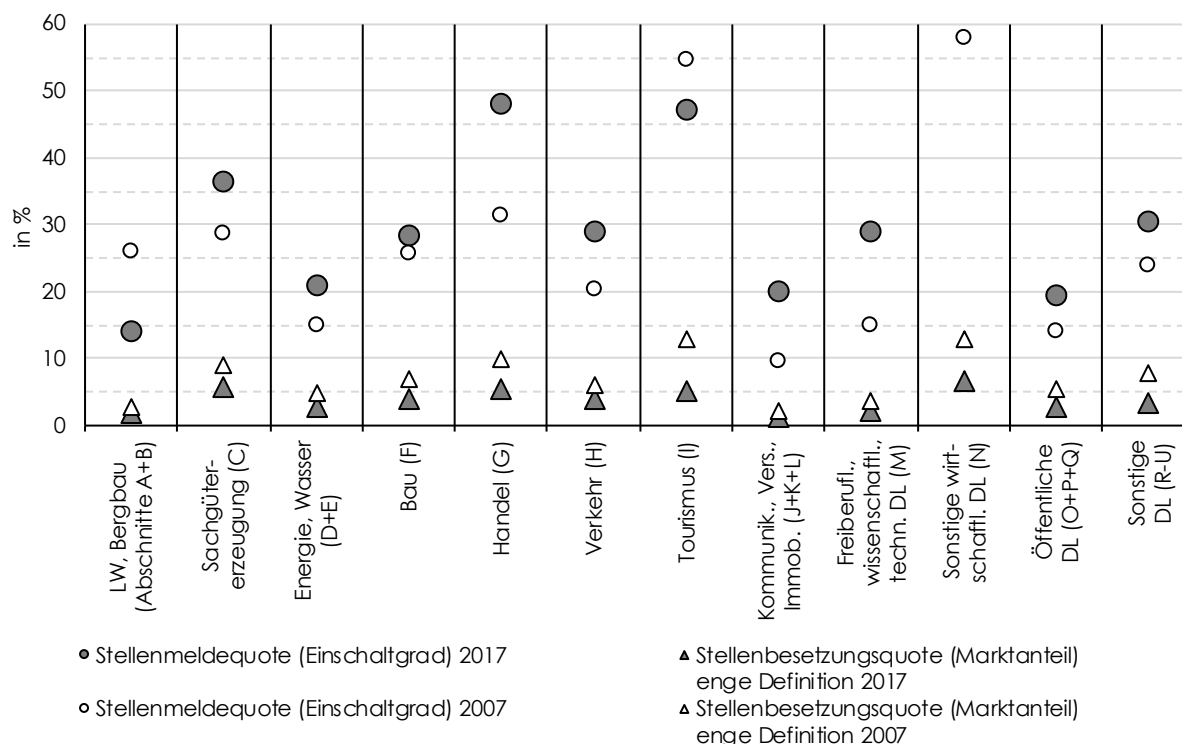
- Die Stellenmeldequote ist im Zeitraum von 2007 bis 2017 in fast allen Branchen gestiegen (vgl. Abbildung 23). Nichtsdestotrotz bestehen nach wie vor sehr große Unterschiede zwischen den Branchen hinsichtlich der Einschaltung des AMS. Zum Beispiel melden die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (83% im Jahr 2017), der Handel (48%) und der Tourismus (47%) dem AMS einen viel größeren Anteil ihrer besetzten Stellen als Landwirtschaft/Bergbau (14%), öffentliche Dienstleistungen (19%), Energie- und Wasserversorgung (21%), sowie die zusammengefassten Branchen Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (20%).
- Die Stellenbesetzungsquote war im Jahr 2017 in den Bereichen Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (7%), Sachgütererzeugung (6%), Handel und Tourismus (jeweils 5%) am höchsten, in den Branchen Kommunikation, Finanz- und Versicherungs-Dienstleistungen (1,3%), Landwirtschaft/Bergbau (1,6%), freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (2,2%), öffentliche Dienstleistungen (2,5%), Energie- und Wasserversorgung (2,7%) am niedrigsten.
- Stellenmelde- und Stellenbesetzungsquoten fallen auch regional sehr unterschiedlich aus (vgl. Abbildung 43 im Anhang).

Abbildung 22: Stellenmelde- und Stellenbesetzungsquote nach Betriebsgrößen, 2007-2018



Q: WIFO INDI-DV. – Stellenmeldequote: Abgänge an offenen Stellen/Stellenbesetzungen. Stellenbesetzungsquote: mit AMS-Vermittlung besetzte Stellen/Stellenbesetzungen. Enge Definition: „E“-+“B“-Buchungen. Breite Definition: „E“-+“B“-+“A“-Buchungen.

Abbildung 23: Stellenmelde- und Stellenbesetzungsquote nach Branchen, 2007-2018



Q: WIFO INDI-DV. – Stellenmeldequote: Abgänge an offenen Stellen/Stellenbesetzungen. Stellenbesetzungsquote: mit AMS-Vermittlung besetzte Stellen/Stellenbesetzungen. Enge Definition: „E“-+“B“-Buchungen. Breite Definition: „E“-+“B“-+“A“-Buchungen. ÖNACE-2008-Abschnitte („Einsteller). Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei; Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungs-Dienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen; Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen; Öffentliche Dienstleistungen (Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung); Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen; Sonstige Dienstleistungen (Kunst, Unterhaltung und Erholung, Sonstige Dienstleistungen, Private Haushalte, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften).

Hauptindikator: Kombination von Stellenmelde- und Stellenbesetzungsquote

Übersicht 7: Verteilung von Stellenmelde- und Stellenbesetzungsquote, Betriebe mit Zugängen 2017

	Anzahl	Durchschnitt	0,25-Quartil	Median	0,75-Quartil	0,90-Quantil
Stellenmeldequote	191.386	18,20	0,00	0,00	20,00	100,00
Stellenbesetzungsquote	191.386	4,04	0,00	0,00	0,00	5,48

Q.: WIFO INDI-DV.

Um die Informationen zur Einschaltung des AMS in einem einzigen Hauptindikator zu bündeln, werden Stellenmeldungen und -besetzungen wie folgt kombiniert⁴⁸⁾:

- Alle Unternehmen mit mindestens einer Stellenbesetzung 2017 werden danach kategorisiert, wie häufig sie Stellen dem AMS melden. Bei einem Durchschnitt von 18% (arithmetisches Mittel), liegt der Median der Stellenmeldequote bei 0. Das 75%-Perzentil beträgt 20%, d.h. drei Viertel der Unternehmen weisen eine Stellenmeldequote von maximal 20% auf. Umgekehrt meldet das Viertel der Unternehmen mit den meisten Stellenmeldungen über 20%, also

⁴⁸⁾ Auch das AMS wählt eine kombinierte Betrachtung aus Stellenmeldungen und Stellenbesetzungen für eine Kundentypologie mit dem Zweck, jene Kunden zu identifizieren, die wesentlich zum Geschäftserfolg beitragen.

mehr als jede fünfte Stelle. Vor diesem Hintergrund wird in (1) nie, (2) selten (maximal 20%, also jede fünfte Stelle) und (3) häufig (über 20%, also mehr als jede fünfte Stelle) unterschieden.

- Bei den Stellenbesetzungen wird in ähnlicher Weise zwischen Unternehmen unterschieden, die (1) nie, (2) selten (maximal 5%) bzw. (3) häufig (über 5%) Stellen mit AMS-Vermittlung besetzen.
- Aus der Kombination ergeben sich vier Unternehmenstypen:

Typ A: meldet dem AMS häufig Stellen und besetzt selten bis häufig Stellen mit AMS-Vermittlung.

Typ B: meldet selten und besetzt selten bis häufig mit AMS-Vermittlung.

Typ C: meldet dem AMS selten bis häufig offene Stellen, besetzt aber nie mit AMS-Vermittlung.

Typ D: meldet dem AMS nie Stellen und besetzt nie übers AMS.

Diese Klassifizierung zieht folgende Verteilung nach sich:

- 2017 zählten 10% der Unternehmen mit mindestens einer Stellenbesetzung (Zugang an un-selbständiger Beschäftigung) zu Typ A, d.h. sie meldeten dem AMS in diesem Jahr mehr als jede fünfte Stelle und besetzten mindestens eine Stelle mit AMS-Vermittlung.
- 2% gehörten Typ B zu: Sie meldeten zumindest eine und besetzten zumindest eine Stelle übers AMS, meldeten aber höchstens jede fünfte Stelle.
- 18% zählten zu Typ C: Sie meldeten selten bis häufig eine freie Stelle, besetzten aber keine Stelle mit Unterstützung des AMS.
- Mit 70% entfiel die große Mehrheit der Unternehmen auf Typ D: Sie meldeten keine einzige Stelle und besetzten folglich auch keine einzige Stelle mit AMS-Unterstützung.⁴⁹⁾

Im Bereich der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, der Sachgütererzeugung (jeweils 16%) und dem Tourismus (13%) ist der Anteil von Betrieben des Typs A am höchsten, gefolgt von Handel, öffentlichen Dienstleistungen und Verkehrswesen mit jeweils 10%. Am niedrigsten ist er in Landwirtschaft und Bergbau, sowie in den Dienstleistungsbereichen „Kommunikation, Finanz- und Versicherungs-Dienstleistungen“ und „Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen“. In diesen letztgenannten Branchen ist umgekehrt der Anteil von Betrieben des Typs D am höchsten. Hier dürfte somit das meiste ungenutzte Potenzial bei der Einschaltung des AMS liegen (vgl. Abbildung 25).⁵⁰⁾

⁴⁹⁾ Wenn nicht die Verteilung der Unternehmen, sondern die Verteilung aller Beschäftigungszugänge der Unternehmen betrachtet wird, dann entfielen im Jahr 2017 21% der Zugänge auf Typ A, 13% auf Typ B, 27% auf Typ C und 39% auf Typ D.

⁵⁰⁾ Abbildung 25 zeigt für jeden Branche nicht nur, wie sich die Betriebe, sondern auch, wie sich die Beschäftigungszugänge auf die vier Typen verteilen.

Abbildung 24: Hauptindikator: Kombination aus Stellenmelde- und Stellenbesetzungsquote, insgesamt

Verteilung der Betriebe mit Beschäftigungszugängen nach Betriebstyp

Verteilung der Betriebe 2017

		Stellenbesetzung über AMS-Vermittlung			Gesamt
		Nie	Selten (≤5%)	Häufig (>5%)	
Meldung offener Stellen	Nie	70	0	0	70
	Selten (≤20%)	4	1	1	6
	Häufig (>20%)	14	1	9	25
	Gesamt	88	2	10	100

Verteilung der Beschäftigungszugänge 2017

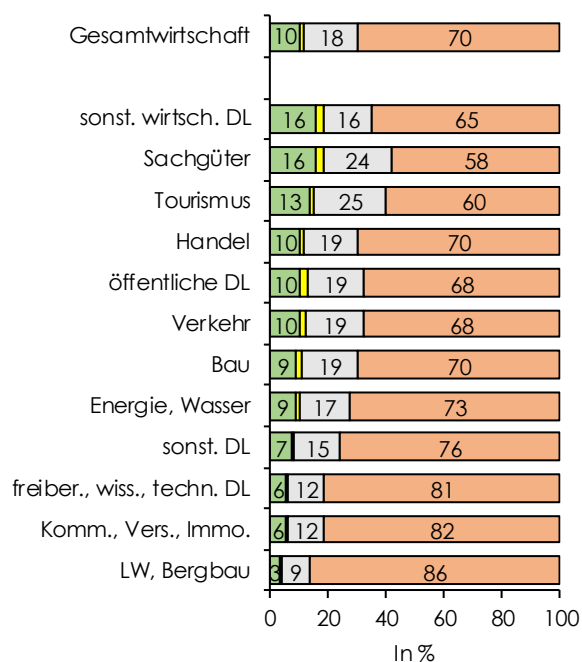
		Stellenbesetzung über AMS-Vermittlung			Gesamt
		Nie	Selten (≤5%)	Häufig (>5%)	
Meldung offener Stellen	Nie	39	0	0	39
	Selten (≤20%)	17	12	2	30
	Häufig (>20%)	10	9	13	31
	Gesamt	66	20	14	100

Q.: WIFO INDI-DV. – **Typ A** (grün): Meldet häufig und besetzt selten bis häufig. **Typ B** (gelb): Meldet selten und besetzt selten bis häufig. **Typ C** (grau): Meldet selten bis häufig und besetzt nie. **Typ D** (orange): Meldet und besetzt nie.

