

WIFO

1030 WIEN, ARSENAL, OBJEKT 20
TEL. 798 26 01 • FAX 798 93 86

 **ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG**

**Wiener Beschäftigungs- und
Qualifizierungsmonitor
Jahresergebnisse 2010**

Peter Huber

Wissenschaftliche Assistenz: Andrea Grabmayer,
Andrea Hartmann, Maria Thalhammer

Dezember 2010

Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor Jahresergebnisse 2010

Peter Huber

Dezember 2010

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Im Auftrag des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds

Begutachtung: Peter Mayerhofer • Wissenschaftliche Assistenz: Andrea Grabmayer, Andrea Hartmann, Maria Thalhammer

Inhalt

Nach dem Einbruch der österreichischen Wirtschaft im 1. Halbjahr 2009 war bereits im 2. Halbjahr 2009 eine Erholung zu erkennen, die sich im 1. Halbjahr 2010 festigte. Die Wertschöpfung der Wiener Wirtschaft wuchs dabei nach den Vorausschätzungen des WIFO im 1. Halbjahr 2010 real um 1,6%. Dies entspricht genau dem österreichischen Durchschnitt. Maßgeblich für diese Entwicklung waren die hohen realen Zuwachsraten im Kredit- und Versicherungswesen. Wie der Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor zeigt, betraf die gegenwärtige leichte Erholung auf dem Wiener Arbeitsmarkt vor allem große Betriebe. Im 3. Quartal war die Zahl der Betriebe mit sinkender Produktion geringer, die Zahl der offenen Stellen und Neueinstellungen ging aber zurück, und die Betriebe waren auch bezüglich der künftigen Beschäftigungsentwicklung etwas pessimistischer als im Vorquartal. Eine Sonderauswertung belegt den hohen Bekanntheitsgrad der Angebote des WAFF bei den Unternehmen, obwohl nur wenige Betriebe die Angebote in Anspruch nehmen. Diese wenigen Betriebe sind aber mit dem Angebot meist sehr zufrieden.

Rückfragen: peter.huber@wifo.ac.at, andrea.grabmayer@wifo.ac.at, andrea.hartmann@wifo.ac.at

2010/438-1/S/WIFO-Projektnummer: 7209

© 2010 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 • Fax (+43 1) 798 93 86 • <http://www.wifo.ac.at/> • Verlags- und Herstellungsort: Wien

Verkaufspreis: 20 € • Kostenloser Download: <http://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/59409>

Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor

Jahresergebnisse 2010

Konjunkturlage in Österreich	1
Konjunkturlage in Wien	2
Die Situation am Wiener Arbeitsmarkt	4
<i>Ergebnisse des Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitors</i>	8
Struktur der Wiener Beschäftigterbetriebe	8
Innovations- und Investitionstätigkeit	9
Offene Stellen	10
Gesuchte Fähigkeiten und Probleme bei der Personaleinstellung	11
Personalpolitik im letzten Monat	13
Qualifizierung	14
Zukunftserwartungen	16

Sonderteil : Sonderprogramm zu den Angeboten des waff für Unternehmen

Einleitung	17
<i>Methodische Herangehensweise</i>	18
Bekanntheit und Nutzung	19
Bekanntheit	19
Nutzung	24
Interesse an zukünftiger Nutzung	29
Zusammenfassung	33
Literaturhinweise	34
Anhang I: Zusätzliche Regressionsergebnisse	35

Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor

Jahresergebnisse 2010

Peter Huber

Konjunkturlage in Österreich

Nach dem "Sudden stop" der österreichischen Wirtschaft im 1. Halbjahr 2009 zeigten sich bereits im 2. Halbjahr 2009 erste Anzeichen einer leichten Erholung. Das saisonbereinigte Bruttoinlandsprodukt (BIP) wuchs im III. Quartal 2009 bereits wieder um +0,5% und im IV. Quartal lag die Wachstumsrate des BIP gegenüber dem Vorquartal bei +0,4%. Dieser Aufwärtstrend wurde zwar im I. Quartal 2010 etwas gebremst (-0,0% gegenüber dem Vorquartal), setzte sich aber im II. Quartal mit einer deutlichen Wachstumsbeschleunigung auf +1,2% gegenüber dem Vorquartal fort. Unterstützt durch die Abwertung des EURO, eine nach wie vor starke Nachfrage aus Fernost und ein zuletzt besonders lebhaftes Wachstum in Deutschland profitierte von dieser Entwicklung vor allem der Export, der um 5,0% stieg, und mittlerweile auch positive Effekte auf die Investitionstätigkeit hat: Im II. Quartal 2010 erhöhten sich Ausrüstungsinvestitionen (erstmalig seit zwei Jahren) gegenüber dem Vorquartal (real +5,3%). Die Bauinvestitionen sinken allerdings immer noch (II. Quartal -2,3%). Der private Konsum wächst hingegen – wie bereits über das gesamte letzte Jahr – weiterhin mäßig aber stetig (um 0,2% im II. Quartal 2010).

Von der wieder anspringenden Exportkonjunktur profitierte dabei österreichweit vor allem die Sachgüterproduktion. Ihre Wertschöpfung nahm im 1. Halbjahr 2010 real um 5,2% gegenüber dem Vorjahr zu. Weitere positive Impulse kamen – vorwiegend aufgrund sinkender Zinsspannen – aus dem Kredit- und Versicherungswesen (+12,9%), dem Handel (+2,3%) und dem Realitätenwesen, – dem auch die unternehmensnahen Dienstleistungen zugerechnet werden, der öffentlichen Verwaltung und den sonstigen Dienstleistungen. Demgegenüber standen aber weitere Rückgänge im Bauwesen (-8,3%), welches vor allem unter den nach wie vor sinkenden Bauinvestitionen litt, in Beherbergungs- und Gaststättenwesen (-4,2%) sowie in der Energieerzeugung und im Verkehrswesen.

Seit dem II. Quartal 2010 mehren sich allerdings die Anzeichen einer abermaligen leichten Abkühlung der internationalen Konjunkturlage. Die Rücknahme der expansiven Fiskal- und Geldpolitik in den asiatischen Schwellenländern, sowie ein wieder stärkerer EURO dürfte im weiteren Jahresverlauf zu einer Abflachung der Exportzuwächse beitragen, und im Jahr 2011 wirken überdies die in vielen Ländern angekündigten Sparprogramme konjunkturdämpfend. Die nach wie vor guten Frühindikatoren für den EURO-Raum und die ostmitteleuropäischen Länder, sowie die verbesserte Kapazitätsauslastung und Gewinnerwartungen der

Unternehmen, die zu einer Belebung der Anlageinvestitionen beitragen sollten, lassen aber einen Rückfall in eine Rezession zunehmend unwahrscheinlich erscheinen. Das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung geht daher in seiner Herbstprognose für das Jahr 2010 von einem realen Wachstum des Bruttoinlandproduktes von +2,0%, und einer nur leichten Abflachung (auf +1,9%) im Jahr 2011 aus. Die Beschäftigung sollte im Jahr 2010 österreichweit um 0,8% und im Jahr 2011 um 0,6% steigen. Dies wird zu einem Sinken der Arbeitslosenquote (nach nationaler Messmethode) auf 6,9 im Jahr 2010 und 6,8% im Jahr 2011 beitragen.

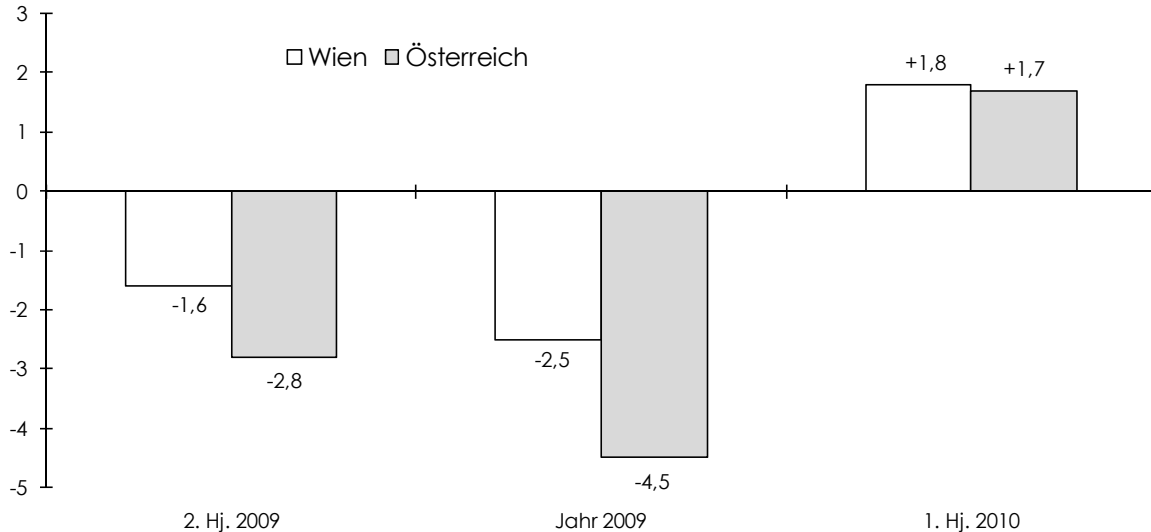
Konjunkturlage in Wien

Die Wertschöpfung der Wiener Wirtschaft ist nach den Vorausschätzungen des österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung im 1. Halbjahr 2010 mit real +1,8% (gegenüber dem Vorjahr) gewachsen. Dies entspricht weitgehend dem österreichischen Bundesdurchschnitt. Maßgeblich für diese Entwicklung waren dabei hohe reale Zuwachsraten im Kredit- und Versicherungswesen, welches von steigenden Zinsspannen profitierte, und in Wien einen besonders hohen Anteil an der Wertschöpfung hält. Daneben trug auch eine vergleichsweise günstige Entwicklung im Gaststätten- und Beherbergungswesen zum Wachstum bei, während sich Handel und Sachgüterproduktion (leicht) und der Bausektor (aufgrund eines Rückgangs im Neubau, stark) unterdurchschnittlich entwickelten. Ähnlich entwickelt sich auch der Wiener Arbeitsmarkt in etwa dem österreichischen Durchschnitt entsprechend: die Beschäftigung war im II. Quartal 2010 noch um -0,2% rückläufig (Österreich +0,5%), im III. Quartal stieg die Beschäftigung um 1,1% (Österreich +1,3%).

Für das Jahr 2010 rechnet das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung mit einem weiterhin etwa durchschnittlichen BIP Wachstum Wiens (von rund 2,0%), im Jahr 2011 wäre – aufgrund eines Auslaufens der Sondereffekte im Kredit- und Versicherungswesen – mit einem Rückgang des Wachstums (auf +1,6%) zu rechnen. Die Beschäftigung sollte sowohl dieses Jahr (2010) als auch nächstes Jahr mit jeweils +1,0 % wachsen.

Äußerst positiv entwickelte sich im 1. Halbjahr – abgesehen vom Kredit- und Versicherungswesen – mengenmäßig der Tourismus. Dieser profitierte im 1. Halbjahr 2010 vom konjunkturell bedingten Anstieg der Reisetätigkeit, der steigenden Inlandnachfrage und dem schwachen EURO-Kurs, sodass sich sowohl die Zahl der Nächtigungen der InländerInnen (+17,3% im II. Quartal) als auch der AusländerInnen (+10,6%) deutlich besser entwickelten als im österreichischen Durchschnitt. Ein großer Teil dieses Anstiegs geht allerdings auf die Ausweitung der Nachfrage nach billigeren Unterkünften zurück, sodass die Tourismusausgaben deutlich weniger stark stiegen als die Nächtigungen.

Abbildung 1: BIP-Wachstum Wien - Österreich
Veränderung gegen das Vorjahr in %



Q: WIFO-Berechnungen, vorläufige Schätzwerte. – Stand November 2010.

Die Sachgüterproduktion entwickelte sich hingegen in Wien mit Zuwächsen in der abgesetzten Produktion von +2,8% im I. Quartal und +7,3% im II. Quartal 2010 erfreulich, aber im II. Quartal doch deutlich langsamer als im österreichischen Durchschnitt (+12,0%). Ursache hierfür ist zum einen die übliche Verzögerung, mit der die Wiener Sachgüterproduktion österreichweite Schwankungen im Output nachvollzieht. Zum anderen war aber auch die sektorale Entwicklung innerhalb der Sachgüterproduktion im 1. Halbjahr 2010 sehr unterschiedlich. Während die Herstellung von elektrischen Ausrüstungen, die Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, die Nahrungs- und Genussmittelindustrie und der sonstige Fahrzeugbau nach wie vor (zum Teil deutliche) Produktionsverluste verzeichneten, stieg die Produktion in Bereichen wie der "Reparatur von Maschinen und Ausrüstungen" oder der "Metallerzeugung und -bearbeitung" deutlich an. Die Ergebnisse des WIFO-Konjunkturtests vom Oktober 2010 deuten aber auch für die Sachgüterproduktion auf eine anhaltende Erholung hin. Die Zahl der Unternehmen mit positiven Produktionserwartungen überstieg hier (zum ersten Mal seit zwei Jahren) jene der Unternehmen mit negativen Produktionserwartungen.

Deutlich rückläufig war hingegen im 1. Halbjahr 2010 das Wiener Bauwesen. Nach dem (zum Teil durch wirtschaftspolitische Stabilisierungsmaßnahmen bedingten) starken Anstieg der öffentlichen Bauaufträge im letzten Jahr fehlen hier dieses Jahr offensichtlich die Folgeaufträge. Die private Nachfrage ist derzeit nicht stark genug, um den Nachfrageausfall der öffentlichen Hand zu kompensieren.

Der Wiener Handel zeigt hingegen Tendenzen einer Erholung, blieb aber zumindest im II. Quartal 2010 noch hinter der österreichischen Entwicklung zurück, und auch in den anderen Handelsbranchen (Groß- und KFZ-Handel) scheint diese Erholung langsamer vor sich zu

gehen als im übrigen Österreich. Deutlich besser haben sich hingegen die wissensintensiven, sowie die sonstigen marktorientierten Dienstleistungen in Wien entwickelt.

*Übersicht 1: Kennzahlen zur sektoralen Konjunkturontwicklung in Wien und Österreich
Veränderung gegen das Vorjahr in %*

	Wien	Österreich 2009	Wien	Österreich I. Qu. 2010	Wien	Österreich II. Qu. 2010
Abgesetzte Produktion						
Herstellung von Waren, Bergbau	- 4,5	- 16,7	+ 2,8	- 0,4	+ 7,3	+ 12,0
Bau	+ 0,2	- 1,5	- 2,4	- 3,7	- 10,8	- 1,1
Energieversorgung	+ 6,9	+ 6,0	- 1,6	- 1,3	+ 13,6	+ 10,7
Einzelhandelsumsatz real	- 2,2	- 0,3	+ 1,8	+ 3,8	+ 0,6	+ 0,6
Tourismus - Übernachtungen	- 3,8	- 1,9	+ 14,4	+ 2,5	+ 11,9	- 4,1

Q: Statistik Austria, KMU Forschung Austria, WIFO-Berechnungen.

Insgesamt zeigen sich somit in Wien nach dem Konjunkturinbruch des letzten Jahres deutliche Anzeichen einer Erholung der Wirtschaft, – sie bleiben aber immer noch mit großen sektoralen Schwankungen und für die Zukunft mit einigen Unsicherheiten behaftet. Allerdings äußern sich diese Erfolgstendenzen – aufgrund der üblichen konjunkturellen Verzögerungen – nur bedingt am Arbeitsmarkt. Während die saisonbereinigten Werte der Beschäftigung während des gesamten Jahresverlaufs auf eine (von +0,2% im I. Quartal, auf 0,5% im III. Quartal 2010) steigende Beschäftigungsdynamik hindeuten, stagniert die saisonbereinigte Arbeitslosenquote bereits über das gesamte Jahr bei 8,6%. Die Zahl der Arbeitslosen nahm im III. Quartal 2010 – gegenüber dem Vorquartal – sogar leicht (um 0,2%) zu.

Die Situation am Wiener Arbeitsmarkt

Ein weiteres wesentliches Merkmal der gegenwärtigen Konjunktur- und Beschäftigungslage sind die starken Schwankungen der Beschäftigung über verschiedene Branchen sowie im Zeitablauf. Die ist typisch für mit Unsicherheiten behaftete Wendepunkte der Konjunkturontwicklung. Während in Wien im Jahr 2009 noch weitgehend alle Branchen einen Beschäftigungsrückgang verzeichneten, lag die Streuung der sektoralen Beschäftigungswachstumsraten – wenn man von dem (von der Zahl der Beschäftigungsverhältnisse gesehen) eher weniger wichtigen Bergbau absieht – im 1. Halbjahr 2010 zwischen +10,4% in Unterricht und Erziehung und –2,7% im Bauwesen, und im III. Quartal 2010 zwischen +24,1% in Gesundheits- und Sozialwesen und –2,2% in Finanz- und Versicherungsdienstleistungen.

