

Standard-Dokumentation Metainformationen

(Definitionen, Erläuterungen, Methoden, Qualität)

zur

Offenen-Stellen-Erhebung 2004/2005

Diese Dokumentation gilt für Berichtszeitraum:

April 2004 bis März 2005

Bearbeitungsstand: **23.10.2006**



STATISTIK AUSTRIA
Bundesanstalt Statistik Österreich
A-1110 Wien, Guglgasse 13
Tel.: +43-1-71128-0
www.statistik.at

Inhaltsverzeichnis

1. Zusammenfassung, wichtige Hinweise	3
2. Allgemeine Informationen.....	3
Statistiktyp.....	3
Fachgebiet	3
Verantwortliche Organisationseinheit, Kontakt.....	3
Ziel und Zweck, Geschichte	3
Periodizität	4
Auftraggeber	4
Nutzer	4
Rechtsgrundlage(n).....	4
3. Statistische Konzepte, Methodik.....	4
Gegenstand der Statistik.....	4
Beobachtungs-/Erhebungs-/Darstellungseinheiten	5
Datenquellen.....	5
Meldeeinheit/Respondenten	5
Erhebungsform	5
Charakteristika der Stichprobe.....	5
Erhebungstechnik/Datenübermittlung	5
Erhebungsbogen (inkl. Erläuterungen).....	5
Teilnahme an der Erhebung.....	5
Erhebungs- und Darstellungsmerkmale, Maßzahlen; inkl. Definition	6
Verwendete Klassifikationen	7
Regionale Gliederung der Ergebnisse	7
4. Erstellung der Statistik, Datenaufarbeitung, qualitätssichernde Maßnahmen.....	7
Datenerfassung.....	7
Signierung (Codierung)	7
Plausibilitätsprüfung, Prüfung der verwendeten Datenquellen.....	7
Imputation (bei Antwortausfällen bzw. unvollständigen Datenbeständen)	7
Hochrechnung (Gewichtung)	7
Erstellung des Datenkörpers, (weitere) verwendete Rechenmodelle, statistische Schätzmethoden	8
Sonstige qualitätssichernde Maßnahmen	8
5. Publikation (Zugänglichkeit).....	8
Vorläufige Ergebnisse	8
Endgültige Ergebnisse	8
Revisionen	8
Publiziert in:	8
Behandlung vertraulicher Daten.....	8
6. Qualität	8
6.1. Relevanz.....	8
6.2. Genauigkeit.....	8
6.2.1. Stichprobenbedingte Effekte, Repräsentativität.....	9
6.2.2. Nicht-stichprobenbedingte Effekte	9
Qualität der verwendeten Datenquellen	9
Abdeckung (Fehlklassifikationen, Unter-/Übererfassung)	9
Antwortausfall (Unit-Non Response, Item-Non Response)	9
Messfehler (Erfassungsfehler)	9
Aufarbeitungsfehler.....	11
Modellbedingte Effekte.....	11
6.3. Rechtzeitigkeit und Aktualität	11
6.4. Vergleichbarkeit	11
6.5. Kohärenz	12

1. Zusammenfassung, wichtige Hinweise

Vom 1. April 2004 bis 31. März 2005 wurde von der Statistik Austria eine Piloterhebung über offene Stellen durchgeführt (Offene-Stellen-Erhebung; OStE). Die Erhebung wurde im Rahmen eines gentlemen's agreement mit Eurostat und einer vertraglichen Vereinbarung mit dem Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) durchgeführt. Die Erfahrungen aus der Piloterhebung, die auch in anderen Mitgliedsstaaten durchgeführt wird, sollen Grundlage eines Verordnungsentwurfs der Europäischen Union (EU) zu einer laufenden Statistik über offene Stellen sein.

