



/ Die Stille Reserve in Österreich – ein ungenutztes Arbeitskräftepotenzial

Johann Bacher*, Sandra Bröderbauer**, Thomas Pilgerstorfer*** und Dennis Tamesberger****

Zusammenfassung

Einer arbeitsmarktpolitisch relevanten Gruppe wurde und wird derzeit in Österreich kaum Beachtung geschenkt, nämlich der sogenannten Stillen Reserve. Das Ziel des Beitrages ist das Schließen dieser Lücke, indem empirisches Wissen über die Stille Reserve bereitgestellt wird. Dazu wird auf die Definition von Statistik Austria zurückgegriffen, der zufolge die Stille Reserve jene Personen umfasst, die aktuell aus unterschiedlichen Gründen zwar keine Stelle suchen, aber dem Arbeitsmarkt unmittelbar zur Verfügung stehen. Als Datenbasis wird u. a. der Mikrozensus 2016 bis 2020 verwendet. Entsprechend der Definition von Statistik Austria gehören abhängig von der Konjunktur 100.000 bis 150.000 Personen der Stillen Reserve an. Ihre Bildungsabschlüsse und beruflichen Qualifikationen streuen zwar, lassen aber eine Konzentration auf geringe Bildungsabschlüsse und Hilfstätigkeiten erkennen. Ein fiktives Matching zeigt auf, dass einem Viertel bis der Hälfte von ihnen einer Stelle zugeordnet werden könnte. Dass die Stille Reserve eine relevante arbeitsmarktpolitische Größe darstellt, lässt sich auch daran erkennen, dass sich die internationale Arbeitslosenquote um bis zu 3,2 Prozentpunkte erhöhen würde, wenn sie in die Berechnung einbezogen wird.

Schlagwörter: Arbeitsmarkt, Stille Reserve, Mikrozensus

The hidden labor force in Austria – an unused workforce

Abstract

The hidden labor force receives little attention despite being a relevant group for labor market policy in Austria. The aim of the article is to close this gap by providing empirical knowledge about this group. For this purpose, we apply the definition of Statistics Austria, which means, that hidden labor force contains persons who are not searching for a job, but who are immediately available for a job, and use the Labour Force Survey for the years 2016 to 2020 as a database. According to this definition, 100,000 to 150,000 people belong to the hidden labor force, depending on the economic situation. Their educational qualifications and professional qualifications vary, but reveal a concentration of low educational qualifications and unlearned jobs. A fictitious matching show that a quarter to half of them could be assigned to a vacant position in the labor market. The international unemployment rate would increase by up to 3.2 percentage points if the hidden labor force is included in the calculation. This finding also underlines the relevance of this group for labor market policy.

Keywords: labor market, hidden labor force, Labour Force Survey



* Johann Bacher, Leiter der Abteilung für Empirische Sozialforschung des Instituts für Soziologie der Johannes Kepler Universität Linz, E-Mail: Johann.Bacher@jku.at

** Sandra Bröderbauer, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung (IBE), E-Mail: Broederbauer@ibe.co.at

*** Thomas Pilgerstorfer, Student der Sozialwirtschaft an der Universität Linz, während der Erstellung des Beitrags Praktikant an der AK Oberösterreich, E-Mail: thomaspilgerstorfer@posteo.de

**** Dennis Tamesberger, Leiter des Teams Sozialpolitik der AK Oberösterreich, E-Mail: Tamesberger.D@akooe.at

Die Autor*innen danken den beiden anonymen Gutachter*innen für ihre wertvollen Hinweise zur Überarbeitung des Manuskripts.



1. Problemskizze

Die Covid-19-Pandemie und ihre Auswirkungen haben dazu geführt, dass der Arbeitslosigkeit als individuellem, volkswirtschaftlichem und gesellschaftlichem Problem wieder mehr öffentliche und politische Aufmerksamkeit zukam. In den Hauptnachrichten wurde während der Pandemie regelmäßig über die Arbeitslosenzahlen ausführlich berichtet. Politisch wurden rasch Maßnahmen zu deren Eindämmung ergriffen, allen voran die Kurzarbeit (Tamesberger/Theurl 2021). Tatsächlich gelang es, durch Kurzarbeit den Anstieg der Arbeitslosigkeit während der Covid-19-Pandemie zu dämpfen. Sie erreichte dennoch im April 2020 einen Höchststand von 522.253 Personen (nationale Definition,¹ ohne Schulungsteilnehmer*innen; BMA 2021a). Die wirtschaftliche Erholung setzte im Jahr 2021 rascher und schneller als erwartet ein und mit Juli 2021 gab es 112.949 offene Stellen (im Vergleich zu Juli 2020: +47.945; BMA 2021b), denen 282.685 arbeitslos gemeldete Personen (im Vergleich zu Juli 2020: -101.266; BMA 2021a) gegenüberstanden.

Die Entwicklung im Jahr 2021 führte dazu, dass beispielsweise über eine Änderung des Arbeitslosengelds diskutiert wurde, um mehr Arbeitslose zur Annahme eines Jobs zu motivieren, in der Erwartung, offene Stellen rascher besetzen zu können.

Kaum diskutiert wird in Österreich in diesem Zusammenhang, ob die offenen Stellen nicht dadurch besetzt werden könnten, indem Personen, die von der Arbeitslosenstatistik nicht bzw. nicht ausreichend erfasst werden, für eine Erwerbstätigkeit gewonnen werden könnten. Dafür kommen potenziell Personen in Betracht, die der sogenannten Stillen Reserve angehören. Die Stille Reserve umfasst jene Personen, die aktuell aus unterschiedlichen Gründen zwar keine Stelle suchen, aber dem Arbeitsmarkt unmittelbar zur Verfügung stehen. Über diese Gruppe ist wenig bekannt, sodass die obige Frage, ob und in welchem Umfang sie zur Abdeckung von offenen Stellen beitragen könnte, nicht beantwortet werden kann. Umgekehrt ist zu bedenken, dass durch die Vernachlässigung dieser Gruppe das Problem der Arbeitslosigkeit unterschätzt wird.

Diese Wissenslücke versucht der vorliegende Beitrag zu schließen, indem er folgenden Fragen nachgeht:

1. Wie groß ist die Stille Reserve und in welchem Umfang wird durch sie die Arbeitslosigkeit unterschätzt?
2. Wer gehört ihr an und was sind die Gründe, warum trotz Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt keine Stelle gesucht wird?
3. Welche Qualifikationen bringen Personen aus der Stillen Reserve mit?
4. In welchem Umfang könnte die Stille Reserve zur Schließung der Angebotslücke am Arbeitsmarkt beitragen?

Dieser Beitrag ist wie folgt aufgebaut: Der anschließende Abschnitt fasst den Forschungsstand zur Stillen Reserve zusammen und nimmt eine begriffliche Vorabklärung vor. Der nachfolgende Abschnitt 3 beschreibt die offenen Stellen und damit die Arbeitsnachfrage. Damit sind die Grundlagen für die daran anschließende empirische Analyse gegeben. Das diesbezügliche methodische Vorgehen beschreibt Abschnitt 4. Die Ergebnisse der Analyse werden in Abschnitt 5 dargestellt. Abschnitt 6 fasst zusammen und erörtert mögliche Schlussfolgerungen.

2. Forschungsstand, begriffliche Abklärung und theoretische Vorüberlegungen

2.1 Forschungsstand

In der Arbeitsmarktforschung und -statistik setzt sich zunehmend die Erkenntnis durch, dass die Arbeitslosenquote das Problemausmaß der Nichterwerbstätigkeit und das gesamte Arbeitskräftepotenzial deutlich unterschätzt und deshalb eine Ergänzung bzw. Erweiterung durch andere Indikatoren erforderlich ist (Agbola 2005; Blien/Hirschenauer 2020; Castello/Lauxen/Krekel 2015; Filatriau/Reynès 2012; Fuchs/Weber 2021; Gammarano 2017; Holst/Spiess 2002; Hornstein/Kudlyak/Lange 2014). Eine dabei oft betrachtete Gruppe ist die sogenannte Stille Reserve. Damit sind – wie bereits einleitend erwähnt – Personen gemeint, die aktuell keine Arbeit suchen, aber unmittelbar dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen würden.

In einer aktuellen und umfassenden Arbeit präsentieren Fuchs und Weber (2021), aufbauend auf vorausgehende Arbeiten am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (Fuchs 2002; Fuchs/Weber 2021), die Stille Reserve für Gesamtdeutschland differenziert nach Alter, Geschlecht und Nationalität. Im untersuchten Zeitverlauf zeigen die Ergebnisse eine Abhängigkeit von wirtschaftlichen Umbrüchen. Als

¹ Zur Abgrenzung von nationaler und internationaler Arbeitslosigkeit siehe Knittler (2017).



Beispiele werden die Wiedervereinigung, die wirtschaftlich schlechte Arbeitsmarktlage zwischen 2001 und 2004 oder die Wirtschaftskrise 2008/2009 genannt, die zu einem Anstieg der Stillen Reserve (absolut und relativ in Prozent der jeweiligen Bevölkerung) führte. Zwischen diesen Zeiträumen und insbesondere durch die Einführung der Hartz-IV-Reform 2005 sank die Stille Reserve wieder – wenn auch mit einer gewissen Verzögerung.

Für Subgruppen werden von Fuchs und Weber Stille-Reserve-Quoten als Prozent der Bevölkerung der jeweiligen Gruppe sowie die Anteile innerhalb der Stillen Reserve ausgewiesen. Für das Jahr 2019 lassen sich diesbezüglich folgende Aussagen treffen: Knapp ein Viertel der Stillen Reserve waren Ausländer*innen. Die Stille-Reserve-Quote ist für die Gruppe der Ausländer*innen seit 2002 im Sinken, liegt aber 2019 mit 2,8 Prozent deutlich über jener der Deutschen (1,5 %). Männer sind im Gegensatz zu Frauen etwas überrepräsentiert und machen gut die Hälfte der Stillen Reserve aus. Beide Gruppen kommen auf eine Stille-Reserve-Quote von 1,7 Prozent. Werden Alterskohorten betrachtet, sind Jüngere zwischen 15 und 29 Jahren und Ältere zwischen 50 und 64 in der Stillen Reserve stärker als 30- bis 49-Jährige vertreten. Gerade durch die Krise 2008/2009 nahm die Zahl der Jungen zu, die wahrscheinlich weiter in Ausbildung blieben, obwohl sie lieber gearbeitet hätten. Der Anteil der Älteren innerhalb der Stillen Reserve ist besonders von 2010 bis 2019 gestiegen. Die Stille-Reserve-Quote für diese Altersgruppe ist allerdings im gleichen Zeitraum auf 1,8 Prozent gesunken. Dies dürfte ein demografischer Effekt sein, der, ähnlich wie bei den Ausländer*innen, mit mehr Personen in der jeweiligen Gruppe zu tun hat. Im Vergleich zu den Älteren ergibt sich für die Jüngeren eine Stille-Reserve-Quote von 2,8 Prozent. Zusammenfassend zeigt sich, dass die Stille-Reserve-Quote in allen Subpopulationen seit 2010 rückläufig ist, wobei coronabedingte Veränderungen ab 2020 noch nicht erfasst sind. Bei der Verteilung innerhalb der Stillen Reserve ist der hohe Anteil von Ausländer*innen, der aber auch durch eine Zunahme an der Gesamtbevölkerung insgesamt zu bewerten ist, augenscheinlich (Fuchs/Weber 2021: 33f.).