Zu einem wesentlichen Teil werden diese Schwankungen durch Umstellungen im Datensatz des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger verursacht, die zu wiederholten Umbuchungen in der Sektorzuordnung einzelner Unternehmen führen und eine konjunkturelle Interpretation der Daten, insbesondere im Vergleich zum übrigen Österreich

erschweren.¹⁾ Insgesamt scheint aber die gegenwärtige, im Vergleich zu Österreich leicht unterdurchschnittliche, Beschäftigungsentwicklung in Wien ausschließlich auf ein im Österreichvergleich schwächeres Beschäftigungswachstum der Sachgüterproduzenten zurückzuführen zu sein, während sich die Beschäftigung in den marktorientierten Dienstleistungen (im III. Quartal 2010 +1,9% gegenüber dem Vorjahr) und die öffentlichen Dienstleistungen (+2,9%) deutlich besser entwickelt als im österreichischen Bundesdurchschnitt.

Etwas weniger heterogen entwickeln sich hingegen die Beschäftigungsstände nach demographischen Gruppen. Im 1. Halbjahr 2010 waren – nachdem es im Vorjahr noch umgekehrt war – Frauen von Beschäftigungsverlusten und steigender Arbeitslosigkeit etwas stärker betroffen als Männer. Ihre Beschäftigung sank im Vergleich zum Vorjahr um 0,4%, während jene der Männer stagnierte. Ähnlich stieg die Arbeitslosigkeit der Frauen im Vergleich zum Vorjahr um 4,6% und jene der Männer um 0,4%. Dies dürfte vor allem auf die übliche verzögerte Reaktion der Frauenbeschäftigung auf konjunkturelle Beschäftigungsrückgänge zurückzuführen sein.

Nach wie vor steigend (mit einem Zuwachs von 1,4% gegenüber dem Vorjahr) verlief hingegen die Beschäftigung der ausländischen Arbeitskräfte. Die Beschäftigungsverluste im 1. Halbjahr entstanden daher ausschließlich durch Beschäftigungsverluste von InländerInnen. Aufgrund einer nach wie vor recht deutlichen Ausweitung des Arbeitskräfteangebots der AusländerInnen (1. Halbjahr 2010 +1,7%) stieg die Arbeitslosigkeit der AusländerInnen allerdings stärker als jene der InländerInnen. Unter AusländerInnen stieg die Arbeitslosigkeit um 3,9%; bei den InländerInnen hingegen nur um 1,3%. Als einzige demographische Gruppe verzeichneten somit im 1. Halbjahr 2010 nur die Jugendlichen einen Rückgang der Arbeitslosigkeit (um –0,8%).

Im III. Quartal 2010 stieg allerdings die Beschäftigung gegenüber dem Vorjahr und die Arbeitslosigkeit ging zurück. Der Beschäftigungsanstieg erfaßte dabei sowohl Männer und Frauen (wobei Männern nach dem heftigen Rückgang letztes Jahr etwas bevorzugt waren), als auch InländerInnen und AusländerInnen (wobei hier abermals AusländerInnen bevorzugt waren). Die Arbeitslosigkeit sank hingegen nur unter den Männern (–3,9%) und InländerInnen (–3,1%), während sie unter Frauen (+1,8%) und vor allem AusländerInnen (+3,7%) weiter anstieg. Auch die geringfügige Beschäftigung stieg im III. Quartal – wie schon das ganze Jahr über – recht deutlich an (+4,8%) während die Zahl der in Schulung Stehenden deutlich schwächer wuchs als noch im 1. Halbjahr.

¹⁾ So wurde laut Auskunft des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger im Zuge der Umstellung eines steirischen Sozialversicherungsträgers auf das zukünftig einheitliche System zur Erhebung der Beschäftigtenzahlen ein Überhang von ca. 6.700 Versicherungsverhältnissen von Frauen (ca. 2.000 Arbeiterinnen und ca. 4.700 Angestellte) festgestellt. Zwar wurden die Daten ab Juni 2010 für Österreich und die Steiermark bereits angepasst, solange jedoch keine Bereinigung der gesamten Zeitreihen vorgenommen wird, kommt Vergleichen der Beschäftigtenzahlen (insgesamt und von Frauen) mit Vorperioden für ganz Österreich sowie für die Steiermark nur bedingte Interpretationskraft zu.

Übersicht 2: Branchen Beschäftigungswachstum in Wien und Österreich
Veränderung gegen das Vorjahr in %

	Wien	Österreich	Wien	Österreich	Wien	Österreich
	Jahr 2009		1. Halbjahr 2010		III. Qu. 2010	
Wirtschaftsklassen (o. P/K) ¹⁾	- 0,8	- 1,4	+ 0,2	+ 0,3	+ 1,4	+ 1,6
Land- und Forstwirt., Fischerei	- 0,2	+ 4,2	- 3,5	+ 5,2	- 10,1	+ 1,4
Bergbau, Gew, Steinen u. Erden	+ 7,8	- 2,3	+ 11,0	- 2,5	+ 11,8	- 0,4
Herstellung von Waren	- 3,8	- 6,0	- 4,2	- 3,5	- 5,8	+ 0,6
Energieversorgung	+ 60,2	+ 10,7	+ 16,3	+ 5,8	+ 0,1	- 0,9
Wasservers. Abwasser/Abfallent.	- 5,3	- 1,4	+ 0,2	+ 1,6	+ 3,6	+ 3,8
Bau	- 4,0	- 2,1	- 2,7	- 1,0	+ 0,3	+ 0,6
Handel; Kfz-Inst. u. Reparatur	- 2,1	- 1,3	- 2,0	- 0,3	- 2,1	- 0,5
Verkehr u. Lagerei	- 1,0	- 3,2	+ 1,9	- 2,3	+ 2,5	- 3,3
Beherbergung u. Gastronomie	- 2,6	- 1,3	+ 2,3	+ 2,0	+ 4,8	+ 3,3
Information und Kommunikation	- 1,4	- 0,6	- 1,2	- 1,5	+ 2,0	- 2,9
Erb. v. Finanz- u. Vers.-DL	+ 8,1	+ 2,6	+ 1,1	- 0,6	- 2,2	- 1,5
Grundstücks- /Wohnungswesen	- 1,0	- 0,9	- 1,0	- 0,3	- 10,8	- 8,6
Freiber., Wissensch., techn. DL	- 0,6	+ 0,9	+ 0,3	+ 0,4	+ 8,8	+ 3,6
Erb. v. sonst. wirtschaftl. DL	- 4,1	- 9,1	+ 2,4	+ 5,5	+ 12,7	+ 16,0
Öffentl. Verw., Verteid., Soz.vers.	- 4,6	+ 0,2	- 2,4	+ 0,8	- 2,9	- 0,1
Erziehung u. Unterricht	+ 7,4	+ 4,7	+ 10,4	+ 9,3	+ 11,1	+ 7,7
Gesundheits- und Sozialwesen	+ 8,5	+ 6,0	+ 8,8	+ 5,8	+ 24,1	+ 11,1
Kunst, Unterhaltung u. Erholung	+ 1,2	+ 2,9	+ 0,7	+ 0,8	- 5,5	+ 0,9
Erbringung v. sonst. DL	± 0,0	+ 2,9	- 0,1	+ 0,9	- 11,4	- 8,9
Private Haushalte	+ 1,3	+ 2,2	- 1,0	+ 0,5	- 12,0	- 8,5
Exterr. Organis., Körperschaften	+ 2,1	- 1,4	+ 1,8	+ 1,1	+ 2,1	+ 1,8
Wirtschaftsklasse unbekannt	- 0,8	+ 9,7	+ 2,4	+ 5,5	+ 4,5	+ 20,0
KRG-/KBG-BezieherInnen und Präsenzdienst	- 3,1	- 1,8	- 11,0	- 7,2	- 9,6	- 7,3
Alle Wirtschaftsklassen	- 0,9	- 1,4	- 0,2	± 0,0	+ 1,1	+ 1,3
Marktorientierte DL	- 0,8	- 1,7	+ 0,2	+ 0,3	+ 1,9	+ 1,2
Öffentliche DL	- 0,6	+ 2,2	+ 1,5	+ 2,8	+ 2,9	+ 2,6
Primärer Sektor	- 0,2	+ 4,2	- 3,5	+ 5,2	- 10,1	+ 1,4
Sekundärer Sektor	- 1,6	- 4,4	- 2,4	- 2,5	- 2,9	+ 0,6
Tertiärer Sektor	- 0,7	- 0,3	+ 0,6	+ 1,3	+ 2,2	+ 1,7

Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen. – ¹⁾ Insgesamt ohne Bezug von Karenz- bzw. Kinderbetreuungsgeld, ohne Präsenzdienst. – DL=Dienstleistungen.

Die Zahl der offenen Stellen als wichtigstem vorlaufenden Indikator für Beschäftigung und Arbeitslosigkeit ist allerdings im III. Quartal 2010 schon wieder etwas langsamer gewachsen als noch im 1. Halbjahr, und auch die saisonbereinigte Arbeitslosigkeit deutet gegenüber dem Vorquartal auf eine wieder steigende Arbeitslosigkeit hin. Dies läßt eine leichte Verschlechterung der Arbeitsmarktlage in der nächsten Zukunft erwarten. Für das Jahr 2010 ist daher mit einer bestenfalls stagnierenden, wahrscheinlich aber leicht (um 0,1 Prozentpunkt) steigenden Arbeitslosenquote gegenüber dem Jahr 2009 zu rechnen. Überdies rechnet das WIFO – aufgrund der üblichen verzögerten Reaktion des Arbeitsmarktes auf Aufschwungphasen –

auch für das Jahr 2011 mit einer leicht (um 0,1 Prozentpunkte) höheren Arbeitslosenquote in Wien.

Übersicht 3: Arbeitsmarktentwicklung in Wien und Österreich

	Wien Jahr 2009	Österreich	Wien 1. Halbjahr 2010	Österreich	Wien III. Qu. 2010	Österreich
	Veränderung gegen das Vorjahr in %					
Angebot an Unselbständigen						
Ohne KRG-/KBG-Bez., Präsenzd.	± 0,0	+ 0,1	+ 0,3	+ 0,2	+ 1,2	+ 0,9
Insgesamt	- 0,1	± 0,0	± 0,0	± 0,0	+ 0,9	+ 0,7
Männer	- 0,3	- 0,5	+ 0,1	- 0,4	+ 1,0	+ 0,4
Frauen	+ 0,2	+ 0,6	± 0,0	+ 0,4	+ 0,8	+ 1,0
Unselbständig Beschäftigte						
Ohne KRG-/KBG-Bez., Präsenzd.	- 0,8	- 1,4	+ 0,2	+ 0,3	+ 1,4	+ 1,6
Insgesamt saisonbereinigt ¹⁾	- 0,9	- 1,4	- 0,3	- 0,3	+ 0,5	+ 0,5
Insgesamt	- 0,9	- 1,4	- 0,2	± 0,0	+ 1,1	+ 1,3
Männer	- 1,5	- 2,5	± 0,0	- 0,3	+ 1,5	+ 1,3
Frauen	- 0,2	- 0,2	- 0,4	+ 0,4	+ 0,7	+ 1,3
AusländerInnen	+ 1,8	- 1,3	+ 1,4	+ 1,8	+ 3,7	+ 5,0
InländerInnen	- 1,5	- 1,4	- 0,5	- 0,3	+ 0,5	+ 0,7
Geringfügig Beschäftigte	+ 2,3	+ 4,1	+ 3,7	+ 2,1	+ 4,8	+ 2,4
Vorgemerkte Arbeitslose						
Insgesamt saisonbereinigt ¹⁾	+ 9,7	+22,2	+ 2,3	+ 0,1	+ 0,1	- 2,4
Insgesamt	+ 9,9	+22,6	+ 2,0	- 0,6	- 1,5	- 8,7
Männer	+12,2	+29,3	+ 0,4	- 1,7	- 3,9	-12,7
Frauen	+ 6,5	+14,2	+ 4,6	+ 1,2	+ 1,8	- 3,9
AusländerInnen	+14,7	+27,8	+ 3,9	+ 0,2	+ 3,7	- 7,3
InländerInnen	+ 8,2	+21,5	+ 1,3	- 0,8	- 3,1	- 9,0
Jugendliche (bis 25 Jahre)	+15,7	+25,9	- 0,9	- 4,7	- 0,9	- 9,0
In Schulung Stehende	+25,6	+26,8	+30,2	+30,8	+ 6,5	+ 6,6
Offene Stellen Insgesamt	-16,4	-27,6	+ 8,5	+ 8,1	+ 0,7	+21,5
				In %		
Arbeitslosenquote						
Insgesamt saisonbereinigt	8,5	7,2	8,6	7,0	8,6	6,7
Unbereinigt	8,5	7,2	8,7	7,3	8,1	5,8
Männer	10,1	7,9	10,4	8,3	8,9	5,7
Frauen	6,9	6,3	7,0	6,2	7,2	5,9
AusländerInnen	11,8	10,2	12,4	10,5	10,4	7,5
InländerInnen	7,8	6,7	7,9	6,8	7,5	5,6
Offene-Stellen-Rate	0,8	0,8	0,9	0,9	0,9	1,0
Stellenandrang ²⁾	1.196	958	1.096	905	1.015	615

Q: Arbeitsmarktservice Österreich, WIFO-Berechnungen. – 1) Veränderung gegen die Vorperiode in %. – 2) Arbeitslose je 100 offene Stellen.

Ergebnisse des Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitors

Genauere Aussagen über die Situation des Wiener Arbeitsmarktes lassen sich anhand des Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitors gewinnen. Dies ist eine vom Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) beauftragte, monatliche Telefonbefragung von 500 Betrieben mit zumindest einem unselbständig Beschäftigten (so genannten Beschäftigerbetrieben) in Wien.²⁾ In dieser Befragung werden den Wiener Betrieben eine Vielzahl von Fragen hinsichtlich ihrer offenen Stellen, ihrer Personalpolitik, ihrer Weiterbildungsaktivitäten und ihrer wirtschaftlichen Erwartungen im nächsten Jahr gestellt.

Die Stichprobe dieser Erhebung ist, mit Ausnahme eines geringen Anteils an größeren Unternehmen, eine revolvierende, geschichtete Stichprobe des privaten Sektors. Obwohl damit ein wesentlicher Teil der Wiener Beschäftigten (nämlich der öffentliche Sektor) aus der Befragung ausgeklammert bleibt, stellt dieser Datensatz – mit einer Stichprobengröße von monatlich etwas mehr als 500 Unternehmen – eine repräsentative Stichprobe der im Marktbereich tätigen Wiener Beschäftigerbetriebe dar.

Struktur der Wiener Beschäftigerbetriebe

Von den im IV. Quartal 2009 bis zum III. Quartal 2010 insgesamt mehr als 6.000 befragten Betrieben waren rund 16,3% der Sachgütererzeugung und rund 27,3% dem Wiener Handel zuzurechnen. Etwas weniger als die Hälfte der Beschäftigerbetriebe arbeitete in anderen Dienstleistungsbranchen. Die Mehrheit der Beschäftigerbetriebe (etwa 90%) hat weniger als 20 Beschäftigte, wobei etwa 62% zu den Kleinstunternehmen (mit weniger als 5 Beschäftigten) zählen. Rund 23% der Betriebe bestehen erst seit weniger als 10 Jahren. Damit ist dieser Datensatz auch für das für Wien wichtige Segment der Klein- und Kleinstunternehmen, aber auch für junge Unternehmen repräsentativ.

Neben diesen Unternehmenscharakteristika wird im Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor abgefragt, ob das Unternehmen international oder national tätig ist, ob es in den zwei Jahren vor der Befragung eine (Produkt- oder Prozess-) Innovation hatte oder einer Betriebsreorganisation unterlag, ob es Teil eines Unternehmens ist und ob es überwiegend hoch oder niedrig qualifizierte MitarbeiterInnen oder Personen mit oder ohne Matura beschäftigt. Die überwiegende Mehrheit der Betriebe (rund 86%) war dabei nur als Einzelbetrieb tätig, war nur in Österreich aktiv (zwischen 79% und 83%) und hatte bei der Einstellung von MitarbeiterInnen vollkommene Entscheidungsfreiheit (insgesamt 94%).

Wenig überraschend korrelieren dabei die Merkmale Entscheidungsautonomie, Internationalisierung und Unternehmensalter stark mit der Unternehmensgröße. Größere Unternehmen, insbesondere jene mit mehr als 100 Beschäftigten, sind wesentlich häufiger international aktiv

²⁾ Konkret wurden dabei die Leiter der Personalabteilung, die höchsten Personalverantwortlichen oder die Betriebsinhaber bzw. Geschäftsleiter befragt. Bei 75% der Unternehmen wurde der Betriebsinhaber bzw. Geschäftsleiter befragt, bei 11% der Leiter der Personalabteilung und in 15% der Fälle der höchste Personalverantwortliche (siehe Frage 1 im Tabellenteil).

(52%), sind aber auch öfter Konzernunternehmen (41%) und haben dementsprechend weniger Entscheidungsautonomie bei der Einstellung neuer MitarbeiterInnen (20%). Wie ebenfalls zu erwarten, sind Dienstleistungsunternehmen überproportional oft junge Unternehmen. Unternehmen des Technologiesektors (41%) sowie des Finanz- (33%), Handels- und Verkehrssektors (25%) und sind häufiger international tätig. Etwas überraschender ist hingegen die hohe Internationalisierung der Bereiche wissenschaftliche technische Dienste und sonstige Wirtschaftsdienste, von denen immerhin mehr als ein Drittel bzw. ein Viertel international tätig sind. Außerdem beschäftigen junge Betriebe häufiger als ältere, überwiegend gering qualifizierte MitarbeiterInnen.