Die Erhebung fand bei Unternehmen (sampling unit) der Wirtschaftstätigkeiten C bis O mit zumindest einem Beschäftigten statt. Die Unternehmen wurden vierteljährlich nach der Anzahl der offenen Stellen, der beruflichen Tätigkeit, der gewünschten Schulbildung für die Bewerber, dem Beschäftigungsausmaß, eventuellen Schwierigkeiten bei der Besetzung und einer eventuellen Meldung der offenen Stellen an das AMS, befragt. Die Stichprobengröße betrug 6.004 Unternehmen, und wurde – geschichtet nach ÖNACE-Abschnitten und Unternehmensgrößenklassen – aus dem [Unternehmensregister](#) der Statistik Austria gezogen. Die Interviews wurden mittels CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing) durchgeführt.

Die Hochrechnung erfolgte entsprechend den Schichtungsmerkmalen gebunden an den aktuellen Beschäftigungsständen (jeweils Quartalsdurchschnitte) des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger.

2. Allgemeine Informationen

Statistiktyp

Primärstatistik.

Fachgebiet

Analyse und Prognose.

Verantwortliche Organisationseinheit, Kontakt

Analyse und Prognose; Direktion Bevölkerung;

Mag. Karin Schrittwieser,

Tel. +43 (1) 71128- 8142, e-mail: karin.schrittwieser@statistik.gv.at

Ziel und Zweck, Geschichte

Seit einiger Zeit wird durch Eurostat eine EU-weite Erhebung über job vacancies (Offene Stellen) geplant. Es existierte bereits ein erster Entwurf einer Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates, der die Durchführung der Erhebung ab 2004 vorsah. Aufgrund der Bedenken einiger Mitgliedstaaten über das Erhebungskonzept ist Eurostat an die Mitgliedsstaaten herantreten, im Rahmen eines gentlemen's agreement Piloterhebungen zu starten. Aufgrund der Erfahrungen aus den Piloterhebungen soll der Verordnungsentwurf überarbeitet und im Lauf des Jahres 2007 vorgelegt werden. In Österreich wurde eine solche Erhebung in der vorliegenden Konzeption erstmals durchgeführt.

Die Offene-Stellen-Erhebung soll einen kurzfristig, vierteljährlich verfügbaren Konjunkturindikator liefern. Die Erhebung fand bei Unternehmen (sampling unit) der Wirtschaftstätigkeiten C bis O mit zumindest einem Beschäftigten statt. Die Unternehmen wurden vierteljährlich nach der Anzahl der offenen Stellen, der beruflichen Tätigkeit, der gewünschten Schulbildung für die Bewerber, dem Beschäftigungsausmaß, eventuellen Schwierigkeiten bei der Besetzung und einer eventuellen Meldung der offenen Stellen an das AMS, befragt. Die Stichprobengröße betrug 6004 Unternehmen, und wurde – geschichtet nach ÖNACE-

Abschnitten und Unternehmensgrößenklassen – aus dem [Unternehmensregister](#) der Statistik Austria gezogen. Die Interviews wurden mittels CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing) durchgeführt.

Die Finanzierung der Erhebung erfolgte zu 90% durch Eurostat und zu 10% durch das Arbeitsmarktservice Österreich (AMS).

Periodizität

Piloterhebung 2004/2005.

Auftraggeber

Eurostat, AMS.

Nutzer

Öffentliche Institutionen wie Bundesministerien, Länder sowie die Wissenschaft und die Öffentlichkeit.

Rechtsgrundlage(n)

Keine.

3. Statistische Konzepte, Methodik

Gegenstand der Statistik

Grundgesamtheit: Unternehmen mit mindestens einem unselbständig Erwerbstätigen, auf der Ebene NACE-1-Steller, Wirtschaftsaktivitäten C-O.

Stichprobengröße und -art: 6.004 Unternehmen brutto. Geschichtete Stichprobe nach Wirtschaftsaktivitäten und Unternehmensgrößenklassen. Keine Rotation für die Piloterhebung.

Gegenstand: Anzahl der freien Stellen (absolut, sowie Anteil der freien Stellen an der gesamten Zahl der Erwerbsverhältnisse in Prozent).

