

Portraits über Studien zur Fachkräftebedarfserhebung

Fachkräftezentrum

Arbeitsgruppe 1: Bedarfsprognosen

Status Quo-Analyse

Portraits über Studien der Fachkräftebedarfserhebung

Regional	Institutionen	Kürzel	Seite
<u>Fachkräfteengpassanalyse</u>	BA	BA 2022	1
<u>IHK-Fachkräftebericht</u>	IHK	IHK 2022	3
<u>Photovoltaik-Wirtschaft und Wiener Arbeitsmarkt</u>	IHS	IHS 2022	4
<u>Arbeitskräftebedarf Wien</u>	OGM für die Stadt Wien	OGM 2022	5
<u>Herausforderungen Erhebung des Wr. Fachkräftebedarfs</u>	WIAB für die Stadt Wien	WIAB 2022	7
<u>Mangelberufsliste laut Fachkräfteverordnung</u>	BMAW	BMA 2021	9
<u>Bildungsbezogenes Erwerbskarrieremonitoring</u>	AMS, BMA, Statistik Austria	BibEr 2021	11
<u>Fachkräfte radar</u>	ibw für WKO	WKO 2021	13
<u>Erwerbspersonenprognose</u>	Statistik Austria	STAT 2021	15
<u>Qualifikationsbarometer</u>	ibw & 3s für AMS	AMS 2019	17
<u>Bildungsbedarfsanalyse</u>	MAKAM für WKW	WKW 2019	19
<u>Mittelfristige Beschäftigungsprognose Wien 2018-2025</u>	WIFO für AMS	WIFO 2019	21
<u>Fachkräfte monitor</u>	WifOR	WifOR 2019	23
<u>Wiener MINT-Fachkräfte im internationalen Vergleich</u>	3s für die Stadt Wien	MINT 2018	25
<u>Fachkräfte-Screening Oberösterreich</u>	ibw & KMU für BUA	OÖ 2017	27
<u>Die Zukunft der Beschäftigung in Wien</u>	FORBA für die Stadt Wien	FORBA 2015	29

National

<u>Demografische Entwicklung & Erwerbspersonenprognose</u>	AMS	AMS 2022	31
<u>Der Arbeitsmarkt im Bereich der Pflege älterer Menschen</u>	AMS	AMS 2021	33
<u>Quartalsbefragungen des WIFO-Konjunkturtests</u>	WIFO	WIFO 2021	34
<u>Gibt es in Österreich einen Fachkräftemangel?</u>	IHS für BMA	IHS 2015	35

International

<u>Entwicklung in den mittel- & osteurop. Ländern</u>	wiiw für Stadt Wien	MOEL 2022	37
<u>Tackling labour shortages in EU member states</u>	Eurofound	EuFo 2021	39
<u>Report on Labour Shortages and Surpluses</u>	Europ. Arbeitsbehörde	ELA 2021	41
<u>Strategien im Umgang mit dem Fachkräftebedarf</u>	WIAB für AMS	WIAB 2017	43

Abkürzungsverzeichnis

3s	3s Unternehmensberatung GmbH
AK	Kammer für Arbeiter und Angestellte
AMS	Arbeitsmarktservice
BA	Bundesagentur für Arbeit Deutschland
BMA	Bundesministerium für Arbeit
Cedefop	Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung
FORBA	Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt
i.A.v.	im Auftrag von
ibw	Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
IHK	Industrie- und Handelskammer
IHS	Institut für Höhere Studien
ILO	Internationale Arbeitsorganisation
ISCED	Internationale Standardklassifikation des Bildungswesens
ISCO	Internationale Standardklassifikation der Berufe
IV	Industriellenvereinigung
MA 23	Stadt Wien - Wirtschaft, Arbeit und Statistik
MAKAM	MAKAM Research GmbH
NACE	Statistische Systematik der Wirtschaftszweige
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
waff	Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds
WIAB	Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung
WIFO	Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung
WK	Wirtschaftskammer
WKO	Wirtschaftskammer Österreich
WKW	Wirtschaftskammer Wien



Zielsetzung

„Das übergeordnete Ziel der Engpassanalyse [...] ist, so aktuell wie möglich, eine objektive, datenbasierte und nachvollziehbare Grundlage zur Beschreibung der Engpasssituation in Deutschland zur Verfügung zu stellen.“ (S. 6)

Die jährliche Fachkräfteengpassanalyse der deutschen Bundesagentur für Arbeit (BA) berechnet anhand eines breiten quantitativen Indikatorenmix aktuelle Engpässe von Fachkräften, Spezialist*innen und Expert*innen. Diese werden für Deutschland insgesamt auf Ebene von Berufsgattungen (ca. 500 von 1.300 auswertbar), für die 2020 eingeführte Bundesländerauswertung aufgrund begrenzter Fallzahlen allerdings nur auf der höheren Ebene der 144 Berufsgruppen, ermittelt.

Die **Zielgruppe** umfasst neben den eigenen Mitarbeiter*innen vor allem Expert*innen und Wissenschaftler*innen. Die Analyse diente außerdem der Berechnung der sogenannten „Positivliste“, welche vergleichbar mit der österreichischen Mangelberufsliste, für Drittstaatsangehörige mit entsprechender Berufserfahrung eine Einwanderung erleichterte. Mit Anfang 2020 verlor diese Liste jedoch aufgrund einer Gesetzesänderung ihre Gültigkeit.