Innovations- und Investitionstätigkeit

Der überwiegende Teil der Wiener Beschäftigterbetriebe (74%) nahm in den letzten 12 Monaten weder Produkt-, Prozess- noch organisatorische Innovationen vor. Dieser Anteil entsprach im III. Quartal 2010 (mit 73%) dabei in etwa dem Wert des IV. Quartals 2009 (74%), sodass hier keine Auswirkungen der Konjunkturlage sichtbar sind. Besonders innovativ waren – wenig überraschend – Betriebe des Technologiesektors in der Sachgüterproduktion. Hier haben nur 52% der Betriebe in den letzten 12 Monaten keine Innovation vorgenommen. Aber auch im Finanzsektor (55%) und unter den Betrieben mit 20 bis 99 (53%) bzw. 100 und mehr Beschäftigten (43%) waren Unternehmen ohne Innovationen deutlich seltener als im Durchschnitt.

Die häufigsten Formen der Innovationen waren organisatorische Änderungen, die immerhin 16% der Unternehmen durchführten, und Produktinnovationen, die im letzten Jahr von 15% der Betriebe durchgeführt wurden. Eher selten wurden hingegen Prozessinnovationen (9% der Unternehmen) durchgeführt.

Außerdem haben die Mehrheit der Betriebe im letzten Jahr keine Investitionen vorgenommen. Hier zeigen sich allerdings – der sich langsam bessernden wirtschaftlichen Situation entsprechend – im I. Quartal und II. Quartal 2010 leichte Verbesserungen. Während im IV. Quartal 2009 noch 56% der befragten Betriebe angaben, im letzten Jahr keine Investitionen getätigt zu haben, waren es im I. Quartal und II. Quartal 2010 nur mehr 52%. Im III. Quartal gaben allerdings wieder 55% der Betriebe an, im vergangenen Jahr keine Investitionstätigkeiten gehabt zu haben. Der Grund hierfür waren sinkende Investitionen in Datenverarbeitung und Kommunikation (bei denen im I. Quartal noch 40% der befragten Betriebe angaben, im letzten Jahr investiert zu haben; im III. Quartal 2010 aber nur mehr 35%), sowie sinkende Investitionen in Produktionsanlagen und Transportmittel, die aber nur von einem kleinen Teil der Betriebe (5% bzw. 13%) vorgenommen wurden.

Besonders investiv war die Investitionstätigkeit in Betrieben mit mehr als 100 Vollzeitbeschäftigten (von diesen tätigten nur 31% keine Investitionen), sowie Betrieben des Technologiesektors (30%). Durch eine deutlich unterdurchschnittliche Investitionstätigkeit waren hingegen Betriebe mit überwiegend gering qualifizierten Beschäftigten (78% ohne Investitionen) sowie des Beherbergungs- und Gastronomiesektors (72% ohne Investitionen) geprägt.

Offene Stellen

Nach den Ergebnissen dieser Befragung spiegelt sich die bessere Entwicklung am Wiener Arbeitsmarkt nur zum Teil in einer steigenden Anzahl der offenen Stellen wider. Während der Anteil der befragten Betriebe, die offene Stellen meldeten, von der Befragungswelle des I. Quartals 2010 bis zu jener des III. Quartals 2010 durchgängig bei 10% lag und erst im III. Quartal 2010 auf 11% anstieg, ist die Zahl der von diesen Betrieben gemeldeten hochgerechneten offenen Stellen von rund 9.000 im IV. Quartal 2009 auf weniger als 8.000 im I. Quartal 2010 gesunken. Erst danach spiegelt diese Statistik die AMS Monatsmeldungen mit einem Anstieg auf annähernd 9.200 im II. Quartal, und einem Rückgang auf 8.029 im III. Quartal wider. Ein Grund für diese zum Teil divergierende Entwicklung mag sein, dass dem AMS nicht alle offenen Stellen gemeldet werden, und sich Unternehmen oftmals erst dann, wenn eine offene Stelle über einen Zeitraum nicht besetzt werden kann, an das AMS wenden.

Für diese Erklärung spricht die Tatsache, dass sich die Zahl der Betriebe, die angeben, bei der Rekrutierung vorwiegend das AMS zu nützen, von 62% im IV. Quartal 2009 bis zum II. Quartal 2010 auf 71% erhöht hat und danach auf 60% zurückgegangen ist. Dabei korreliert dieser Anteil im Jahresverlauf stark negativ mit den gemeldeten Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen. In den drei Quartalen, in denen der Anteil der Betriebe, die über das AMS Arbeitskräfte suchten angestiegen ist, stieg auch der Anteil der Betriebe, die stärkere Probleme bei der Personalsuche meldeten, von 77% (IV. Quartal 2009) auf 83% (II. Quartal 2010). Im III. Quartal, in dem sich auch der Anteil der über das AMS suchenden Betriebe wieder verringerte, sank der Anteil der Betriebe mit Problemen bei der Personalsuche wieder auf 78%.

Überdies beruht die zuletzt rückläufige Zahl der offenen Stellen auf gänzlich unterschiedlichen Entwicklungen in den einzelnen Teilsegmenten des Wiener Arbeitsmarktes. Die hochgerechnete Zahl der offenen Stellen für gering qualifizierte MitarbeiterInnen ging im I. Quartal 2010 von etwa 3.200 im Vorquartal auf 1.244 zurück und stieg danach stetig auf 1.742 im III. Quartal 2010 an. Die Zahl der offenen Stellen für Lehrlinge stieg hingegen im I. Quartal von 400 auf annähernd 700, und in der Folge (im II. Quartal) weiter auf 1.092 an, um danach wieder auf 590 (III. Quartal) zu sinken. Die Zahl der offenen Stellen für höher qualifizierte MitarbeiterInnen stieg demgegenüber in den ersten drei Quartalen der Befragung (von 5.524 auf 6.551) und ging zuletzt wieder auf 5.696 zurück.³⁾ Insgesamt blieb damit über den gesamten bisherigen Verlauf des Konjunkturaufschwungs die Zahl der offenen Stellen für Niedrigqualifizierte eher gering, während sich der Rückgang in der Zahl der offenen Stellen im III. Quartal vor allem auf Höherqualifizierte und Lehrlinge konzentrierte.

Etwas geändert hat sich im Jahresverlauf auch die Struktur der offenen Stellen nach Betrieben. Zwar bestand sowohl im 1. Halbjahr wie auch im 2. Halbjahr 2010 der Großteil der offe-

³⁾ Hinter diesen Mustern verbergen sich zum Teil auch unterschiedliche saisonale Schwankungen der Rekrutierung nach Ausbildung. Insbesondere bei Lehrlingen ist zu erwarten, dass gerade am Anfang der Schuljahres (Ende des III. Quartals) besonders viele Lehrlinge aufgenommen und deswegen viele offene Stellen bestehen. Diese Vermutung wird durch diese Daten bestätigt.

nen Stellen bei Betrieben mit überwiegend hochqualifizierten Beschäftigten, in Dienstleistungsbranchen sowie bei den größeren Betrieben. Im 2. Halbjahr stieg allerdings die hochgerechnete Zahl der offenen Stellen in den größeren Beschäftigterbetrieben mit über 100 Beschäftigten, während sie bei den kleineren Betrieben stagnierte oder zurück ging. Ähnlich sank die Zahl der offenen Stellen im Handel leicht, während sie in den anderen Dienstleistungen (deutlich) und in der Sachgüterproduktion (leicht) anstieg. Auch das Übergewicht der offenen Stellen in Betrieben mit überwiegend höher qualifizierten MitarbeiterInnen hat sich verringert. Dies bestätigt somit die gute Entwicklung der Beschäftigung im Dienstleistungsbereich insbesondere im III. Quartal 2010. Gleichzeitig scheint sich aber die Beschäftigungsdynamik in Wien zunehmend in Richtung der größeren bzw. der weniger hoch qualifizierten Beschäftigterbetriebe zu verlagern.

Übersicht 4: Anzahl der offenen Stellen nach Halbjahren 2010 und Betriebstypen

	1. Halbjahr 2010	2. Halbjahr 2010
	Betriebsgröße	
1 bis 4	1.462	1.475
5 bis 9	1.169	1.149
10 bis 19	1.145	1.085
20 bis 99	2.068	1.661
100 und mehr Beschäftigte	2.693	3.243
	Wirtschaftszweig	
Sachgütererzeugung	1.537	1.560
Handel	1.699	1.361
Dienstleistungen	5.301	5.691
	Überwiegend MitarbeiterInnen	
Geringqualifizierte	870	976
Höherqualifizierte	5.607	4.602
Etwa gleich	2.060	3.034

Q: waff – Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor.

Gesuchte Fähigkeiten und Probleme bei der Personaleinstellung

Die von den Betrieben mit offenen Stellen am stärksten gesuchten Fähigkeiten unterschieden sich nach wie vor stark zwischen den verschiedenen Arbeitsmarkgruppen. Bei den Lehrlingen gehörten die bereichsübergreifenden Qualifikationen (Fremdsprachen, Rhetorik, Deutsch, Rechtskenntnisse, Kunden-, Kosten-, Qualitätsorientierung, Führung, Entscheidungsfähigkeit, Zeitmanagement, Kommunikations-, Teamfähigkeit, Arbeitsabläufe im Team, Lernfähigkeit und Leistungsbereitschaft) zu den wichtigsten Fähigkeiten, die eine Voraussetzung für eine Einstellung sind. Diese Fähigkeiten werden von mehr als 80% der Betriebe als wichtig eingestuft; wobei einzelne Teilfähigkeiten (Lernfähigkeit, gute Deutschkenntnisse sowie Teamfähigkeit und Kundenbetreuung) von einem Drittel bis zur Hälfte der Betriebe als wichtig angesehen wurden. Von einiger Bedeutung (mit einem Anteil der Nennungen von 36%) sind auch

Vertriebs- und Verkaufskennnisse (Verkaufstechnik und Verhandlungsführung, Argumentation, Marketing, Werbung, Kundenbetreuung, Kundenservice, Waren-/Produktkennnisse, Waren-/Produktpräsentation, Kundengewinnung, Auftragsakquisition, andere im Bereich Vertrieb/Verkauf). Dagegen spielen Kennnisse in Produktion und Dienstleistungen (CNC-Maschinen, CAD- und CNC-Anwendungen, Kennnisse neuer Techniken/Maschinen/ Werkstoffe, Rationalisierung, Automatisierung, Qualitätsmanagement, Qualitätsnormen, andere im Bereich Produktion/Dienstleistung) mit 16% der Nennungen, vor allem aber EDV, IT-Kennnisse (EDV-Grundlagen, Tabellenkalkulation, berufsspezifische Software, Netzwerktechnik, Internet, Intranet, andere im Bereich EDV, Bürokommunikation) mit 5%, und Kennnisse im Bereich Rechnungswesen (Kennnisse der Bilanzbuchhaltung, Kostenrechnung, andere im Bereich Rechnungswesen) mit 4% der Nennungen eine eher untergeordnete Rolle.

Bei den gering qualifizierten MitarbeiterInnen werden hingegen von 87% der Betriebe bereichsübergreifende Kennnisse und von 36% Vertriebs- und Verkaufskennnisse als wichtig eingestuft, wobei hier einzelne Vertriebs- und Verkaufskennnisse (wie Produkt- und Kundengewinnung) einen Anteil von über 10% der Nennungen erhalten. Produktions- bzw. Dienstleistungskennnisse haben in diesem Bereich eine noch geringere Wichtigkeit (6% Nennungen) als bei Lehrlingen, während EDV, IT-Kennnisse (6%) und Rechnungswesen (4%) eine ähnlich untergeordnete Rolle spielen.

Sowohl bei Lehrlingen als auch bei gering qualifizierten MitarbeiterInnen dürften somit Lernfähigkeit und auch Deutschkennnisse der BewerberInnen eine Voraussetzung für die Besetzung einer offenen Stelle sein, während vor allem Kennnisse im Bereich Verkauf- und Kundenbetreuung aber auch Fremdsprachenkennnisse wichtige Zusatzqualifikationen darstellen. Interessant ist dabei, dass Beschäftigterbetriebe, die überwiegend höher qualifizierte Arbeitskräfte einstellen, auch an ihre geringqualifizierten MitarbeiterInnen deutlich differenziertere Ansprüche stellen. Unter diesen Betrieben nennen nur 79% bereichsübergreifende Qualifikationen als wichtig, während – bei einer ähnlich hohen Bedeutung der Vertriebs- und Verkaufskennnisse immerhin 15% EDV- und IT-Kennnisse und 12% Produktions- bzw. Dienstleistungskennnisse verlangen.

Etwas breiter gefächert sind hingegen die Anforderungen an die höher qualifizierten MitarbeiterInnen. Hier wünschen sich nur mehr 58% der Betriebe mit offenen Stellen BewerberInnen mit bereichsübergreifenden Kennnissen (insbesondere bei Führung und Zeitmanagement sowie Teamfähigkeit). Dafür sind Vertriebs- und Verkaufskennnisse (vor allem bei der Kundenbetreuung) mit 44% ebenso wie Produkt bzw. Dienstleistungskennnisse (insbesondere Kennnisse neuer Techniken und Werkstoffe) mit 32% und wie EDV- und IT-Kennnisse (mit 21%) deutlich wichtiger als bei den Geringqualifizierten oder Lehrlingen. Eine eher untergeordnete Rolle spielen hier die Kennnisse im Rechnungswesen, die allerdings vor allem im Realitätenwesen, welches auch die unternehmensnahen Dienstleistungen umfasst (mit 32% der Nennungen), und eingeschränkt im Technologie- und Finanzsektor einige Wichtigkeit erlangen.

Zu den am häufigsten gemeldeten Defiziten der BewerberInnen zählen dabei bei den Lehrlingen ebenfalls die bereichsübergreifenden Kompetenzen, bei denen 84% der Betriebe typi-

sche Defizite sehen: Insbesondere die Lernfähigkeit, die Deutschkenntnisse und Teamfähigkeit werden hier häufig genannt. Daneben nennen 20% der Betriebe auch Defizite in Vertrieb und Verkauf als typisch. Bei den Geringqualifizierten ist es ähnlich. Hier sehen 89% der Befragten die typischen Defizite im Bereich der bereichsübergreifenden Qualifikationen, gefolgt vom Bereich der Vertriebs- und Verkaufskennnisse (19%). Bei den Höherqualifizierten werden die Defizite in den bereichsübergreifenden Fähigkeiten hingegen etwas weniger stark betont (67%). Allerdings werden hier auch verstärkt Defizite im Bereich Vertrieb und Verkauf (23% der Beschäftigterbetriebe) sowie bei Produktions- bzw. Dienstleistungskennnisse bemängelt. Insgesamt werden daher nach wie vor – insbesondere im niedrig qualifizierten Bereich – vor allem Defizite der BewerberInnen in eher allgemeinen sozialen Kompetenzen wahrgenommen.

Personalpolitik im letzten Monat

Etwas geändert hat sich im Jahresverlauf das Verhältnis von wachsenden zu schrumpfenden Betrieben. Während im I. Quartal 2010 – trotz der leicht verbesserten Beschäftigungslage am Wiener Arbeitsmarkt – die Zahl der Betriebe, deren Beschäftigtenstand im letzten Monat sank, höher war als der Anteil der Betriebe, die ihren Beschäftigungsstand ausweiteten, ging die Zahl schrumpfenden Betriebe – bei einem gleichbleibenden Anteil der wachsenden Betriebe – im II. und III. Quartal 2010 auf 8% zurück. Die Zahl der Betriebe, die im letzten Monat neue MitarbeiterInnen aufnahmen, stagnierte demgegenüber über das Jahr bei rund 8%. Die bessere Beschäftigungslage Wiens in den ersten drei Quartalen des Jahres 2010 ist daher vor allem darauf zurückzuführen, dass der Anteil der Betriebe, die ihre Beschäftigungsstände verringerten, abgenommen hat, während sich der Anteil der wachsenden Betriebe ebenso wie jener der Betriebe, die neue Beschäftigte aufgenommen haben, kaum geändert hat.

Allerdings änderte sich im Jahresverlauf auch die Struktur der schrumpfenden und wachsenden Betriebe. Die bereits im letzten Quartal festgestellte Tendenz, dass es vor allem die großen Betriebe sind, die ihre Beschäftigung ausweiteten, verstärkte sich im II. und III. Quartal dieses Jahres. Im Segment der Betriebe mit 100 und mehr Beschäftigten überwog im II. und III. Quartal die Zahl der wachsenden Betriebe mit 20% jene der schrumpfenden (mit 9%) am deutlichsten und war höher als in der Vorperiode. Bei den Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten war hingegen ein Überhang der schrumpfenden Betriebe (mit 2% zu 8%) zu bemerken, der gegenüber der Vorperiode weitgehend unverändert war. Überdies kam es allein im Segment der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten im II. und III. Quartal zu einem deutlichen Anstieg im Anteil der Betriebe mit Beschäftigungsaufnahmen (Übersicht 5).