Merkmale:

Mittels Befragung:

- Berufsklassifikation (ISCO-88)
- Mindestens gewünschte abgeschlossene Schulbildung (nur für nationale Zwecke)
- Gesuchtes Beschäftigungsausmaß: Voll-/Teilzeit/Geringfügige Beschäftigung
- Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen (nur für nationale Zwecke)
- Meldung offener Stellen an das AMS (nur für nationale Zwecke)
- Anzahl der unselbständig Beschäftigten des Unternehmens (Kontrollfrage)

Aus dem [Unternehmensregister](#) der Statistik Austria übernommen:

- Wirtschaftsklassifikation des Unternehmens: NACE-Rev.-1-Abschnitte (ausgenommen L bis O, diese werden zusammengefasst)
- Regionalgliederung des Unternehmens: Bundesländer (NUTS 2)

Aus dem Datenbestand des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger übernommen:

- Anzahl der unselbständig Beschäftigten (inkl. geringfügig Beschäftigte) des Unternehmens

Start der Erhebungsphase: 1. April 2004.

Ende der Erhebungsphase: 31. März 2005.

Projektabschluss: 31. Juli 2005.

Erhebungs-, Referenzzeitraum: 3-Monatsdurchschnitte (wöchentliche Interviews) bzw. Jahresdurchschnitt (der vier Quartale).

Datenquelle für die Stichprobenziehung: [Unternehmensregister](#) der Statistik Austria.

Erhebungsmodus: Grundsätzlich telefonisch (inkl. [Ankündigungsbrief](#)) mittels CATI-Interviews (Computer Assisted Telephone Interviewing) durch die Statistik Austria. Für größere Unternehmen, für die auch eine größere Anzahl offener Stellen angenommen werden kann, wurde auch ein schriftlicher [Fragebogen \(inkl. Erläuterungen\)](#) ausgearbeitet und auf Anforderung zugesandt.

Der genaue Fragewortlaut ist dem [Fragebogen](#) zu entnehmen.

Beobachtungs-/Erhebungs-/Darstellungseinheiten

Unternehmen mit 1 oder mehr Beschäftigten.

Datenquellen

Keine, da Primärerhebung.

Meldeeinheit/Respondenten

Unternehmen mit 1 oder mehr Beschäftigten.

Erhebungsform

Stichprobe.

Charakteristika der Stichprobe

Die Stichprobengröße der Zufallsstichprobe (random sample) für die Piloterhebung betrug 6004 Unternehmen (mit einem oder mehr Beschäftigten), und wurde geschichtet gezogen nach Wirtschaftstätigkeiten (ÖNACE-Abschnitte C-O; die Abschnitte L bis O wurden zusammengezogen, insgesamt sind dies somit 10 Branchen) und Unternehmensgrößenklassen (sechs Größenklassen; siehe Tabelle [Auswahlsatz](#)). Der Auswahlsatz der Bruttostichprobe zum Zeitpunkt der Stichprobenziehung betrug 2,8%.

Erhebungstechnik/Datenübermittlung

CATI-Interviews.

Erhebungsbogen (inkl. Erläuterungen)

[Erhebungsunterlagen](#).

Teilnahme an der Erhebung

Freiwillig.

Erhebungs- und Darstellungsmerkmale, Maßzahlen; inkl. Definition

Offene Stelle

Unter einer offenen Stelle ist zu verstehen:

- eine neu geschaffene Stelle, eine nicht besetzte Stelle oder eine frei werdende Stelle, zu deren Besetzung Sie in letzter Zeit aktive Schritte unternommen haben, um einen geeigneten Bewerber außerhalb Ihres Unternehmens zu finden.

Zu offenen Stellen zählen auch Stellen für Freie Dienstnehmer.

Keine offenen Stellen sind:

- Stellen für Personen, die nicht auf der Lohnliste geführt werden, wie neue Selbständige, Werkvertragsnehmer, Leiharbeiter, Volontäre
- Stellen, die durch Wiedereingliederung bereits beschäftigter Arbeitnehmer nach bezahlten oder unbezahlten Urlaub zu besetzen sind, wie insbesondere Rückkehr von Arbeitnehmern aus der Elternkarenz
- Stellen, die EU-Bürgern nicht zugänglich sind
- Stellen, die durch interne Umschichtung bereits beim Unternehmen beschäftigter Arbeitnehmer zu besetzen sind
- Stellen, die zwar offen waren, aber zum Befragungszeitpunkt schon besetzt sind.