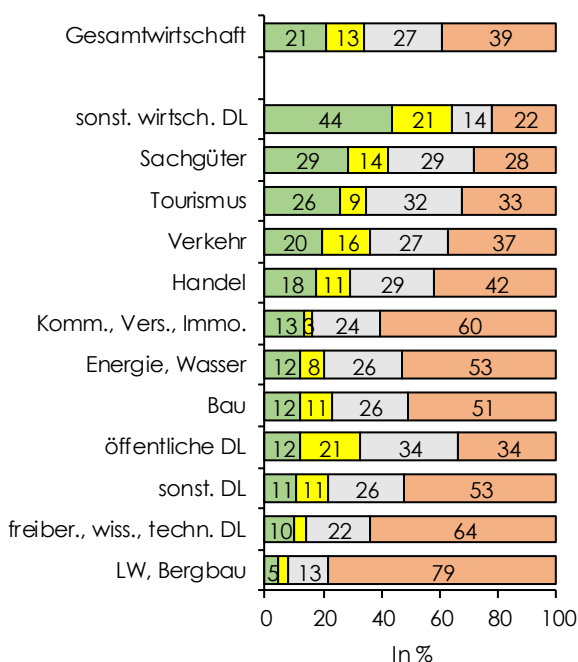
Abbildung 25: Hauptindikator: Kombination aus Stellenmelde- und Stellenbesetzungsquote, nach Branche

Verteilung der Betriebe mit Beschäftigungszugängen nach Betriebstyp

Verteilung der Betriebe 2017



Verteilung der Beschäftigungszugänge 2017



■ Betriebstyp A ■ Betriebstyp B
 □ Betriebstyp C □ Betriebstyp D

Q.: WIFO INDI-DV. – **Typ A** (grün): Meldet häufig und besetzt selten bis häufig. **Typ B** (gelb): Meldet selten und besetzt selten bis häufig. **Typ C** (grau): Meldet selten bis häufig und besetzt nie. **Typ D** (orange): Meldet und besetzt nie. Branchen absteigend sortiert nach dem Anteil des Betriebstyps A.

Abbildung 25 verdeutlicht nicht nur eine ausgeprägte Heterogenität zwischen, sondern vor allem auch innerhalb von Branchen: Während ein Teil der in einem Wirtschaftsbereich tätigen Unternehmen nie das AMS einbezieht, tut dies ein anderer Teil regelmäßig. Selbst, wenn zum

Beispiel nur das Teissegment mittelgroßer Tourismus-Betriebe (50-99 Beschäftigte) in Tirol betrachtet wird, sind ganz unterschiedliche Einschaltgrade feststellbar: Je ein Drittel der Unternehmen (jeweils exakt 33,3%) entfiel im Jahr 2017 auf die Typen A und B, 24% entfielen auf Typ C und 10% auf Typ D. Diese Auswertungen weisen darauf hin, dass sich Unternehmen unter ähnlichen Bedingungen hinsichtlich ihrer Kundenbeziehung zum AMS unterschiedlich verhalten.

9. Zusammenfassung

9.1 Gegenstand der Studie

In der Diskussion über Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktpolitik liegt das Hauptaugenmerk auf den Arbeitslosen. Sowohl das Risiko, arbeitslos zu werden, als auch die Chance, aus Arbeitslosigkeit wieder in Beschäftigung zurückzukehren, wird jedoch vom Einstellungs- und Kündigungsverhalten der Unternehmen beeinflusst:

- Sie entscheiden, welche Personengruppen sie einstellen und hierbei, ob sie Stellen mit Arbeitslosen besetzen und diesen eine längerfristige Beschäftigungsperspektive bieten.
- Ihnen obliegt, wie weit sie die Dienstleistungsangebote des AMS für Unternehmen in Anspruch nehmen und das AMS in Arbeitsuche und Stellenbesetzung einschalten, indem sie offene Stellen melden und vorgeschlagene Arbeitslose einstellen.
- Mit ihrer Personalpolitik und Arbeitsplatzgestaltung bestimmen sie maßgeblich die Struktur ihrer Beschäftigten und hierbei die Chancen von älteren und gesundheitlich eingeschränkten Arbeitskräften. Wenn sie Beschäftigungsverhältnisse beenden, können diese in Arbeitslosigkeit münden. Das kann besonders bei älteren und gesundheitlich eingeschränkten Personen einschneidend sein, da es diese Gruppen schwerer haben, wieder eine Arbeit zu finden (*Eppel et al., 2018*).
- Während viele Unternehmen ihren Arbeitskräften eine stabile Beschäftigung bieten, setzen manche Unternehmen in Zeiten geringerer Auslastung Beschäftigungsverhältnisse aus („Layoff“) und stellen anschließend bei verbesserter Auftragslage dieselben Arbeitskräfte wieder ein („Recall“), um Personalkosten zu sparen.

Der vorliegende „Unternehmensmonitor Arbeitslosigkeit“ bietet eine systematische Auswertung von Indikatoren für ein Monitoring des Unternehmensverhaltens aus einer arbeitsmarktpolitischen Perspektive. Da dieser Aspekt bisher unterbelichtet ist und es bisher noch kein Standardrepertoire an Indikatoren gibt, wurde in den Hintergrundanalysen ein umfangreiches Set an Kennzahlen berechnet und getestet. Sämtliche dieser Indikatoren können auf Basis administrativer Individualdaten anonymisiert auf Ebene einzelner Unternehmen ausgewertet werden und sind im Bericht dokumentiert.

Davon wurden für einen gesamthafter Überblick wenige, besonders aussagekräftige Indikatoren des Unternehmensverhaltens in den folgenden vier zentralen Dimensionen ausgewählt:

1. **Beschäftigungszugänge in Unternehmen:** Inwieweit stellen die Unternehmen Arbeitslose ein und eröffnen ihnen eine stabile Beschäftigungsperspektive?
2. **Beschäftigungsabgänge aus Unternehmen:** Betreiben die Unternehmen, gemessen an der Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung durch ehemalige MitarbeiterInnen, eher eine Arbeitslosigkeit vermeidende oder begünstigende Personalpolitik?
3. **Beschäftigungsstruktur:** In welchem Ausmaß beschäftigen sie ältere Arbeitskräfte?
4. **AMS-Kundenbeziehung:** Wie weit beziehen sie das AMS in Arbeitsuche und Stellenbesetzung ein?

9.2 Ergebnisüberblick

Zusammenfassend lassen sich in den vier Dimensionen des „Unternehmensmonitors“ die folgenden Ergebnisse hervorheben:

Beschäftigungszugänge in Unternehmen

- Unternehmen treffen ihre personalpolitischen Entscheidungen in einem überaus dynamischen Arbeitsmarkt: Im Jahr 2017 wurden knapp 1,9 Mio. unselbständige Beschäftigungsverhältnisse bei der Sozialversicherung angemeldet. Gemessen an der jahresdurchschnittlichen Beschäftigung sind das 53%. Die Mehrzahl der begonnenen Beschäftigungsverhältnisse (70%) wird innerhalb eines Jahres wieder beendet. Es münden also keineswegs alle Beschäftigungsaufnahmen in eine stabile Beschäftigung. Gleichzeitig sind jedoch rund drei Viertel der an einem durchschnittlichen Stichtag des Jahres 2017 erfassten Beschäftigungsverhältnisse bereits über ein Jahr lang aufrecht. Folglich konzentriert sich die hohe Zu- und Abgangsdynamik am österreichischen Arbeitsmarkt auf bestimmte Betriebssegmente und Personengruppen.
- In Österreich spielen Beschäftigungsunterbrechungen mit zwischenzeitlicher Vormerkung beim AMS eine große Rolle: Rund 13% aller Beschäftigungsaufnahmen Arbeitsloser des Jahres 2017 waren nicht Einstellungen einer neuen Arbeitskraft, sondern Wiedereinstellungen ehemaliger Beschäftigter innerhalb eines Jahres (sogenannte „Recalls“) mit zwischenzeitlicher Arbeitslosigkeitsepisode.
- Ohne Recalls handelte es sich bei 27% der Beschäftigungszugänge um Rekrutierungen von Arbeitslosen. 22% der Zugänge entfielen auf kurzzeitarbeitslose, 5% auf langzeitbeschäftigungslose Personen. 54% aller Betriebe mit Beschäftigungszugängen gaben arbeitslosen Arbeitskräften eine Chance, 16% stellten mindestens eine langzeitbeschäftigungslose Person ein. 35% der Betriebe rekrutierten Personen mit Vermittlungshindernis (geringe Qualifikation, höheres Erwerbsalter (50 Jahre oder älter) und/oder gesundheitliche Einschränkung).
- Die Beschäftigungsaufnahmen von Arbeitslosen führen häufig nicht unmittelbar in eine stabile Erwerbsintegration: Nur ein knappes Drittel der eingestellten Personen blieb ein Jahr lang durchgängig beschäftigt (im aufnehmenden oder auch einem anderen Betrieb).
- Werden Unternehmen danach typisiert, (1) wie häufig sie Arbeitslose einstellen und (2) ob diese in der Folge längerfristig in Beschäftigung bleiben, so zeigt sich ein differenziertes Bild: Immerhin 39% der Betriebe, die im Jahr 2017 Personal eingestellt haben, nahmen keine Arbeitslosen auf. Diesen Unternehmen stehen solche gegenüber, die zwar selten aus dem Kreis der Arbeitslosen rekrutieren, den rekrutierten Arbeitslosen aber häufig eine stabile Beschäftigungsperspektive bieten. Unternehmen, die häufig Arbeitslose einstellen, eröffnen diesen vergleichsweise selten eine stabile Erwerbsintegration.
- Es bestehen große Unterschiede im Rekrutierungsverhalten zwischen Branchen. Branchen wie der Tourismus und der Bereich der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, zu dem die Arbeitskräfteüberlassung zählt, verzeichnen viele Zugänge aus Arbeitslosigkeit, bieten im Durchschnitt jedoch deutlich seltener einen Einstieg in stabile Erwerbskarrieren.
- Aber auch innerhalb dieser Branchen ist die Heterogenität in der betrieblichen Personalpolitik groß: Zum Beispiel gibt es durchaus auch viele Tourismusbetriebe, die Arbeitslosen häufig eine stabile Beschäftigungsperspektive eröffnen. Eine ähnliche Heterogenität findet sich in

anderen Wirtschaftsbereichen und auch innerhalb von Unternehmen mit ähnlicher Größe. Die Unternehmen verhalten sich offensichtlich selbst unter ähnlichen Bedingungen sehr unterschiedlich.

Beschäftigungsabgänge aus Unternehmen

- Im Jahr 2017 wurden 1,790 Mio. Beschäftigungsverhältnisse beendet. In 35% der Fälle war die betroffene Arbeitskraft anschließend arbeitslos, in 6% der Fälle war Langzeitbeschäftigungslosigkeit die Folge. Beschäftigungsbeendigungen münden also häufig in Arbeitslosigkeit und sind somit arbeitsmarktpolitisch relevant.
- Die Unternehmen beeinflussen mit ihrem Kündigungsverhalten das Arbeitslosigkeitsrisiko der Arbeitskräfte und damit die Kosten für die Arbeitslosenversicherung. Um sie in Hinblick auf eine eher Arbeitslosigkeit vermeidende und öffentliche Budgets schonende Personalpolitik einzuordnen, wurden ihnen die Kosten für Arbeitslosengeld und Notstandshilfe zugerechnet, die ihre ehemaligen MitarbeiterInnen beanspruchen (ohne, dass dadurch generell ein „Verschulden“ der Betriebe an den einzelnen Beschäftigungsbeendigungen und dem Eintritt von Arbeitslosigkeit unterstellt werden soll). Dieser Indikator lehnt sich an den in den USA angewandten Experience-Rating-Systemen in der Arbeitslosenversicherung an, bei denen die Arbeitgeberbeiträge an die Inanspruchnahme von Leistungen durch gekündigte Beschäftigte gekoppelt sind.
- Die so berechnete betriebliche Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung weist zum einen deutliche Unterschiede zwischen den Branchen auf. Während beispielsweise in der Energie- und Wasserwirtschaft, im Versicherungswesen, bei freiberuflichen und technischen Dienstleistungen die zurechenbaren Leistungen gering sind, liegen sie in Saisonbranchen wie dem Tourismus und der Bauwirtschaft deutlich über dem Durchschnitt. Zum anderen gibt es selbst innerhalb der Branchen eine große Variation: Zum Beispiel gibt es im Tourismus zwar überdurchschnittlich viele Betriebe, die das Arbeitslosenversicherungssystem relativ stark in Anspruch nehmen, aber gleichzeitig auch Betriebe, denen nur geringe Kosten für die Arbeitslosenversicherung zugerechnet werden können.

Beschäftigungsstruktur

2017 waren im Jahresdurchschnitt 3,585 Mio. (voll sozialversicherungspflichtige) Beschäftigungsverhältnisse in Österreich gemeldet. Drei Viertel davon waren durchgehend das ganze Jahr aufrecht und in diesem Sinne stabil. Mit Blick auf die Altersstruktur der Beschäftigung zeigen sich massive Auswirkungen des demografischen Wandels: Im Jahr 2017 waren knapp 29% der Beschäftigten 50 Jahre oder älter, zehn Jahre zuvor, im Jahr 2007, fiel der Anteil mit 20% noch deutlich niedriger aus. Zur Bewältigung dieses Wandels tragen Unternehmen bei:

- Indem Unternehmen mehr ältere Arbeitskräfte beschäftigen, leisten sie einen wichtigen Beitrag zur Arbeitsmarktintegration dieser – aufgrund des demografischen Wandels und der Erhöhung des faktischen Pensionsantrittsalters – wachsenden Personengruppe. In absoluten Zahlen kletterte die Zahl der Beschäftigten im Alter ab 50 Jahren von 631.000 im Jahr 2007 auf 1,026 Mio. im Jahr 2017. Das entspricht einer Zunahme um +62%.
- Der „Unternehmensmonitor“ zeigt, wie unterschiedlich die Beschäftigung älterer Arbeitskräfte in der Gesamtwirtschaft und zwischen Branchen und Betriebsgrößenklassen verteilt

ist. Größere Betriebe und solche, die öffentliche Dienstleistungen anbieten oder in der Energie- und Wasserversorgung tätig sind, beschäftigen häufiger höhere Anteile älterer Arbeitskräfte. Im Tourismus, der Bauwirtschaft, der Landwirtschaft und bei freiberuflichen und technischen Dienstleistungen sind die Belegschaftsanteile Älterer gering.