Außerdem scheinen im II. und III. Quartal 2010 Betriebe der Sachgüterproduktion verbesserte, und Betriebe mit überwiegend geringqualifizierten MitarbeiterInnen schlechtere Wachstumsbedingungen vorgefunden zu haben als in der Vorperiode. Der Überhang der schrumpfenden Betriebe über die Wachsenden sank im II. und III. Quartal 2010 unter den Sachgüterproduzenten um 4 Prozentpunkte gegenüber der Vorperiode, unter den Betrieben mit überwiegend gering qualifizierten MitarbeiterInnen stieg er um 4 Prozentpunkte an. In den meisten anderen Bereichen änderten sich diese Salden kaum.

Übersicht 5: Kennzahlen zum betrieblichen Wachstum in Wien nach Halbjahren und Beschäftigerbetriebsmerkmalen

Anteile in %

	IV. Quartal 2009 und I. Quartal 2010			II. und III. Quartal 2010		
	Wachsende Betriebe ¹⁾	Schrumpfende Betriebe ²⁾	Betriebe mit Aufnahmen ³⁾	Wachsende Betriebe ¹⁾	Schrumpfende Betriebe ²⁾	Betriebe mit Aufnahmen ³⁾
1 bis 4	2	9	3	2	8	2
5 bis 9	9	9	12	9	12	11
10 bis 19	11	12	16	10	9	17
20 bis 99	17	12	23	13	14	25
100 und mehr Beschäftigte	23	13	35	20	9	41
Sachgütererzeugung	5	13	9	7	11	10
Handel	4	7	6	4	7	7
Dienstleistungen	7	10	9	5	9	7
Geringqualifizierte	4	15	4	3	12	6
Höherqualifizierte	6	8	9	6	8	8
Etwa gleich	7	10	9	5	11	9

Q: waff-BQM. – 1) Anteil der Betriebe mit einer steigenden Beschäftigung im letzten Monat. 2) Anteil der Betriebe mit sinkender Beschäftigung im letzten Monat. 3) Anteil der Betriebe mit zusätzlichen Arbeitsplätzen oder Neubesetzung von Stellen.

Die Zahl der Neueinstellungen in Betrieben, die im Vormonat einen neuen Beschäftigten aufnahmen, stieg trotz des weitgehend stagnierenden Anteils dieser Betriebe vom IV. Quartal 2009 von 5.143 auf 6.176 im II. Quartal 2010 an und ging im III. Quartal 2010 wieder auf 5.287 zurück. Dieser Rückgang in der Zahl der Neueinstellungen im III. Quartal betraf dabei weitgehend alle Bereiche des Wiener Arbeitsmarktes. Ausnahmen waren bei Neueinstellung von Hilfsarbeitern, bei denen der Rückgang bereits im II. Quartal einsetzte, und bei Angestellten mit Matura, unter denen die Zahl der Neueinstellungen auch im III. Quartal 2010 noch anstieg. Überdies spiegelt dieser Rückgang auch die offizielle AMS Statistik wider, wo im III. Quartal auch die Zahl der Abgänge aus der Arbeitslosigkeit in Wien niedriger lag als noch im I. oder II. Quartal. Es dürfte sich dabei allerdings vor allem um ein saisonales Phänomen handeln, da die Zahl der Abgänge aus der Arbeitslosigkeit auch schon in den vergangenen Jahren im I. Quartal am höchsten war und im Jahresverlauf bis ins IV. Quartal absank.⁴⁾

Qualifizierung

Nach wie vor gering – und von der Konjunkturlage weitgehend unabhängig – ist die Zahl der Beschäftigerbetriebe in Wien, die angeben im letzten Jahr eine Schulung durchgeführt zu haben. Während im hier betrachteten Zeitraum immerhin 26% der Betriebe eine Weiterbil-

⁴⁾ Ähnliches gilt auch für die Zahl der Neueinstellungen in den vorangegangenen Befragungen des Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitors der Jahre 2004 bis 2008.

dung für höher qualifizierte MitarbeiterInnen finanzierten, waren dies bei den Geringqualifizierten nur 5%. 72% der Betriebe führten weder für hoch- noch für niedrig qualifizierte MitarbeiterInnen Schulungen durch. Die Struktur der Weiterbildung entsprach dabei den üblichen Mustern. Wachsende und größere Betriebe bilden deutlich häufiger weiter als schrumpfende und kleinere Betriebe. Unter den großen Betrieben bildeten 23% gering qualifizierte MitarbeiterInnen weiter und 66% Höherqualifizierte, nur 26% führten gar keine Weiterbildung durch. Betriebe mit überwiegend höher qualifizierten MitarbeiterInnen bilden ebenfalls häufiger weiter, wobei sich hier die Weiterbildung allerdings vor allem auf Höherqualifizierte bezieht. Besonders geringe Weiterbildungsintensitäten weisen die Sachgüterbranchen (mit Ausnahme des Technologiesektors) und das Gaststätten- und Beherbergungswesen auf, in den anderen Dienstleistungsbranchen und im Technologiesektor ist die Weiterbildungsintensität deutlich höher.

Unter den wenigen Betrieben, die eine Weiterbildung für geringqualifizierte MitarbeiterInnen anboten, waren Schulungen hinsichtlich Vertrieb und Verkauf (insbesondere Kundenbetreuung), in dem 49% der Betriebe mit Weiterbildung für Geringqualifizierte eine Weiterbildung anboten, und Weiterbildungen bei Produkt- bzw. Dienstleistungskennnissen (44%), wobei hier vor allem Schulungen bei allgemeinen Produktkenntnissen, Techniken und Werkstoffen sowie Qualitätsmanagement angeboten wurden, am häufigsten. Weiterbildung in bereichsübergreifenden Qualifikationen boten immerhin noch 22% der Betriebe an, während Schulungen bei EDV- und IT-Kennnissen (11%) deutlich seltener sind und Schulungen im Rechnungswesen (2%) von nur sehr wenigen Betrieben angeboten werden.

Bei den Höherqualifizierten ist die Struktur der Weiterbildungen diversifizierter. Hier sind neben den Schulungen in Vertrieb und Verkauf (47%) und Produkt- bzw. Dienstleistungskennnissen (31%) auch bereichsübergreifende allgemeine Schulungen (38%) und in EDV- und IT-Kennnissen (23%) wichtiger als unter den Geringqualifizierten, und auch Schulungen im Rechnungswesen haben hier einen höheren Anteil (9%). Nach einzelnen Fähigkeiten sind dabei Weiterbildungen in Produktkenntnissen und Kundenbetreuung gefolgt von neuen Techniken und Werkstoffen, berufsspezifischer Software, und Verkaufstechnik am beliebtesten.

Gegenüber früheren Befragungen weitgehend unverändert ist die Struktur der von den Betrieben für die Weiterbildung herangezogenen Partner. Den größten Teil (38%) des Weiterbildungsangebotes decken in weitgehend allen Bereichen (mit Ausnahme schrumpfender Betriebe und Betrieben mit überwiegend gering qualifizierten MitarbeiterInnen sowie der Sachgütererzeugung) private Schulungseinrichtungen ab. Danach folgen Kooperationen mit anderen Betrieben und das WIFI (jeweils 32%). Schulen, Universitäten und Fachhochschulen (13%), BFI (10%) und andere (19%) folgen mit einigem Abstand. Unternehmensberatungen sind nur in einzelnen Teilbereichen, etwa Großbetrieben mit mehr als 100 Beschäftigten und im Technologiesektor, von Bedeutung.

Dabei scheinen nur sehr wenige Betriebe Probleme zu haben, ein geeignetes Weiterbildungsangebot zu finden. 80% der Betriebe mit einer Weiterbildung im letzten Jahr melden, dass dies "gar nicht schwierig" gewesen sei. Selbst in den Wirtschaftsbereichen mit den größten Prob-

lernen (Betriebe mit 10 bis 19 Beschäftigten und Betriebe einiger Sachgütersektoren) liegt dieser Anteil durchwegs bei über 75%. Etwas problematischer ist die Finanzierung der Weiterbildung. Hier sind immerhin rund 28% der Betriebe mit Weiterbildung der Meinung, dass dies ziemlich oder sehr schwierig gewesen sei. Der größte Anteil an Betrieben mit solchen Problemen findet sich dabei unter den Beschäftigterbetrieben mit überwiegend geringqualifizierten MitarbeiterInnen (31%) und in den Dienstleistungsbranchen (30%). Auch kleine Betriebe (mit weniger als 5 Beschäftigten) haben hier mehr Probleme als größere.

Zukunftserwartungen

Die Erwartungen der im Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor befragten Unternehmen zur wirtschaftlichen Entwicklung Österreichs, der eigenen Branche sowie zum eigenen Betrieb (Geschäftsvolumen, Ertrag, Investitionsvolumen, Chancen auf eine Ausweitung der Beschäftigung) deuten auf einen zunehmenden Optimismus der Betriebe hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung Österreichs und der eigenen Branche hin. So waren im IV. Quartal 2009 noch 52% der befragten Unternehmen ziemlich oder sehr optimistisch, was die wirtschaftliche Entwicklung Österreichs betraf, im III. Quartal 2010 aber bereits 60%. Hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung der eigenen Branche waren dies im IV. Quartal 2009 51%, im III. Quartal bereits 56%.

Bei den Fragen zur Entwicklung des eigenen Betriebes waren die Betriebe aber – nach einer kurzen Hochphase – im III. Quartal 2010 hingegen kaum optimistischer als noch im IV. Quartal 2009. So waren bei der Entwicklung des Geschäftsvolumens im I. Quartal 2010 ebenso wie im IV. Quartal 2009 jeweils rund 62% der Betriebe optimistisch oder sehr optimistisch. Bei der Ertragslage waren im II. Quartal 2010 nur 53% (gegenüber 57% im IV. Quartal 2009) der Betriebe optimistisch oder sehr optimistisch, und bei den Investitionserwartungen (39% optimistische Antworten) wurde nur ein leichter Anstieg der Optimisten (gegenüber 38% im IV. Quartal 2010) verzeichnet. Hinsichtlich der Entwicklung des eigenen Beschäftigtenstandes war der Anteil der pessimistischen Betriebe im III. Quartal 2010 (mit 74%) sogar höher als noch im IV. Quartal 2009 (mit 69%).

Dabei zeigen sich deutliche Differenzierungen in der Erwartungshaltung der einzelnen Betriebstypen. Diese betreffen vor allem die Erwartungen zur Entwicklung des eigenen Unternehmens. Vor allem kleine Betriebe sowie Betriebe mit überwiegend gering qualifizierten Beschäftigten waren in dem hier betrachteten Zeitraum deutlich pessimistischer. So sind bei den Beschäftigungserwartungen 51% der befragten Betriebe mit weniger als 5 Beschäftigten "gar nicht optimistisch" und bei Betrieben mit überwiegend gering qualifizierten MitarbeiterInnen liegt dieser Anteil bei 60%. Auch bei den in der Vergangenheit wachstumsschwächeren Betrieben liegt der Anteil der gar nicht optimistischen Betriebe bei 59%. Deutlich optimistischer sind hingegen Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten und Betriebe mit überwiegend höher qualifizierten MitarbeiterInnen.

Sonderteil : Sonderprogramm zu den Angeboten des waff für Unternehmen

Einleitung

Abgesehen von den Fragen zu Beschäftigung und Qualifizierung werden im Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) auch häufig Sonderprogramme durchgeführt, in denen die Beschäftigterbetriebe zu verschiedenen wichtigen arbeitsmarktrelevanten Themen befragt werden. In den Befragungswellen vom IV. Quartal 2009 bis zum III. Quartal 2010 betraf dieses Sonderprogramm die Angebote für Unternehmen des waff. Ziel war es hier zum einen festzustellen, welche Beschäftigterbetriebe welche Angebote des waff besonders stark nutzen und zum anderen Anhaltspunkte über die Zufriedenheit der NutzerInnen mit diesen Angeboten zu erhalten.

Dabei wurde in einer Serie von Fragen die Bekanntheit, Beteiligung und (für beteiligte Betriebe) die Zufriedenheit mit folgenden Angeboten für Unternehmen abgefragt:

1. Der waff Personalfinder – Dies ist eine internetgestützte Suchplattform für Unternehmen und Arbeitssuchende. In dieser können Unternehmen ihre offenen Stellen bekanntgeben und werden bei Personalsuche – und -vorauswahl vom waff unterstützt. Arbeitssuchende können (nach Bezirk, Berufsfeld und Art des Arbeitsplatzes) nach Jobs suchen und sich gleich online bewerben.
2. Der waff Lehrlingsfinder – welcher ähnlich dem Personalfinder eine internetgestützte Plattform für die Suche nach Lehrlingen ist.
3. Das Cluster Support Programm (CSP) – welches Unternehmen am Standort Wien, die bereit sind Arbeitssuchende auszubilden und anschließend einzustellen, eine finanzielle Beteiligung an den externen Schulungskosten anbietet.
4. Flexwork – welches eine gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung ist, die das Ziel hat Arbeitskräfte in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis zu vermitteln.

Im Anschluss an diese Fragen wurde in einer weiteren Frage an Betriebe, die ein bestimmtes Angebot nie angenommen hatten (unabhängig davon ob sie dieses kannten oder nicht), ein mögliches zukünftiges Interesse an diesen Angeboten des waff abgefragt. Zuletzt wurde auch noch erfragt, wie zufrieden der Betrieb mit den waff Angeboten insgesamt ist⁵⁾.

Gemeinsam ist dabei den hier untersuchten Angeboten des waff einerseits, dass sie sich an eine relativ breite Zielgruppe von Unternehmen wenden, bei denen einzig die Tätigkeit am Standort Wien eine Teilnahmevoraussetzung ist, sodass diese Angebote prinzipiell allen Unternehmen zugänglich sind. Andererseits zielen diese Angebote auch durchgängig darauf ab,

⁵⁾ Der konkrete Wortlaut dieser Frage war dabei: "Macht der waff Ihrer Ansicht nach seine Arbeit ausgezeichnet, gut, mittelmäßig oder schlecht?"

die Kosten der Unternehmen bei der Suche nach geeigneten Arbeitskräften zu reduzieren, und dadurch den Arbeitskräftemismatch zu verringern. Dies lässt vermuten, dass diese Angebote gerade für Betriebe besonders attraktiv sind, die besonders große Probleme beim Suchen nach neuen Arbeitskräften haben.

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, die Ergebnisse dieses Sonderprogrammes zu analysieren. Abgesehen von der einfachen Beschreibung der Ergebnisse interessiert uns dabei, welche Unternehmen tendenziell von welchen Angeboten des waff Gebrauch machen bzw. überhaupt wissen, dass diese Angebote existieren und welche der Unternehmen, die an diesen Programmen teilnehmen, tendenziell zufriedener sind. Schlussendlich soll auch untersucht werden, in welchen Teilbereichen der Wiener Wirtschaft – die diese Angebote bisher noch nicht nutzten – das Interesse diese Angebote zu nutzen besonders groß ist.

Diese Fragestellungen sind vor allem deswegen interessant, weil der Standort Wien durch eine große Heterogenität der Unternehmen gekennzeichnet ist. Wie eine Reihe von Studien (siehe z.B. *Huber, 2002, 2002; Huber - Mayerhofer, 2005*) zeigen, bestehen im Vergleich zum übrigen Österreich an diesem Standort besonders viele kleine, aber auch viele große Unternehmen, Gleichzeitig ist Wien auch durch den Sitz vieler Auslandsniederlassungen und Österreich- bzw. Osteuropazentralen internationaler Konzerne geprägt, und daneben werden in Wien auch viele Unternehmen neu gegründet. Diese große Heterogenität bedingt daher, dass es an einem solchen Standort besonders wichtig ist zu wissen, von welchen Unternehmen ein bestehendes Angebot angenommen (und geschätzt) wird, um somit verschiedene Zielgruppen möglichst gut zu betreuen.

Methodische Herangehensweise

Neben rein deskriptiven Auswertungen, die dem Tabellenanhang entnommen werden können, werden daher in der nachfolgenden Analyse auch regressionsanalytische Verfahren verwendet. Dies ist deswegen von Bedeutung, weil viele Unternehmenscharakteristika miteinander korrelieren. So sind zum Beispiel ältere Betriebe oftmals größer als jüngere, und auch international tätige Betriebe sind häufig größer. Auch Sachgüterproduzenten weisen zumeist größere Betriebsgrößen auf als Dienstleistungsunternehmen. Eine rein (univariate) deskriptive Auswertung birgt hier somit die Gefahr, den Einfluss einzelner Variablen (z.B. der Betriebsgröße) aufgrund dieser Kolinearität zu über- bzw. zu unterschätzen. Aus diesem Grund wird im Folgenden – als Ergänzung der deskriptiven Ergebnisse – auch eine Serie logistischer Regressionen geschätzt, in der die abhängige Variable einen Wert von jeweils 1 annimmt, wenn ein Unternehmen ein bestimmtes Angebot kennt, genutzt hat, oder an ihm Interesse hat, und ansonsten 0 ist. Einzig im Fall der Zufriedenheit, die in der Befragung auf einer ordinalen Skala (von 1 = gar nicht zufrieden bis 4 = sehr zufrieden) gemessen wurde, musste ein so genanntes "ordered logit modell" verwendet werden, welches fähig ist diese ordinale Datenstruktur abzubilden.