Aktive Schritte zur Stellenbesetzung sind:

- Anzeigen in Massenmedien (z. B. Tageszeitungen) oder im Internet
- Kontaktaufnahme mit Arbeitsvermittlungsstellen (z. B. AMS)
- Ansprechen von Kollegen außerhalb des Unternehmens über mögliche Kandidaten
- Aufforderungen zur Einreichung von Bewerbungen
- Bewerbungsgespräche oder die Auswahl von Bewerbern.

Berufsbezeichnung

Die Angabe der Berufsbezeichnung wurde im Klartext verlangt. Vercodet wurde nach der Berufssystematik ISCO.

Gewünschte Schulbildung (Mindestanforderung)

- Pflichtschulabschluss (inkl. kein Pflichtschulabschluss)
- Lehre (Berufsschule)
- Berufsbildende Mittlere Schule (ohne Berufsschule)
- Allgemeinbildende und Berufsbildende Höhere Schule (AHS, BHS, HTL, Abiturentenlehrgang/Kolleg)
- Hochschulverwandte Lehranstalt (PÄDAK, Fachhochschule, u.a.)
- Universität, Hochschule.

Voll-/Teilzeit/Geringfügige Beschäftigung

Eine geringfügige Beschäftigung ist – abweichend von der sozialversicherungsrechtlichen Einstufung – bei einem wöchentlichen Stundenausmaß von weniger als 12 Stunden gegeben. Eine darüber hinausgehende Beschäftigung, welche das Vollzeit-Ausmaß gemäß Arbeitszeitgesetz oder Kollektivvertrag nicht erreicht, gilt als Teilzeitbeschäftigung.

Schwierigkeiten mit der Besetzung der offenen Stelle(n)

Befragte Unternehmen sollten angeben ob sie grundsätzlich Schwierigkeiten hatten bzw. erwarten, die offene(n) Stelle(n) zu besetzen. Diese Gründe können sowohl die Bewerber selbst betreffen, wie z. B. die nicht geeignete (Schul-) Ausbildung, oder ungenügende Berufserfahrung, Gehaltsansprüche etc., aber auch die aktuelle (schlechte) Arbeitsmarktlage.

Wurde(n) diese Stelle(n) auch dem AMS gemeldet?

Haben befragte Unternehmen der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice (AMS) einen Auftrag zur Vermittlung eines geeigneten Bewerbers erteilt?

Job Vacancy Rate

Die job vacancy rate (JVR) bringt das Verhältnis offener Stellen zur Gesamtbeschäftigung unselbständig Erwerbstätiger plus offener Stellen zum Ausdruck. Eine JVR von beispielsweise 2% gibt an, dass auf hundert Erwerbsverhältnisse zwei freie kämen.

Verwendete Klassifikationen

[ÖNACE](#) – Systematik der Wirtschaftstätigkeiten,

[Ö-ISCO](#) – Berufsklassifikation.

Regionale Gliederung der Ergebnisse

Bundesländer.

4. Erstellung der Statistik, Datenaufarbeitung, qualitätssichernde Maßnahmen

Datenerfassung

CATI-Interviews wurden geführt und zentral von der Statistik Austria erfasst. In wenigen Fällen (ca. 1% Unternehmen) wurde auf Anfrage ein schriftlicher Fragebogen zugesandt.

Signierung (Codierung)

Der Beruf wurde bereits während des Interviews (in BLAISE) codiert. Die Wirtschaftsklasse aus dem UR übernommen.

Plausibilitätsprüfung, Prüfung der verwendeten Datenquellen

Die Plausibilitätsprüfung wurde weitgehend schon innerhalb des elektronischen Fragebogens realisiert. Inhaltliche Prüfungen erfolgten bei der Datenaufbereitung.

Imputation (bei Antwortausfällen bzw. unvollständigen Datenbeständen)

Imputiert wurden nur Item-non-response durch Mittelwertschätzung. Item-non-response waren äußerst selten – bei ca. 20 bis 30 Unternehmen je nach Quartal. Unit-non-response wurden hochgerechnet.