Inwiefern sich die Stille Reserve aktivieren lässt, analysierten Holst und Spiess (2002) durch den Vergleich von zwölf EU-Ländern. Zentrale Erkenntnis dieser bereits etwas älteren Studie ist, dass es – entgegen anderer Befunde – kaum Hinweise gibt, dass ökonomisches Wachstum und Produktivitätsstei-

gerung dazu führen, dass eine große Anzahl von Personen aus der Stillen Reserve in Beschäftigung kommen. In der ökonomischen Literatur (z. B. Blien/Hirschenauer 2020; Filatriau/Reynès 2012; Franz 1999; Fuchs/Weber 2021) wird Entmutigung oft als ein wesentlicher Faktor angeführt, warum Personen keine Stelle suchen. Daher wird eine Trennung der Stillen Reserve in einen *Added Worker Effect* (AWE) und einen *Discouraged Worker Effect* (DWE) vorgeschlagen. Filatriau und Reynès (2012) analysieren die beiden Effekte anhand von Alter und Geschlecht mit Querschnittsdaten von zwölf OECD-Ländern mittels Regressionsanalyse. Die Ergebnisse bestätigen frühere Studien, wonach die beiden Effekte hauptsächlich Jüngere und Menschen über 55 betreffen. Provenzano (2017) kommt in seiner Schätzung der beiden Effekte für Deutschland ebenfalls auf das Ergebnis, dass sie sich unterschiedlich auf verschiedene Subpopulationen auswirken und die meisten *Discouraged Workers* Ältere sind. Van Ham, Mulder und Hooimeijer (2001) kommen in einer ähnlich differenzierten Betrachtungsweise mittels Regressionsanalysen für die Niederlande zum Ergebnis, dass schlechte individuelle Chancen am Arbeitsmarkt zu weniger Aktivität hinsichtlich der Job-Suche führen und deshalb auf einen DWE geschlossen werden kann. Blien und Hirschenauer (2020) analysieren regionale Unterschiede deutscher Kreisregionen mittels Regressionsanalyse. Ein Ergebnis ist, dass neben individuellen Faktoren auch strukturelle Unterschiede, beispielsweise das Vorhandensein von Kinderbetreuungsangeboten, Auswirkungen auf den DWE haben.

Zusammenfassend zeigt sich somit, dass in der Forschung in jüngster Zeit der Stillen Reserve als möglichem Arbeitskräftepotenzial mehr Beachtung geschenkt wurde und dass sie wie die Arbeitslosenquote zum Teil konjunkturell bedingt ist. Sozialstrukturelle Unterschiede bestehen und Entmutigung wird als ein wichtiger Grund gesehen und untersucht. In Österreich ist die Stille Reserve allerdings noch kaum erforscht, was dieser Aufsatz leisten soll.

Zur Schätzung und Definition der Stillen Reserve bestehen unterschiedliche Ansätze. Häufig eingesetzt wird eine ökonometrische Schätzung mittels Regressionsanalyse. In diesem Ansatz (z. B. Franz 1999: 343f.) wird der tatsächlichen Erwerbsquote (EQ) eine ökonomisch geschätzte Erwerbsquote (EQ*), für die eine „normale“ Arbeitsmarktsituation angenommen wird, gegenübergestellt. Die Differenz EQ*-EQ bildet die Stille Reserve, die auch als „verdeckte Arbeitslosigkeit“

Übersicht 1: Definitionsmerkmale Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Stille Reserve

Merkmale (a)	Erwerbstätigkeit	Arbeitslosigkeit	Stille Reserve
Erwerbstätigkeit (mindestens eine Stunde) in der Referenzwoche	ja	nein	nein
Arbeitssuche in der Referenzwoche und den Wochen zuvor	nicht relevant	ja	nein
Verfügbarkeit in den nächsten zwei Wochen	nicht relevant	ja	ja
Arbeitswunsch	nicht relevant	nicht relevant	ja

Anmerkung: (a) genauer Wortlaut der Fragen siehe Übersicht in Kapitel 4.1

bezeichnet wird.² Diese Methode wurde für Österreich im Rahmen einer Studie von Agenda Austria angewandt (Christl/Kucsera 2013). Für 2013 (neuere Werte nicht verfügbar) wird ein Wert von 230.000 für die verdeckte Arbeitslosigkeit berichtet. Eine andere Methode besteht darin, dass die Stille Reserve empirisch direkt durch Antworten der Befragten in Surveys ermittelt wird, die entsprechende Fragen zur Erwerbstätigkeit, der Arbeitssuche und der Verfügbarkeit enthalten, wie dies bei der Europäischen Arbeitskräfteerhebung (EU-LFS) der Fall ist. Auf diese zweite Methode greifen Eurostat (Eurostat-Pressestelle 2015), die International Labour Organization (ILO) (Gammarano 2017) oder die Statistik Austria (2021d) zurück. Auch in diesem Aufsatz wird dieser Zugang gewählt.

2.2 Stille Reserve in Österreich

Grundlage der Schätzung der Stillen Reserve durch die Statistik Austria ist die internationale Definition der Arbeitslosigkeit. Entsprechend dieser gilt eine Person als „arbeitslos“, wenn sie nicht erwerbstätig ist, in der Referenzwoche (i. d. R. die Befragungswoche) und in den drei vorausgehenden Wochen eine Arbeit gesucht hat und eine Stelle innerhalb der nächsten zwei Wochen annehmen kann (Knittler 2017). Es müssen somit drei Bedingungen erfüllt sein, um als arbeitslos zu gelten (siehe Übersicht 1): (1.) keine Erwerbstätigkeit im Referenzzeitraum, wobei eine Stunde erwerbstätig ausreicht, um als erwerbstätig zu gelten, (2.) aktive Arbeitssuche, wobei die Arbeitssuche nicht notwendigerweise über das AMS laufen muss, und (3.) unmittelbar für den Arbeitsmarkt verfügbar, ein Stellenantritt ist innerhalb von zwei Wochen möglich und es besteht ein grundsätzlicher Arbeitswunsch.

Bei der Definition der Stillen Reserve wird die Bedingung der Arbeitssuche gestrichen (siehe Übersicht 1). Die Stille Reserve umfasst demnach Personen, die nicht erwerbstätig sind und innerhalb von zwei Wochen eine Stelle antreten können, aber nicht nach Arbeit suchen. Als zusätzliche Bedingung wird ein grundsätzlicher Arbeitswunsch hinzugenommen.

Zur Schätzung der Zahl der Personen in der Stillen Reserve wird der Mikrozensus (MZ) verwendet, der Teil der Europäischen Arbeitskräfteerhebung ist (European Labour Force Survey, EU-LFS). Statistik Austria veröffentlicht Daten zur Stillen Reserve in den jährlichen Berichten zur Arbeitsmarktsituation (Statistik Austria 2021c) und stellt Daten auf der Website zur Verfügung³.

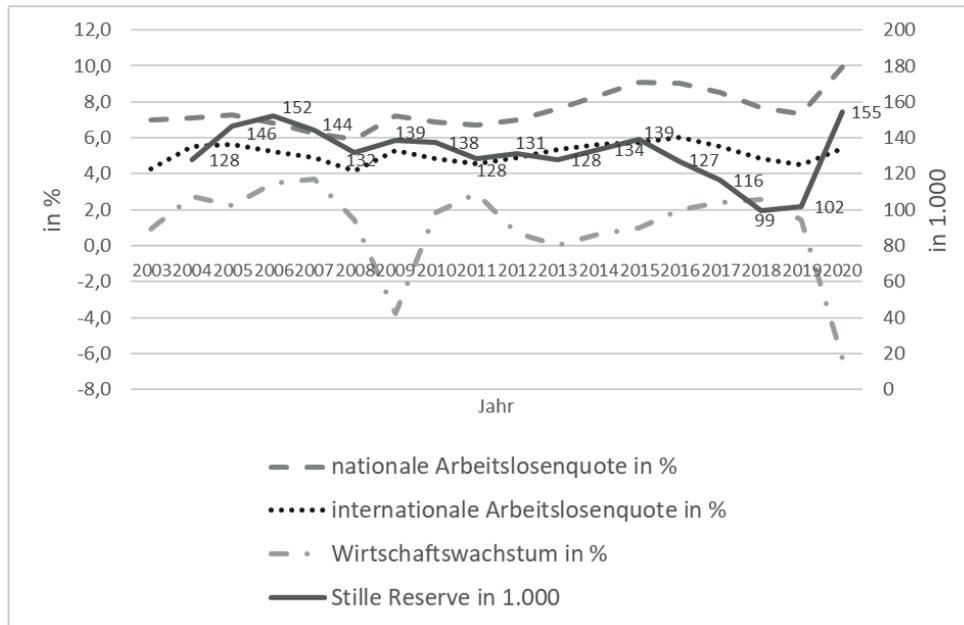
Im Jahr 2004 gehörten 128.000 Personen der Stillen Reserve an. Die Zahl stieg dann bis 2006 auf 152.000 Personen an und begann anschließend auf 132.000 zu sinken. In der Wirtschaftskrise 2008/09 kam es zu einem leichten Anstieg. Die Zahl reduzierte sich anschließend. Ein deutlicher Rückgang lässt sich ab 2016 beobachten, 2018 wurde erstmals ein Wert unter 100.000 erreicht. Die Entwicklung ist ähnlich zu der für Deutschland von Fuchs und Weber (2021) berichteten. Die Covid-Pandemie führte dann im Jahr 2020 zu einem massiven Anstieg auf 155.000.

In die Abbildung 1 wurden zusätzlich das Wirtschaftswachstum und die Arbeitslosenquoten entsprechend nationaler und internationaler Definition eingetragen. Gut erkennbar ist ein paralleler Verlauf und damit ein Zusammenhang mit diesen Indikatoren der Wirtschaftsentwicklung im Einklang mit der Fachliteratur (s. o.). Sinkt das Wirtschaftswachstum, steigt

³ Statistik Austria hat einen Relaunch der Homepage vorgenommen. Wir zitieren die von uns verwendete alte Homepage und verweisen im Literaturverzeichnis – sofern die Daten verfügbar sind – auf die neue Homepage. Die von uns verwendeten Daten sind beim Erstautor erhältlich. Eventuelle Abweichungen zur neuen Homepage wurden nicht geprüft.

² Allerdings werden auch unter dem Begriff der verdeckten Arbeitslosigkeit unterschiedliche Gruppen erfasst. Nach Fuchs und Weber (2008) umfasst die Gruppe auch subventionierte Arbeitsplätze.

Abbildung 1: Stille Reserve, Arbeitslosigkeit und Wirtschaftswachstum



Quelle: Diverse Statistiken der Statistik Austria (Statistik Austria 2021a, 2021b, 2021d, 2021e), eigene Berechnungen
Anmerkungen: Wirtschaftswachstum zu Vorjahrespreisen, Stille Reserve und Arbeitslosenquoten beziehen sich auf die 15- bis unter 65-Jährigen.

die Stille Reserve ($r=-0,549$, $p(\text{einseitig})=0,011$). Für die nationale Arbeitslosenquote ergibt sich ebenfalls eine signifikante gleich gerichtete, allerdings etwas schwächere Korrelation ($r=0,419$, $p(\text{einseitig})=0,047$), die für die internationale Arbeitslosenquote in der Tendenz statistisch nachweisbar ($r=0,361$, $p(\text{einseitig})=0,077$) ist. Grafisch erkennbar ist ferner, dass die Stille Reserve im Zeitverlauf stärkeren Schwankungen ausgesetzt ist als die Arbeitslosenquote, was darauf zurückzuführen ist, dass sie von weiteren Makrofaktoren bestimmt wird (Fuchs/Weber 2021).

2.3 Zusammensetzung der Stillen Reserve in Österreich

Über die sozialstrukturelle Zusammensetzung und die Gründe für die Zugehörigkeit zur Stillen Reserve ist für Österreich wenig bekannt. Entsprechend dem Forschungsstand zum DWE (s. o.) kann vermutet werden, dass auch in Österreich Entmutigung ein wichtiger Grund ist. Ursache dafür können individuelle Erfahrungen (z. B. Langzeitarbeitslosigkeit) und negative Einschätzungen der Arbeitsmarktchancen sein. Auch eine bestehende Krankheit und Behinderung kann Grund für diese Entmutigung sein.

Ein anderer Grund, dass trotz unmittelbarer Verfügbarkeit keine Stelle gesucht wird, könnte darin

liegen, dass eine Suche aus (nicht-ökonomischen) Gründen gar nicht möglich ist, da etwa andere Verpflichtungen bestehen. Insbesondere zu nennen sind hier Betreuungsaufgaben, auf die in der Literatur (s. o.) mehrfach verwiesen wird. Eine Stellensuche kann hier unterbleiben, weil keine alternativen Betreuungsmöglichkeiten verfügbar sind.