Als erklärende Variablen für die Bekanntheit, Teilnahme, Zufriedenheit und auch das Interesse verwenden wir dabei eine Serie von Indikatorvariablen für die Branchenzugehörigkeit (Sach-

gütererzeugung, Handel andere Dienstleistungen), Betriebsgröße (1-4, 5-9, 10-19, 20-99, 100 und mehr Beschäftigte) und das Betriebsalter (1-4, 5-9 oder 10 und mehr Jahre), da sich diese Variablen in einer großen Zahl von Untersuchungen als wichtige Determinanten des Firmenverhaltens erwiesen haben. Daneben werden aber auch noch eine Serie von Variablen als Erklärende aufgenommen, die dafür kontrollieren, ob ein Betrieb ein Konzernunternehmen, ob das Unternehmen vollkommene, teilweise oder gar keine Autonomie bei der Einstellung von MitarbeiterInnen hat und ob der Betrieb international tätig ist. Wir würden erwarten, dass sich sowohl Konzernunternehmen (aufgrund konzerninterner Arbeitsmärkte) als auch Unternehmen mit geringer Autonomie bei der Personalrekrutierung (aufgrund mangelnder Entscheidungsspielräume) möglicherweise weniger für die hier untersuchten Angebote für Unternehmen interessieren. Außerdem wird auch dafür kontrolliert, ob der Betrieb im letzten Jahr investiert oder innoviert hat, offene Stellen hat (wobei hier auch die Zahl der offenen Stellen für Lehrlinge, gering qualifizierte oder höher qualifizierte MitarbeiterInnen hat, mit einbezogen wird) und ob der Betrieb im letzten Monat gewachsen ist, bzw. neue MitarbeiterInnen eingestellt hat. Hier könnte vermutet werden, dass bei Betrieben, die eines dieser Kriterien erfüllen, der Problemdruck geeignetes Personal zu finden besonders hoch ist und sie daher am ehesten Interesse an den Angeboten des waff haben könnten.

Des Weiteren wird auch untersucht, ob Betriebe mit Weiterbildungsaktivität im letzten Jahr oder mit überwiegend hoch qualifizierten MitarbeiterInnen ein größeres Interesse an den Angeboten des waff haben. Dies könnte der Fall sein, wenn zum Beispiel weiterbildungsaktive Betriebe ein größeres Interesse am CSP haben oder es ganz generell schwerer ist hoch qualifizierte MitarbeiterInnen zu finden. Als letzte Gruppe von erklärenden Variablen wird noch eine Serie von Indikatorvariablen aufgenommen, die angibt, ob der Betrieb zu einem der Zukunftsbereiche der Wiener Wirtschaft (IT und Neue Medien, Biotechnologie, Erzeugung und Verkauf von High-Tech Produkten, beratende Unternehmensdienste) gehört.

Bekanntheit und Nutzung

Bekanntheit

Betrachtet man dabei zunächst den Anteil der Betriebe, die die im Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor abgefragten Angebote des waff kennen, so zeigt sich, dass ein relativ großer Anteil diese Angebote bereits kennt. Das bekannteste Angebot ist dabei der Personalfinder, der hochgerechnet der Mehrheit der Wiener Unternehmen (rund 60%) bekannt ist. Das Cluster Support Programm, als das am wenigsten bekannte Angebot, ist hingegen immer noch rund einem Fünftel der Unternehmen bekannt. Dazwischen liegen der Lehrlingsfinder (den immerhin ein Drittel der Betriebe kennt) und Flexwork (welches rund einem Viertel der Betriebe bekannt ist).

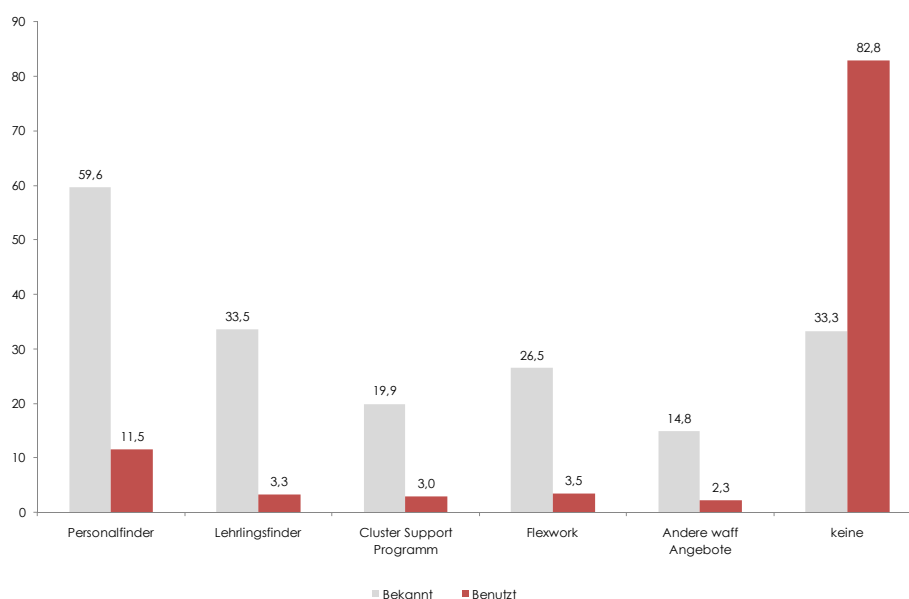
Allerdings zeigt sich auch, dass rund einem Drittel der Wiener Betriebe kein Angebot des waff an Unternehmen bekannt ist. Insgesamt scheint es somit in Wien eine Gruppe von rund einem Drittel an Unternehmen zu geben, denen der waff insgesamt als Arbeitsmarktakteur nur wenig

bekannt ist. Für die Mehrheit der Betriebe ist der Informationsstand hinsichtlich der Angebote des waff aber recht hoch. Nur 18% der Betriebe kannten bloß eines der Angebote, aber 22% zwei und rund 25% sogar drei oder mehr der hier abgefragten Angebote.

Nach den deskriptiven Auswertungen zeigt sich dabei, dass größere Betriebe, wachstumsstärkere Betriebe und auch Betriebe, die etwa einen gleich hohen Anteil hoch und niedrig qualifizierter Arbeitskräfte haben, tendenziell auch einen höheren Informationsstand hinsichtlich aller Angebote des waff haben, während den älteren Unternehmen vor allem der Personal- und Lehrlingsfinder sowie Flexwork bekannter ist als jüngeren und das Cluster Support Programm allen Altersgruppen in etwa gleich bekannt ist. Außerdem haben unter den Sachgüterproduzenten der Lehrlingsfinder (40%) und Flexwork (32%) einen deutlich höheren Bekanntheitsgrad als unter den Dienstleistungsbetrieben (siehe S. 113 des Tabellenbandes), was wohl vor allem darauf zurückzuführen ist, dass in der Sachgüterproduktion immer noch sehr viele Lehrlinge ausgebildet werden und auch der Anteil der Leiharbeiter besonders hoch ist. Unternehmen die keines der Angebote des waff kennen sind hingegen oftmals klein (unter den Betrieben mit 1 bis 4 MitarbeiterInnen kennen 38% keines der abgefragten Angebote) und wenig wachstumsstark.

Abbildung 1: Bekanntheit und Nutzung der waff Angebote für Unternehmen

Anteile in %



Q: waff: Anmerkung: Abbildung zeigt den Anteil der Unternehmen die das entsprechende Angebot kennen (bzw. bereits genutzt haben) bzw. (in den letzten beiden Balken) keines der Angebote kennen (bzw. keines genutzt haben).

Übersicht 1: Determinanten der Bekanntheit verschiedener Maßnahmen

	Personalfinder		Lehrlingsfinder		Cluster Support Programm		Flexwork		Andere waff Angebote	
	Koeffizient	S.E.	Koeffizient	S.E.	Koeffizient	S.E.	Koeffizient	S.E.	Koeffizient	S.E.
Branche										
Sachgütererzeugung					Referenzkategorie					
Handel	-0,038	0,091	-0,127	0,090	-0,220 **	0,105	-0,233 ***	0,094	0,234 **	0,117
Andere Dienstleister	-0,116	0,087	-0,088	0,085	-0,095	0,097	-0,248 ***	0,088	0,276 **	0,111
Größe in Beschäftigten										
1-4					Referenzkategorie					
5-9	0,025	0,076	0,149	0,077	0,219 **	0,092	0,150	0,082	0,199	0,105
10-19	0,114	0,100	0,181	0,101	0,190	0,112	0,292 ***	0,102	0,546 ***	0,121
20-99	0,173	0,113	0,137	0,111	0,331 ***	0,119	0,512 ***	0,109	0,520 ***	0,134
100 und mehr	0,090	0,235	0,113	0,236	0,393	0,252	1,015 ***	0,218	0,983 ***	0,249
Personalstruktur überwiegend										
Gering qualifiziert					Referenzkategorie					
Hoch qualifiziert	0,316 ***	0,095	0,458 ***	0,111	0,401 ***	0,136	-0,122	0,105	0,754 ***	0,159
Etwa gleich	0,637 ***	0,106	0,817 ***	0,119	0,477 ***	0,145	0,081	0,117	0,463 **	0,179
Konzernbetrieb	-0,565 ***	0,108	-0,670 ***	0,112	-0,088	0,124	-0,060	0,116	-0,007	0,129
Entscheidungsfreiheit bei Personal										
Vollkommen					Referenzkategorie					
Teilweise	0,197	0,177	0,243	0,188	-0,485 **	0,209	-0,240	0,187	-0,374	0,219
Wenig	0,793 ***	0,305	0,712 **	0,282	1,230 ***	0,274	0,332	0,281	-0,005	0,310
Keine	0,436	0,248	0,212	0,267	0,803 ***	0,251	-0,075	0,261	-0,377	0,330
International tätig	-0,112	0,083	-0,217 **	0,085	0,007	0,092	0,164	0,086	0,310 **	0,098
Alter in Jahren										
1-4					Referenzkategorie					
5-9	-0,003	0,122	0,026	0,132	-0,138	0,149	0,324 **	0,140	0,224	0,166
10 und mehr	0,179	0,112	0,169	0,121	-0,125	0,138	0,321 **	0,130	0,223	0,154
Keine Innovation	-0,372 ***	0,079	-0,375 ***	0,075	-0,193 **	0,085	-0,173 **	0,079	-0,155	0,094
Keine Investition	-0,568 ***	0,070	-0,573 ***	0,070	-0,316 ***	0,084	-0,368 ***	0,075	-0,117	0,094
Keine offene Stelle	-0,067	0,108	0,083	0,115	0,038	0,121	-0,179	0,108	-0,084	0,139
Offene Stellen					Referenzkategorie					
für Lehrlinge	-0,070	0,092	0,183	0,229	-0,083	0,142	0,010	0,101	-0,040	0,136
für Niedrigqualifizierte	-0,059	0,039	-0,074	0,053	0,080 **	0,037	0,003	0,035	-0,020	0,061
für Hochqualifizierte	0,009	0,032	0,029	0,034	-0,014	0,027	-0,010	0,028	-0,043	0,048
Beschäftigtenzahl										
Steigend					Referenzkategorie					
Gleichbleibend	0,219	0,173	-0,052	0,171	0,196	0,173	-0,121	0,167	0,379 **	0,193
Fallend	0,374	0,201	0,181	0,194	0,468 **	0,199	0,106	0,191	0,377	0,220
Neue Mitarbeiter	0,150	0,145	-0,032	0,145	0,353 **	0,148	0,110	0,141	0,542 ***	0,160
Weiterbildung	1,041 ***	0,173	0,962 ***	0,139	0,566 ***	0,139	0,584 ***	0,128	0,161	0,166
Weiterbildung	0,583 ***	0,076	0,678 ***	0,075	0,391 ***	0,085	0,161 **	0,079	0,458 ***	0,091
IT, Neue Medien	0,231 *	0,123	-0,237 **	0,116	0,449 ***	0,126	-0,098	0,124	0,584 ***	0,134
Biotechnologie	-0,052	0,186	-0,559 ***	0,171	0,156	0,193	-0,313	0,180	0,036	0,202
High-Tech Produzenten.	0,222	0,153	0,209	0,133	0,456 ***	0,138	-0,011	0,138	0,380 **	0,151
Unternehmensberatung	-0,125	0,106	-0,487 ***	0,113	0,291 **	0,117	-0,134	0,112	0,229	0,123
Konstante	0,476 **	0,227	-0,808 ***	0,235	-1,541 ***	0,264	-0,577 **	0,233	-2,917 ***	0,294
Beobachtungen	6.107		6.107		6.107		6.107		6.107	

Q: waff; WIFO-Berechnungen. – Anmerkungen: Übersicht meldet die Ergebnisse einer logistischen Regression der Wahrscheinlichkeit eine Maßnahme zu kennen, *** (**) zeigen Signifikanz auf dem 1% (5%) Niveau an; S.E. Standardfehler des Schätzers.

Nach den Regressionsergebnissen ergibt sich hier allerdings ein etwas differenzierteres Bild (Übersicht 2). Betriebe, denen kein Angebot des waff bekannt ist, sind signifikant öfter kleine Betriebe mit überwiegend gering qualifizierten MitarbeiterInnen, die keine Innovationen oder Investitionen vornahmen und auch nicht in die Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen investieren. Überdies zeigt sich auch, dass Konzernbetriebe und Betriebe, die im letzten Monat keine neuen MitarbeiterInnen aufnahmen, öfter keines der waff Angebote kennen.

Dabei bestehen aber durchaus Unterschiede in den Determinanten der Bekanntheit mit einzelnen waff Angeboten (Übersicht 1). Insbesondere zeigt sich, dass die Bekanntheit des waff Personalfinders und auch des Lehrlingsfinders – nach Kontrolle für andere Betriebscharakteristika – nicht mehr signifikant mit der Betriebsgröße und der Branchenzugehörigkeit korreliert. Nur das Cluster Support Programm und die Arbeitskräfteüberlassung Flexwork sind größeren Betrieben signifikant häufiger bekannt als kleinen Betrieben. Betriebe der Dienstleistungsbranchen kennen diese Angebote ebenfalls signifikant seltener. Bei anderen Angeboten des waff zeigt sich hingegen ebenfalls eine signifikant höhere Bekanntheit bei größeren Betrieben, allerdings sind solche Maßnahmen sowohl Betrieben im Handel als auch in den anderen Dienstleistungen signifikant häufiger bekannt, als Sachgüterproduzenten.

Die über die meisten Angebote wichtigsten Determinanten, die bestimmen, ob ein Betrieb ein bestimmtes Angebot des waff kennt oder nicht, sind die Skillorientierung des Betriebes (wobei die Maßnahmen unter Betrieben mit etwa gleich vielen hoch und niedrig qualifizierten MitarbeiterInnen die höchste Bekanntheit erreichen), die Investitions- und Innovationstätigkeit des Betriebes (wobei die Bekanntheit unter innovativen und investiven Betrieben höher ist) und die Weiterbildungsaktivitäten (sowohl für Höher- als auch für Niedrigqualifizierte) der Betriebe. Dies bedeutet, dass der Bekanntheitsgrad der einzelnen vom waff angebotenen Leistungen vor allem unter Betrieben hoch ist, die durch eine hohe Investitionsaktivität (in menschliches Wissen oder Sachkapital) oder Innovationstätigkeiten geprägt sind, und unter denen man daher auch ansonsten ein hohes Aktivitätsniveau vermuten kann, welches wohl auch dazu führt, dass diese Betriebe im Allgemeinen über ihnen dienliche wirtschaftspolitische Maßnahmen besser informiert sind als andere.