Hochrechnung (Gewichtung)

Die Hochrechnung erfolgte entsprechend den Schichtungsmerkmalen gebunden an den aktuellen Beschäftigungsständen (jeweils Quartalsdurchschnitte) des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger.

Erstellung des Datenkörpers, (weitere) verwendete Rechenmodelle, statistische Schätzmethoden

Keine.

Sonstige qualitätssichernde Maßnahmen

Vergleich der erhobenen offenen Stellen mit den administrativen Daten des AMS.

5. Publikation (Zugänglichkeit)

Vorläufige Ergebnisse

Statistische Nachrichten Februar 2005.

Endgültige Ergebnisse

Standardpublikation, noch offen.

Revisionen

Trifft nicht zu.

Publiziert in:

Statistische Nachrichten

Vorläufige Ergebnisse (1. und 2. Quartal 2004) in den Statistischen Nachrichten Februar 2005.

Standardpublikation

Im Endbericht werden alle Ergebnisse der Offenen-Stellen-Erhebung publiziert. Die wichtigsten Ergebnisse werden umfassend beschrieben sowie mittels Texttabellen und Grafiken dargestellt. Zusätzlich erfolgt eine umfangreiche Information zur Methodik. Eine digitale Version wird über die [Homepage der Statistik Austria](#) kostenfrei abrufbar sein.

Behandlung vertraulicher Daten

Vertrauliche Daten, wie z.B. Name des Unternehmens oder Merkmale die eine Identifizierung der befragten Unternehmen ermöglichen würden, wurden bei der Darstellung der Ergebnisse vermieden.

Die Geheimhaltungsbestimmungen für Daten, die im Bundesstatistikgesetz 2003 konsolidierte Fassung §19 (2) und (3) geregelt sind, werden strikt eingehalten.

6. Qualität

6.1. Relevanz

Eine Statistik ist soweit relevant, wie sie den Bedürfnissen der Benutzer bzw. Auftraggeber entspricht. Auftraggeber und Nutzer sind Eurostat (EU-Kommission), EZB, ECOFIN. Auf nationaler Ebene können das AMS bzw. BMWA genannt werden.

6.2. Genauigkeit

Die Genauigkeit ist ähnlich wie die Qualität selbst nicht durch einen singulären Wert bestimmt, sondern wird durch die Synthese mehrerer Komponenten dargestellt. Bei einer Stichprobenerhebung wie der Offenen-Stellen-Erhebung gibt es zwei Aspekte von Genauigkeit: **Stichprobenfehler** und so genannte **Non-Sampling-Fehler**.

Auswahlrahmen:

Die Stichprobengröße der Zufallsstichprobe (random sample) für die Piloterhebung betrug 6004 Unternehmen (mit einem oder mehr Beschäftigten), und wurde geschichtet gezogen nach Wirtschaftstätigkeiten (ÖNACE-Abschnitte C-O; die Abschnitte L bis O wurden zusammengezogen, insgesamt sind dies somit 10 Branchen) und Unternehmensgrößenklassen (sechs Größenklassen; siehe Tabelle [Auswahlsatz](#)). Der Auswahlsatz der Bruttostichprobe zum Zeitpunkt der Stichprobenziehung betrug 2,8%, welche je nach Branche und Unternehmensgrößenklasse variierte, um repräsentative Ergebnisse zu gewährleisten. Entsprechend der Unternehmensstruktur in Österreich, in der Klein- und Mittelbetriebe dominieren, betrug der Auswahlsatz in Unternehmen mit 250 bis 499 Beschäftigten in bestimmten ÖNACE-Abschnitten bereits 100%.

6.2.1. Stichprobenbedingte Effekte, Repräsentativität

Die Hochrechnung erfolgte entsprechend den Schichtungsmerkmalen gebunden an den aktuellen Beschäftigungsständen (jeweils Quartalsdurchschnitte) des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger.