- Insgesamt zeigt sich, dass Betriebe mit geringerer Fluktuation in ihren Belegschaften höhere Anteile Älterer beschäftigen.
- Wie bei den Beschäftigungszugängen und -abgängen, sind auch innerhalb von Betriebssegmenten große Unterschiede festzustellen: Selbst innerhalb der erwähnten Branchen- und Größengruppen greifen Betriebe in sehr unterschiedlichem Ausmaß auf ältere Arbeitskräfte zurück.

Kundenbeziehung mit dem AMS

- Das AMS bietet ein breites Angebot an Dienstleistungen für Unternehmen, vor allem in den drei zentralen Bereichen (1) Informationen und Beratung, (2) Personalvermittlung und (3) Arbeitsmarktförderung.
- Knapp die Hälfte der Unternehmen hatte im Jahr 2017 Kontakt zum AMS, 32% nahmen Dienstleistungen in Anspruch. 22% der Unternehmen meldeten dem AMS offene Stellen, 14% nutzten eine Arbeitsmarktförderung oder externe Betriebsberatung.
- All diese Dienste werden von größeren Unternehmen häufiger genutzt als von kleinen. Folglich sind die Nutzungsquoten deutlich höher, wenn berücksichtigt wird, wie viele Personen in den Betrieben beschäftigt sind: 84% der Beschäftigten arbeiteten in Unternehmen mit Kontakt zum AMS, drei Viertel in Unternehmen, die Dienstleistungen des AMS in Anspruch nehmen.
- Die Kundenbeziehung zum AMS unterscheidet sich nicht nur nach der Betriebsgröße, sondern auch deutlich zwischen Branchen und Regionen.
- Aber selbst Unternehmen, die sich in all diesen Merkmalen sehr ähnlich sind, unterscheiden sich oft deutlich in ihrem Nutzungsverhalten der AMS-Angebote und der Einschaltung des AMS in Arbeitssuche und Stellenbesetzung. Dies weist auf Potentiale hin, die Verankerung von Angeboten des AMS für Unternehmen – wie dies schon in der Vergangenheit beobachtbar war – weiter auszubauen.
- Im vergangenen Jahrzehnt ist es dem AMS nicht nur gelungen, immer mehr Unternehmenskunden zu akquirieren - eine Intensivierung des Betriebskontakts lässt sich quer über diverse Betriebssegmente (Betriebsgrößen, Branchen, Bundesländer) beobachten: Auch für die Meldung offener Stellen beim AMS zeigt sich ein steigender Trend. Die Betriebe nehmen die Vermittlungsbemühungen des AMS vermehrt in Anspruch. Eine beträchtliche Heterogenität in Stellenmelde- und Stellenbesetzungsquote zwischen und innerhalb von Betriebssegmenten verweist gleichzeitig auf vorhandenes Potenzial, besonders in Bereichen mit bisher geringer Einschaltung, noch mehr Unternehmen dafür zu gewinnen, ihren Einstellungsbedarf bekannt zu machen und Stellen mit Arbeitslosen zu besetzen.

9.3 Schlussfolgerungen

Ziel des vorliegenden „Unternehmensmonitors Arbeitslosigkeit“ ist, ein Set an regelmäßig aus administrativen Daten bestimmbar Indikatoren für ein Monitoring des Einstellungs- und Kündigungsverhaltens der österreichischen Unternehmen zu identifizieren und aufzubereiten. Damit wird der Einfluss, den das personalpolitische Verhalten von Unternehmen auf die Erreichung arbeitsmarktpolitischer Ziele ausüben kann, sichtbar gemacht. Mit dem „Unternehmensmonitor“ steht eine Grundlage für weitere Analysen des Arbeitsmarktgeschehens mit Fokus auf Unternehmen und ihren Belegschaften zur Verfügung.

Zu untersuchen wären beispielsweise die Bestimmungsgründe von Veränderungen des personalpolitischen Unternehmensverhaltens oder die Frage, welche Unternehmen in welchen Situationen AMS-Kunden sind bzw. werden. Zudem kann die Datengrundlage als Hintergrund für Analysen der Wirkungen von betrieblichen Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik dienen. Außerdem könnte die auffallende Heterogenität im betrieblichen Verhalten in Bezug auf die Rekrutierung von Arbeitskräften, Beschäftigungsumschlag und -stabilität und der Nutzung der AMS-Angebote Gegenstand weiterer Analysen, sowie auch Ansatzpunkt für politische Steuerung mittels Anreizsystemen sein.

Anhand ausgewählter Indikatoren wird deutlich, dass das Einstellungsverhalten, die Beendigung und Stabilität von Dienstverhältnissen und die Zusammensetzung der Belegschaft mögliche Ansatzpunkte für arbeitsmarktpolitisches Handeln sind. Dafür kommen sowohl Anreizsysteme bei der Gestaltung von Beitragssystemen als auch Förderangebote infrage, die sich an bestimmte Gruppen von Unternehmen richten. Beispielsweise zeigen die Indikatoren zum Einstellungsverhalten, dass besonders jene Unternehmen Arbeitslosen Eintrittspforten in stabile Beschäftigung bieten, die selten Arbeitslose rekrutieren. Insofern könnte es eine Option sein, die Kundenbeziehungen zwischen dem AMS und diesen Gruppen von Unternehmen gezielt auszubauen.

Die große Heterogenität im Unternehmensverhalten selbst unter ähnlichen Unternehmen ist ein möglicher Hinweis auf das Wirkungspotential von betrieblichen Anreizsystemen mit dem Ziel, zu einer Vermeidung und Reduktion der Arbeitslosigkeit und der damit verbundenen Kosten für die öffentliche Hand beizutragen und damit möglichst auch positive Rückwirkungen auf die Unternehmen selbst zu erreichen (etwa in der Form geringerer Beiträge zur Finanzierung der Sozialsysteme).

Das Kündigungsverhalten der Unternehmen könnte durch Beitragssysteme beeinflusst werden, die risikoadäquat gestaltet sind. Dabei wäre bei der Ausgestaltung jedenfalls zu beachten, dass die Anreize zur Einstellung schwer integrierbarer Gruppen am Arbeitsmarkt nicht beeinträchtigt und strukturkonservierende Effekte vermieden werden.

Mit ähnlichen Zielsetzungen könnten Anreizsysteme entworfen werden, die eine stabile Weiterbeschäftigung bestimmter Zielgruppen unterstützen – in der gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation beispielsweise ältere Arbeitskräfte oder Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Derartige Anreize würden einer längeren produktiven Integration dieser Personengruppen in den Arbeitsmarkt dienen und wären damit Bestandteil präventiver Arbeitsmarktpolitik. Sie ließen sich durch gezielte Beratungs- und Qualifizierungsangebote des AMS – wie sie etwa durch

die Instrumente der Impulsberatung oder Qualifizierungsförderungen für Beschäftigte gegeben sind – zusätzlich in ihrer Wirkung unterstützen.

Die für den „Unternehmensmonitor Arbeitslosigkeit“ verwendeten Daten und die entwickelten Indikatoren könnten als Ausgangspunkt für Überlegungen zum Design solcher Systeme dienen.

Hinsichtlich der Kundenbeziehung der Unternehmen mit dem AMS legen die Analysen eine Weiterführung der laufenden Bemühungen des AMS nahe, den Betriebskontakt und die Einschaltung des AMS sowie die Vermittlung Arbeitsloser auf gemeldete offene Stellen auszubauen. Liegen dem AMS mehr Stellenangebote in unterschiedlichen Bereichen der Wirtschaft vor, so erhöht sich dadurch die Zugänglichkeit dieser Stellen für Arbeitslose. Zudem können über Förderungen und Betriebskontakte gezielt Akzente gesetzt werden, um Hemmschwellen auf Seiten der Betriebe abzubauen und die Konkurrenzsituation Arbeitsloser – besonders jener mit Vermittlungshindernissen – bei der Stellenbesetzung zu verbessern.

Unterstützung können Betriebe dabei nicht nur durch Vermittlungsleistungen und Lohnkostenförderungen erfahren, sondern auch durch eine gezielte Vorbereitung von Arbeitslosen auf die Anforderungen an Arbeitsplätzen: Dies bietet sich insbesondere in Arbeitsmarktsegmenten an, in denen es Unternehmen schwer fällt geeignete Arbeitskräfte zu finden. Initiativen des AMS in diesem Bereich bestehen etwa durch Implacementsstiftungen und Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA).

10. Literatur

- Arbeitsmarktservice Österreich, „Offene Stellen.“ Spezialthema zum Arbeitsmarkt Sep. 2017. https://www.ams.at/content/dam/download/arbeitsmarktdaten/%C3%B6sterreich/berichte-auswertungen/001_spezialthema_0917.pdf
- Arbeitsmarktservice Österreich, Geschäftsbericht 2018. https://www.ams.at/content/dam/download/ge-sch%C3%A4ftsberichte/oesterreich/001_ams_geschaeftsbericht_2018.pdf
- Arbeitsmarktservice Österreich, Bundesrichtlinie Kernprozess „Unternehmen unterstützen“. Gültig ab 19.8.2019. Abteilung SfU. 2019.
- Bellmann, L., Brandl, S., Matuschek, I., Altern im Betrieb, WSI-Mitteilungen, Jahrgang 71, 2018.
- Bellmann, L., Bielenski, H., Bilger, F., Dahms, V., Fischer, G., Frei, M., Wahse, J., (2006): Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung, Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005. (IAB-Forschungsbericht, 11/2006), Nürnberg, 98 S.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2014-2019. Dokumentation. Wien, 2019.
- Eppel, R., Huemer, U., Mahringer, H., Weber, A. (WIFO), Knöllner, J., Konle-Seidl, R. (IAB), Öffentliche Arbeitsvermittlungssysteme und ihr Einfluss auf Suchverhalten und Erfolg der Arbeitssuche. WIFO, Wien, 2012.
- Eppel, R., Mahringer, H., Weber, A., „Job Search Behaviour and Job Search Success of the Unemployed.“, WIFO Working Papers, 2014, (471).
- Eppel, R., Horvath, T., Mahringer, H., Zulehner, C., Temporäre Layoffs – Das kurzfristige Aussetzen von Arbeitsverhältnissen und seine Bedeutung für die Arbeitslosigkeit, WIFO-Monatsberichte 2015, 88(12), S. 885-897.
- Eppel, R., Leoni, T., Mahringer, H. (WIFO), Hausegger, T., Reidl, C., Weber, F. (prospect Unternehmensberatung), Einsatz und Wirkung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen – Eine Evaluierung für Oberösterreich, Monographie, März 2017.
- Eppel, R., Horvath, T., Mahringer, H., Das Aussetzen von Beschäftigungsverhältnissen als betriebliche Strategie zum Ausgleich von Schwankungen des Personalbedarfs. Ein Update, WIFO-Monatsberichte 91(11) 2018, S. 799–810.
- Eppel, R., Famira-Mühlberger, U., Horvath, Th., Huemer, U., Mahringer, H. (2018A), Anstieg und Verfestigung der Arbeitslosigkeit seit der Wirtschaftskrise. Entwicklung, Ursachen und Handlungsansätze. WIFO-Monographie, Wien, 2018.
- Eppel, R., Famira-Mühlberger, U., Horvath, Th., Huemer, U., Mahringer, H. (WIFO), Eichmann, H., Eibl, J. (FORBA) (2018B), Anstieg und Verfestigung der Arbeitslosigkeit seit der Wirtschaftskrise. Entwicklung, Ursachen und die Rolle der betrieblichen Personalrekrutierung – Synthesebericht. WIFO-Monographie, Wien, 2018.
- Eppel, R., Mahringer, H., Die Chancen und Risiken eines Experience Rating in der Arbeitslosenversicherung, Perspektiven der Wirtschaftspolitik 2019; 3(20): 1–14.
- Felderer, B., Hofer, H., Schuh, A., Erfahrungsbasierte Arbeitslosenversicherung, Studie im Auftrag des BMWA, 1999.
- Fink, M., Horvath, T., Spielauer, M., microDEMS – ein dynamisches Mikrosimulationsmodell für Österreich; Illustration am Beispiel der Entwicklung der Erwerbsbeteiligung bis 2040, WIFO-Monatsberichte 1/2020, S. 51-61.
- Hauptmann, A., Sirries, S., Stepanok, I., In exportierenden Betrieben ist die Beschäftigung stabiler, IAB-Kurzbericht, 4/2019.
- Horvath, T., Mahringer, H., Einfluss von Bildungsexpansion und Pensionsreformen auf die Erwerbsbeteiligung Prognose der Erwerbsquote und des Arbeitskräfteangebotes bis 2030, WIFO-Monatsberichte, 2014, 87(6), S. 411-426.
- Horvath, T., Mahringer, H., Österreich 2025 – Entwicklung der Erwerbsbeteiligung bis 2030 unter Berücksichtigung von Änderungen des Bildungsverhaltens und rezenter Pensionsreformen. Ein update, WIFO, Wien, 2016. <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/59038>
- Leitner, A., Wagner, E. (IHS), Prenner, P. (L&R-Sozialforschung), Mismatch-Arbeitslosigkeit in Oberösterreich, Wien, 2007.
- Richter, G., Mühlenbrock, I., Herausforderungen und Handlungsbedarfe einer alterns- und altersgerechten Arbeitsgestaltung, WSI-Mitteilungen, Jahrgang 71, 2018.
- Rudolph, H., „Die Entwicklung der Vermittlungen in Arbeit.“ Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1984, 17(2), S. 168-182.
- Walwei, U., „Brutto- und Nettoeffekte der Arbeitsvermittlung.“ Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1995, 28(4), S. 516-526.