Es kann aber auch der Fall sein, dass eine Suche nicht erforderlich ist, da man finanziell und sozial abgesichert ist, z. B. durch den Bezug einer Rente, aber bereit wäre, im geringen Umfang erwerbstätig zu sein, wenn sich die Gelegenheit ergibt. Dieses Motiv kann auch auf Schüler*innen und Studierende zutreffen, insbesondere dann, wenn eine Ausbildung fortgeführt oder aufgenommen wird, da keine adäquate Arbeitsstelle gefunden wurde. Umgekehrt kann es aber auch sein, dass Personen in Rente oder in Ausbildung angeben, „objektiv“ verfügbar zu sein, aber ein entsprechendes Angebot ausschlagen würden.

Eine Stellensuche kann auch nicht erforderlich sein, wenn eine Zusage zu einer Wiederbeschäftigung („Recall“) vorliegt (Eppel/Horvath/Mahringer/Fuchs/Haas 2013). Eine Suche kann auch vorübergehend eingestellt worden sein, da viele Bewerbungen laufen und die Person auf (positive) Rückmeldungen wartet.

Aus den bisherigen Ausführungen lässt sich ableiten, dass unterschiedliche Gründe für die Zugehörig-

Tabelle 1: Bestand offener Stellen im zweiten Quartal 2021 nach Wirtschaftsbereich

Wirtschaftszweig (Nace08)	absolut	in %
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	27272	28,5
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	15.386	16,1
Beherbergung und Gastronomie	10.866	11,3
Herstellung von Waren	10.673	11,1
Bau	9.835	10,3
Zwischensumme	74.032	77,3
Gesundheits- und Sozialwesen	4.923	5,1
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftl. und künstlerischen Dienstleistungen	3.760	3,9
Verkehr und Lagerei	3.183	3,3
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	2.727	2,8
Information und Kommunikation	1.605	1,7
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	1.323	1,4
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	880	0,9
Erziehung und Unterricht	870	0,9
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei	673	0,7
Grundstücks- und Wohnungswesen	461	0,5
Kunst, Unterhaltung und Erholung	436	0,5
Sonstige	336	0,4
Wasserversorgung; Abwasser-/Abfallentsorgung	326	0,3
Energieversorgung	186	0,2
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	88	0,1
Private Haushalte; Herst. u. Waren u. Dienstleistungen	18	0
Gesamt	95.827	100

Quelle: BaliWeb, eigene Berechnungen

keit zur Stillen Reserve ausschlaggebend sein können und es sich daher um eine heterogene Gruppe handelt.

Für die Gründe lässt sich weiter annehmen, dass sie mit unterschiedlichen sozialstrukturellen Merkmalen verknüpft sind. So ist beispielsweise die sogenannte Drehtürarbeitslosigkeit verbunden mit einer Wiedereinstellungszusage (Eppel et al. 2013) u. a. für die Bauwirtschaft charakteristisch. Daher ist es naheliegend, dass dieser Grund häufiger von Männern mit geringer bis mittlerer Bildung und mit Migrationshintergrund genannt wird. Umgekehrt werden Betreuungsaufgaben nach wie vor von Frauen wahrgenommen (Knittler 2019), sodass dieser Grund häufiger bei Frauen im mittleren Alter mit Betreuungspflichten beobachtbar sein wird, Teilhabe an (Aus-)bildungsangeboten als Grund lässt sich Fuchs und Weber (2021) folgend vor allem bei Jüngeren vermuten.

3. Offene Stellen in Österreich

Ob durch die Stille Reserve Nachfragerücken geschlossen werden könnten, hängt u. a. von den verfügbaren offenen Stellen ab. Daher wird vor dem Hintergrund der in der Einleitung skizzierten arbeitsmarktpolitischen Diskussion abweichend vom Ergebnisteil nachfolgend die rezente Arbeitsnachfrage für das zweite Quartal 2021 beschrieben, um einen ersten Einblick in die aktuelle Situation zu gewinnen, während sich die in diesem Artikel durchgeführten Analysen auf einen zurückliegenden Zeitraum mangels fehlender rezenter Daten in anderen Bereichen beziehen. Nach Wirtschaftszweigen ergibt sich mit 77,3 Prozent eine starke Konzentration der offenen Stellen auf fünf Branchen (siehe die ersten fünf Branchen in Tabelle 1).

Auch bei den Berufen mit den meisten offenen Stellen lässt sich eine ähnliche Konzentration feststel-

len. Auf die 15 häufigsten Berufe entfallen ebenfalls ca. 74 Prozent aller offenen Stellen (siehe Tabelle A1 im Anhang A). Es handelt sich dabei häufig um Hilfstätigkeiten. Bezüglich der Frage, inwiefern durch die Stille Reserve diese Nachfragerlücke geschlossen werden kann, lässt sich aufgrund der vermuteten heterogenen Zusammensetzung der Stillen Reserve einerseits und der Konzentration der offenen Stellen auf bestimmte Berufe und Bundesländer andererseits annehmen, dass nur ein geringer Teil der durch die offenen Stellen definierten Lücke durch die Stille Reserve geschlossen werden kann.

4. Datenbasis und methodisches Vorgehen

4.1 Datenbasis und Analysevariablen

Als Datenbasis für die empirischen Analysen werden zur Beantwortung der Forschungsfragen Daten des Mikrozensus und Daten zu offenen Stellen aus dem Informationssystem BaliWeb des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft für den Zeitraum 2016 bis 2020 verwendet. In die Mikrozensusanalyse einbezogen werden nur Personen im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahren). Daraus resultiert eine Datenbasis von $n=586.379$ Fällen. Bei den Daten des BaliWeb handelt es sich um eine Vollerhebung auf Basis der Registerdaten.

Zur Erfassung der Stillen Reserve wird das Konzept der Statistik Austria (siehe Übersicht 1 und 2) eingesetzt. Ergänzend zur Übersicht 1 sind in der Übersicht 2 auch die konkreten Fragen angeführt, die zur Berechnung der Stillen Reserve verwendet werden.

Einen Überblick über die weiteren für die Analysen auf Basis des Mikrozensus ausgewählten Variablen vermittelt Übersicht 3.

4.2 Datenanalyse

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurden univariate, bivariate und multivariate Analyseverfahren verwendet. Als uni- und bivariate Verfahren kamen Häufigkeitsauszählungen inklusive der aufgrund der jeweiligen Datenkonstellation geeigneten statistischen Tests zum Einsatz. Berechnet werden sowohl absolute als auch relative Häufigkeiten. Letztere können in Anlehnung an Fuchs und Weber (2021) als Stille-Reserve-Quote interpretiert werden. Sie setzen die Zahl der Personen S_k in der Stillen Reserve

einer Subgruppe k (z. B. Frauen) zur Gesamtzahl der Personen G_k mit diesen Merkmalen in Beziehung:

$$SQ_k = 100 \cdot S_k / G_k = \text{Stille-Reserve-Quote der Subgruppe } k \text{ in } \%$$

Zur Abschätzung der in der ersten Forschungsfrage angesprochenen Unterschätzung der Arbeitslosigkeit bei Vernachlässigung der Stillen Reserve wird ermittelt, um wie viel Prozentpunkte die Arbeitslosenquote steigen würde, wenn die Stille Reserve in die Berechnung einbezogen wird.

$$\Delta AQ = (AQ - AQ_w) = \text{Veränderung der Arbeitslosenquote in } \%$$

$$AQ = 100 \cdot \frac{A}{A+E} = \text{Arbeitslosenquote (internationale Definition) in } \%$$

$$AQ_w = 100 \cdot \frac{A+S}{A+S+E} = \text{um Stille Reserve erweiterte Arbeitslosenquote (international) in } \%, \text{ mit}$$

A =Zahl der Arbeitslosen,

S =Zahl der Personen in der Stillen Reserve und

E =Erwerbstätige.

Die Beurteilung der vermuteten Heterogenität der Gruppe der Stillen Reserve erfolgte auf Basis der Streuung der Antworten. Dazu wird der Index der qualitativen Variation (IQV) berechnet, der auf den Bereich von 0 bis 1 normiert ist:

Ein Wert von 0 bedeutet maximale Konzentration auf eine Kategorie, also fehlende Heterogenität, während ein Werte von 1 maximale Heterogenität bedeutet und dann ermittelt wird, wenn alle Kategorien mit gleich vielen Fällen besetzt sind.

$$IQV = \frac{1 - \sum_{i=1}^m p_i^2}{\frac{1}{m} \cdot (m-1)}$$

Zur Ermittlung des Zusammenhangs von Gründen und sozialstrukturellen Merkmalen wird eine Analyse latenter Klassen (Latent Class Analysis, LCA; Bacher/Vermunt 2010) durchgeführt, um einen kompakten Überblick zu erhalten. Als Klassifikationsmerkmale werden die Gründe für keine Arbeitssuche und sozialstrukturelle Merkmale verwendet. Zur Bestimmung der Clusterzahl K und der Cluster werden die Gründe und die sozialstrukturellen Merkmale einbezogen. Alle Variablen wurden als nominalskaliert betrachtet. Für K

Übersicht 2: Fragen zur Erhebung der für die Berechnung der Stillen Reserve erforderlichen Variablen

Merkmale	Fragestellung im Mikrozensus	Erforderliche Antwort für Stille Reserve
Erwerbstätigkeit (mindestens eine Stunde) in der Referenzwoche	Haben Sie von Montag, ... bis Sonntag, ... (Referenzzeitraum) zumindest eine Stunde als Unselbständige(r) oder Selbständige(r) gearbeitet? (a)	nein
Arbeitssuche in der Referenzwoche und den Wochen zuvor	Haben Sie von Montag, ... bis Sonntag, ... (Referenzzeitraum) Arbeit gesucht und sei es auch nur eine stundenweise Tätigkeit?	nein
Verfügbarkeit in den nächsten zwei Wochen	Hätten Sie von sich aus im Zeitraum von Montag (Datum erster Montag nach Referenzwoche) bis Sonntag (Datum zweiter Sonntag nach Ende der Referenzwoche) beginnen können zu arbeiten?	ja
Arbeitswunsch	Würden Sie grundsätzlich gerne arbeiten?	ja

Anmerkung: (a) Hauptfrage; so gelten z. B. auch Personen in Mutterschutz, Karenz- bzw. Kindergeldbezieher*innen mit aufrechtem Dienstverhältnis oder Personen, die aufgrund von Unfall oder Krankheit vorübergehend nicht arbeitsfähig sind, als erwerbstätig ebenso Personen, die sich in der Referenzwoche auf Urlaub befanden.

Übersicht 3: Analysevariablen aus dem Mikrozensus

Variablen	Operationalisierung / Ausprägung
Stille Reserve	Abgeleitete Systemvariable aus Erwerbstätigkeit, Stellensuche und Verfügbarkeit mit den Ausprägungen 1=ja und 0=nein
Gründe für keine Stellensuche	Fragebatterie mit 10 Gründen
Geschlecht	Frage mit den Ausprägungen 1=weiblich und 0=männlich
Alter	Altersangaben in Jahren zusammengefasst zu drei Ausprägungen: 1=15 bis 29 Jahre, 2=30 bis 49 Jahre, 3=50 bis 64 Jahre
Migrationshintergrund	Abgeleitete Variable mit den Ausprägungen 0=nein, 1=Erste Generation, 2=Zweite Generation
Abgeschlossene Schulbildung	Bildungsangaben zusammengefasst mit den Ausprägungen 1=maximal Pflichtschule, 2=Lehre/BMS, 3=Matura, 4=Hochschule
Gemeindegröße	Einwohner*innenzahl des Wohnorts zusammengefasst mit den Ausprägungen 1=bis 5.000 Einwohner*innen, 2=5.001 bis 50.000 Einwohner*innen, 3=50.001 bis 300.000 Einwohner*innen, 4=Wien
Bundesländer und Region	NUTS2- (Bundesländer) und NUTS1-Kodierung mit den Ausprägungen 1=Ostösterreich (Burgenland, Wien, Niederösterreich), 2=Südösterreich (Steiermark, Kärnten), 3=Westösterreich (Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg)
Partnerschaft	Zusammenleben mit einem Partner/einer Partnerin mit 1=ja und 0=nein
Kinder unter 15 Jahre im Haushalt	0=keine, 1=ein Kind, 2=2 Kinder, 3=3 Kinder und 4=4 und mehr Kinder
ISCO-Code des Vorberufs	Verwendet wird der 1-Steller und 2-Steller des ISCO-Codes (International Labour Organization, 2016)

Cluster wurde folgendes Modell mittels der Maximum-Likelihood-Methode geschätzt:

$$\ln(f(y,x)) = \sum_k f(y,x / \theta_k) \cdot p(k) \quad \text{mit}$$

$f(y,x)$ = gemeinsame Verteilungsfunktion der Gründe y und der Sozialstrukturmerkmale x

$f(y,x/\theta_k)$ = bedingte Verteilungsfunktion der Gründe y und der Sozialstrukturmerkmale x im Cluster k

$p(k)$ =Wahrscheinlichkeit des Auftretens von Cluster k .