In den Tabellen [Stichprobenfehler](#) sind die Stichprobenfehler der 4 Quartale und des „Jahresdurchschnitts“ (2. Quartal 2004 bis 1. Quartal 2005) der Piloterhebung ersichtlich. Der Stichprobenfehler ist allen Quartalen hoch, und schwankt zwischen 12,6% im 1. Quartal 2005 und 30,3% im 3. Quartal 2004. Der Stichprobenfehler für den Jahresdurchschnitt lag bei 12,1%. Die Gründe für diesen hohen Stichprobenfehler liegen in einer stark rechtsschiefen Verteilung der offenen Stellen (75% der befragten Unternehmen hatten keine offenen Stellen), in Saisonalitätseffekten (z. B. kleine Tourismusunternehmen suchen im Quartal vor der Hauptsaison im Gegensatz zu ihrer aktuellen Unternehmensgröße „unverhältnismäßig“ viel Personal) oder auch im „Wechsel“ in eine andere Unternehmensgrößenklasse im Zeitraum zwischen aktuellem Erhebungsquartal und dem Zeitpunkt der Stichprobenziehung. Vergleicht man den Stichprobenfehler mit anderen EU-Staaten, so zeigt sich, dass Österreich im guten „Mittelfeld“ liegt. Zur Reduzierung des Stichprobenfehlers wird eine Einbeziehung der administrativen Daten des AMS über offene Stellen in die Hochrechnung angedacht.

6.2.2. Nicht-stichprobenbedingte Effekte

Qualität der verwendeten Datenquellen

Nicht zutreffend.

Abdeckung (Fehlklassifikationen, Unter-/Übererfassung)

Erhebungsprobleme gab es – jedoch geringer als erwartet – in den ÖNACE-Aktivitäten L bis O, in diesen Bereichen hat das [Unternehmensregister](#) Schwächen hinsichtlich der Klassifizierung einer Wirtschaftseinheit als Unternehmen oder Betrieb, sowie einer damit verbunden korrekten ÖNACE-Zuordnung.

Antwortausfall (Unit-Non Response, Item-Non Response)

Unit-non-response:

Die Maßzahl für die Unit-non-response ist die Antwortquote. Die Unit-non-response für die Offene-Stellen-Erhebung siehe Tabelle [Non-response](#). Die Auskunftsverweigerung konnte von 9,1% im 2. Quartal 2004 auf 1,1% im 1. Quartal 2005 gesenkt werden.

Item-non-response:

Die Item-non-response stellt die Nichtbeantwortung einzelner Fragepositionen durch die Unternehmen dar. Fehlende Positionen wurden mittels Mittelwertschätzung imputiert.

Messfehler (Erfassungsfehler)

Die Anzahl der Fragen waren auf das zentrale Interesse der Erhebung fokussiert und für die Auskunftsperson leicht verständlich. Probleme traten fallweise mit der Bezeichnung „unselbstständige Beschäftigte“ auf. So wurden Freie Dienstnehmer und Geringfügig Beschäftigte (z.B. Putzpersonal in Banken, Ordinationen und Gemeindeämtern) von den Respondenten oft nicht als unselbstständig Beschäftigte des Unternehmens angesehen, wohingegen Leasingarbeiter manchmal als „im Unternehmen beschäftigt“ bezeichnet wurden. Bezog sich die Antwort der Respondenten bei der Frage nach der aktiven Suche nach neuen Mitarbeitern auf Leasingarbeiter, stellte sich das spätestens bei der Frage nach der Meldung beim AMS heraus.

Zusätzliche Missverständnisse traten bei den Befragten fallweise bei der Entscheidung auf, was genau unter „aktiver Suche“ zu verstehen sei, vor allem wenn Bewerbungsbögen aus vorangegangenen Rekrutierungen in Evidenz gehalten wurden, der Betrieb zwar kontinuierlich weitere Mitarbeiter aufnahm, aber keinerlei Veranlassung für die Personalverantwortlichen bestand, irgendwelche Schritte in Richtung „aktiver Suche“ zu unternehmen, oder die entsprechenden Bewerbungsfristen zwar schon abgelaufen waren, eine tatsächliche Neubesetzung aber noch nicht erfolgt war.

Personalisten können manchmal nicht die genaue Zahl der offenen Stellen bekannt geben, da das Unternehmen anhand der Bewerbungen dann erst entscheidet wie viele tatsächlich aufgenommen werden.