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1:	Verteilung der Betriebe und Beschäftigten nach Bundesland, 2017	6
Abbildung 2:	Verteilung der Betriebe und Beschäftigten nach Betriebsgröße, 2017	7
Abbildung 3:	Verteilung der Betriebe und Beschäftigten nach Branchen, 2017	8
Abbildung 4:	Ganzjahresbeschäftigung 2017 nach Branche – betriebliche und überbetriebliche Sicht	9
Abbildung 5:	Beschäftigungsumschlag nach betrieblicher Wachstumsdynamik, 2017	11
Abbildung 6:	Indikatorenset im Unternehmensmonitor	13
Abbildung 7:	Beschäftigungszugänge von Arbeitslosen mit Vermittlungseinschränkung, 2017, ohne Wiederbeschäftigungen innerhalb von 365 Tagen mit Arbeitslosigkeitsphasen	18
Abbildung 8:	Betriebe mit Beschäftigungszugängen 2017 nach Betriebstyp	21
Abbildung 9:	Verteilung der Betriebe mit Beschäftigungszugängen 2017 nach Branchen und Betriebstyp	22
Abbildung 10:	Verteilung der Beschäftigungszugänge 2017 nach Betriebstyp	23
Abbildung 11:	Verteilung der Beschäftigungszugänge 2017 nach Branchen und Betriebstyp	24
Abbildung 12:	Anteil der Betriebe mit mindestens einem Abgang in Arbeitslosigkeit, nach Vermittlungseinschränkung der Beschäftigungsabgänge	28
Abbildung 13:	Betriebstypen auf Basis der Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung, nach Branchen	31
Abbildung 14:	Verteilung der Abgänge 2017 nach Branchen und Betriebstypen, entsprechend der Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung	32
Abbildung 15:	Betriebstypen auf Basis des Anteils älterer Beschäftigte (50 Jahre und älter) nach Branche, 2017	38
Abbildung 16:	Verteilung der Beschäftigung 2017 nach Branchen und Betriebstypen, entsprechend des Anteils an Älteren in der Belegschaft	40
Abbildung 17:	Gesamtüberblick über Inanspruchnahme der AMS-Dienstleistungsangebote, 2017	43
Abbildung 18:	Inanspruchnahme der AMS-Dienstleistungsangebote in % der Betriebe und in % der von den Betrieben Beschäftigten, 2017 und 2013-2017	44
Abbildung 19:	Inanspruchnahme betrieblicher Arbeitsmarktförderungen, 2017	47
Abbildung 20:	Verteilung der Arbeitsmarktfördermittel, 2017	48
Abbildung 21:	Stellenmeldequoten und Stellenbesetzungsquoten im Längsschnitt 2007-2018	52
Abbildung 22:	Stellenmelde- und Stellenbesetzungsquote nach Betriebsgrößen, 2007-2018	53
Abbildung 23:	Stellenmelde- und Stellenbesetzungsquote nach Branchen, 2007-2018	54
Abbildung 24:	Hauptindikator: Kombination aus Stellenmelde- und Stellenbesetzungsquote, insgesamt	56
Abbildung 25:	Hauptindikator: Kombination aus Stellenmelde- und Stellenbesetzungsquote, nach Branche	56

Abbildung 26:	Ganzjahresbeschäftigung 2017 nach Betriebsgröße – betriebliche und überbetriebliche Sicht	68
Abbildung 27:	Beschäftigungsumschlag und Recall-Anteil, 2007-2018	69
Abbildung 28:	Vorkarriere der Beschäftigungszugänge (ohne Recalls innerhalb von 62 Tagen), 2007 bis 2018	70
Abbildung 29:	Anteil der Betriebe mit Beschäftigungszugängen von Arbeitslosen mit Vermittlungseinschränkung, 2017, nach Sektoren	73
Abbildung 30:	Vorkarriere der Beschäftigungszugänge, 2017	73
Abbildung 31:	Jahresdurchschnittsbeschäftigung in Betrieben mit Beschäftigungszugängen 2017 nach Betriebstyp	74
Abbildung 32:	Verteilung der Beschäftigung nach Betriebsgrößen innerhalb der Betriebstypen in der Dimension Zugang (stabile Zugänge aus Arbeitslosigkeit), 2017	74
Abbildung 33:	Verteilung der Betriebe nach Betriebsgrößen innerhalb der Betriebstypen in der Dimension Zugang (stabile Zugänge aus Arbeitslosigkeit), 2017	75
Abbildung 34:	Nachkarriere der Beschäftigungsabgänge, 2017	76
Abbildung 35:	Anteil der Betriebe mit mindestens einem Recall, nach Branchen	79
Abbildung 36:	Anteil der Betriebe mit mindestens einem Abgang in Arbeitslosigkeit, nach Branchen	79
Abbildung 37:	Anteil der Betriebe mit mindestens einem Abgang in Arbeitslosigkeit, nach Bundesland	80
Abbildung 38:	Anteil der Betriebe mit mindestens einem Abgang in Arbeitslosigkeit, nach Vermittlungseinschränkung der Beschäftigungsabgänge und Branche	80
Abbildung 39:	Anteil der Beschäftigten ab 50 Jahre, 2017, nach Branchen	81
Abbildung 40:	Inanspruchnahme der AMS-Dienstleistungen nach Betriebsgröße, 2017	81
Abbildung 41:	Inanspruchnahme der AMS-Dienstleistungen nach Branche, 2017	82
Abbildung 42:	Inanspruchnahme der AMS-Dienstleistungen nach Bundesland, 2017	82
Abbildung 43:	Stellenmelde- und Stellenbesetzungsquote nach Bundesländern, 2007-2018	83

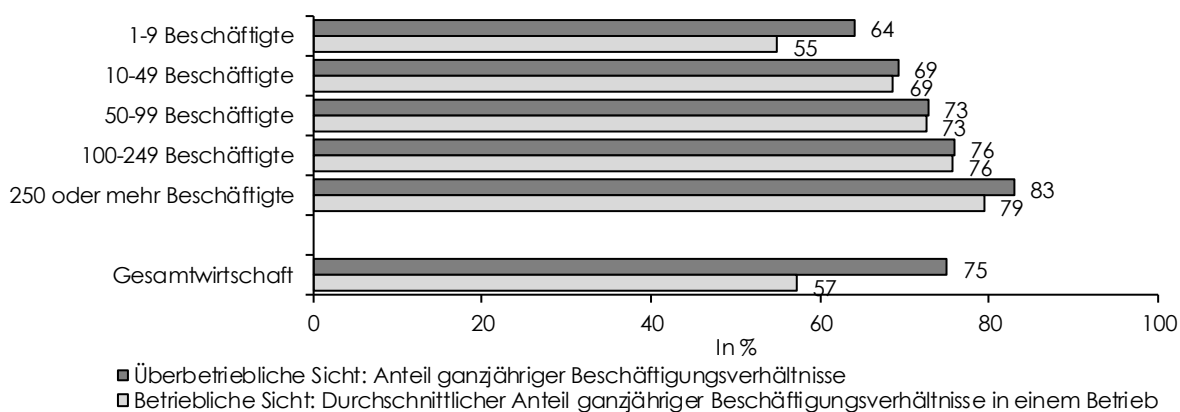
Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1:	Verteilung der betrieblichen Zugangsquote aus Arbeitslosigkeit und des Anteils an stabilen Zugängen	20
Übersicht 2:	Definition der Betriebstypen auf Basis der Arbeitslosigkeitszugangsquote und des Anteils an stabilen Arbeitslosigkeitszugängen	20
Übersicht 3:	Verteilung der Benefit-Ratio-Werte, Betriebe 2017	30
Übersicht 4:	Verteilung der Beschäftigungsabgänge 2017 nach Betriebstyp, entsprechend der Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung	33
Übersicht 5:	Verteilung des betrieblichen Belegschaftsanteils der Ab-50-Jährigen, Betriebe 2017	37
Übersicht 6:	Verteilung der Beschäftigung 2017 nach Betriebstyp, entsprechend dem Anteil der Ab-50-Jährigen an der Belegschaft	39
Übersicht 7:	Verteilung von Stellenmelde- und Stellenbesetzungsquote, Betriebe mit Zugängen 2017	54
Übersicht 8:	Sektorale Ganzjahresbeschäftigung, Verteilung innerhalb der Branchen, 2017	68
Übersicht 9:	Beschäftigungszugänge 2017, nach persönlichen Merkmalen der Betroffenen und Vorkarrierestatus	70
Übersicht 10:	Zu- und Abgangsquoten, Jahresdurchschnittsbeschäftigung und Wiederbeschäftigung nach Branche, 2017	78
Übersicht 11:	Beschäftigungsabgänge 2017, nach persönlichen Merkmalen der Betroffenen und Nachkarrierestatus	78

11. Anhang

11.1 Anhang zur Grundgesamtheit der Unternehmen

Abbildung 26: Ganzjahresbeschäftigung 2017 nach Betriebsgröße – betriebliche und überbetriebliche Sicht



Q.: WIFO INDI-DV. – Betriebliche Sicht: Anteil der Ganzjahresbeschäftigungsverhältnisse wird je Betrieb gemessen. Überbetriebliche Sicht: Es wird der Anteil der Ganzjahresbeschäftigungsverhältnisse an allen Beschäftigungsverhältnissen gemessen.

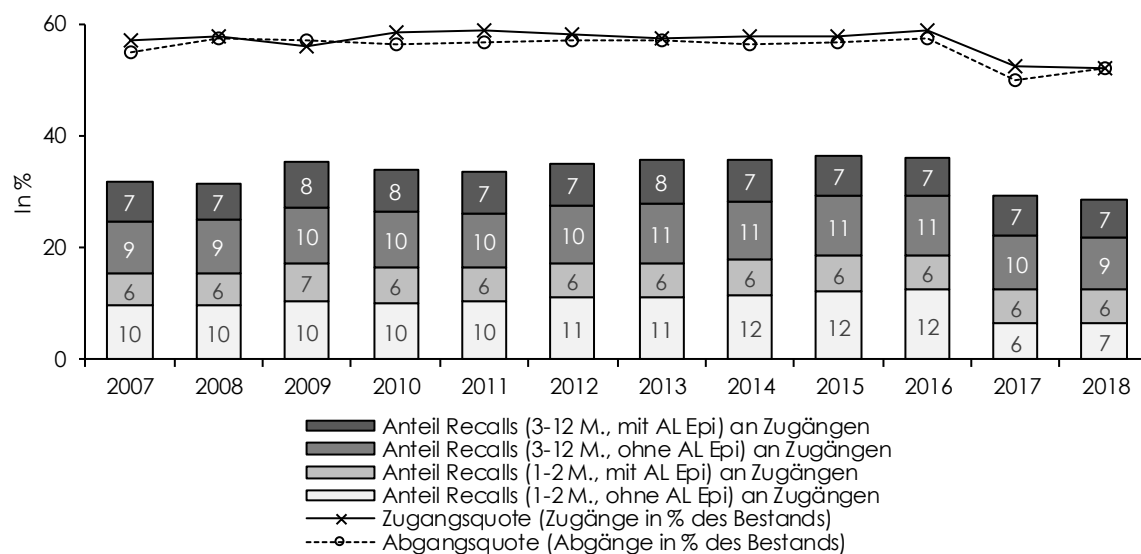
Lesebeispiel: Überbetriebliche Sicht: 75% aller Beschäftigten in Österreich sind das ganze Jahr über beim selben Dienstgeber aufrecht in Beschäftigung. Betriebliche Sicht: In einem Betrieb sind im Durchschnitt 57% der Beschäftigten das ganze Jahr über aufrecht in Beschäftigung.

Übersicht 8: Sektorale Ganzjahresbeschäftigung, Verteilung innerhalb der Branchen, 2017

	Durchschnitt	0,25-Quartil	Median	0,75-Quartil	Anzahl
Landwirtschaft, Bergbau	0,29	0,00	0,00	0,67	10.027
Sachgüter	0,68	0,53	0,83	0,99	20.903
Energie, Wasser	0,74	0,63	0,90	1,00	2.007
Bau	0,44	0,00	0,45	0,82	25.840
Handel	0,64	0,29	0,80	1,00	59.057
Verkehr	0,47	0,00	0,54	0,84	10.917
Tourismus	0,33	0,00	0,12	0,67	37.543
Kommunikation, Versicherung, Immobilien	0,67	0,26	0,90	1,00	29.389
Freiber., wissensch., techn. DL	0,64	0,17	0,80	1,00	31.508
Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	0,51	0,00	0,57	0,97	14.147
Öffentliche Dienstleistungen	0,73	0,62	0,88	1,00	29.824
Sonstige Dienstleistungen	0,60	0,00	0,77	1,00	24.842
Gesamtwirtschaft (inkl. unbekannt)	0,57	0,00	0,72	1,00	299.613

Q.: WIFO INDI-DV. – Lesebeispiel: Gesamtwirtschaftlich betrachtet beträgt der Anteil der Ganzjahresbeschäftigten in einem Betrieb durchschnittlich 57%, der Median liegt bei 72%. Ein Viertel der Betriebe hat überhaupt keine Beschäftigten, die das ganze Jahr über im Betrieb gemeldet sind.