Die bedingten Verteilungsfunktionen hängen ab von den Parametern θ_k . Im Falle von nominalskalierten Merkmalen sind dies die Auftrittswahrscheinlichkeiten der einzelnen Ausprägungen.

Die Bestimmung der Clusterzahl K erfolgte auf der Grundlage eines grafischen Scree-Tests für unterschiedliche Informationsmaße (BIC, AIC, AIC₃, CAIC; Bacher/Vermunt 2010). In dem Scree-Diagramm (siehe Abbildung A1 im Anhang) sind zwei Knickpunkte erkennbar, nämlich bei drei und fünf Clustern. Ausgewählt wurde für die weitere Analyse die Lösung mit fünf Clustern, da sie ein differenzierteres

und inhaltlich besser interpretierbares Bild bereitstellt. Zur Beschreibung wurden die Profilmittelwerte für die fünf Cluster in einem weiteren Schritt berechnet.

Zur Beantwortung der Forschungsfrage, in welchem Umfang die Stille Reserve zur Schließung einer Angebotslücke am Arbeitsmarkt beitragen könnte, wird ein „fiktives“ Matching aus Arbeitsangebot der Stillen Reserve und Arbeitsnachfrage vorgenommen. Ein erfolgreiches Matching wird dann angenommen, wenn das Bundesland, in dem eine Person der Stillen Reserve lebt, und der von ihr zuletzt ausgeübte Beruf mit dem gesuchten Beruf und dem Bundesland übereinstimmt. Die Zahl der fiktiv vermittelten Stellen im Beruf i im Bundesland j beträgt damit:

$$m_{ij} = \min(o_{ij}, s_{ij}) \text{ mit}$$

o_{ij} = Zahl der offenen Stellen im Beruf i und im Bundesland j und

s_{ij} = Zahl der Personen in der stillen Reserve im Beruf i und im Bundesland j

Für den Beruf werden die Berufsuntergruppen der ISCO-Klassifikation verwendet, also die ISCO-2-Steller. Da der zuletzt ausgeübte Beruf für Neueintritte nicht bekannt ist, wurde der Zusammenhang zwischen Beruf und Bildung für die bereits einmal Berufstätigen verwendet. Das heißt, es wurde angenommen, dass die Wahrscheinlichkeiten, für einen bestimmten Beruf qualifiziert zu sein, bei einem gegebenen Bildungsabschluss für Personen der Stillen Reserve, die bereits einmal erwerbstätig waren, identisch sind mit jenen für Personen der Stillen Reserve ohne berufliche Tätigkeit. Bezüglich der offenen Stellen war eine Überführung der Berufsbezeichnungen des AMS in die ISCO-Klassifikation erforderlich. Dafür wurde eine vom AMS zur Verfügung gestellte Korrespondenztabelle verwendet.⁴ Mitunter war eine eindeutige Zuordnung zu einem einzigen ISCO-Code nicht möglich. In diesem Fall wurde ein Beruf mehreren ISCO-Codes zugeordnet, wobei angenommen wurde, dass jede Zuordnung dieselbe Wahrscheinlichkeit besitzt.⁵

⁴ Diese Korrespondenztabelle wurde uns für das vom OeNB-Jubiläumsfonds geförderte Forschungsprojekt (Nr. 18231) „Geschlechterunterschiede beim beruflichen Wiedereinstieg“ vom AMS zur Verfügung gestellt, wofür an dieser Stelle nochmals herzlich gedankt sei. Das OeNB-Forschungsprojekt hat auch zu dieser Studie angeregt, da sie jene Personen der Stillen Reserve, die bereits einmal erwerbstätig waren, als einen Teil der potenziellen Wiedereinsteiger*innen betrachtete.

⁵ Anzumerken ist noch, dass durch die Verwendung der Berufsuntergruppen Unschärfen entstehen, so z. B.

Die Gesamtzahl der fiktiv vermittelten Stellen beträgt

$$M = \sum_{i=1}^p \sum_{j=1}^q m_{ij}$$

Zur Normierung wird die Zahl der fiktiv vermittelten Stellen in Beziehung zur Gesamtzahl der offenen Stellen gesetzt und mit 100 multipliziert:

$$M^* = 100 \cdot \frac{M}{O} = 100 \cdot \frac{\sum_{i=1}^p \sum_{j=1}^q m_{ij}}{\sum_{i=1}^p \sum_{j=1}^q o_{ij}}$$

Der Index M^* gibt an, in welchem Ausmaß offene Stellen durch die Stille Reserve (maximal) besetzt werden könnten. Angemerkt werden muss, dass das Matching sich nur auf die Anzahl der offenen Stellen bzw. der Personen in der Stillen Reserve bezieht. Das gewünschte Arbeitszeitausmaß der Personen und der Betriebe wird dabei nicht berücksichtigt.

4.3 Limitationen

Die vorliegende Untersuchung verwendet Daten aus dem Mikrozensus und damit Daten, die hohen Qualitätsansprüchen genügen (Gumprecht 2016; Knittler 2017). Es liegt eine sehr große Stichprobe mit einer hohen Beteiligungsrate vor, da eine gesetzliche Teilnahmepflicht besteht. Für 2020 betrug die Response-Quote beispielsweise 94,9 Prozent (Statistik Austria 2021c: 16). Der Fragebogen hat sich bewährt und enthält auch sehr umfassende Informationen zu wichtigen sozialstrukturellen Merkmalen, wie Bildung, Beruf, Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund usw., zur Erwerbssituation (Rechtsverhältnis, Arbeitszeit, berufliche Position, Branche, Dauer des Arbeitsverhältnisses usw.) und zur Arbeitssuche. So ist es zum Beispiel mit ihm – im Unterschied zu Registerdaten – möglich, die Gründe zu untersuchen, warum keine Stelle gesucht wird.

Trotz der sehr umfangreichen Informationen ergeben sich für unsere Fragestellungen Restriktionen. So können einzelne Gründe für eine fehlende Arbeitssuche, z. B. Krankheit und Arbeitsunfähigkeit oder Betreuungspflichten, nicht vertieft und weiter differenziert werden. Befragte können auch nur einen Grund nennen, obwohl in der Realität mehrere Gründe zutreffen können. Weitgehend fehlen Variablen zur sozialen Lage, sodass sich beispielsweise nicht beurteilen lässt,

bilden Köche und Küchenhilfe eine Berufsgruppe.

Tabelle 2: Stille Reserve in Österreich 2016 bis 2020 (in 1.000)

Merkmale	2016	2017	2018	2019	2020	Durchschnitt
Insgesamt (absolut in 1.000)	5.807,5	5.822,7	5.827,0	5.838,1	5.856,2	5.830,3
Stille Reserve (absolut in 1.000)	126,9	116,4	99,3	101,8	154,7	119,8
Quote (in % von Gesamt)	2,2%	2,0%	1,7%	1,7%	2,6%	2,1%
Erwerbstätige (absolut in 1.000)	4.142,7	4.185,3	4.241,1	4.280,2	4.224,0	4.214,6
Arbeitslose (absolut in 1.000)	269,6	247,3	219,5	204,1	243,0	236,7
Arbeitslosenquote (in %)	6,1%	5,6%	4,9%	4,6%	5,4%	5,3%
Erweiterte Arbeitslosenquote (in %)	8,7%	8,0%	7,0%	6,7%	8,6%	7,8%

Quelle: MZ 2016–2020, eigene Berechnungen, nur 15- bis unter 65-Jährige

Anmerkung: erweiterte Arbeitslosenquote=Arbeitslosenquote ergänzt um die Stille Reserve

wie viele Personen in der Stillen Reserve armutsgefährdet sind.

Möglich wäre mit dem Mikrozensus eine dynamische Betrachtung (z. B. Bacher et al. 2014), da ein Haushalt fünfmal an der Erhebung teilnimmt. Es könnte also beispielsweise untersucht werden, welchen Erwerbsstatus eine Person in den vier Folgequartalen hat, die in der Erstbefragung der Stillen Reserve angehört. Aus Platzgründen wurde von dieser Analyse in diesem Beitrag Abstand genommen.

Platzgründe waren auch mitausschlaggebend, warum nicht mehrere Matching-Varianten gerechnet wurden, in denen bestimmte Personengruppen ausgeschlossen werden. So hätte zum Beispiel eine Variante nach Ausschluss der Personen in der Stillen Reserve, die angaben, dass sie eine Aus- und Weiterbildung besuchen, gerechnet werden können mit dem Argument, dass es arbeitsmarktpolitisch sinnvoller ist, dass diese Personen zunächst ihre Ausbildung abschließen, da dies langfristig mit besseren Lebensverhältnissen verbunden ist. Ähnliche Überlegungen hätten für andere Gruppen angestellt werden können.

Bezüglich des Matchings bestehen neben den genannten Einschränkungen weitere Limitationen. Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass die Stille Reserve nicht mit dem Arbeitskräftepotenzial gleichzusetzen ist. Letzteres umfasst neben Arbeitslosen und der Stillen Reserve auch erwerbstätige Personen, die z. B. ihre Stunden aufstocken oder sich beruflich umorientieren möchten, sowie nichterwerbstätige Personen, die nicht unmittelbar verfügbar sind, aber in absehbarer Zeit, z. B. in einem oder zwei Monaten, verfügbar wären und bereits mit der Suche begonnen haben (arbeitsuchende Nichterwerbspersonen). Um eine Größenordnung zu verdeutlichen, seien folgende Zahlen angeführt: Im Jahr 2020 waren in Österreich rund 1,2 Mio. Arbeitnehmer*innen Teilzeit beschäftigt. Bei

9,3 Prozent der Teilzeitbeschäftigten ist dies unfreiwillig. Ein ähnlich hoher Anteil gibt an, keine Vollzeitstelle gefunden zu haben. Der Gruppe der arbeitssuchenden Nicht-Erwerbspersonen, die bei Fuchs und Weber mitanalysiert wird, gehörten im Jahr 2020 46.000 Personen an (eigene Berechnung auf Basis des MZ).

Analog dazu ist zu beachten, dass auch das Angebot an offenen Stellen unterschätzt wird. Die durch das AMS erfassten offenen Stellen decken nur einen Teil aller offenen Stellen ab. So z. B. berichtet Statistik Austria (2021c: 38f.) von 102.600 offenen Stellen im Jahr 2020, im Jahr 2019 betrug die Zahl 128.200. Beim AMS⁶ erfasst im Jahr 2020 waren dagegen 62.833 offene Stellen, im Jahr 2019 waren es 77.093. Die offenen Stellen des AMS decken damit etwa 60 Prozent aller offenen Stellen ab.

5. Ergebnisse

5.1 Zahl der Personen in der Stillen Reserve, Stille-Reserve-Quoten und modifizierte Arbeitslosenquote

Tabelle 2 berichtet über die quantitative Größe der Stillen Reserve im Untersuchungszeitraum von 2016 bis 2020. Im Jahr 2016 gehörten 127.000 Personen der Stillen Reserve an. Die Zahl ging dann bis 2018 zurück und blieb 2019 weitgehend konstant. Die Covid-Pandemie führte im Jahr 2020 zu einem massiven Anstieg auf 155.000.