Allerdings zeigen sich hinsichtlich dieser Variablen auch einige Ausnahmen. So ist die Humankapitalstruktur der Beschäftigten zum Beispiel nicht signifikant mit dem Informationsstand über die Arbeitskräfteüberlassung Flexwork korreliert, und investive Unternehmen sind nicht besser über andere Angebote für Unternehmen des waff informiert als nicht investive. Gleichzeitig sind bei einigen Angeboten auch zusätzliche Variablen signifikant. Betriebe, die den Wiener Zukunftsbranchen zugerechnet werden, haben tendenziell einen signifikant geringeren Informationsstand über den Lehrlingsfinder aber einen signifikant höheren über das Cluster Support Programm und "Andere Angebote" des waff für Unternehmen. Konzernbetriebe haben einen signifikant geringeren Informationsstand über den Personal- und Lehrlingsfinder und international tätigen Betrieben ist der Lehrlingsfinder signifikant seltener bekannt, dafür aber sind ihnen andere Programme des waff signifikant häufiger bekannt. Interessant ist allerdings

Übersicht 2: Determinanten der Bekanntheit und Nutzung irgendeines Angebotes des waff

	Kein Angebot bekannt		Kein Angebot Benutzt	
	Koeffizient	S.E.	Koeffizient	S.E.
Branche				
Sachgüter			Referenzkategorie	
Handel	0,029	0,095	0,296 ***	0,106
Andere Dienstleister	0,073	0,090	0,039	0,099
Größe in Beschäftigten				
1-4			Referenzkategorie	
5-9	-0,048	0,079	-0,453 ***	0,099
10-19	-0,217 **	0,105	-0,638 ***	0,117
20-99	-0,275 **	0,120	-0,839 ***	0,126
100 und mehr	-0,659 **	0,300	-0,963 ***	0,242
Personalstruktur überwiegend				
Gering qualifiziert			Referenzkategorie	
Hoch qualifiziert	-0,342 ***	0,095	-0,079	0,127
Etwa gleich	-0,595 ***	0,109	-0,082	0,141
Konzernbetrieb	0,421 ***	0,113	-0,048	0,125
Entscheidungsfreiheit bei Personal				
Vollkommen			Referenzkategorie	
Teilweise	0,018	0,191	0,460 **	0,204
Wenig	-0,637 ***	0,320	-0,212	0,285
Keine	-0,281	0,277	0,208	0,296
International tätig	0,038	0,088	-0,102	0,095
Alter in Jahren				
1-4			Referenzkategorie	
5-9	0,045	0,126	-0,238	0,168
10 und mehr	-0,165	0,115	-0,410 ***	0,157
Keine Innovation	0,273 ***	0,085	0,219 ***	0,090
Keine Investition	0,518 ***	0,073	0,278 ***	0,087
Keine offene Stelle	-0,093	0,141	0,489 ***	0,120
Offene Stellen				
für Lehrlinge	-0,164	0,217	Referenzkategorie	
für Niedrigqualifizierte	-0,006	0,089	-0,023	0,109
für Hochqualifizierte	-0,091	0,061	0,062	0,058
Beschäftigtenzahl				
Steigend			Referenzkategorie	
Gleichbleibend	-0,182	0,189	0,018	0,031
Fallend	-0,401	0,218	-0,177	0,185
Neue Mitarbeiter aufgenommen	-0,378 ***	0,160	-0,717 ***	0,211
Weiterbildung Geringqualifizierte	-0,890 ***	0,192	-0,590 ***	0,155
Weiterbildung Hochqualifizierte	-0,653 ***	0,081	-0,769 ***	0,139
IT, Neue Medien	-0,305 **	0,134	-0,343 ***	0,089
Biotechnologie	0,049	0,196	-0,086	0,140
High-Tech Produzenten.	-0,253	0,169	0,067	0,203
Unternehmensberatung	0,068	0,113	0,194	0,145
Konstante	-0,696	0,258	0,156	0,127
			1,286	0,267
Beobachtungen		6.107		6.107

Q: waff; WIFO-Berechnungen. – Anmerkungen: Übersicht meldet die Ergebnisse einer logistischen Regression der Wahrscheinlichkeit kein Angebot zu kennen (Spalte 1) oder kein Angebot genutzt zu haben (Spalte 2); *** (**) zeigen Signifikanz auf dem 1% (5%) Niveau an; S.E. Standardfehler des Schätzers.

auch, dass die Bekanntheit keines der hier untersuchten Programme unter den Beschäftigterbetrieben in Wien davon abhängt, ob und für wen die befragten Betriebe offene Stellen haben, obwohl sich die Mehrzahl der Maßnahmen an Betriebe mit offenen Stellen wendet. Allerdings haben Betriebe, die im letzten Monat neue MitarbeiterInnen aufgenommen haben, zumindest eine höhere Wahrscheinlichkeit, das Cluster Support Programm oder andere Angebote zu kennen.

Nutzung

Während somit die Bekanntheit der hier untersuchten Programme unter den Wiener Beschäftigungsbetrieben als relativ hoch eingestuft werden muss und vor allem von der Personalstruktur und den Aktivitäten im Bereich Innovation und Investition abhängt, zeigt sich bei der Nutzung ein etwas anderes Bild. So nutzten nur rund 12% der Betriebe den waff Personalfinder, der das am häufigsten genutzte Angebot des waff für Unternehmen ist. Bei allen anderen hier untersuchten Angeboten liegt die Aufnahmequote hingegen durchwegs bei zwischen nur 2% bis 4%. Außerdem haben über 83% der befragten Betriebe noch nie ein waff Angebot genutzt. Zieht man in Betracht, dass es sich bei den hier untersuchten Angeboten um mehr oder weniger allgemeine Angebote an die Wiener Unternehmen handelt, die an keine zusätzlichen Teilnahmebedingungen geknüpft sind, erscheinen daher die Teilnahmequoten relativ gering.

Dabei deuten die deskriptiven Ergebnisse bei dieser Frage (siehe S. 114 des Tabellenbandes) darauf hin, dass insbesondere wenig dynamische, kleine und Betriebe der Handelsbranchen die Angebote des waff für Unternehmen besonders selten nutzen. So haben 89% der Betriebe mit 1 bis 4 MitarbeiterInnen noch nie ein waff Angebot genutzt, während dies bei Betrieben mit 100 oder mehr MitarbeiterInnen nur 56% waren. Ähnlich haben 79% der Unternehmen der Sachgüterbranchen noch nie ein waff Angebot genutzt, während es im Handel 86% waren.

Die Wahrscheinlichkeit von kleinen Betrieben und Betrieben der Handelsbranchen, noch nie ein waff Angebot für Unternehmen genutzt zu haben, ist auch nach den Ergebnissen der Regressionsanalysen signifikant höher als bei großen Unternehmen oder auch Unternehmen der Sachgüterproduktion (Übersicht 2). Allerdings ergänzen diese Ergebnisse die Befunde insofern, als sie auch auf einen signifikanten Zusammenhang zwischen Innovations- und Investitionstätigkeit und der Teilnahmewahrscheinlichkeit an einem waff Angebot für Unternehmen hinweisen. Sowohl Betriebe, die im letzten Jahr eine Innovation hatten, als auch Betriebe, die in ihr Sachkapital oder die Ausbildung ihrer MitarbeiterInnen (in Form von Schulungen von Hoch- oder Niedrigqualifizierten) investierten, haben eine höhere Wahrscheinlichkeit in der Vergangenheit ein waff Angebot genutzt zu haben. Überdies haben auch noch schrumpfende und ältere Betriebe, aber auch Betriebe, die im letzten Monat neue MitarbeiterInnen aufnahmen eine geringere Wahrscheinlichkeit noch nie ein waff Angebot angenommen zu haben, während diese Wahrscheinlichkeit für Betriebe mit teilweiser Autonomie über Personaleinstellungen etwas höher ist.

Übersicht 3: Determinanten der Nutzung verschiedener Maßnahmen

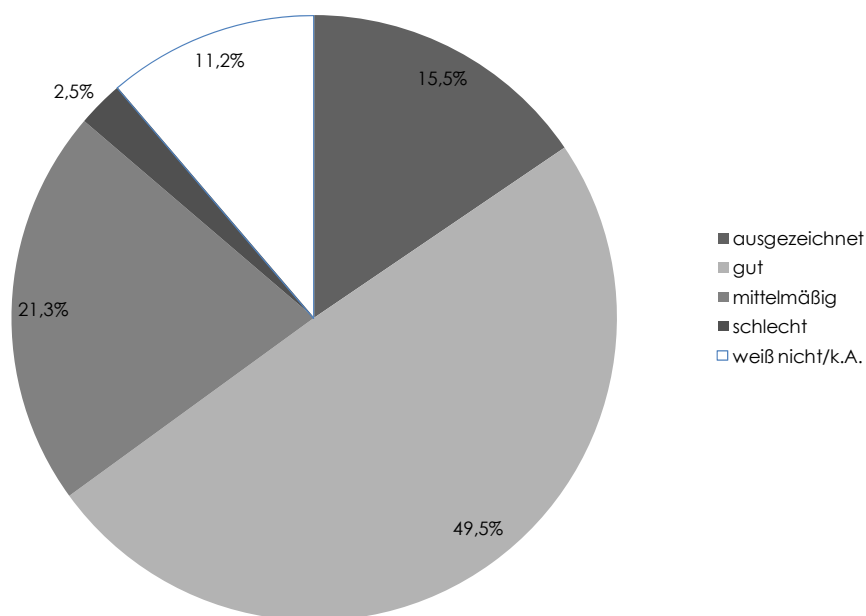
	Personalfinder		Lehrlingsfinder		CSP		Flexwork		Andere	
	Koeffizient	S.E.	Koeffizient	S.E.	Koeffizient	S.E.	Koeffizient	S.E.	Koeffizient	S.E.
Branche										
Sachgüter					Referenzkategorie					
Handel	-0,238 **	0,129	-0,406 **	0,208	-0,299	0,247	-0,407	0,232	-0,583 **	0,283
Andere Dienstleister	0,033	0,121	-0,532 ***	0,185	0,027	0,230	0,017	0,197	-0,395	0,269
Größe in Beschäftigten										
1-4					Referenzkategorie					
5-9	0,487 ***	0,120	0,539 ***	0,205	0,119	0,248	0,534 **	0,224	0,034	0,276
10-19	0,648 ***	0,141	0,748 ***	0,225	0,535 **	0,258	0,862 ***	0,247	-0,671 **	0,320
20-99	0,709 ***	0,151	0,692 ***	0,249	0,593 **	0,263	0,778 ***	0,262	0,270	0,285
100 und mehr	0,794 ***	0,285	1,112 ***	0,425	0,707	0,453	1,244 ***	0,384	0,550	0,471
Personalstruktur überwiegend										
Gering qualifiziert					Referenzkategorie					
Hoch qualifiziert	0,303	0,170	0,752	0,328	0,181	0,377	-1,356 ***	0,220	-0,282	0,429
Etwas gleich	0,006	0,182	0,789	0,341	0,329	0,387	-0,855 ***	0,250	0,288	0,441
Konzernbetrieb	0,451 ***	0,155	0,766 ***	0,245	0,046	0,260	0,012	0,262	-0,084	0,309
Entscheidungsfreiheit bei Personal										
Vollkommen					Referenzkategorie					
Teilweise	-0,442 *	0,242	-0,907	0,428	-0,088	0,469	-0,455	0,471	0,224	0,477
Wenig	-0,464	0,342	-0,618	0,560	-0,171	0,500	0,581	0,500	-0,719	0,815
Keine	-0,667 *	0,373	-0,485	0,589	0,223	0,444	-0,175	0,742	0,440	0,624
International tätig	0,242 **	0,114	-0,284 **	0,198	0,023	0,192	0,040	0,203	0,135	0,218
Alter in Jahren										
1-4					Referenzkategorie					
5-9	0,428 **	0,213	-0,339 **	0,307	0,512	0,428	0,101	0,409	0,458	0,432
10 und mehr	0,596 ***	0,201	-0,205 ***	0,283	0,668	0,409	0,095	0,376	0,115	0,411
Keine Innovation	-0,015	0,106	0,078	0,168	0,041	0,196	-0,209	0,187	-0,114	0,234
Keine Investition	0,034	0,106	0,195	0,173	-0,493 **	0,213	-0,056	0,189	-0,124	0,233
Keine offene Stelle	-0,612 ***	0,150	-0,552 ***	0,226	0,103	0,280	-0,072	0,262	-0,666 **	0,270
Offene Stellen										
für Lehrlinge	-0,119	0,202	0,460	0,256	0,423	0,435	-0,151	0,345	0,013	0,096
für Niedrigqualifizierte	-0,152	0,077	-0,465 **	0,234	-0,076	0,080	0,048	0,078	0,097	0,137
für Hochqualifizierte	0,023	0,033	0,043	0,055	0,004	0,056	-0,111	0,078	-0,074	0,051
Beschäftigtenzahl										
Steigend					Referenzkategorie					
Gleichbleibend	0,314	0,220	-0,585	0,378	-0,239	0,383	-0,006	0,394	0,026	0,454
Fallend	0,881 ***	0,251	-0,512 ***	0,426	0,455	0,430	0,510	0,438	0,106	0,526
Neue Mitarbeiter aufgenommen	-0,722 ***	0,187	0,069 ***	0,340	-0,316	0,339	-0,054	0,325	-0,016	0,356
Weiterbildung Geringqualifizierte	0,611 ***	0,152	0,526 ***	0,232	0,325	0,244	0,235	0,234	-0,164	0,332
Weiterbildung Hochqualifizierte	0,256	0,103	0,051	0,169	0,127	0,188	0,005	0,191	0,087	0,236
IT, Neue Medien	-0,075	0,163	-0,104	0,297	0,323	0,265	-0,462	0,334	-0,077	0,343
Biotechnologie	-0,235	0,248	-0,546	0,467	0,763	0,403	-0,003	0,428	0,549	0,447
High-Tech Produzenten.	-0,371 **	0,175	-0,459	0,303	-0,151	0,280	-0,179	0,321	0,029	0,318
Unternehmensberatung	-0,219	0,152	-0,370	0,298	0,423 *	0,254	-0,836 **	0,326	0,029	0,322
Konstante	-1,767	0,331	-1,957 ***	0,567	-2,484 **	0,670	-1,052	0,582	-0,793	0,775
Beobachtungen	3.755		2.188		1.304		1.731		991	

Q: waff; WIFO-Berechnungen. – Anmerkungen: Übersicht meldet die Ergebnisse einer logistischen Regression der Wahrscheinlichkeit ein Angebot angenommen zu haben (wenn dieses bekannt war); *** (**) (*) zeigen Signifikanz auf dem 1% (5%) und (10%) Niveau an; S.E. Standardfehler des Schätzers.

Neben diesen allgemeinen Ergebnissen zeigen die Regressionsergebnisse in Übersicht 3 auch noch einige wesentliche Unterschiede zwischen den einzelnen Angeboten des waff. So steigt die Wahrscheinlichkeit ein Angebot angenommen zu haben für alle Angebote, mit Aus-

nahme der "anderen Angebote", mit der Betriebsgröße an, und Handelsunternehmen nehmen an allen Angeboten (mit Ausnahme des Cluster Support Programms) seltener teil als Sachgüterproduzenten. Hinsichtlich der weiteren Einflussfaktoren bestehen aber zum Teil erhebliche Unterschiede. Konzernbetriebe und international tätige Betriebe, ältere Betriebe und Betriebe mit offenen Stellen, aber auch mit Weiterbildungsangeboten für höher oder niedrig qualifizierte MitarbeiterInnen nehmen sowohl den Lehrlings- als auch den Personalfinder des waff signifikant öfter in Anspruch als andere Betriebe. Die Determinanten der Teilnahme an diesen beiden Angeboten unterscheiden sich nur hinsichtlich des Einflusses der Betriebsdynamik und der in der Vergangenheit aufgenommenen neuen MitarbeiterInnen. Den Personalfinder nehmen schrumpfende Betriebe öfter in Anspruch als wachsende, beim Lehrlingsfinder ist es genau umgekehrt. Überdies nehmen Betriebe die neue MitarbeiterInnen aufnahmen den Personalfinder häufiger, den Lehrlingsfinder aber seltener in Anspruch.

Abbildung 2: Zufriedenheit mit der Tätigkeit des waff im Allgemeinen



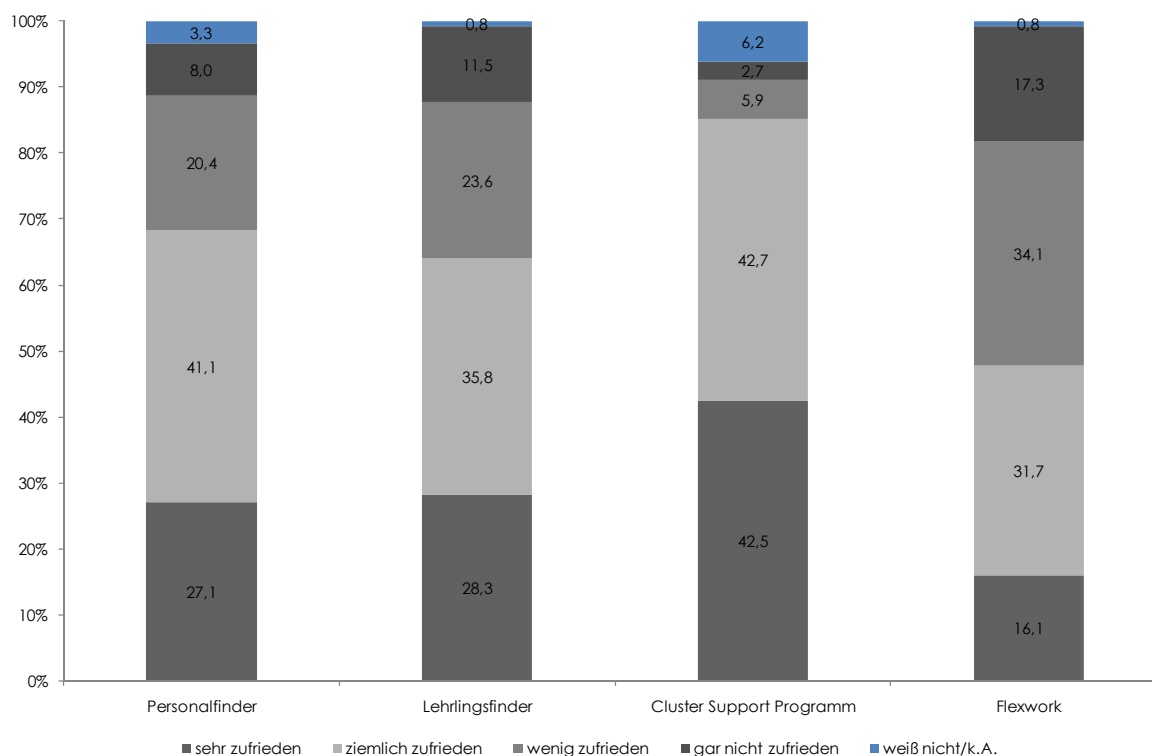
Q: waff; WIFO-Berechnungen. – Anmerkung konkreter Wortlaut der Frage: "Macht der waff Ihrer Ansicht nach seine Arbeit ausgezeichnet, gut, mittelmäßig oder schlecht?"