Abbildung 27: Beschäftigungsumschlag und Recall-Anteil, 2007-2018



Q.: WIFO INDI-DV. – Recalls sind definiert als Wiedereinstellungen beim selben Dienstgeber innerhalb von 1 bis 2 Monate bzw. innerhalb von 3 bis 12 Monate ab Beschäftigungsabgang. Sind die Betroffenen in der Phase zwischen Abgang und Wiederbeschäftigung zumindest einen Tag arbeitslos, handelt es sich um Recalls mit Arbeitslosigkeitsepisode (AL Epi), anderenfalls um Recalls ohne Arbeitslosigkeitsepisode (ohne AL Epi).

2017 kam es zu einem deutlichen Rückgang des Beschäftigungsumschlags (-9%). Ausschlaggebend war die Halbierung der Zahl jener Wiedereinstellungen, die ohne zwischenzeitliche Arbeitslosigkeitsepisode innerhalb von 62 Tagen beim selben Dienstgeber erfolgten. Dieser deutliche Abfall dürfte *Eppel – Horvath – Mahringer (2018)* zufolge im Zusammenhang mit einer Gesetzesänderung zum 1. Jänner 2017 (z. B. Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz und Entfall der täglichen Geringfügigkeitsgrenze) und der dadurch ausgelösten Änderung des Meldeverhaltens sehr kurzer Beschäftigungsverhältnisse (Dauer bis eine Woche) stehen.

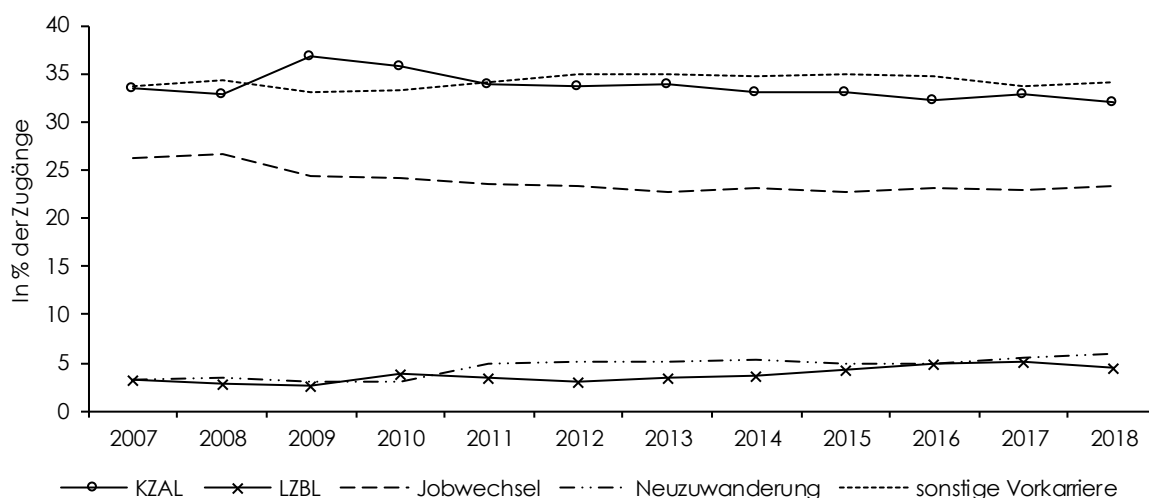
11.2 Anhang zu den Beschäftigungszugängen

Übersicht 9: Beschäftigungszugänge 2017, nach persönlichen Merkmalen der Betroffenen und Vorkarrierestatus

	Zugänge	Anteil an allen Zugängen
Zugänge insgesamt	1.882.788	100%
davon Recalls innerhalb von 365 Tagen	552.265	29%
davon Recalls innerhalb von 365 Tagen mit Arbeitslosigkeitsepisode	250.773	13%
davon max. 62 Tage aufrecht	608.644	32%
davon mehr als 365 Tage aufrecht	564.705	30%
davon 50 Jahre oder älter	260.176	14%
davon 50-54 Jahre	142.713	8%
davon 55 Jahre oder älter	117.463	6%
<i>Zugänge aus Arbeitslosigkeit (AL)</i>	668.826	36%
davon kurzzeitarbeitslos	580.381	31%
davon langzeitbeschäftigungslos	88.445	5%
<i>Zugänge aus AL mit Vermittlungseinschränkungen (Alter, Gesundheit, Bildungsgrad)</i>		
50 Jahre oder älter	126.522	7%
55 Jahre oder älter	55.483	3%
mit maximal Pflichtschulabschluss	264.672	14%
mit ges. Vermittlungseinschränkung	69.574	4%
mit 1 Vermittlungseinschränkung	274.799	15%
mit 2 Vermittlungseinschränkungen	78.184	4%
mit 3 Vermittlungseinschränkungen	9.867	1%

Q.: WIFO INDI-DV.

Abbildung 28: Vorkarriere der Beschäftigungszugänge (ohne Recalls innerhalb von 62 Tagen), 2007 bis 2018



Q.: WIFO INDI-DV. – Aufgrund eines Strukturbruchs der Beschäftigungszugänge im Jahr 2017 (deutlicher Rückgang der Zugänge), ausgelöst durch einen markanten Abfall bei den Wiederbeschäftigungen innerhalb von 62 Tagen, wurden Zugänge, die Wiederbeschäftigungsaufnahmen innerhalb von 62 Tagen beim selben Dienstgeber darstellen (und zwischen Abgang und Zugang keine Arbeitslosigkeitstage aufgewiesen haben) aus der Betrachtung ausgeschlossen. – KZAL: Kurzzeitarbeitslosigkeit. LZBL: Langzeitbeschäftigungslosigkeit.

Langfristig betrachtet (2007-2018) ist der Anteil der direkten Jobwechsel zurückgegangen. Stellen 2008 noch rund 27% der Beschäftigungsaufnahmen⁵¹⁾ einen Wechsel von einem Beschäftigungsverhältnis in ein anderes dar, sank dieser Anteil im Jahr der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 auf 24% bzw. ab 2012 auf 23%. Während die Konkurrenz der Betriebe um bereits in Beschäftigung stehende Arbeitskräfte abgenommen hat, hat die Rekrutierung von neu zugewanderten Arbeitskräften im Zuge der Ostöffnung 2011 (Arbeitsmarktöffnung für Arbeitskräfte aus den EU-Beitrittsländern des Jahres 2004) an Bedeutung gewonnen. Ihr Anteil an den Beschäftigungszugängen stieg von 3% auf 5%. Parallel dazu sank der Anteil der Arbeitslosen unter den Beschäftigungsaufnahmen von 39% auf 37%. Der durch die Ostöffnung bedingte „Arbeitsangebotsschock“ hat demnach die Rekrutierungschancen der Arbeitslosen in Österreich reduziert. Quantitativ hohe Bedeutung kommt der Restkategorie (sonstige Vorkarriere) zu, in der Wiedereinsteigerinnen und AusbildungsabgängerInnen ebenso subsumiert werden wie vormals Selbständige, Präsenz- und Zivildienstler.

⁵¹⁾ Ohne Berücksichtigung von Wiedereinstellungen beim selben Dienstgeber innerhalb von 62 Tagen (ohne Arbeitslosigkeitsepisode zwischen Beschäftigungsabgang und Wiederaufnahme der Beschäftigung).

Kategorisierung der Vorkarriere der Beschäftigungszugänge

- 1. Kurzeitarbeitslose:** in den zwei Wochen vor der Beschäftigungsaufnahme mindestens einen Tag arbeitslos, aber nicht langzeitbeschäftigungslos⁵²);
- 2. Langzeitbeschäftigungslose:** in den zwei Wochen vor der Beschäftigungsaufnahme mindestens einen Tag arbeitslos und dies (von bis zu 62-tägigen Unterbrechungen abgesehen) bereits über ein Jahr lang⁵³);
- 3. JobwechslerInnen:** in den zwei Wochen vor der Beschäftigungsaufnahme keine Arbeitslosigkeit und mindestens einen Tag in einer anderen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung⁵⁴);
- 4. Neuzugewanderte ausländische Arbeitskräfte:** Ausländische Staatsangehörige, bei denen vermutet werden kann, dass sie zum Zweck der betrachteten Beschäftigungsaufnahme neu zugewandert sind, da sie im letzten Monat erstmals in den Sozialversicherungsdaten erfasst wurden (und davor auch nicht als Mitversicherte aufscheinen⁵⁵); EinpendlerInnen sind eingeschlossen;
- 5. Sonstige Vorkarriere:** Heterogene Restkategorie. Sie umfasst sowohl Personen mit (ausschließlich) selbständiger Beschäftigung in den letzten zwei Wochen, als auch Personen, die in diesen zwei Wochen aus unterschiedlichsten Gründen (Ausbildung, Arbeitsunfähigkeit, Kinderbetreuung, Pension, Präsenzdienst, Entmutigung, nur geringfügige Beschäftigung, etc.) nicht am österreichischen Arbeitsmarkt aktiv waren (und nicht im obigen Sinne neu Zugewanderte sind).

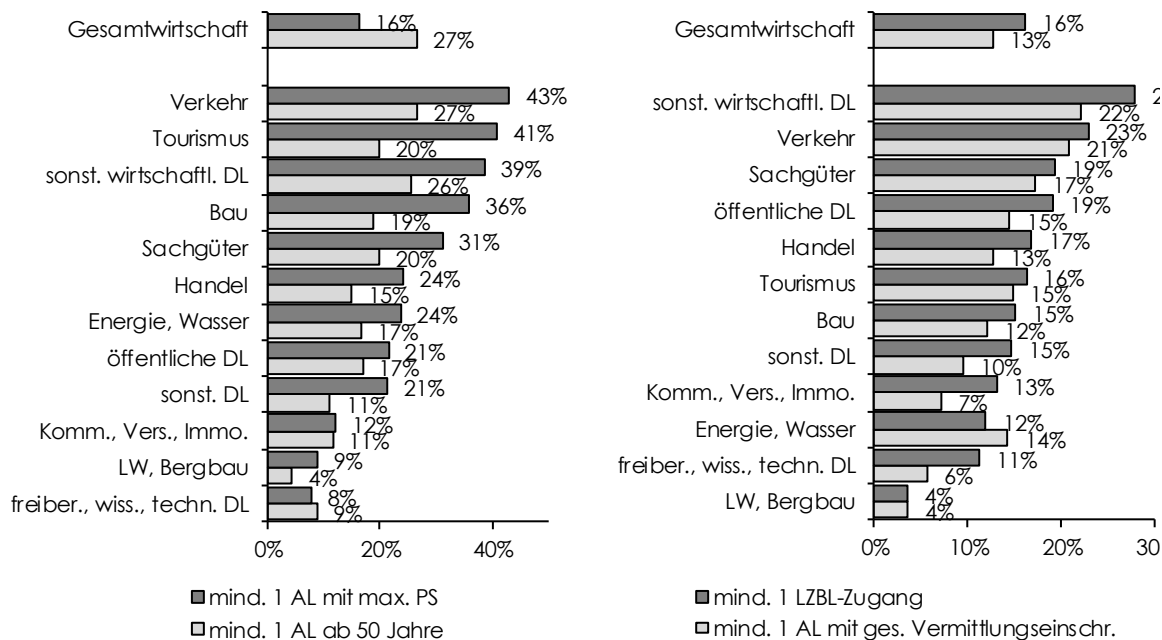
⁵²) Als arbeitslos gilt, wer beim AMS mit einem der folgenden sechs geschäftsfallbegründenden Status vorgemerkt war: „AL“ („arbeitslos“), „AG“ („Abklärung der Arbeitsfähigkeit/Gesundheitsstraße“), „LS“ („lehrstellensuchend“), „SC“ („in Schulung“), „SF“ („BezieherInnen eines Fachkräftestipendiums“) oder „SR“ („Schulung Reha mit Umschulungsgeld“).

⁵³) Als langzeitbeschäftigungslos zählen alle Personen, die in den zwei Wochen vor der Beschäftigungsaufnahme an mindestens einem Tag arbeitslos im obigen Sinn waren und zu diesem Zeitpunkt eine Netto-Geschäftsfalldauer von über 365 Tagen aufwiesen. Für die Berechnung der Geschäftsfalldauer werden alle Episoden der angeführten, geschäftsfallbegründenden Vormerkstatus mit Unterbrechungen von maximal 62 Tagen zu einem Geschäftsfall zusammengefasst. Bei der Netto-Geschäftsfalldauer werden Vormerkunterbrechungen nicht mitgerechnet.

⁵⁴) In Einzelfällen kann es sich um eine zusätzliche Beschäftigungsaufnahme handeln. Geprüft wird nur, ob es in den zwei Wochen vor Beginn der betrachteten Beschäftigung eine andere Beschäftigung gab.