Die Frage nach der Meldung beim AMS wurde meistens nicht einfach mit „Ja“ oder „Nein“ beantwortet, sondern von den Befragten ausführlicher behandelt. So wurden oft noch an dieser Stelle nachträglich Lokalzeitungen, Internet und andere Medien als Mittel zur Mitarbeitersuche genannt. Die AMS-Meldung ist einigen Personalisten nicht 100%ig bekannt, diese wurden durch plausible Annahmen seitens der Personalisten ergänzt.

Bei der Frage nach der Mindestschulbildung wurde manchmal weniger eine bestimmte Art der Ausbildung, sondern vielmehr branchenspezifische berufliche Erfahrungen als der bestimmende Faktor angesprochen (vor allem bei Verkäufern und Handwerkern). Für manche Berufsgruppen konnten essentiellen Zusatzausbildungen wie etwa Schweißerprüfungen für Schlosser, Gefahrguttransporter-Berechtigungen für LKW-Lenker, Programmiersprachen bei IT-Mitarbeiter etc. nicht standardisiert vercodet werden. Dies führte im Antwortverhalten dazu, dass ein Pflichtschulabschluss als ausreichend angesehen wurde, wenn eine entsprechende Berufserfahrung vorlag.

Vor allem bei Banken, Versicherungen und Hotelleriebetrieben erwies sich der im Programm integrierte Thesaurus (übernommen aus der Volkszählung 2001) als nicht völlig ausreichend, um die Berufsbezeichnungen genau festzuhalten, so fehlt z.B. eine von den Respondenten oft genannte Bezeichnung wie „Kundenbetreuer“ völlig. Fachspezifisches Vokabular des Business-English und französische Berufsbezeichnungen in der Gastronomie fehlten ebenso. Eine entsprechende Wartung des Thesaurus sollte angestrebt werden.

Die Ermittlung einer Auskunftsperson erwies sich als problemlos. Schwierigkeiten, diese zu erreichen, traten oft bei Ordinationen auf, da Ärzte während der Ordination keine Zeit für die Erhebung hatten. Ebenso bei Unternehmen, deren Personalchefs meist nicht im Büro anzutreffen waren (Bau- und Taxiunternehmen) und bei großen Firmen mit Personalleitern, die permanent in Besprechungen waren. Bei Unternehmen, deren Personalabteilungen in mehrere Bereiche unterteilt waren (Krankenhäuser mit Verwaltung/Pflegedienstleitung, Produktionsbetriebe mit Verwaltung/Produktion), kam es fallweise ebenfalls zu Verzögerungen durch Nichterreichbarkeit.

Beim Österreichischen Bundesheer wurden offene Stellen, für die sich nur österreichische Staatsbürger bewerben konnten, anfangs nicht genannt, da die Befragten das Charakteristikum „Möglichkeit der Bewerbung für EU-Bürger“ als „Möglichkeit der Bewerbung für ALLE EU-Bürger“ missverstanden. Diese Missverständnisse konnten geklärt werden.

Leasingfirmen wie Trenkwalder Personaldienste AG, Manpower, und andere große Unternehmen mussten fast ausschließlich über das Internet bearbeitet werden, da die

zuständigen Auskunftspersonen eine längere Erhebungszeit nicht zur Verfügung stehen wollten. Zusätzliche Probleme traten auf, da die maximale Anzahl der vom Programm vorgesehenen, verschiedenen Berufsbezeichnungen (für Berufa, Berufb, Berufc max. 50 Einträge) nicht ausreichte, die tatsächlichen verschiedenen Berufsbezeichnungen einzugeben, was eine Verallgemeinerung in der spezifischen Spalte erforderte.

Aufarbeitungsfehler

Plausibilitätsfehler:

Im Zuge der Plausibilitätsprüfung werden unplausible Fälle, je nach fachlicher Bewertung, gelöscht, auf „unbekannt“ gesetzt, oder, wenn möglich, werden ihnen logische Werte zugewiesen.

Modellbedingte Effekte

Keine bekannt.