Bei der Inanspruchnahme der Arbeitskräfteüberlassung Flexwork erweist sich hingegen, abgesehen von der Firmengröße und der Branchenzugehörigkeit, nur die Personalstruktur des Betriebes als signifikante Determinante der Teilnahme an diesem Angebot. Hier haben Betriebe mit überwiegend gering qualifizierten MitarbeiterInnen die höchste Wahrscheinlich-

keit, das Angebot in Anspruch zu nehmen. Daneben ist auch die Nutzung bei den Unternehmensberatern signifikant geringer. Bei der Nutzung "Anderer Angebote" sind hingegen – abgesehen von der geringeren Beteiligung von Handelsbetrieben und der Betriebe mit 10-19 Beschäftigten – nur die Beteiligung der Betriebe mit offenen Stellen signifikant höher als jene der Betriebe ohne offene Stellen, sodass abgesehen von diesen Betrieben alle anderen eine in etwa gleich geringe Teilnahmewahrscheinlichkeit besitzen.

Die Zufriedenheit der Wiener Beschäftigterbetriebe mit dem waff insgesamt (Abbildung 2) sowie jener Betriebe, die an einem spezifischen Angebot des waff für Unternehmen teilnahmen (Abbildung 3), ist – trotz der im letzten Abschnitt gezeigten geringen Teilnahmezahlen – hoch. 49,5% der Betriebe am Standort Wien sind der Meinung, dass der waff seine Arbeit insgesamt "gut" macht und weitere 15,5% finden die Arbeit des waff sogar hervorragend. Eine nur mittelmäßige Arbeit konstatieren weitere 21,5% der Betriebe, während nur 2,5% der Betriebe mit dem waff eindeutig unzufrieden sind, und meinen, er mache seine Arbeit schlecht.

Abbildung 3: Zufriedenheit mit einzelnen Angeboten des waff



Q: waff; WIFO-Berechnungen. – Anmerkung. Grundgesamtheit Betriebe, die das jeweilige Angebot nutzen.

Übersicht 4: Determinanten der Zufriedenheit mit verschiedenen Angeboten des waff

	Personalfinder Koeffizient	S.E.	Lehrlingsfinder Koeffizient	S.E.	Cluster Support Program Koeffizient	S.E.	Flexwork Koeffizient	S.E.	waff Insgesamt Koeffizient	S.E.
Branche										
Sachgüter	Referenzkategorie									
Handel	-0,295	0,216	-0,433	0,358	-0,262	0,427	-0,446	0,432	-0,244	0,195
Andere Dienstleister	0,010	0,200	-0,181	0,367	-0,117	0,387	0,214	0,406	-0,005	0,183
Größe in Beschäftigten										
1-4	Referenzkategorie									
5-9	-0,173	0,199	0,206	0,346	0,286	0,462	-0,676	0,432	-0,120	0,175
10-19	-0,159	0,214	-0,371	0,410	0,008	0,478	0,049	0,433	-0,140	0,210
20-99	-0,085	0,211	-1,104	** 0,458	-0,370	0,515	-0,216	0,436	-0,416	** 0,203
100 und mehr	-0,306	0,336	0,321	0,687	-0,433	0,871	-0,986	0,835	-0,365	0,358
Personalstruktur überwiegend										
Gering qualifiziert	Referenzkategorie									
Hoch qualifiziert	-0,350	0,299	-0,213	0,683	0,195	1,048	-0,257	0,467	-0,528	0,236
Etwa gleich	-0,667	** 0,311	-0,109	0,705	0,275	1,080	-0,364	0,329	-0,357	0,261
Konzernbetrieb	-0,170	0,226	1,439	*** 0,452	0,760	0,614	0,305	0,715	-0,196	0,244
Entscheidungsfreiheit bei Personal										
Vollkommen	Referenzkategorie									
Teilweise	-0,329	0,346	-3,040	*** 0,930	-0,788	0,964	-1,496	1,209	-0,397	0,364
Wenig	0,217	0,377	-24,059	*** 2,953	-1,605	1,148	-1,269	1,140	0,094	0,400
Keine	-0,970	0,606	-1,598	0,841	1,007	1,187	-3,708	*** 1,372	-0,430	0,341
International tätig	-0,182	0,184	-0,836	0,427	0,201	0,396	0,113	0,411	-0,256	0,173
Alter in Jahren										
1-4	Referenzkategorie									
5-9	0,696	** 0,331	-0,103	0,497	-0,326	0,641	-0,276	0,549	-0,256	0,258
10 und mehr	0,888	*** 0,320	0,356	0,409	-0,880	0,652	-0,172	0,569	-0,061	0,237
Keine Innovation	0,073	0,176	-0,013	0,300	-0,358	0,400	-0,633	0,364	-0,309	0,149
Keine Investition	0,218	0,178	0,257	0,303	-0,096	0,474	0,588	0,358	0,135	0,149
Keine offene Stelle	-0,646	0,221	-0,085	0,465	0,095	0,650	-1,312	*** 0,559	0,122	0,210
Offene Stellen										
für Lehrlinge	-0,118	0,229	1,112	** 0,448	0,916	0,522	-1,002	*** 0,473	0,225	0,279
für Niedrigqualifizierte	-0,092	0,097	1,630	1,174	0,202	0,302	0,089	0,085	0,146	*** 0,051
für Hochqualifizierte	-0,005	0,036	-0,042	0,091	-0,252	0,272	-0,025	0,151	0,054	0,043
Beschäftigtenzahl										
Steigend	Referenzkategorie									
Gleichbleibend	-0,419	0,328	-0,265	0,886	0,087	0,872	-0,062	0,639	-0,494	0,321
Fallend	-0,316	0,363	-0,339	0,968	-0,027	0,859	0,464	0,697	-0,335	0,354
Neue Mitarbeiter aufgenommen	0,205	0,272	0,784	0,753	0,248	0,777	0,090	0,543	0,469	0,257
Weiterbildung Geringqualifizierte	-0,401	** 0,190	0,003	0,326	0,472	0,418	-0,279	0,291	0,023	0,189
Weiterbildung Hochqualifizierte	-0,318	** 0,159	-0,385	0,314	-0,001	0,329	-0,181	0,432	-0,364	** 0,144
IT, Neue Medien	-0,549	** 0,258	-1,081	0,730	-0,235	0,462	-1,489	0,897	-0,642	*** 0,206
Biotechnologie	-0,662	0,456	-0,682	0,571	-1,265	0,854	0,749	1,234	-0,025	0,327
High-Tech Produzenten.	-0,289	0,293	0,222	0,787	-0,109	0,368	-1,470	*** 0,551	0,205	0,239
Unternehmensberatung	-1,067	** 0,248	-0,376	0,644	-0,185	0,473	-0,373	1,217	-0,605	0,227
Beobachtungen	829		254		214		238		1.077	

Q: waff; WIFO-Berechnungen. – Anmerkungen: Übersicht meldet die Ergebnisse eines odered logit Modells zur Erklärung der Zufriedenheit mit einem Angebot; *** (***) zeigen Signifikanz auf dem 1% (5%) Niveau an; S.E. Standardfehler des Schätzers.

Auch unter den NutzerInnen einzelner Angebote ist die Zufriedenheit mit diesem Angebot zumeist hoch. Am höchsten ist diese Zufriedenheit im Cluster Support Programm, wo 42,5% der

teilnehmenden Betriebe sehr zufrieden und weitere 42,7% ziemlich zufrieden waren. Ähnlich sind sowohl mit dem Personal- als auch mit dem Lehrlingsfinder mehr als 60% der teilnehmenden Betriebe zufrieden oder sehr zufrieden. Weniger zufrieden sind die Nutzer der Arbeitskräfteüberlassung Flexwork. Mit dieser ist die Mehrheit der Nutzer entweder gar nicht zufrieden (17,3%) oder wenig zufrieden (34,1%) und nur knapp die Hälfte (47,8%) der nutzenden Betriebe sind sehr oder ziemlich zufrieden.

Die deskriptiven Auswertungen (siehe S. 116 bis 123 und S. 126/127 des Tabellenbandes) zeigen überdies, dass die Zufriedenheit mit dem waff insgesamt vor allem unter den Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten (hier attestieren rund 71% der Betriebe dem waff eine gute oder ausgezeichnete Arbeit, bei den Betrieben mit 1 bis 4 Beschäftigten aber "nur" 63%), mit überwiegend hochqualifizierten MitarbeiterInnen (59% gute oder ausgezeichnete Arbeit gegenüber 49% bei den Betrieben mit überwiegend gering qualifizierten MitarbeiterInnen), dynamischen und auch bei Betrieben mit einem Alter von 4 bis 10 Jahren besonders hoch ist.

Die Regressionsergebnisse (Übersicht 4) zeigen allerdings, dass diese Unterschiede nicht signifikant sind. Nach diesen Ergebnissen sind nur Betriebe mit 20 bis 99 Beschäftigten, Weiterbildung für Hochqualifizierte sowie aus der Wirtschaftsklasse "Informationstechnologien und Neue Medien" signifikant weniger zufrieden mit dem waff, während die Zufriedenheit der Betriebe mit der Zahl der offenen Stellen für Hochqualifizierte etwas steigt. Dies deutet somit auf eine – von der Art des Betriebes weitgehend unabhängige – hohe Zufriedenheit der Wiener Betriebe mit dem waff hin.

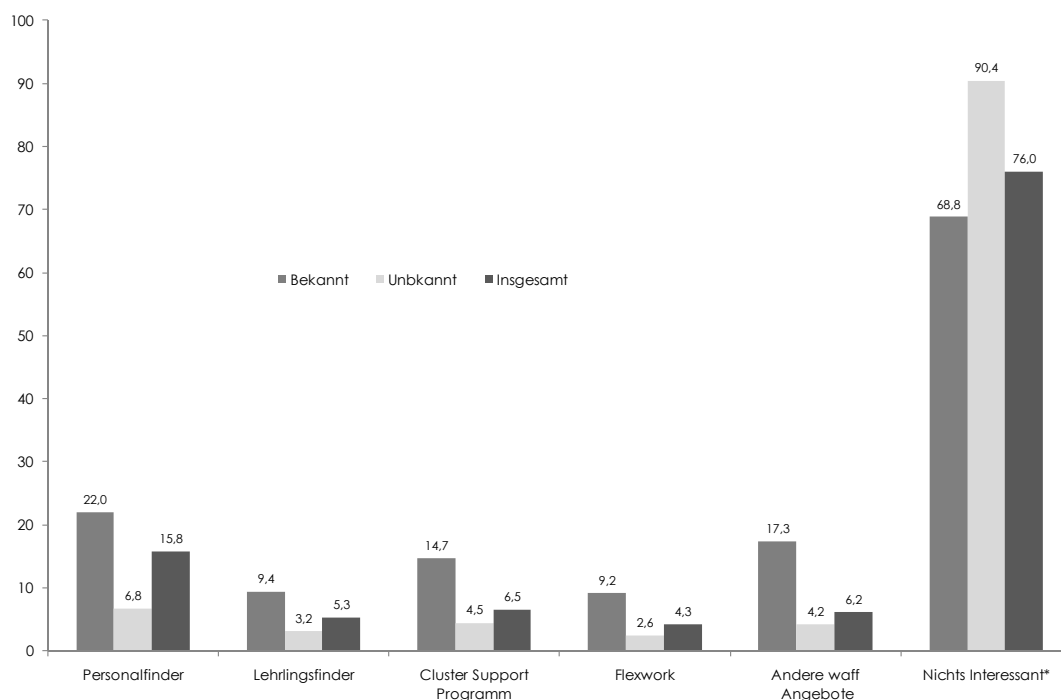
Ähnliches gilt auch für die einzelnen Angebote des waff für Unternehmen. Auch hier deuten die Regressionsergebnisse auf nur wenige signifikante Unterschiede in der Zufriedenheit zwischen den Unternehmen hin. So ist die Zufriedenheit mit dem Personalfinder unter den NutzerInnen nur bei Betrieben mit Weiterbildung (sowohl für hoch als auch niedrig Qualifizierte), Betrieben der IT, Neue Medien und Betriebsberatungen und bei Betrieben mit etwa gleich vielen hoch und niedrig qualifizierten MitarbeiterInnen signifikant geringer, während sie mit dem Betriebsalter signifikant steigt. Mit dem Lehrlingsfinder sind hingegen Betriebe mit 20-99 Beschäftigten und Betriebe mit teilweiser oder nur wenig Autonomie bei der Personalrekrutierung signifikant weniger zufrieden als der Durchschnitt, während Konzernbetriebe und Betriebe mit offenen Stellen für Lehrlinge signifikant zufriedener sind. Beim Cluster Support Programm gibt es hingegen überhaupt keine signifikanten Unterschiede in der generell hohen Zufriedenheit mit diesem Angebot unter den Betrieben, während die Arbeitskräfteüberlassung Flexwork, bei der die Zufriedenheit am geringsten unter allen Angeboten ist, vor allem von Betrieben ohne Autonomie bei der Personalentscheidung und nicht innovativen Betrieben sowie Betrieben ohne offene Stellen oder offenen Stellen für Lehrlinge sowie High-Tech Produzenten signifikant negativer beurteilt wird.

Interesse an zukünftiger Nutzung

Als letzte Frage wurden in dem Sonderprogramm des Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitors zu den Angeboten für Unternehmen des waff auch gefragt, ob der Betrieb an der Inan-

spruchnahme des entsprechenden Angebotes interessiert ist. In der Beantwortung dieser Frage kann dabei zwischen Betrieben unterschieden werden, denen das konkrete Angebot bekannt war und solchen, denen das Angebot vor der Befragung unbekannt war. Wie aus Abbildung 5 ersichtlich zeigten dabei Betriebe, denen das Angebot bekannt war durchgängig höheres Interesse an dieser Maßnahme als Betriebe, denen das Angebot unbekannt war. Auf das höchste Interesse stieß dabei der Personalfinder, bei dem insgesamt 16% der Betriebe, die dieses Angebot noch nie benutzt hatten, ein Interesse bekundeten (wobei über eine Fünftel der Betriebe, die dieses Angebot bereits kannten Interesse daran bekundeten). Unter den Betrieben, die das Angebot kannten war auch das Interesse am Cluster Support Programm (mit 15% interessierten Betrieben) und auch an "anderen Angeboten" (17%) hoch, während der Anteil der Betriebe mit Interesse am Lehrlingsfinder und auch an Flexwork, selbst bei Betrieben, die diese Angebote kannten unter 10% lag. 76% der Betriebe, die noch nie ein waff Angebot nutzten, hatten allerdings an keinem der Angebote ein Interesse, wobei dieser Anteil unter Betrieben, die bereits zumindest eines der Angebote des waff kannten, bei 69%, bei jenen, die keines kannten aber bei 90% lag. Insgesamt scheint damit das Potential möglicher Interessenten an bestehenden Angeboten des waff für Unternehmen unter den Betrieben, die keines der Programme kennen, begrenzt zu sein.

Abbildung 5: Interesse an einzelnen Angeboten des waff (nach Bekanntheit mit dem Angebot)



Q: waff; WIFO-Berechnungen. – Anmerkung. Grundgesamtheit Betriebe, die das jeweilige Angebot nicht nutzten; * Betriebe, die zumindest ein waff Angebot kannten wurden unter (mit dem waff) bekannt, Betriebe die keines kannten unter (mit dem waff) unbekannt zusammengefasst.