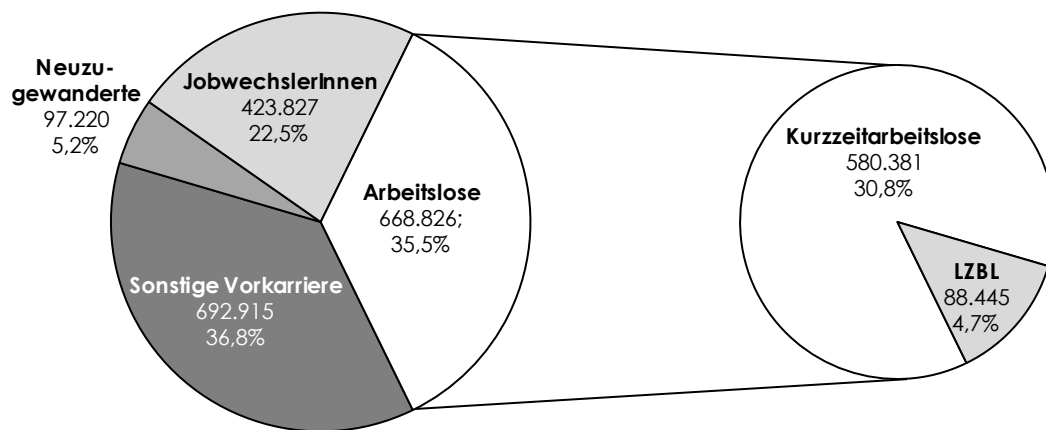
⁵⁵) Mitversicherungsdaten sind erst ab 2007 verfügbar. Mit ihnen lassen sich ausländische Kinder und andere Angehörige identifizieren, die sich bereits länger im Inland befunden, aber nicht am Arbeitsmarkt partizipiert haben (zum Beispiel, weil sie noch nicht erwachsen, noch in Ausbildung waren oder die Rolle einer Hausfrau/eines Hausmannes einnahmen).

Abbildung 29: Anteil der Betriebe mit Beschäftigungszugängen von Arbeitslosen mit Vermittlungseinschränkung, 2017, nach Sektoren



Q.: WIFO INDI-DV. Absteigend sortiert nach dem Anteil der Zugänge von mind. 1 AL mit maximal Pflichtschulausbildung (linke Grafik) bzw. mind. 1 LZBL-Zugang (rechte Grafik).

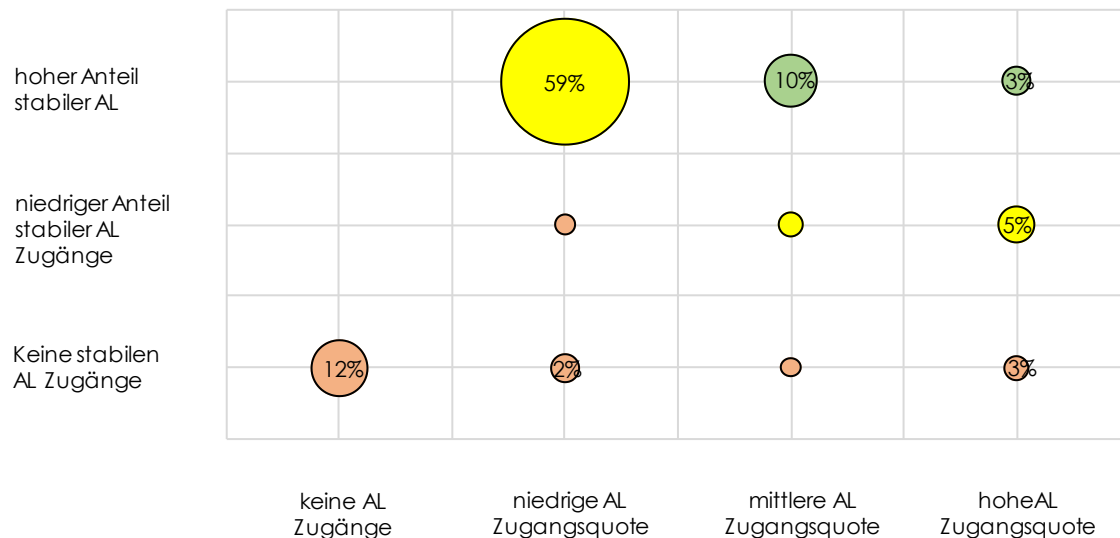
Abbildung 30: Vorkarriere der Beschäftigungszugänge, 2017



Q.: WIFO INDI-DV. – Alle Beschäftigungszugänge 2017.

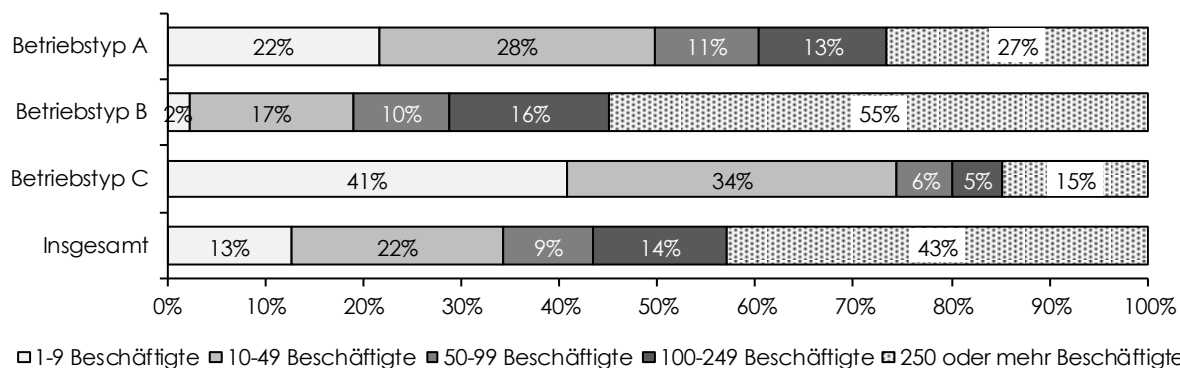
Abbildung 31: Jahresdurchschnittsbeschäftigung in Betrieben mit Beschäftigungszugängen 2017 nach Betriebstyp

Kategorisierung auf Basis der Zugänge aus Arbeitslosigkeit mit stabiler Erwerbsintegration



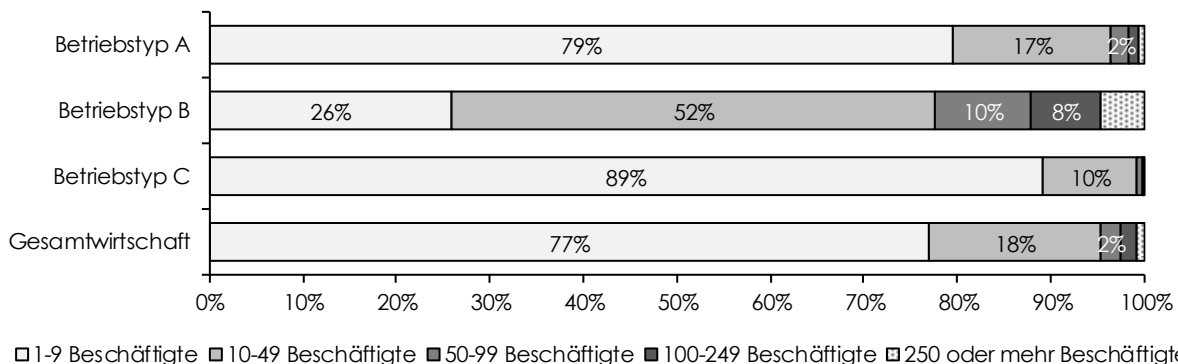
Q: WIFO INDI-DV. – Legende: Niedrige AL Zugangsquote definiert als AL Zugänge, gemessen an der Jahresdurchschnittsbeschäftigung, von maximal 19,6% (unteres Quartil der Betriebe mit AL Zugängen); mittlere AL Zugangsquote definiert als AL Zugangsquote größer als 19,6% und maximal 49,4% (über dem unteren Quartil, maximal der Medianwert); hohe AL Zugangsquote definiert als AL Zugangsquote über dem Medianwert (über 49,4%). Grenzwert zwischen einem niedrigen und einem hohen Anteil stabiler AL Erwerbsintegrierter ist der Median (28,6%). Die drei Betriebstypen sind mit unterschiedlichen Farben gekennzeichnet: Typ A grün, Typ B gelb, Typ C rot.

Abbildung 32: Verteilung der Beschäftigung nach Betriebsgrößen innerhalb der Betriebstypen in der Dimension Zugang (stabile Zugänge aus Arbeitslosigkeit), 2017



Q.: WIFO INDI-DV. – Betriebe mit Beschäftigungszugängen 2017 (inkl. Recall Zugänge). Lesehilfe: Gesamtwirtschaftlich betrachtet (nur Betriebe mit Beschäftigungszugängen) arbeiteten 2017 13% der Beschäftigten in Kleinstbetrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten. In Betrieben des Betriebstyps C arbeiteten dagegen 41% der Beschäftigten in Kleinstbetrieben, in Betrieben des Betriebstyps B 2% der Beschäftigten.

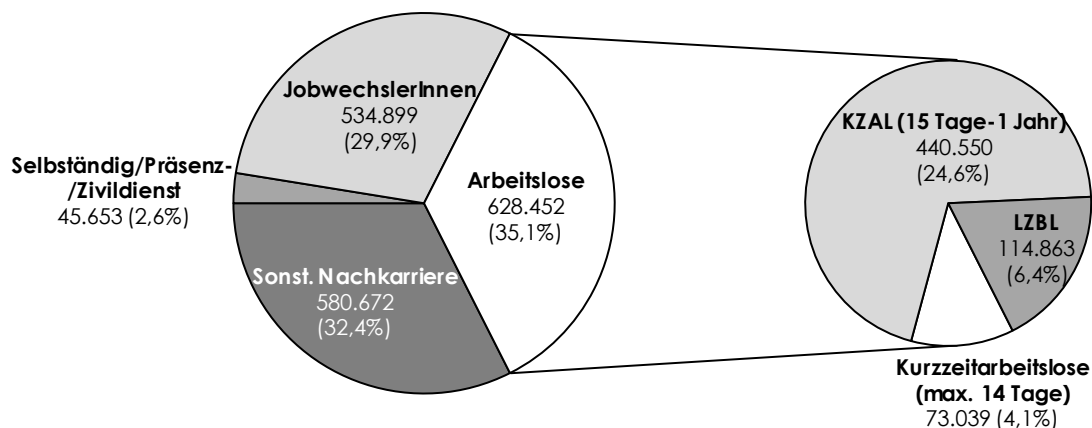
Abbildung 33: Verteilung der Betriebe nach Betriebsgrößen innerhalb der Betriebstypen in der Dimension Zugang (stabile Zugänge aus Arbeitslosigkeit), 2017



Q.: WIFO INDI-DV. – Betriebe mit Beschäftigungszugängen 2017 (inkl. Recall Zugänge). Lesehilfe: Werden nur Betriebe mit Beschäftigungszugängen betrachtet, waren 2017 – gesamtwirtschaftlich betrachtet – 77% der Betriebe Kleinbetriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten; unter den Betrieben des Betriebstyp C waren 41%, unter den Betrieben des Betriebstyp B 2% Kleinbetriebe.

11.3 Anhang zu den Beschäftigungsabgängen

Abbildung 34: Nachkarriere der Beschäftigungsabgänge, 2017



Q.: WIFO INDI-DV.

Kategorisierung der Nachkarriere der Beschäftigungsabgänge

- 1. Kurzzeitarbeitslose – sehr kurze Arbeitslosigkeit (max. 2 Wochen):** in den zwei Wochen nach der Beschäftigungsabgang mindestens einen Tag arbeitslos⁵⁶); die Person bleibt, ausgehend vom ersten Tag der Vormerkung in den 2 Wochen nach Beschäftigungsabgang, nicht länger als 2 Wochen (14 Tage) durchgehend arbeitslos; die Person wird nicht langzeitbeschäftigungslos.
- 2. Kurzzeitarbeitslose – kurze Arbeitslosigkeit:** in den zwei Wochen nach der Beschäftigungsabgang mindestens einen Tag arbeitslos⁵⁷); die Person bleibt, ausgehend vom ersten Tag der Vormerkung in den 2 Wochen nach Beschäftigungsabgang, länger als 2 Wochen (14 Tage) durchgehend arbeitslos; die Person wird nicht langzeitbeschäftigungslos.
- 3. Langzeitbeschäftigungslose:** in den zwei Wochen nach dem Beschäftigungsabgang mindestens einen Tag arbeitslos und dies (von bis zu 62-tägigen Unterbrechungen abgesehen) bereits über ein Jahr lang⁵⁸);
- 3. JobwechslerInnen:** in den zwei Wochen nach dem Beschäftigungsabgang keine Arbeitslosigkeit und mindestens einen Tag in einer anderen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung⁵⁹);

⁵⁶) Als arbeitslos gilt, wer beim AMS mit einem der drei folgenden Status vorgemerkt war: „AL“ („arbeitslos“), „LS“ („lehrstellensuchend“) oder „SC“ („in Schulung“).

⁵⁷) Als arbeitslos gilt, wer beim AMS mit einem der drei folgenden Status vorgemerkt war: „AL“ („arbeitslos“), „LS“ („lehrstellensuchend“) oder „SC“ („in Schulung“).