Bezogen auf die Gesamtzahl der 15- bis unter 65-Jährigen ergeben sich Quoten von 1,7 bis 2,6 Prozent. Das heißt: Von 1.000 Personen im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahren) gehören abhängig vom Analysejahr 17 bis 26 Personen der Stillen Reserve an.

⁶ Ergebnisse einer Abfrage am 12.3.2022 in amis, der Nachfolgedatenbank von BaliWeb.



Nach sozialstrukturellen Merkmalen aufgedgliedert (siehe Tabelle A2 im Anhang A), treten im Vergleich zur Durchschnittsquote von 2,1 Prozent besonders hohe Quoten (gereiht nach Größe) auf in der ersten Zuwanderungsgeneration (3,3 %), bei geringer Bildung (maximal Pflichtschule 3,3 %), bei vier und mehr Kindern im Haushalt (3,3 %), in Wien (3,0 %), bei 15 bis 29-Jährigen (2,9 %), in der zweiten Zuwanderungsgeneration (2,6 %) und bei drei Kindern (2,6 %).

Umgekehrt werden geringe Quoten ausgewiesen bei einem Hochschulabschluss (1,5 %), für Oberösterreich (1,6 %), bei einer Lehre (inklusive Berufsbildende Mittlere Schule, BMS, 1,6 %), bei keinen Kindern im Haushalt (1,6 %), bei 30- bis 49-Jährigen (1,6 %), in Vorarlberg (1,7 %), in Gemeinden bis 5.000 Einwohner*innen (1,7 %) und in Niederösterreich (1,7 %).

Multivariat (Ergebnisse hier nicht abgebildet) zeigt sich, dass dem Migrationshintergrund der stärkste, dem Alter der zweitstärkste und der Bildung der drittstärkste Einfluss zukommt. Es folgt das Bundesland, die Partnerschaft, das Geschlecht und die Kinderzahl. Die Gemeindegröße spielt keine Rolle. Der bivariate Zusammenhang wird durch andere Variablen erklärt.

In den Befunden zum Migrationshintergrund, der Bildung und nach Bundesland bilden sich bekannte Zusammenhänge aus der Arbeitsmarktforschung (Bacher/Tamesberger/Leitgöb/Lankmayer 2013; Moser/Lindinger/Hannes 2016) ab, denen zufolge Personen mit geringer Bildung und Migrationshintergrund ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko haben. Auch das höhere Risiko der jungen Menschen stimmt mit der Arbeitslosigkeitsforschung überein (Dietrich 2013). Abweichend davon weisen ältere Personen ein geringeres Risiko auf, als aufgrund der Arbeitslosigkeitsforschung (Eppel/Famira-Mühlberger/Horvath/Huemer/Mahringer 2018) zu erwarten wäre. Es liegt zwar über jenem der 30- bis 49-Jährigen, ist aber deutlich geringer als bei den Jüngeren. Die Ursache hierfür liegt vermutlich darin, dass ein bestimmter Anteil der Personen dieser Altersgruppe bereits in Pension ist und dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung steht. Zum Ausdruck kommen in der unterschiedlichen Betroffenheit auch Vereinbarkeitsprobleme mit der Kinderbetreuung (Knittler 2019).

Die hier berichteten Unterschiede in den Quoten stimmen relativ gut mit Fuchs und Weber (2021) überein, obwohl diese eine andere Schätzmethode verwenden. Die Autoren berichten auch für Deutschland keine bzw. nur geringe Geschlechterunterschiede, eine

stärkere Betroffenheit der migrantischen Bevölkerung und einen u-förmigen Zusammenhang mit dem Alter.

Untersucht man die Unterschätzung der Arbeitslosenquote durch die Nichtberücksichtigung der Stillen Reserve, so zeigt sich, dass die Arbeitslosenquote um 2,1 bis 3,2 Prozentpunkte unterschätzt wird. Das ist ein beträchtlicher Wert. Der höchste Wert tritt für das Coronajahr 2020 auf, in dem auch die Stille Reserve deutlich stieg. Die aufgrund der internationalen Definition ermittelte Arbeitslosenquote von 5,4 Prozent trägt der schwierigen wirtschaftlichen Situation nicht ausreichend Rechnung. Werden die Personen der Stillen Reserve miteinbezogen, erhöht sich die Arbeitslosigkeit auf 8,6 Prozent.

5.2 Sozialstrukturelle Zusammensetzung und Gründe für die Zugehörigkeit zur Stillen Reserve

Im vorausgehenden Abschnitt wurde die Stille Reserve insgesamt und für einzelne Subgruppen betrachtet und es wurden Quoten berechnet, die ein Bild über die Betroffenheit vermitteln. Dieses Kapitel konzentriert sich ausschließlich auf die Gruppe der Stillen Reserve und betrachtet Unterschiede und Gemeinsamkeiten innerhalb dieser.

Befragt nach den Gründen (siehe Tabelle 3), warum keine Stelle gesucht wird, antwortet ein Viertel der Personen, dass sie sich in einer schulischen oder beruflichen Ausbildung befinden. Diese ist möglicherweise nur zweite Wahl und die betreffenden Personen wären vermutlich bereit zu arbeiten, wenn ihnen eine Stelle angeboten werden würde.

An zweiter Stelle folgt die Möglichkeit einer Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz. Sie trifft auf ein Fünftel der Personen in der Stillen Reserve zu. Es folgen als weitere Gründe „Ruhestand“, „Andere persönliche oder familiäre Umstände“ sowie „Andere Gründe“. Welche Gründe sich hinter der letzten Kategorie verbergen, ist nicht bekannt. Bezüglich des Anteils des Ruhestandes sei nochmals darauf hingewiesen, dass in die MZ-Analysen nur Personen im erwerbsfähigen Alter von 15 bis unter 65 Jahren einbezogen wurden.

Die in der ökonomischen Literatur (siehe Abschnitt 2) genannte Entmutigung spielt mit 2,7 Prozent nur eine untergeordnete Rolle. Nicht ausgeschlossen werden kann, dass entmutigte Personen in ihrer Antwort auf die Restkategorie ausgewichen sind, sodass ihr tatsächlicher Anteil höher ist. Ebenfalls von etwas geringerer Bedeutung als erwartet werden Betreuungsaufgaben von sieben Prozent der Befragten genannt.

Tabelle 3: Gründe für keine Arbeitssuche nach Befragungsjahr (Spaltenprozente)

Grund für keine Arbeitssuche	Befragungsjahr					Gesamt
	2016	2017	2018	2019	2020	
Schulische oder berufliche Ausbildung	24,5	25,7	23,4	27,1	22,8	24,6
Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz	18,5	18,4	19,5	18,1	24,3	20,0
Aus anderen Gründen	11,2	13,5	12,6	12,7	13,9	12,8
Andere pers. oder fam. Umstände (haushaltsführend)	9,8	9,2	14,0	13,3	12,8	11,8
Ruhestand	13,8	12,8	12,1	11,8	8,4	11,6
Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene betreuen	9,7	8,8	6,5	5,7	4,5	7,0
Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit	5,9	5,5	6,6	6,3	5,6	5,9
Warten auf Resultate früherer Schritte zur Arbeitssuche	3,4	3,4	3,1	3,2	4,5	3,6
Sie glauben, dass es keine geeignete Arbeit für sie gibt	3,1	2,7	2,2	1,8	3,3	2,7
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	1.950	1.787	1.525	1.562	2.375	9.199
IQV	0,956	0,950	0,953	0,942	0,943	0,951

Chi²=183,8; Cramers V=0,07; p(2-seitig)=0,000

Quelle: MZ 2016–2020, eigene Berechnungen, nur 15- bis unter 65-Jährige, die der Stillen Reserve angehören. Anmerkungen: Es konnte nur ein Grund genannt werden. Bei der Signifikanzprüfung wurde der Designeffekt des Stichprobenplans des Mikrozensus (Bacher/Tamesberger 2011) berücksichtigt. Er wurde für die Analyse mit 1,3 geschätzt. Fallzahlen geben die effektive Stichprobengröße wieder.

Differenziert nach Jahren (siehe Tabelle 3) lassen sich Verschiebungen erkennen. In den Jahren 2016 bis 2020 lässt sich eine Abnahme eines Ruhestandes als Grund beobachten. Ebenfalls prozentuell abgenommen haben Betreuungsverpflichtungen. Umgekehrt lässt sich ab 2018 ein Anstieg der persönlichen und familiären Gründe nennen. Im Coronajahr 2020 lässt sich allgemein eine signifikante Zunahme von arbeitsmarktrelevanten Gründen feststellen. Deutlich häufiger genannt werden in Aussicht gestellte Rückkehrmöglichkeiten. Auch bei dem Grund „Warten auf Resultate früherer Schritte der Stellensuche“ ist eine Zunahme gegenüber den Vorjahren zu erwähnen, ebenso zeigt sich bei der Entmutigung ein Anstieg.

Bereits aus den bisherigen Ausführungen ist ersichtlich, dass es sich bei der Stillen Reserve um eine heterogene Gruppe handelt, da die berichteten Gründe breit streuen. Dieses Bild bestätigt auch der Index der qualitativen Variation, der mit Werten über 0,94 nahe beim maximalen Wert von 1,0 liegt.

Eine Analyse der sozialstrukturellen Merkmale bestätigt dies (Tabelle A2 im Anhang A). Sozialstrukturell zeigt sich, dass etwa die Hälfte der Personen der Stillen Reserve weiblich ist. Mehr als ein Drittel gehören der ersten Zuwanderungsgeneration an. Vertreten sind alle Altersgruppe, allerdings besteht mit 37 Prozent eine leichte Konzentration auf die Gruppe der bis unter

30-Jährigen. Personen der Stillen Reserve leben ebenfalls in Gemeinden bzw. Städten unterschiedlicher Größe, fast ein Drittel hat aber Wien als Wohnort. Beinahe zwei Drittel leben in einer Partnerschaft, etwas über ein Viertel lebt mit Kindern.

Mittels der durchgeführten latenten Klassenanalyse konnten auf Grundlage der Gründe für keine Stellensuche und der sozialstrukturellen Merkmale fünf Cluster ermittelt werden, die typische Fälle von Personen der Stillen Reserve abbilden (siehe Tabelle 4). Das erste Cluster umfasst Personen in schulischer oder beruflicher Ausbildung. Es handelt sich dabei überwiegend um Personen ohne Migrationshintergrund, die zwischen 15 und 29 Jahre alt sind. Sie haben entweder eine Pflichtschule abgeschlossen oder die Matura. Bei diesem Cluster handelt es sich – was aber weiter zu untersuchen wäre – möglicherweise um junge Erwachsene, die nach der Pflichtschule oder nach der Matura lieber eine Lehre machen oder arbeiten würden, aber keine entsprechende Stelle finden. Cluster zwei wird von Personen gebildet, die sich im Ruhestand befinden, aber bereit wären zu arbeiten. Sie sind 50 Jahre alt oder älter und haben zumeist keinen Migrationshintergrund. Erwähnenswert ist für dieses Cluster noch, dass ein beträchtlicher Anteil eine mittlere Bildung aufweist. Nicht bekannt ist leider, inwieweit gesundheitliche Gründe für den



Tabelle 4: Ergebnisse einer latenten Klassenanalyse von Gründen für keine Stellensuche und sozialstrukturellen Merkmalen

Cluster	in %	Beschreibung
C1	23,3	Personen in schulischer oder beruflicher Ausbildung, überwiegend kein Migrationshintergrund (70,2%), Pflichtschulabschluss (39,4%) oder Matura (44,3%), 15 bis 29 Jahre alt (99,8%)
C2	16,9	Personen im Ruhestand, 50 bis 64 Jahre alt (99,2%), zumeist kein Migrationshintergrund (88,4%), erwähnenswert: BMS/Lehre (58,9%)
C3	16,1	Personen mit Rückkehrmöglichkeit auf den Arbeitsplatz, männlich (71,9%), überwiegend kein Migrationshintergrund (68,5%), überwiegend mittlere Bildung (Lehre oder BMS, 67,3%), erwähnenswert: Gemeindegröße bis 5.000 Einwohner*innen (53,5%)
C4	9,6	Personen mit Betreuungspflichten, überwiegend Frauen (99,0%), 30 bis 49 Jahre alt (72,4%), Alter der Kinder streut zwischen 0 und 15 Jahren, erwähnenswert: Angehörige der Ersten Zuwanderungsgeneration (58,6%)
C5	34,1	Personen mit unterschiedlichen Gründen, „andere Gründe“ treten mit 29,7% am häufigsten auf, erwähnenswert: Personen gehören häufiger der Ersten Zuwanderungsgeneration an (55,5%)
Gesamt	100	N=9.200

Quelle: MZ 2016–2020, eigene Berechnungen, nur 15- bis unter 65-Jährige, die der Stillen Reserve angehören.