Übersicht 5: Determinanten des Interesses an verschiedenen Angeboten des waff unter Betrieben, denen das Angebot bekannt ist

	Personalfinder Koeffizient	S.E.	Lehrlingsfinder Koeffizient	S.E.	CSP Koeff	S.E.	Flexwork Koeff	S.E.	Andere Koeff	S.E.
Branche										
Sachgüter	Referenzkategorie									
Handel	-0,213	0,260	-0,520	0,278	-0,399	0,216	-0,367	0,302	-0,361	0,216
Andere Dienstleister	0,099	0,245	-0,387	0,262	-0,278	0,203	-0,096	0,280	-0,285	0,207
Größe in Beschäftigten										
1-4	Referenzkategorie									
5-9	0,343	0,255	0,090	0,290	-0,003	0,213	0,203	0,292	0,252	0,199
10-19	0,979 ***	0,263	0,470	0,299	0,355	0,228	1,108 ***	0,301	0,281	0,228
20-99	1,078 ***	0,308	0,166	0,361	0,326	0,244	1,143 ***	0,312	0,400	0,249
100 und mehr	1,220 **	0,541	0,797	0,497	-0,192	0,444	1,289 **	0,606	0,124	0,475
Personalstruktur überwiegend										
Gering qualifiziert	Referenzkategorie									
Hoch qualifiziert	0,621 **	0,287	0,792 **	0,366	0,641 **	0,305	0,689 **	0,353	0,441	0,297
Etwa gleich	0,317	0,330	0,377	0,448	0,367	0,328	0,332	0,416	0,446	0,321
Konzernbetrieb	0,052	0,241	0,120	0,323	0,257	0,213	-0,372	0,310	0,300	0,218
Entscheidungsfreiheit bei Personal										
Vollkommen	Referenzkategorie									
Teilweise	0,169	0,412	0,061	0,431	-0,432	0,339	-0,110	0,518	0,252	0,336
Wenig	-1,168	1,049	-0,437	0,718	0,461	0,545	-0,176	0,699	-0,337	0,617
Keine	-2,242 **	1,005	-0,401	0,537	-2,262 **	0,969	-1,438	0,893	-0,402	0,503
International tätig	-0,282	0,234	-0,135	0,269	0,389 ***	0,180	0,058	0,256	0,085	0,178
Alter in Jahren										
1-4	Referenzkategorie									
5-9	-0,586	0,320	-0,141	0,414	-0,356	0,295	-0,534	0,378	-0,350	0,276
10 und mehr	-0,692 **	0,291	0,128	0,349	-0,116	0,261	-0,254	0,332	-0,224	0,244
Keine Innovation	-0,010	0,217	0,390	0,334	-0,198	0,193	0,332	0,250	-0,132	0,183
Keine Investition	-0,392 **	0,190	-0,179	0,250	0,003	0,180	0,109	0,227	-0,238	0,174
Keine offene Stelle	-1,694 ***	0,262	-1,357 ***	0,287	-1,309 ***	0,195	-1,414 ***	0,244	-0,714 ***	0,198
Offene Stellen										
für Lehrlinge	0,097	0,175	2,454 ***	0,596	0,016	0,097	-0,016	0,106	0,332	0,231
für Niedrigqualifizierte	-0,220	0,229	-0,451	0,344	-0,115	0,168	-0,125	0,079	0,004	0,044
für Hochqualifizierte	-0,044	0,077	0,044	0,058	0,042	0,039	0,064	0,059	0,025	0,042
Beschäftigtenzahl										
Steigend	Referenzkategorie									
Gleichbleibend	0,083	0,387	-0,616	0,386	0,217	0,317	-0,189	0,430	-0,233	0,282
Fallend	0,557	0,436	-0,610	0,472	0,147	0,376	0,162	0,487	-0,363	0,352
Neue Mitarbeiter aufgenommen	-0,815 **	0,319	-0,035	0,364	-0,741 ***	0,275	-0,727	0,394	-0,084	0,247
Weiterbildung Geringqualifizierte	0,448	0,429	0,330	0,387	-0,216	0,291	0,057	0,411	-0,311	0,287
Weiterbildung Hochqualifizierte	0,660 ***	0,212	0,987 ***	0,238	0,920 ***	0,175	0,378	0,246	0,610 ***	0,173
IT, Neue Medien	-0,745 **	0,360	-0,360	0,427	0,217	0,255	-0,850	0,433	0,310	0,224
Biotechnologie	0,240	0,559	-0,428	0,481	-0,284	0,387	-0,209	0,572	0,043	0,356
High-Tech Produzenten.	0,014	0,424	-0,586	0,418	0,389	0,284	-0,314	0,540	0,202	0,274
Unternehmensberatung	0,326	0,273	-0,261	0,398	0,395	0,231	0,078	0,311	0,505 **	0,223
Konstante	-0,745	0,541	-2,742 ***	0,644	-2,108 ***	0,480	-2,515 ***	0,600	-2,428 ***	0,474
Beobachtungen	2.352		3.919		4.803		4.376		5.116	

Q: waff, WIFO-Berechnungen. – Anmerkungen: Übersicht meldet die Ergebnisse einer logistischen Regression der Wahrscheinlichkeit ein Interesse an einem Angebot zu haben, wenn dieses bekannt war; *** (**) zeigen Signifikanz auf dem 1% (5%) Niveau an; S.E. Standardfehler des Schätzers.

Insgesamt scheinen dabei nach den deskriptiven Auswertungen (siehe Tabellenband S. 124/125) abermals vor allem größere Betriebe ein erhöhtes Interesse für waff Angebote zu haben, wobei dieses höhere Interesse unabhängig von dem konkreten Angebot besteht. Darüber hinaus scheint auch das Interesse von Betrieben mit überwiegend Höherqualifizierten und etwa gleich vielen höher und gering qualifizierten MitarbeiterInnen am Personalfinder etwas höher zu sein als unter anderen Betrieben.

Die Regressionsergebnisse bestätigen diese Ergebnisse allerdings nur zum Teil. So steigt das Interesse an dem Personalfinder und der Arbeitskräfteüberlassung Flexwork unter Betrieben, denen diese Angebote bereits kannten, mit der Betriebsgröße signifikant an, und unter diesen Betrieben haben auch Betriebe mit überwiegend höher qualifizierten MitarbeiterInnen aber auch Betriebe mit Weiterbildung für Hochqualifizierte ein signifikant stärkeres Interesse an dem Personalfinder. Unter älteren Betrieben sowie in Betrieben ohne Investitions- oder Innovationsfähigkeit aber auch in Betrieben, welche den Informationstechnologien bzw. den Neuen Medien zugerechnet werden können, ist dieses Interesse am Personalfinder aber signifikant geringer.

Am Lehrlingsfinder sind hingegen unter Betrieben, die dieses Angebot bereits kennen, vor allem Betriebe mit überwiegend höher qualifizierten MitarbeiterInnen und offenen Stellen für Lehrlinge sowie mit Weiterbildungsangebot für Höherqualifizierte signifikant mehr interessiert als der Durchschnitt. Betriebe ohne offene Stellen sind hingegen an diesem Angebot signifikant weniger interessiert.

Am Cluster Support Programm sind unter Betrieben, die dieses Angebot kennen, vor allem Betriebe mit überwiegend hochqualifizierten MitarbeiterInnen, international tätige Betriebe sowie Betriebe mit Weiterbildungsangebot für höher qualifizierte MitarbeiterInnen signifikant häufiger interessiert, während Betriebe ohne offene Stellen, ohne Entscheidungsfreiheit bei der Personalwahl sowie mit neu aufgenommenen MitarbeiterInnen ein signifikant geringeres Interesse bekunden.

Das Interesse an Flexwork unter den Betrieben, die dieses Angebot kennen, steigt hingegen mit der Betriebsgröße und ist auch für Betriebe die überwiegend hochqualifizierte MitarbeiterInnen beschäftigen interessanter, während Betriebe ohne offene Stellen ein signifikant geringeres Interesse an diesem Angebot äußern. Andere Angebote sind hingegen nur für Betriebe ohne offene Stellen signifikant weniger interessant als im Durchschnitt.

Die in Anhang I zusätzlich dargestellten Regressionsergebnisse bezüglich des Interesses von Betrieben, die die entsprechenden Maßnahmen noch nicht kannten, zeigen auch, dass auch hier nur sehr wenige Variablen signifikant sind, sodass bei diesen Betrieben, bei denen überdies ein sehr geringer Informationsstand über die Vor- und Nachteile des Angebotes vermutet werden kann, von einem eher geringen Interesse an den Angeboten des waff ausgegangen werden muss. Abweichend von diesem Befund zeigt sich aber, dass:

1. Handelsbetriebe sowie Betriebe ohne Investitionen oder offene Stellen ein signifikant geringeres, Betriebe mit Weiterbildung für hochqualifizierte MitarbeiterInnen aber ein signifikant höheres Interesse am Personalfinder haben.
2. Der Lehrlingsfinder vor allem das Interesse der Betriebe mit 20 bis 99 Beschäftigten, ohne Innovationen und offenen Stellen für Lehrlinge erweckt, während Betriebe ohne offene Stellen ein geringeres Interesse daran haben.
3. Das Cluster Support Programm mit 20 bis 99 Beschäftigten sowie der High-Tech-Produktion besonders interessant erscheint, aber Betrieben ohne offene Stellen signifikant weniger interessiert als andere.
4. Flexwork vor allem von Betrieben mit offenen Stellen für Hochqualifizierte als interessant angesehen wird, während Dienstleistungsbetriebe und Betriebe mit Überwiegend Geringqualifizierten ein signifikant geringeres Interesse äußern.
5. Andere Angebote des waff von Betrieben im Alter von 10 oder mehr Jahren, ohne offene Stellen und mit Weiterbildung für Geringqualifizierte als weniger interessant eingestuft werden als von anderen Betrieben.

Zusammenfassung

Insgesamt zeigen die Auswertungen des Beschäftigungs- und Qualifizierungsminitors somit, dass die Angebote des waff an Unternehmen insgesamt einen hohen Bekanntheitsgrad unter den Wiener Betrieben haben und dass die Wiener Betriebe, wenn sie diese Angebote nutzen, mit diesen (mit Ausnahme der Arbeitskräfteverleihung Flexwork) in ihrer Mehrheit auch zufrieden sind. Überdies bewerten die Wiener Betriebe auch die Arbeit des waff mehrheitlich positiv. Allerdings zeigt sich auch, dass die Nutzung dieser Angebote (mit Ausnahme des Personalfinders) durchwegs bei unter 5% der Betriebe liegt. Dieser Anteil ist vor dem Hintergrund, dass die hier untersuchten Angebote – abgesehen von der Tätigkeit in Wien – kaum Voraussetzungen an die Nutzer setzen, eher gering.

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung können keine Aussagen über die konkreten Barrieren getroffen werden, die einer intensiveren Nutzung im Wege stehen. Allerdings ist es zumindest möglich, Aussagen über verschiedene Strategien, die zu einer höheren Nutzung beitragen könnten, zu treffen. Insbesondere ist angesichts des hohen Bekanntheitsgrades der meisten Angebote und des geringen Interesses an den Angeboten unter Betrieben, denen diese Angebote bisher unbekannt waren, zu erwarten, dass Strategien, die darauf abzielen den Bekanntheitsgrad der Maßnahmen zu erhöhen, starke Auswirkungen auf die Nutzung der Angebote haben werden.

Strategien, die auf die Beseitigung von Teilnahmebarrieren (unter Betrieben, die die Maßnahme bereits kennen) abzielen, scheinen hier oftmals Erfolg versprechender. Obwohl, wie bereits festgestellt, über die Ursachen dieser Barrieren im Rahmen dieser Arbeit nichts gesagt werden kann, zeigen sich doch einige Unterschiede in der Struktur der teilnehmenden

Betriebe, die Hinweise darüber liefern, unter welchen Betrieben die Teilnahmebarrieren am größten sind. So steigt die Wahrscheinlichkeit ein Angebot angenommen zu haben für alle Angebote mit Ausnahme der "anderen Angebote" mit der Betriebsgröße an und Handelsunternehmen nehmen an allen Angeboten (mit Ausnahme des Cluster Support Programms) seltener Teil als Sachgüterproduzenten. Dies deutet auf besonders hohe Barrieren unter den Kleinbetrieben und den Handelsbetrieben hin. Bei der Inanspruchnahme der Arbeitskräfteüberlassung Flexwork hat, abgesehen von Firmengröße und Branchenzugehörigkeit, die Personalstruktur des Betriebes einen wichtigen Einfluss auf die Teilnahme an diesem Angebot. Betriebe mit überwiegend gering qualifizierten MitarbeiterInnen haben die höchste Wahrscheinlichkeit, das Angebot in Anspruch zu nehmen. Dies scheint darauf hinzudeuten, dass im Rahmen dieses Angebots überwiegend Geringerqualifizierte vermittelt werden, die für Betriebe mit höher qualifizierten MitarbeiterInnen weniger interessant sind.

Literaturhinweise

Huber P., Individuelle Auswirkungen des Arbeitsplatzverlustes in der Wiener Sachgüterproduktion – Analyse anhand von Unternehmensschließungen, WIFO, Wien, 2007.

Huber, P. et al., Wiener Wirtschaftsaktivitäten, WIFO, Wien, 2002.

Huber, P., Mayerhofer, P., Aktuelle Chancen und Probleme des Wiener Beschäftigungssystems, Studie des österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung, WIFO, Wien, 2005.

Anhang I: Zusätzliche Regressionsergebnisse

Übersicht A1: Determinanten des Interesses an verschiedenen Angeboten des waff unter Betrieben, denen das Angebot nicht bekannt ist

	Personalfinder		Lehrlingsfinder		Cluster Support Program		Flexwork		Andere					
	Koeffizient	S.E.	Koeffizient	S.E.	Koeffizient	S.E.	Koeffizient	S.E.	Koeffizient	S.E.				
Branche														
Sachgüter														
Handel	-0,444	***	0,164	-0,286	0,312	-0,305	0,314	-0,495	0,338	-0,176	0,333			
Andere Dienstleister	-0,254		0,153	-0,303	0,283	-0,140	0,280	-0,710	***	0,308	-0,020	0,308		
Größe in Beschäftigten														
1-4														
5-9	0,050		0,150	0,682	**	0,300	0,306	0,309	0,336	0,346	-0,321	0,349		
10-19	0,287		0,175	0,361		0,337	0,460	0,333	0,376	0,376	0,590	0,310		
20-99	0,093		0,198	0,199		0,413	0,845	**	0,356	0,614	0,376	0,347		
100 und mehr	-0,354		0,402	0,742		0,531	-0,117	0,650	-0,444	0,676	-0,286	0,593		
Personalstruktur überwiegend														
Gering qualifiziert														
Hoch qualifiziert	0,338		0,214	0,703		0,491	-0,338	0,390	-0,805	0,367	0,031	0,568		
Etwa gleich	0,278		0,230	0,624		0,534	-0,357	0,424	-0,834	***	0,386	0,733	0,577	
Konzernbetrieb	-0,353		0,227	0,127		0,389	0,486	0,330	0,243	0,348	0,047	0,358		
Entscheidungsfreiheit bei Personal														
Vollkommen														
Teilweise	0,245		0,345	-0,949		0,755	-0,934	0,662	-0,395	0,614	-0,438	0,621		
Wenig	0,362		0,484	0,395		0,776	-1,048	0,813	-0,852	1,128	-0,511	0,770		
Keine	-0,220		0,442	-0,249		0,695	0,562	0,643	-0,521	0,792	-1,141	1,114		
International tätig	0,144		0,146	-0,367		0,275	0,050	0,259	-0,020	0,270	0,197	0,257		
Alter in Jahren														
1-4														
5-9	-0,298		0,217	-0,675		0,443	-0,097	0,418	-0,249	0,502	-0,527	0,443		
10 und mehr	-0,283		0,205	-0,488		0,418	0,109	0,374	-0,105	0,465	-0,802	**	0,399	
Keine Innovation														
Keine Investition	-0,404	***	0,134	0,166		0,283	-0,322	0,254	-0,384	0,298	0,037	0,295		
Keine offene Stelle	-1,182	***	0,193	-1,028	***	0,289	-0,963	**	0,388	-0,659	0,279	-0,952	***	0,312
Offene Stellen														
für Lehrlinge														
für Niedrigqualifizierte	-0,127		0,243	1,361	***	0,384	-0,611	0,743	0,372	0,328	0,002	0,119		
für Hochqualifizierte	0,059		0,085	0,043		0,071	-0,694	0,466	0,223	0,119	0,190	0,237		
	-0,028		0,071	0,092		0,058	-0,196	0,145	0,083	**	0,041	-0,100	0,085	
Beschäftigtenzahl														
Steigend														
Gleichbleibend	0,204		0,299	0,614		0,541	-0,423	0,499	0,197	0,481	0,502	0,559		
Fallend	-0,191		0,356	0,227		0,603	-0,560	0,618	-0,795	0,622	-0,223	0,679		
Neue Mitarbeiter aufgenommen														
Weiterbildung Geringqualifizierte	-0,760		0,266	-0,806		0,467	-0,080	0,416	-0,688	0,420	-0,419	0,453		
Weiterbildung Hochqualifizierte	0,315		0,212	0,049		0,332	0,516	0,305	0,080	0,328	-0,963	**	0,439	
IT, Neue Medien	0,462	***	0,133	0,574	**	0,262	0,030	0,230	0,280	0,251	0,256	0,255		
Biotechnologie	0,166		0,190	-0,366		0,581	0,471	0,298	0,134	0,423	0,115	0,330		
High-Tech Produzenten.	0,038		0,274	0,050		0,523	0,535	0,539	-0,114	0,586	0,680	0,496		
Unternehmensberatung	0,247		0,203	-0,455		0,400	0,792	**	0,333	0,355	0,370	0,377		
Konstante	0,014		0,177	-0,405		0,410	0,227	0,315	0,269	0,370	0,266	0,382		
	-0,041		0,404	-2,776	***	0,798	-1,095	0,766	-0,842	0,700	-0,846	0,880		
Beobachtungen	2.924		1.933			1.089		1.491		834				

Q: waff, WIFO-Berechnungen. – Anmerkungen: Übersicht meldet die Ergebnisse einer logistischen Regression der Wahrscheinlichkeit ein Interesse an einem Angebot zu haben, wenn dieses nicht bekannt war; *** (***) zeigen Signifikanz auf dem 1% (5%) Niveau an; S.E. Standardfehler des Schätzers.