⁵⁸) Als langzeitbeschäftigungslos zählen alle Personen, die in den zwei Wochen nach dem Beschäftigungsabgang an mindestens einem Tag arbeitslos (AL, SC, LS) waren und zu diesem Zeitpunkt eine Netto-Geschäftsfalldauer von über 365 Tagen aufwiesen. Für die Berechnung der Geschäftsfalldauer werden alle Episoden mit geschäftsfallbegründenden Vormerkstatus (AL“ („arbeitslos“), „AG“ („Abklärung der Arbeitsfähigkeit/Gesundheitsstraße“), „LS“ („lehrstellensuchend“), „SC“ („in Schulung“), „SF“ („BezieherInnen eines Fachkräftestipendiums“) oder „SR“ („Schulung Reha mit Umschulungsgeld“)) und Unterbrechungen von maximal 62 Tagen zu einem Geschäftsfall zusammengefasst. Bei der Netto-Geschäftsfalldauer werden Vormerkunterbrechungen nicht mitgerechnet.

⁵⁹) In Einzelfällen kann es sich um eine zusätzliche Beschäftigungsaufnahme handeln. Geprüft wird nur, ob es in den zwei Wochen vor Beginn der betrachteten Beschäftigung eine andere Beschäftigung gab.

4. Selbständige/Präsenz-/Zivildienst: in den zwei Wochen nach dem Beschäftigungsabgang keine Arbeitslosigkeit und mindestens einen Tag Selbständig oder Präsenz-/Zivildienst;

5. Sonstige Nachkarriere: Heterogene Restkategorie. Sie umfasst u. a. Personen, die in diesen zwei Wochen aus unterschiedlichsten Gründen (Ausbildung, Arbeitsunfähigkeit, Kinderbetreuung, Pension, Entmutigung, nur geringfügige Beschäftigung, etc.) nicht am österreichischen Arbeitsmarkt aktiv waren.

Übersicht 10: Zu- und Abgangsquoten, Jahresdurchschnittsbeschäftigung und Wiederbeschäftigung nach Branche, 2017

	Zugangsquote	Abgangsquote	Beschäftigung	Recall, 365 Tage mit AL	
				Beschäftigung	Betriebe
Landwirtschaft, Bergbau	199,4%	196,3%	29.847	8%	23%
Sachgüter	29,7%	26,8%	567.887	8%	27%
Energie, Wasser	26,0%	26,6%	41.613	7%	21%
Bau	76,9%	73,8%	243.635	36%	50%
Handel	41,0%	39,3%	518.938	7%	18%
Verkehr	47,9%	44,8%	192.256	16%	37%
Tourismus	146,4%	143,6%	206.808	20%	44%
Kommunik., Vers., Immo.	35,4%	33,9%	270.732	6%	10%
Freiber., wissen., techn. DL	47,2%	43,7%	178.226	4%	9%
Sonst. wirtschaftliche DL	122,5%	116,2%	217.555	15%	37%
Öffentliche DL	31,8%	29,5%	916.948	7%	20%
Sonst. DL	60,1%	58,4%	135.159	9%	18%
Gesamtwirtschaft	52,5%	49,9%	3.584.832	14%	27%

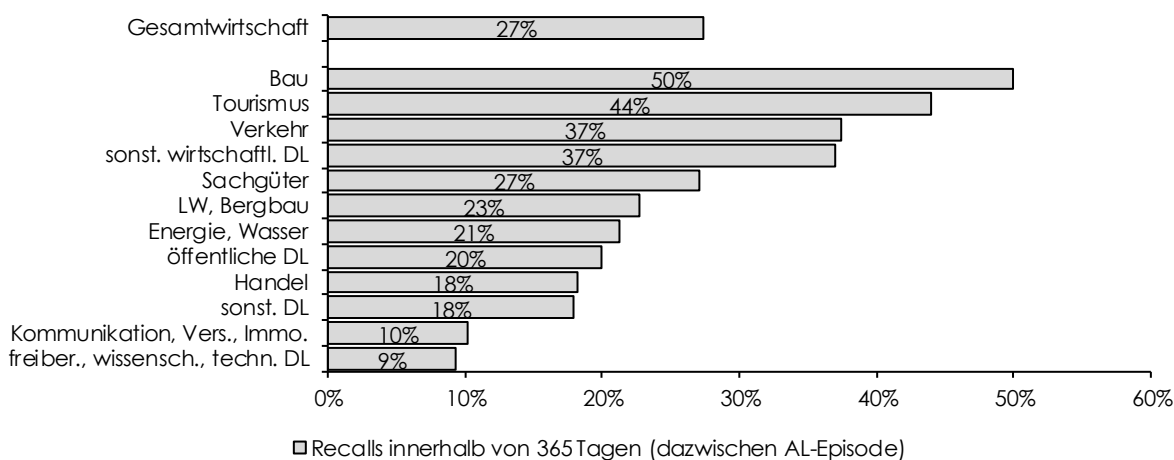
Q.: WIFO INDI-DV. – Zugangsquote (Abgangsquote): Summe der Zugänge (Abgänge) pro Jahr, dividiert durch Jahresdurchschnittsbeschäftigung. Recall ist eine Wiederbeschäftigung beim selben Dienstgeber innerhalb von 365 Tagen nach einem Beschäftigungsabgang, wobei zwischen dem Abgang und dem neuerlichen Zugang eine Arbeitslosigkeitsepisode liegt.

Übersicht 11: Beschäftigungsabgänge 2017, nach persönlichen Merkmalen der Betroffenen und Nachkarrierestatus

	Abgänge	Anteil an allen Abgängen
Abgänge insgesamt	1.789.676	100%
davon Recalls innerhalb von 365 Tagen	546.043	31%
davon Recalls innerhalb von 365 Tagen mit Arbeitslosigkeitsepisode	245.601	14%
davon 50 Jahre oder älter	300.259	17%
davon 50-54 Jahre	139.926	8%
davon 55 Jahre oder älter	160.333	9%
<i>Abgänge in Arbeitslosigkeit (AL)</i>	628.452	35%
davon kurzzeitarbeitslos (max. 14 Tage)	73.039	4%
davon kurzzeitarbeitslos (15 - 365 Tage)	440.550	25%
davon langzeitbeschäftigungslos	114.863	6%
<i>Abgänge in AL mit Vermittlungseinschränkungen (Alter, Gesundheit, Bildungsgrad)</i>		
50 Jahre oder älter	128.689	7%
55 Jahre oder älter	59.318	3%
mit maximal Pflichtschulabschluss	244.692	14%
mit ges. Vermittlungseinschränkung	62.192	3%
mit 1 Vermittlungseinschränkung	255.498	14%
mit 2 Vermittlungseinschränkungen	75.954	4%
mit 3 Vermittlungseinschränkungen	9.389	1%

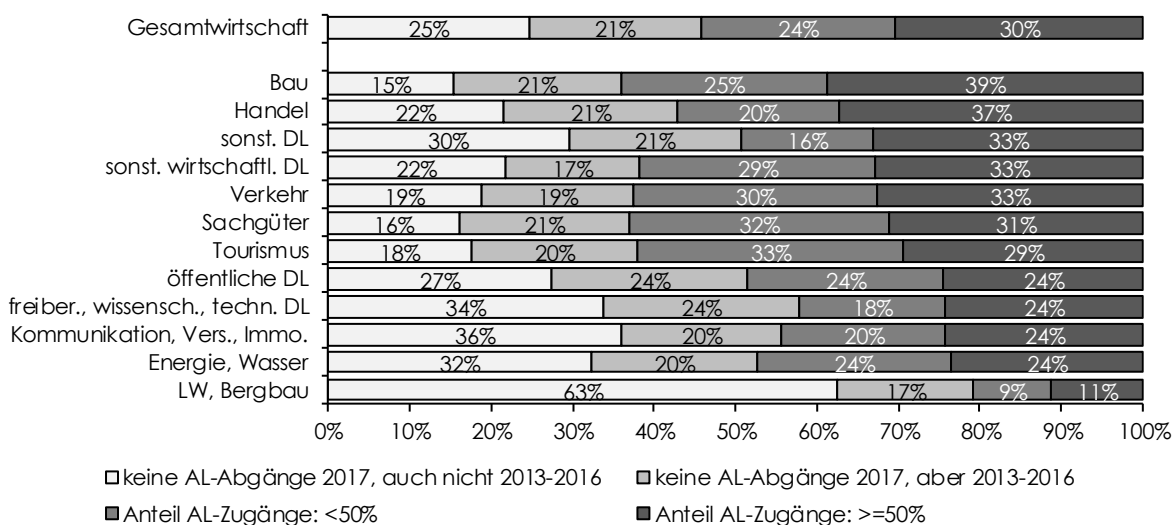
Q.: WIFO INDI-DV.

Abbildung 35: Anteil der Betriebe mit mindestens einem Recall, nach Branchen



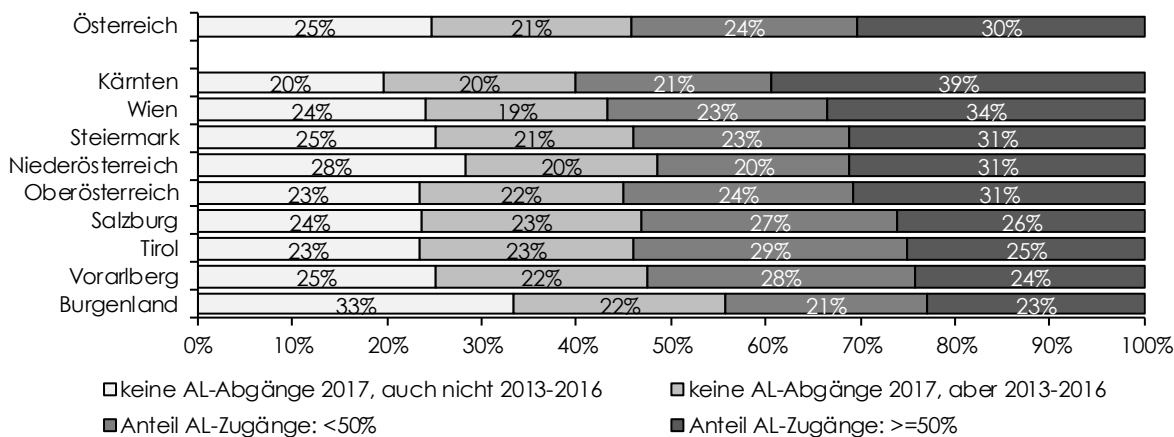
Q.: WIFO INDI-DV. Absteigend sortiert.

Abbildung 36: Anteil der Betriebe mit mindestens einem Abgang in Arbeitslosigkeit, nach Branchen



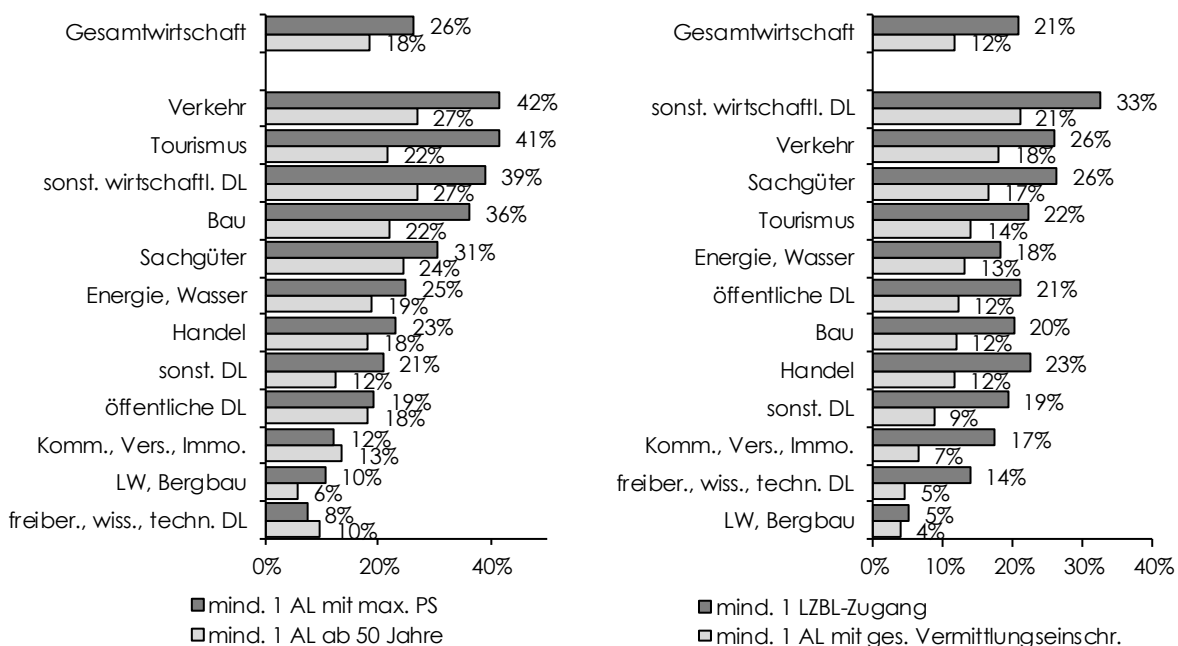
Q.: WIFO INDI-DV. Absteigend sortiert nach der Größenordnung des Anteils der AL-Zugänge >=50%.