Anmerkungen: Zugrundeliegende Ergebnisse sind im Anhang A dokumentiert (siehe Abbildung A1 und Tabelle A3). Zur Interpretation: relevant bzw. bedeutsam=Anteil über 65 %, erwähnenswert=Anteil von über 53 % und charakteristisch für maximal bis zu drei Cluster.

frühen Ruhestand verantwortlich sind. Das Cluster drei besteht aus Personen mit einer Rückkehrmöglichkeit. Für sie ist charakteristisch, dass sie männlich sind, eher keinen Migrationshintergrund haben und zumeist eine mittlere Ausbildung abgeschlossen haben. Erwähnenswert ist noch, dass sie häufig in kleinen Gemeinden bis 5.000 Einwohner*innen leben. Cluster vier repräsentiert Personen mit Betreuungspflichten. Es handelt sich hier fast ausschließlich um Frauen im mittleren Alter, deren Kinder zwischen 0 und 15 Jahren alt sind. Erwähnenswert ist, dass mehr als die Hälfte der Ersten Zuwanderungsgeneration angehören.

Cluster fünf umfasst Personen mit unterschiedlichen Gründen. Für sie sind sozialstrukturell keine besonderen Abhängigkeiten erkennbar. Erwähnenswert ist, dass etwas mehr als die Hälfte der Personen aus der Ersten Zuwanderungsgeneration kommen.

Charakteristisch für die Cluster ohne Betreuungspflichten ist ferner, dass Kinder zwischen 0 und unter 15 Jahren in den Haushalten fast gänzlich fehlen.

Liest man die Ergebnisse dahingehend, welche sozialstrukturellen Merkmale zur Beschreibung der Cluster bedeutsam sind, so stechen Migrationshintergrund (relevant für drei Cluster, für zwei weitere erwähnenswert), das Alter (relevant für drei Cluster) und die abgeschlossene Bildung (relevant für zwei Cluster und für ein Cluster erwähnenswert) hervor. Das Geschlecht ist für zwei Cluster besonders relevant. Auch bivariat sind die genannten Zusammenhänge erkennbar (siehe Tabellen A2 im Anhang

A). Zwischen sozialstrukturellen Merkmalen und Gründen für die Zugehörigkeit zur Stillen Reserve bestehen statistisch nachweisbare Zusammenhänge. Allerdings liegt ein relativ großes „Restcluster“ von anderen Gründen vor, das sozialstrukturell schwer fassbar ist.

5.3 Schulische und berufliche Qualifikationen

Die Bildungsabschlüsse der Personen der Stillen Reserve reichen von keinem Abschluss bis hin zum Abschluss eines Doktorats (siehe Tabelle 5). Über maximal einen Pflichtschulabschluss verfügen 29 Prozent. 26 Prozent bringen einen Lehrabschluss mit, weitere zehn Prozent den Abschluss einer mittleren Ausbildung. Eine Matura können 22 Prozent vorweisen, einen Hochschulabschluss zwölf Prozent. Ein kleiner Teil (2 %) hat eine Meister- oder Werkmeisterausbildung abgeschlossen.

Etwas mehr als drei Viertel (76 %) der Personen der Stillen Reserve haben bereits einmal gearbeitet. Bei 45 Prozent liegt die letzte Beschäftigung maximal sechs Monate zurück, bei weiteren neun Prozent zwischen sieben und zwölf Monaten. Damit liegt bei 46 Prozent die Beschäftigung bereits über ein Jahr zurück, wobei auffallend ist, dass ein sehr hoher Anteil von insgesamt 19 Prozent aller jemals Beschäftigten der Stillen Reserve bereits über fünf Jahre keine berufliche Tätigkeit ausgeübt hat.

Betrachtet man die letzte berufliche Tätigkeit (siehe Tabelle 6), so entfallen 24 Prozent auf Dienstleistungsberufe und Verkäufer*innen. Innerhalb dieser



Tabelle 5: Bildungsabschlüsse der Personen der Stillen Reserve

Bildungsabschluss	absolut	in %
Maximal Pflichtschule	2.632	28,6
Lehre	2.394	26,0
Berufsbildende mittlere Schule	945	10,2
Matura	1.977	21,5
Hochschule	1.097	11,9
Meister- oder Werkmeisterprüfung	155	1,7
Gesamt	9.200	100

Quelle: MZ 2016–2020, eigene Berechnungen, nur 15- bis unter 65-Jährige, die der Stillen Reserve angehören.
Anmerkungen: Fallzahlen entsprechen der effektiven Stichprobengröße. IQV=0,935

Tabelle 6: Zuletzt ausgeübte berufliche Tätigkeit (ISCO-08-Klassifikation)

Zuletzt ausgeübte berufliche Tätigkeit	absolut	in %
Angehörige der regulären Streitkräfte	18	0,3
Führungskräfte	163	2,6
Akademische sowie vergleichbare Berufe	671	10,8
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	761	12,3
Bürokräfte und verwandte Berufe	516	8,3
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	1.491	24,0
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	178	2,9
Handwerksberufe und verwandte Berufe	970	15,6
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	422	6,8
Hilfsarbeitskräfte	1.009	16,3
Gesamt	6.200	100

Quelle: MZ 2016–2020, eigene Berechnungen, nur 15- bis unter 65-Jährige, die der Stillen Reserve angehören und bereits einmal erwerbstätig waren.

Anmerkung: Fallzahlen entsprechen der effektiven Stichprobengröße.

Umfasst eine Hauptberufsgruppe (ISCO-1-Steller) mehr als fünf Prozent der Fälle, werden die häufigsten Unterberufsgruppen (ISCO-2-Steller) genannt. IQV für Hauptgruppen=0,946.

Hauptgruppe übten 46 Prozent personenbezogene Dienstleistungen (z. B. Frisör*in) aus oder waren im Verkauf tätig (40 %). Jeweils 16 Prozent waren als Hilfskräfte in unterschiedlichen Bereichen (Reinigung, Bau, Produktion) oder in Handwerksberufen oder verwandten Berufen tätig. Innerhalb der Handwerksberufe und verwandten Berufen weisen Bau- und Ausbaufachkräfte einen hohen Anteil aus. Etwa zwölf Prozent waren als Techniker*innen oder in gleichrangigen Berufen tätig. Der Anteil von Personen mit akademischen Berufen beträgt elf Prozent. Unter ihnen befinden sich fast alle Studienrichtungen sowie Lehrkräfte. Alle anderen Berufsgruppen haben Werte unter zehn Prozent. Auf Bürokräfte entfallen acht Prozent. Der Index der qualitativen Variation nimmt einen Wert von 0,946 an und liegt nahe beim Maximum von 1,00.

5.4 Ergebnisse des fiktiven Matchings

Tabelle 7 fasst die Ergebnisse des fiktiven Matchings zusammen. Abhängig vom betrachteten Jahr könnten 65 bis 84 Prozent der offenen Stellen besetzt werden, wobei aber nochmals darauf hingewiesen sei, dass dies nur unter den getroffenen (idealen) Annahmen gilt. Diese wären u. a.: keine Benachteiligung durch Alter und längere Unterbrechung sowie uneingeschränkte Mobilität innerhalb eines Bundeslandes. Ein höherer Deckungsgrad wird in wirtschaftlich schwachen Zeiten erreicht, wie im Jahr 2016 und vor allem im Coronajahr 2020. Dies ist dadurch bedingt, dass es in solchen Zeiten weniger offene Stellen gibt.

Die Annahme, dass aufgrund der heterogenen Zusammensetzung der Stillen Reserve nur ein geringer

Tabelle 7: Ergebnisse des fiktiven Matchings

Jahr	2016	2017	2018	2019	2020
Offene Stellen in 1.000	40,3	56,9	71,5	77,1	62,8
Stille Reserve in 1.000	126,9	116,4	99,3	101,8	154,7
Zahl der Matchings in 1.000	33,0	43,2	46,2	52,0	52,6
Matching in % der offenen Stellen	81,9	76,1	64,5	67,5	83,7
Matching in % der Stillen Reserve	26,0	37,2	46,5	51,1	34,0

Quellen: MZ 2016–2020 für die Stille Reserve, nur 15- bis unter 65-Jährige; BaliWeb für offene Stellen

Anmerkungen: Annahmen des Matchings: perfekte Übereinstimmung bzgl. Bundeslandes und Berufsgruppe (ISCO-2-Steller), keine Benachteiligung bezüglich Alter und Länge der Unterbrechung. Schätzung der Berufsgruppen bei Neueintritten aufgrund des statistischen Zusammenhangs von Bildungsabschluss und Berufsgruppe. Für die Absolutzahlen werden gerundete Werte angeführt, die Prozentsätze wurden aufgrund der nicht gerundeten Absolutzahlen berechnet.

Teil der offenen Stellen besetzt werden kann, lässt sich wegen der relativ hohen Prozentsätze, die beim Matching erzielt werden, somit nicht bestätigen, wenn von idealen Bedingungen ausgegangen wird. Erklärbar ist dieses Ergebnis dadurch, dass einerseits aufseiten der offenen Stellen der Anteil an Hilfstätigkeiten hoch ist und auch andererseits viele Personen aus der Stillen Reserve nur über geringe Qualifikationen verfügen. Zu beachten ist ferner, dass das Vorgehen zu einer Überschätzung führt, da mit Berufsobergruppen gerechnet sowie uneingeschränkte Mobilität innerhalb eines Bundeslandes angenommen wurde. Bei einer feineren Untergliederung der Berufe und/oder der Verwendung von Bezirken hätten sich geringere Werte ergeben, wobei sich dann z. B. das Problem gestellt hätte, die Ähnlichkeit von Berufen oder von Bezirken zu berücksichtigen. Auch weitere Limitationen sind zu beachten (s. o.).

Aber selbst in den wirtschaftlich guten Jahren, wie 2017 und 2018, erhalten nicht alle Personen der Stillen Reserve eine Stelle. Der Anteil der Personen der Stillen Reserve, dem eine offene Stelle zugeordnet wird, streut zwischen 26 und 51 Prozent. Der in den wirtschaftlich besseren Jahren höhere Prozentsatz ist darauf zurückzuführen, dass in diesen Phasen einerseits weniger Personen der Stillen Reserve angehören und andererseits mehr offene Stellen verfügbar sind.

6. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Das Phänomen der Arbeitslosigkeit bildet einen Schwerpunkt der Arbeitsmarktpolitik und -forschung. Zunehmend werden aber in der internationalen Fachliteratur die Schwächen dieser Fokussierung erkannt und eine Erweiterung der Betrachtungsweise wird empfohlen, um das Arbeitskräftepotenzial

adäquater abbilden zu können. Eine wichtige Personengruppe, der mehr Beachtung geschenkt werden sollte, bildet die sogenannte Stille Reserve. Diese Gruppe hat auch bereits auf nationaler als auch auf europäischer und internationaler Ebene Eingang in die Arbeitsmarktstatistik gefunden. Im Unterschied zur internationalen Forschung, wo in jüngster Zeit wichtige Arbeiten zu dieser Gruppe veröffentlicht wurden, fehlt für Österreich systematische Forschung bezüglich Umfang, Struktur, Gründen und vorhandenen Qualifikationen. Die Schließung dieser Forschungslücke war das Ziel dieses Aufsatzes.