6.3. Rechtzeitigkeit und Aktualität

Um die Aktualität von statischen Ergebnissen beurteilen zu können, ist der gesamte Produktionsprozess von Datenerhebung, -erfassung, Korrektur (Plausibilitäten), Imputation, Hochrechnung und Publikation zu beachten.

Die Offene-Stellen-Erhebung gliederte sich in nachfolgend angeführte Phasen:

Arbeitsgruppe Fragebogen	- 29.03.2004
Fertigstellung der Fragebogenprogrammierung/Blaise	1.04.2004
Briefing der Supervisoren	30.03.2004
Briefing der Interviewer	1-2.04.2004
Erstellung der Respondentendatenbank	5.03.2004
Abschluss Vorarbeiten (E-Mail Account, Druck Serienbriefe, Kuvertierung, Telefonnummernrecherche, etc.)	25.03.2004
Testbetrieb mit 22 Unternehmen	2.03.2004
Beginn – Ende Welle 1	5.04. bis 12.07. 2004
Beginn – Ende Welle 2	8.07. bis 20.10. 2004
Beginn – Ende Welle 3	11.10. bis 12.01. 2004
Beginn – Ende Welle 4	14.01. bis 15.04. 2004
Plausibilitätsprüfung, Imputation, Hochrechnung und Datenübermittlung an Eurostat	Max. t + 60 für jedes Quartal
Berichtslegung AMS	30.07.2005
Berichtslegung Eurostat	30.09.2005
Nationale Publikation	Oktober 2005

6.4. Vergleichbarkeit

Räumliche Vergleichbarkeit:

Vorsichtig zu interpretieren sind Ergebnisse nach Bundesländern. Aus der Darstellung des Erhebungskonzepts ist ersichtlich, dass die Erhebungseinheit (sampling-unit) das Unternehmen ist; d.h., vor allem größere Unternehmen, die über ein (regional) ausgedehntes Filialnetz verfügen, aber die Kompetenzen der Personalaufnahme zentral verankert haben, scheinen in den Ergebnissen beim Bundesland der Unternehmens-(Personal-)zentrale auf (und nicht bei den entsprechenden Zweigniederlassungen).

Vergleichbarkeit über die Zeit:

Die Offene-Stellen-Erhebung wurde in Österreich erstmals durchgeführt.

6.5. Kohärenz

Das Arbeitsmarktservice (AMS) bietet Unternehmen die Möglichkeit, in etwa 100 regionalen Geschäftstellen vakante Stellen zu melden. Dabei übernimmt das AMS die kostenlose Vermittlung geeigneter Bewerber. Im Rahmen der Offenen-Stellen-Erhebung (job vacancy survey) wurde den Unternehmen zu den jeweiligen offenen Stellen auch die Frage gestellt, ob sie diese zur Gänze oder teilweise der jeweiligen regionalen Geschäftsstelle gemeldet haben. Das AMS weist offene Stellen nach mehreren Charakteristika aus: Für die ÖNACE-Abschnitte, die höchste abgeschlossene Schulbildung und die Bundesländer sind Vergleiche mit der vorliegenden Offenen-Stellen-Erhebung (OStE) möglich.

Die Übereinstimmung mit der administrativen Statistik des AMS soll anhand des rezentesten Quartals – 1. Quartal 2005 – gezeigt werden, da die Übereinstimmung in allen anderen Quartalen vergleichbar gut ist. Im ersten Quartal 2005 wurden nach Angaben der Unternehmen in den erhobenen Wirtschaftsaktivitäten (C bis O) 27.000 offene Stellen ganz oder teilweise dem AMS gemeldet. Das AMS weist für die Bereiche C bis O rund 25.000 offene Stellen aus. Geht man davon aus, dass für die Fragestellung – „Haben Sie dem AMS Ihre offenen Stellen gemeldet?“ – auch ein gewisses Maß an sozialer Erwünschtheit gilt sowie, dass im Rahmen der OStE eingeschränkte Nennungen mit „teilweise dem AMS gemeldet“ in voller Höhe durchschlagen, so ist eine sehr gute Übereinstimmung festzustellen.