Abbildung 37: Anteil der Betriebe mit mindestens einem Abgang in Arbeitslosigkeit, nach Bundesland



Q.: WIFO INDI-DV. Absteigend sortiert nach der Größenordnung des Anteils der AL-Zugänge >=50%"

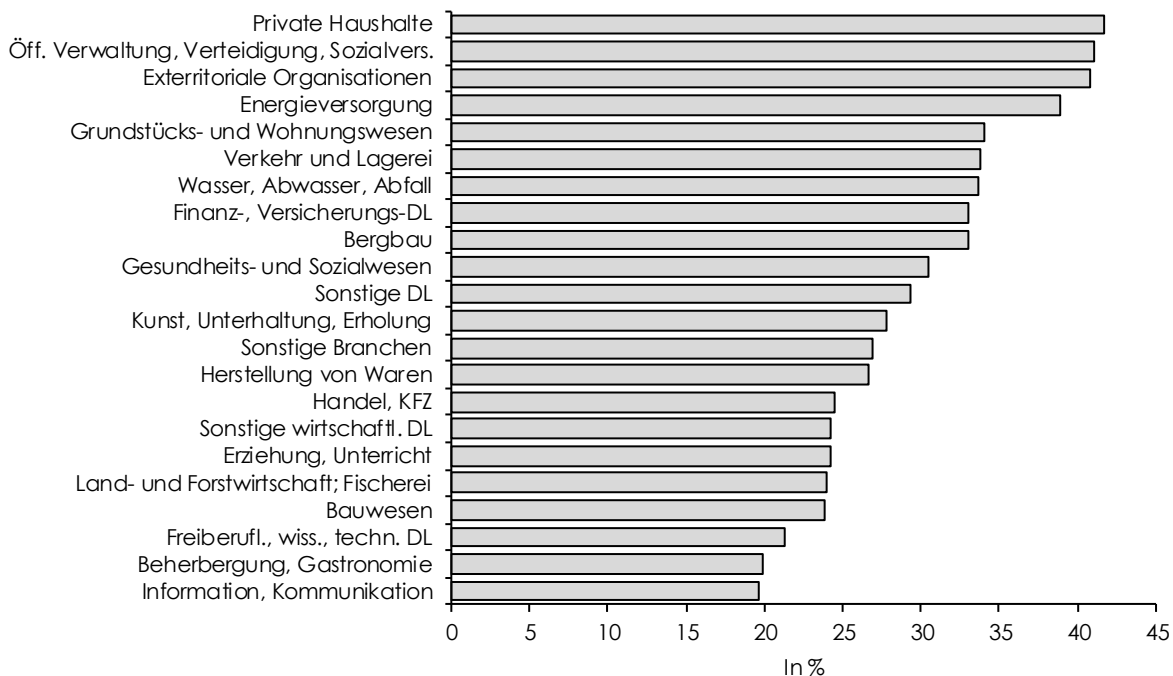
Abbildung 38: Anteil der Betriebe mit mindestens einem Abgang in Arbeitslosigkeit, nach Vermittlungseinschränkung der Beschäftigungsabgänge und Branche



Q.: WIFO INDI-DV. Absteigend sortiert nach dem Anteil der Zugänge von mind. 1 AL mit maximal Pflichtschulbildung (linke Grafik) bzw. mind. 1 AL-Zugang mit ges. Vermittlungseinschränkung (rechte Grafik).

11.4 Anhang zur Beschäftigungsstruktur

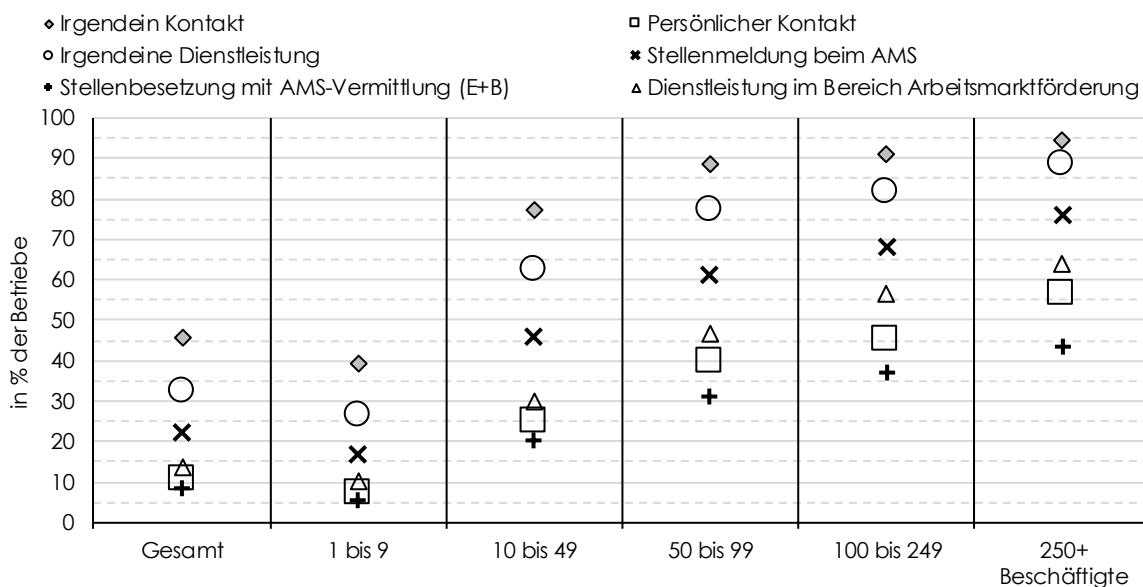
Abbildung 39: Anteil der Beschäftigten ab 50 Jahre, 2017, nach Branchen



Q.: WIFO INDI-DV. Absteigend sortiert nach dem Anteil der Ab-50-Jährigen.

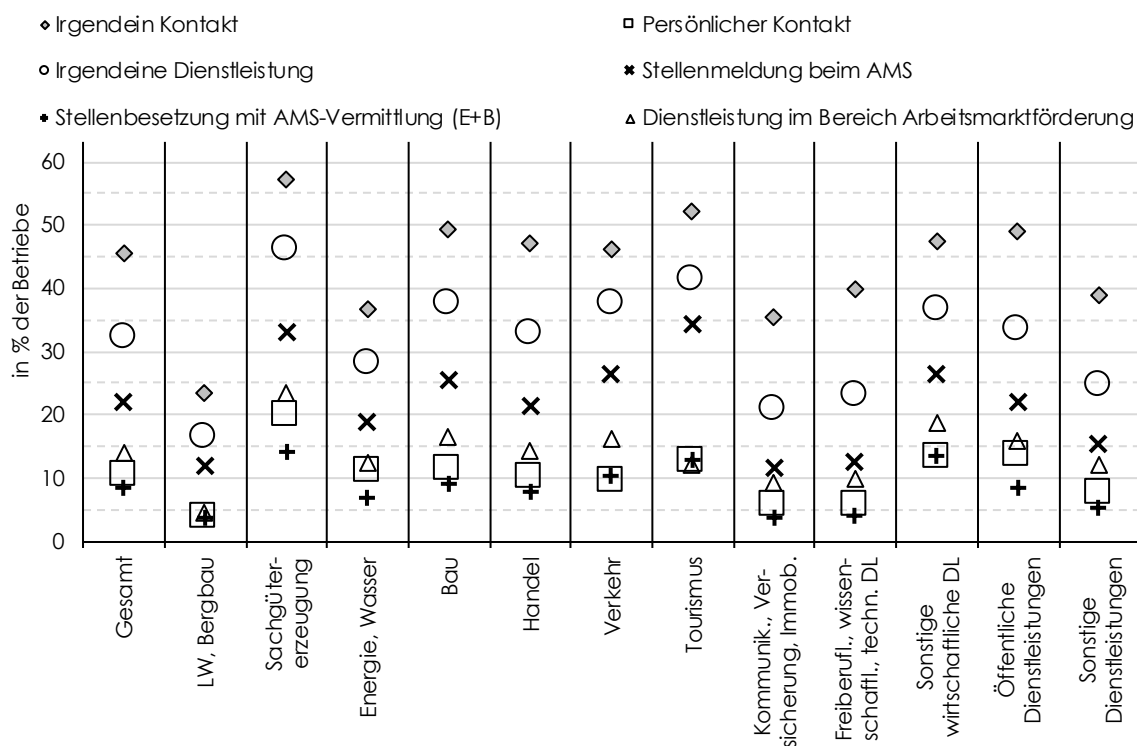
11.5 Anhang zur Kundenbeziehung mit dem AMS

Abbildung 40: Inanspruchnahme der AMS-Dienstleistungen nach Betriebsgröße, 2017



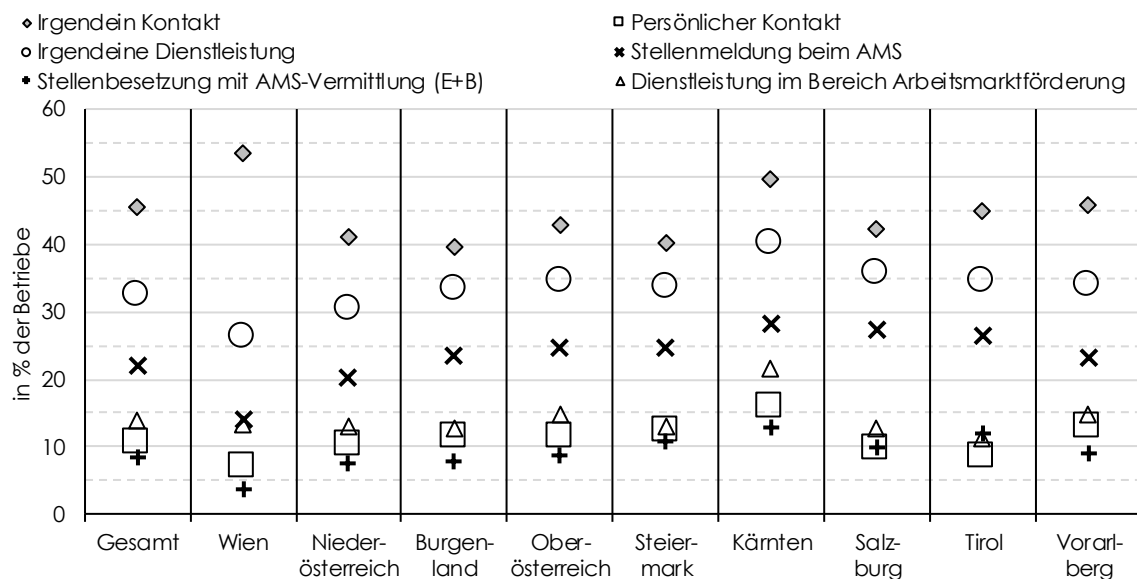
Q: WIFO INDI-DV.

Abbildung 41: Inanspruchnahme der AMS-Dienstleistungen nach Branche, 2017



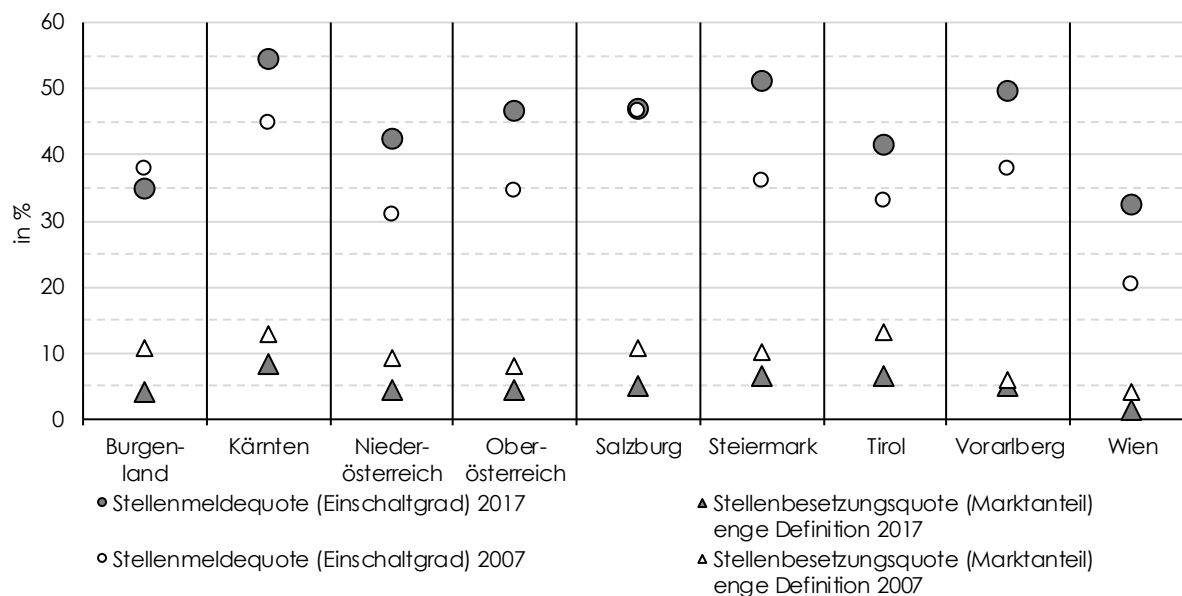
Q: WIFO INDI-DV.

Abbildung 42: Inanspruchnahme der AMS-Dienstleistungen nach Bundesland, 2017



Q: WIFO INDI-DV.

Abbildung 43: Stellenmelde- und Stellenbesetzungsquote nach Bundesländern, 2007-2018



Q: WIFO INDI-DV. – Stellenmeldequote: Abgänge an offenen Stellen/Stellenbesetzungen. Stellenbesetzungsquote: mit AMS-Vermittlung besetzte Stellen/Stellenbesetzungen. Enge Definition: „E“-+“B“-Buchungen. Breite Definition: „E“-+“B“-+“A“-Buchungen.