Für die empirische Analyse wurde die von der Statistik Austria vorgeschlagene Operationalisierung der Stillen Reserve aufgegriffen. Entsprechend diesem Vorschlag gehört eine Person dann der Stillen Reserve an, wenn sie aktuell nicht erwerbstätig ist, innerhalb von zwei Wochen eine Stelle antreten könnte, aber in den letzten vier Wochen nicht aktiv eine Stelle suchte. Als Datenbasis diente der Mikrozensus für die Jahre 2016 bis 2020.

Die Ergebnisse zur Beantwortung der Forschungsfragen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. Die Stille Reserve stellt eine relevante arbeitsmarktpolitische Größe dar. Ihr gehören in dem Analysezeitraum – abhängig von der wirtschaftlichen Entwicklung – 100.000 bis 155.000 Personen an. Die Covid-Pandemie führte zu einem deutlichen Anstieg im Jahr 2020. Die Vernachlässigung der Stillen Reserve führt zu einer deutlichen Unterschätzung der Arbeitslosenquote, insbesondere in Krisenzeiten würde sich durch eine Einbeziehung der Stillen Reserve in die Berechnung der Arbeitslosenquote ein „realistischeres“ Bild der Betroffenheit ergeben.

2. Die Quoten der Betroffenheit (Stille-Reserve-Quoten) nach Subgruppen variieren zwischen 1,5 und 3,4 Prozent.
3. Die Personen der Stillen Reserve stellen eine heterogene Gruppe dar. In Verbindung mit sozialstrukturellen Merkmalen lassen sich für die erfragten Gründe fünf Typen unterscheiden: (1) Personen in schulischer und beruflicher Ausbildung, (2) Personen im Ruhestand, (3) Personen mit einer Beschäftigungszusage für den früheren Arbeitsplatz, (4) Personen mit Betreuungspflichten und (5) Personen der Ersten Zuwanderungsgeneration mit unterschiedlichen Gründen.
4. Die schulischen und beruflichen Qualifikationen, welche die Personen der Stillen Reserve mitbringen, streuen zwar, allerdings weist ein relativ hoher Anteil nur eine geringe Bildung auf. Damit einher geht ein ebenfalls relativ hoher Anteil von Personen, die zuvor Hilfstätigkeiten ausübten.
5. Ein statistisch durchgeführtes fiktives Matching zeigt, dass ein beträchtlicher Teil der offenen Stellen unter idealen Bedingungen von der Stillen Reserve abgedeckt werden könnte. Allerdings sind diese Bedingungen am österreichischen Arbeitsmarkt nicht bzw. nur in einem geringen Ausmaß erfüllt.

Die durchgeführten Analysen zeigen, dass es neben der regelmäßigen Berichterstattung zur Arbeitslosenquote auch in Österreich ein regelmäßiges Monitoring der Stillen Reserve braucht, um ein realistisches Bild einerseits über das Arbeitskräftepotenzial und andererseits über die Arbeitslosigkeit zu erhalten. Sinnvoll könnte dabei die Hinzunahme weiterer Gruppen sein, wie z. B. arbeitssuchende Nichterwerbspersonen oder Unterbeschäftigte.

Die vorliegenden Ergebnisse vermitteln einen ersten Einblick in die Gruppe der Stillen Reserve für Österreich, in ihre Größe, ihre sozialstrukturelle Zusammensetzung, ihre Gründe und ihre Qualifikationen sowie ihren möglichen Beitrag zur Besetzung offener Stellen. Obwohl die Ergebnisse mit dem Mikrozensus auf einer Datenbasis beruhen, die hohe Qualitätsanforderungen erfüllt, bestehen Limitationen, die bei der Interpretation der Ergebnisse zu beachten sind. Diese betreffen vor allem das vorgenommene statistische Matching. Forschungsbedarf besteht auch dahingehend, wie viele Personen aus der Stillen Reserve ein beruflicher (Wieder-)Einstieg gelingt und von welchen

Faktoren dieser abhängt. Auch Daten zu den Lebensverhältnissen und damit zur Armutsgefährdung fehlen.

Unabhängig von diesen Limitationen und noch zu klärenden Forschungsfragen zeigen die Ergebnisse, dass auch bei guter Konjunktur eine Beschäftigungspolitik, die das Ziel verfolgt, mehr Beschäftigung zu schaffen, erforderlich ist, da selbst bei einem Matching unter idealen Bedingungen eine beträchtliche Zahl von Personen der Stillen Reserve keine Stelle erhalten würde. Gleichzeitig wurde gezeigt, dass die Stille Reserve ein großes Arbeitskräfte- und Fachkräftepotenzial in sich birgt und dadurch ein Teil der offenen Stellen besetzt werden könnte. Voraussetzung hierfür ist, dass die Stille Reserve als arbeitsmarktpolitische Zielgruppe von der Politik und dem AMS aktiv adressiert wird. Entscheidend für eine mögliche Re-Integration in den Arbeitsmarkt erscheint, dass die Menschen in der Stillen Reserve Kontakt zu Beratungs- und Betreuungseinrichtungen haben und Institutionen wie das AMS auf die Menschen in der Stillen Reserve aktiv zugehen, sodass formal bestehende Kontakt- und Beratungsmöglichkeiten von diesen auch genutzt werden.

Die Heterogenität der Stillen Reserve bedeutet ferner, dass für eine Integration in den Arbeitsmarkt ein breites Maßnahmenbündel erforderlich ist, das den Bedürfnissen der Subgruppen Rechnung trägt. Weitere Forschungsarbeiten könnten die hier vorgelegte Typologie noch mit qualitativen Methoden verfeinern und Handlungsempfehlungen ableiten. Naheliegend sind Maßnahmen zumindest bei zwei Gruppen, nämlich den Personen der Ersten Zuwanderungsgeneration und Personen mit Betreuungspflichten. Während es bei Zuwanderungsgruppen vermutlich bessere Integrationsangebote und Maßnahmen gegen Dequalifizierung braucht, kann für Personen mit Betreuungspflichten der Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuungsangebote und Pflegeangebote für Ältere und andere Pflegebedürftige sinnvoll sein.

Literatur

- Agbola, F. (2005): Integrating hidden unemployment in the measurement of unemployment in selected OECD countries. *Applied Econometrics and International Development*, 5 (2), 91–107. Online: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1237562 [09.09.2022].
- Bacher, J./Braun, J./Burtscher-Mathis, S./Dlabaja, C./Lankmayer, T./Leitgöb, H./Stadlmayr, M./Tamesberger, D. (2014): *Unterstützung der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe „NEET“: Studie von ISW, IBE und JKU im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz* (Sozialpolitische Studienreihe, Band 17). Wien: ÖGB-Verlag.
- Bacher, J./Tamesberger, D. (2011): Junge Menschen ohne (Berufs-) Ausbildung. Ausmaß und Problemskizze anhand unterschiedlicher Sozialindikatoren. *WISO*, 34 (4), 95–112.
- Bacher, J./Tamesberger, D./Leitgöb, H./Lankmayer, T. (2013): NEET-Jugendliche: Eine neue arbeitsmarktpolitische Zielgruppe in Österreich. *WISO*, 36 (4), 103–132.
- Bacher, J./Vermunt, J. K. (2010): Analyse latenter Klassen. In: Wolf, C./Best, H. (Hg.): *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 553–574. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-531-92038-2_22.
- Blien, U./Hirschenauer, F. (2020): Arbeitskräfteangebot und regionale Arbeitsmarktlage. *Raumforschung und Raumordnung | Spatial Research and Planning*, 78 (6), 595–613. DOI: <https://doi.org/10.2478/rara-2020-0033>.
- BMA (2021a): Arbeitslose: Bestand - Zeitreihe: Monate 2020–2021 (Stand 5.9.2021). In: Bundesministerium für Arbeit (BMA) (Hg.): *BALI ist ein Online-Datenbankabfragesystem von Arbeitsmarktinformationen*. Wien: BMA. Online: <https://www.dnet.at/Bali/Default.aspx> [09.09.2022].
- BMA (2021b): Offene Stellen: Bestand - Zeitreihe: Monate 2020–2021. In: Bundesministerium für Arbeit (BMA) (Hg.): *BALI ist ein Online-Datenbankabfragesystem von Arbeitsmarktinformationen*. Wien: BMA. Online: <https://www.dnet.at/Bali/Default.aspx> [09.09.2022].
- Castello, M./Lauxen, O./Krekel, J. (2015): *Quantifizierung der Stillen Reserve in Frankfurt am Main* (IWAK-Forschungsberichte 14). Frankfurt a. M.: IWAK. Online: https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2015/12/14_Forschungsbericht.pdf [09.09.2022].
- Christl, M./Kucsera, D. (2013): *Österreich, das Land der versteckten Arbeitslosigkeit*. Wien: Agenda Austria. Online: <https://www.agenda-austria.at/oesterreich-das-land-der-versteckten-arbeitslosigkeit/> [09.09.2022].
- Dietrich, H. (2013): Youth unemployment in the period 2001–2010 and the European crisis – looking at the empirical evidence. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 19 (3), 305–324. DOI: <https://doi.org/10.1177/1024258913495147>.
- Eppel, R./Famira-Mühlberger, U./Horvath, T./Huemer, U./Mahringer, H. (2018): *Anstieg und Verfestigung der Arbeitslosigkeit seit der Wirtschaftskrise. Entwicklung, Ursachen und Handlungsansätze*. Wien: WIFO. Online: <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/62227> [09.09.2022].
- Eppel, R./Horvath, T./Mahringer, H./Fuchs, S./Haas, S. (2013): *Eine Typologie Arbeitsloser nach Dauer und Häufigkeit ihrer Arbeitslosigkeit. Empirische Messung der Arbeitslosigkeit in Österreich 2005 bis 2010 unter besonderer Berücksichtigung wiederkehrender Arbeitslosigkeit sowie von Abfolgen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen* (Arbeitsmarktservice Österreich, Hrsg.). Wien: WIFO. Online: https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Endbericht_Okt2013.pdf [09.09.2022].
- Filatrou, O./Reynès, F. (2012): *A new estimate of discouraged and additional worker effects on labor participation by sex and age in OECD countries* (Documents de Travail de l'OFCE 9). Observatoire Francais des Conjonctures Economiques (OFCE).
- Franz, W. (1999): *Arbeitsmarktökonomik*. 4. Auflage. Berlin u. a.: Springer.
- Fuchs, J. (2002): Erwerbspersonenpotenzial und Stille Reserve – Konzeption und Berechnungsweise. In: Kleinhenz, G. (Hg.): *IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 250). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), 79–94.
- Fuchs, J./Weber, B. (2008): Stille Reserve und verdeckte Arbeitslosigkeit. Auf der Zuschauertribüne. *IAB-Forum*, 2/08, 14–19. Online: http://doku.iab.de/forum/2008/Forum2-2008_Fuchs_Weber.pdf [09.09.2022].
- Fuchs, J./Weber, B. (2021): *Neue Schätzungen für die Stille Reserve – erstmalig Anwendung des IAB-Konzepts auf Gesamtdeutschland*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Online: <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2021/fbo621.pdf> [09.09.2022].
- Gammarano, R. (2017): *Avoiding unemployment is not enough. An analysis of other forms of underutilization* (Spotlight on Work Statistics 4). ILO.
- Gumprecht, D. (2016): Arbeitslos ist nicht gleich arbeitslos. Internationale und nationale Definition von Arbeitslosigkeit in Österreich. *Statistische Nachrichten*, (5), 336–347.
- Holst, E./Spiess, C. K. (2002): Labour market attachment of people outside the labour force. An explorative analysis of hidden labour force in Europe. In: Berthoud, R./Spiess, C. K. (Hg.): *Symposium „Analysing the dynamics of social change in Europe“*. Berlin: Duncker & Humblot, 55–84.
- Hornstein, A./Kudlyak, M./Lange, F. (2014): Measuring resource utilization in the labor market. *Economic Quarterly*, 100 (1), 1–21.
- International Labour Organization. (2016): *ISCO. International Standard Classification of Occupation*. Genève: ILO. Online: <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/> [04.10.2021].
- Knittler, K. (2017): Die Definition macht die Zahl. Arbeitslosigkeit nach nationaler und internationaler Definition im Vergleich. *Statistische Nachrichten*, (7), 180–191.

- Knittler, K. (2019): *Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2018*. Hg. von Statistik Austria. Wien.
- Moser, W./Lindinger, K./Hannes, C. (2016): Früher Schulabgang in Österreich – Zur Rolle der Ausbildungsstruktur und des Migrationshintergrunds. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 41 (S2), 125–146. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11614-016-0232-8>.
- Provenzano, S. (2017): The empirics of hidden labor force dynamics in Germany. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 237 (5), 373–406. DOI: <https://doi.org/10.1515/jbnst-2017-0110>.
- Statistik Austria (2021a): *Arbeitslose (internationale Definition)*. Wien: Statistik Austria. Online: <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitslosigkeit/arbeitslose-arbeitssuchende> [09.09.2021].
- Statistik Austria (2021b): *Arbeitslose (nationale Definition)*. Wien: Statistik Austria. Online: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/arbeitslose_arbeitssuchende/arbeitslose_nationale_definition/index.html [04.09.2021].
- Statistik Austria (2021c): *Arbeitsmarktstatistiken. Ergebnisse der Mikrozensus- Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung*. Wien: Statistik Austria.
- Statistik Austria (2021d): *Arbeitswunsch, Stille Reserve*. Wien: Statistik Austria. Online: <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitslosigkeit/arbeitswunsch-stille-reserve> [09.09.2022].
- Statistik Austria (2021e): *Wirtschaft im Jahr 2020: Historischer Rückgang von -6,3%*. Wien: Statistik Austria. Online: <https://www.statistik.at/statistiken/volkswirtschaft-und-oeffentliche-finanzen/volkswirtschaftliche-gesamtrechnungen/bruttoinlandsprodukt-und-hauptaggregate> [09.09.2022].
- Tamesberger, D./Theurl, S. (2021): *Design and take up of Austria's coronavirus short time work model* (ICAE Working Paper Series 127). Online: <https://www.econstor.eu/handle/10419/236620> [09.09.2022].
- Van Ham, M./Mulder, C. H./Hooimeijer, P. (2001): Local underemployment and the discouraged worker effect. *Urban Studies*, 38 (10), 1733–1751. DOI: <https://doi.org/10.1080/00420980120084831>.

Anhang A: Ergänzungstabellen

Tabelle A1: Offene Stellen nach Beruf im zweiten Quartal 2021 (15 häufigste offene Stellen)

Beruf	absolut	in %	in % (Kumuliert)
Hilfsberufe allgemeiner Art	8.690	9,1	9,1
Bauberufe	8.557	8,9	18,0
Händler*innen, Ein- und Verkäufer*innen	7.952	8,3	26,3
Andere Hotel- u. Gaststättenberufe	5.850	6,1	32,4
Köche*innen, Küchengehilfen	5.198	5,4	37,8
Techniker*innen für Datenverarbeitung u. sonst. Techniker*innen	4.992	5,2	43,0
Gesundheitsberufe	4.690	4,9	47,9
Übrige Büroberufe, Verwaltungshilfsberufe	4.361	4,5	52,5
Elektriker*innen	4.030	4,2	56,7
Spengler*innen, Rohrinstallateure/*innen, Metallverbinder*innen	3.379	3,5	60,2
Schmiede*innen, Schlosser*innen, Werkzeugmacher*innen	3.122	3,3	63,4
Techniker für Maschinenbau, Elektronik	2.848	3,0	66,4
Buchhalter*innen, Kassiere*innen u. verw. Berufe	2.720	2,8	69,2
Landverkehrsberufe	2.510	2,6	71,9
Rauchfangkehrer*innen, Gebäudereiniger*innen	2.475	2,6	74,4

Quelle: BaliWeb, eigene Berechnungen

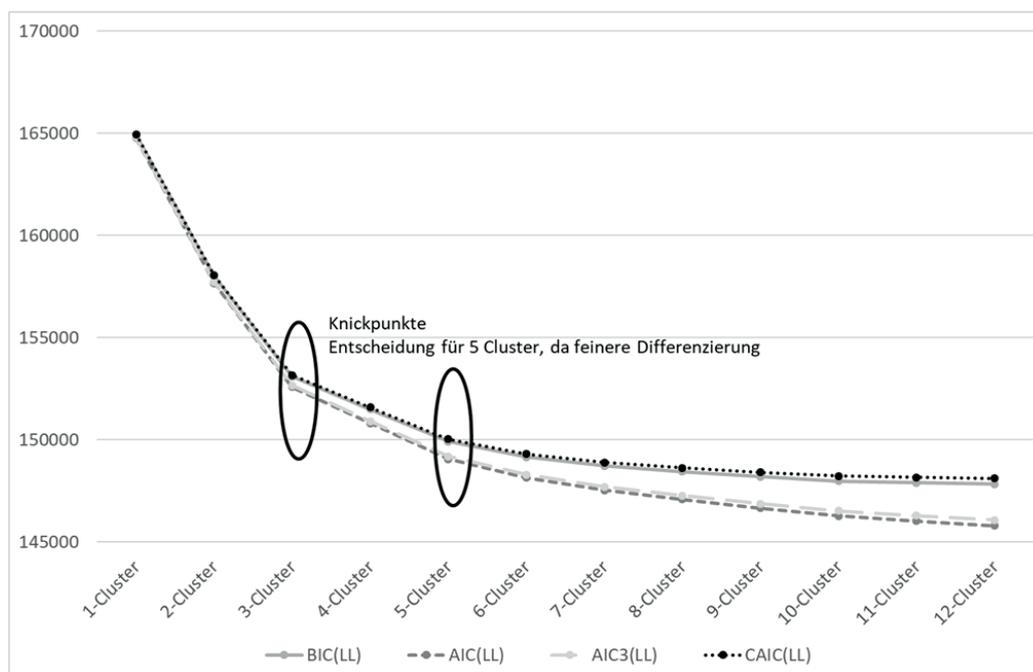


Tabelle A2: Sozialstrukturelle Merkmale in Abhängigkeit von der Stillen Reserve

Variable	Ausprägung	Stille Reserve- Quote (a)	Stille Reserve (b)		Gesamt (b)
			nein	ja	
Geschlecht	Männlich	2,0%	50,2	48,1	50,2
	Weiblich	2,1%	49,8	51,9	49,8
	Gesamt	2,1%	100,0	100,0	100,0
Migrationsgenerationen	Ohne	1,6%	74,8	59,3	74,5
	Erste Generation	3,4%	21,0	35,3	21,3
	Zweite Generation	2,6%	4,2	5,4	4,2
Alter	Gesamt	2,1%	100,0	100,0	100,0
	15–29 Jahre	2,9%	26,3	37,3	26,5
	30–49 Jahre	1,6%	41,3	32,9	41,2
	50–64 Jahre	1,9%	32,3	29,9	32,3
Bildungsabschluss	Gesamt	2,1%	100,0	100,0	100,0
	max. Pflichtschule	3,3%	18,7	30,1	19,0
	Lehre/BMS	1,6%	45,9	36,3	45,7
	Matura	2,4%	18,5	21,6	18,5
	Hochschule	1,5%	16,9	11,9	16,8
Gemeindegröße	Gesamt	2,1%	100,0	100,0	100,0
	bis 5.000	1,7%	39,6	32,3	39,5
	5.001 bis 50.000	1,8%	26,9	23,3	26,8
	50.001 bis 300.000	2,2%	11,8	12,6	11,8
	Wien	3,0%	21,7	31,9	22,0
	Gesamt	2,1%	100,0	100,0	100,0
NUTS-2-Gebiete (Bundesländer)	Burgenland	1,8%	3,3	2,8	3,2
	Niederösterreich	1,7%	18,7	15,4	18,6
	Wien	3,0%	21,7	31,9	22,0
	Kärnten	2,1%	6,2	6,2	6,2
	Steiermark	1,9%	14,0	12,9	14,0
	Oberösterreich	1,6%	16,8	12,7	16,7
	Salzburg	1,8%	6,3	5,4	6,3
	Tirol	2,2%	8,6	9,1	8,6
	Vorarlberg	1,7%	4,5	3,6	4,4
Anz. Kinder unter 15 Jahren in Familien	Gesamt	2,1%	100,0	100,0	100,0
	0 Kinder	2,1%	71,6	72,8	71,6
	1 Kind	1,9%	15,2	13,8	15,2
	2 Kinder	1,9%	10,1	9,1	10,0
	3 Kinder	2,6%	2,6	3,3	2,6
	4 und mehr Kinder	3,3%	0,6	0,9	0,6
Partnerschaft	Gesamt	2,1%	100,0	100,0	100,0
	nein	2,5%	28,6	34,5	28,7
	ja	1,9%	71,4	65,5	71,3
	Gesamt	2,1%	100,0	100,0	100,0

Quelle: MZ 2016–2021, eigene Berechnungen, nur 15- bis unter 65-Jährige; Anmerkungen: (a) Zeilenprozent, (b) Spaltenprozent

Abbildung A1: Bestimmung der Zahl der latenten Klassen



Quelle: MZ 2016–2020, Ergebnisse aus LatentGOLD5.0, eigene Berechnungen

Tabelle A3: Klassenprofile bei Verwendung der sozialstrukturellen Merkmale als Prädiktoren

Merkmale	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4	Cluster 5
Clustergröße	0,233	0,169	0,161	0,096	0,341
Grund für keine Arbeitssuche					
Ruhestand	0,000	0,676	0,008	0,001	0,000
Schulische oder berufliche Ausbildung	0,863	0,000	0,006	0,038	0,117
Andere pers. oder fam. Umstände (Haushaltsführend)	0,030	0,100	0,001	0,083	0,251
Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene betreuen	0,000	0,006	0,006	0,682	0,008
Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit	0,009	0,066	0,001	0,012	0,132
Warten auf Resultate früherer Schritte zur Arbeitssuche	0,023	0,013	0,000	0,013	0,080
Sie glauben, dass es keine geeignete Arbeit für sie gibt	0,006	0,038	0,000	0,005	0,055
Rückkehr auf ihren alten Arbeitsplatz	0,017	0,052	0,976	0,104	0,061
Aus anderen Gründen	0,053	0,050	0,001	0,062	0,297
Geschlecht					
Männlich	0,526	0,406	0,719	0,010	0,506
Weiblich	0,474	0,594	0,281	0,990	0,494
Migrationshintergrund					
Ohne Migrationshintergrund	0,702	0,884	0,685	0,376	0,392
Erste Generation	0,183	0,096	0,302	0,586	0,555
Zweite Generation	0,115	0,020	0,013	0,038	0,053
Alter					
15–29	0,998	0,000	0,204	0,220	0,252
30–49	0,002	0,008	0,491	0,724	0,524

50–64	0,000	0,992	0,305	0,055	0,224
Abgeschlossene Bildung					
Pflichtschule	0,394	0,136	0,198	0,339	0,358
Lehre/BMS	0,043	0,589	0,673	0,305	0,340
Matura	0,443	0,152	0,098	0,178	0,160
Hochschule	0,120	0,123	0,032	0,178	0,142
Gemeindegröße					
bis 5.000 EW	0,251	0,396	0,535	0,325	0,234
5.001 bis 50.000 EW	0,217	0,278	0,262	0,246	0,204
50.001 bis 300.000 EW	0,174	0,111	0,079	0,109	0,128
Wien	0,359	0,215	0,123	0,320	0,435
Zusammenleben mit einem Partner/einer Partnerin					
0 nein	0,358	0,453	0,299	0,103	0,372
1 ja	0,642	0,547	0,702	0,897	0,628
Kind(er) zw. 0 und 2 Jahren im HH					
0 nein	0,987	1,000	0,921	0,519	0,962
1 ja	0,013	0,000	0,079	0,481	0,038
Kind(er) zw. 3 und 5 Jahren im HH					
0 nein	0,979	1,000	0,927	0,601	0,930
1 ja	0,022	0,000	0,073	0,399	0,070
Kind(er) zw. 6 und 15 Jahren im HH					
0 nein	0,797	0,993	0,826	0,435	0,802
1 ja	0,203	0,007	0,174	0,565	0,198

Quelle: MZ 2016–2020, Ergebnisse aus LatentGOLD5.0, eigene Berechnungen