Daten und Methode

Indikatoren

Seit der 2018 begonnenen Weiterentwicklung umfasst die Analyse ein breites Set an Indikatoren (siehe unten), um neben möglichst validen Status-quo-Ergebnissen auch Risikoberufe in naher Zukunft zu erfassen. Unterschieden wird zwischen Engpassindikatoren, Risikoindikatoren und vier Ergänzungsindikatoren. Anhand der sechs Engpassindikatoren fällt die Entscheidung, ob berufsspezifische Engpässe vorliegen. Die vier Risikoindikatoren dienen der Risikoeinschätzung bezüglich Besetzungsschwierigkeiten in naher Zukunft. Die vier Ergänzungsindikatoren sollen bei der Interpretation der anderen Indikatoren helfen.

Engpassindikatoren

- > Medianvakanzzeit
- > Arbeitsuchenden-Stellen-Relation (in Österreich Stellenandrangsziffer genannt, siehe unten)
- > Arbeitslosenquote
- > Veränderung des Anteils ausländischer Beschäftigung
- > Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit
- > Entwicklung der mittleren Entgelte

Risikoindikatoren

- > Anteil älterer Beschäftigter
- > Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen
- > Absolvent*Innen-Beschäftigten-Relation
- > Substituierbarkeitspotenzial

Ergänzungsindikatoren

- > berufliche Mobilität
- > Arbeitsstellenbestandsquote (Offene-Stellen-Quote)
- > Teilzeitquote
- > Selbstständigenanteil

Arbeitsuchenden-Stellen-Relation

Die Stellenandrangsziffer wird von der Bundesagentur Arbeitsuchenden-Stellen-Relation (Engpassindikator) genannt und beinhaltet neben Arbeitslosen auch nicht sofort verfügbare Arbeitsuchende, da die verwendeten Daten der offenen Stellen auch später zu besetzende Stellen enthalten. Da in Deutschland, so wie in Österreich, keine Meldepflicht von Vakanzen besteht, entsprechen die gemeldeten Stellen nicht der gesamten Arbeitsnachfrage.

Ergebnisse

Es wird keine Anzahl der berufsspezifisch fehlenden Personen ermittelt, sondern jeder Berufsgattung je nach berechneten Indikatoren ein Punktwert von 0 („Sehr weit entfernt von Anzeichen eines Engpasses“) bis 3 („Anzeichen eines Engpasses“) zugeordnet. Den Punktwerten 1 bis 3 werden Ampelfarben zugeordnet, welche der besseren Visualisierung dienen (siehe Abbildung rechts). In Deutschland kann man laut der Analyse 2020 und der Vorjahre „weder von einem allgemeinen Arbeitskräftemangel noch von einem umfassenden Fachkräftemangel sprechen“ obwohl „in einigen Regionen und Berufsfeldern eine deutliche Knappheit an verfügbaren Fachkräften beobachtet werden“ kann (S. 6).

Regionalisierung und Wien-Bezug

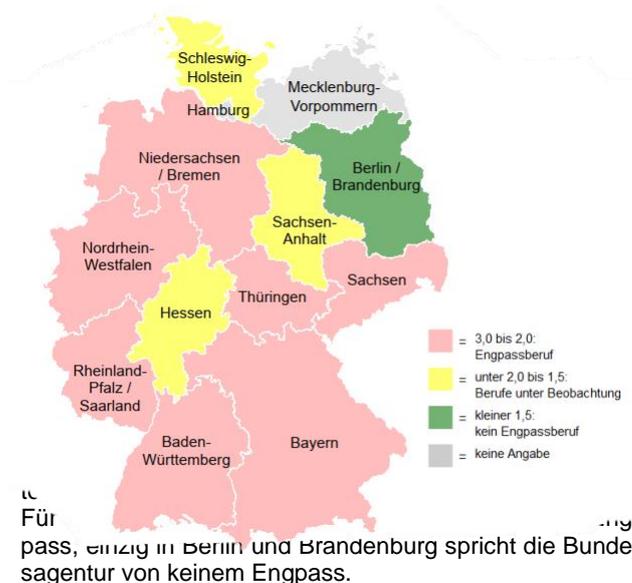
“Die größte Herausforderung bei der regionalen Analyse ist es, ausreichend große Fallzahlen für eine valide Bewertung der einzelnen Indikatoren zu erhalten” (BA 2022: 16).

Seit 2020 enthält die Fachkräfteengpassanalyse auch eine Auswertung der einzelnen Bundesländer, wobei die drei Bundesländer Berlin, Bremen und Saarland jeweils dem umgebenden Bundesland zugerechnet werden (siehe Abbildung rechts). Begründet wird dieser Zusammenschluss vorrangig mit dem Pendelverkehr.¹ Auf dieser Ebene werden nur die sechs Engpassindikatoren nicht aber die Risiko- und Ergänzungsindikatoren berechnet (siehe oben).

Einschätzung der Arbeitsgruppe

- > Die über Jahre erarbeitete Auswahl, Begründung und Spezifizierung der Indikatoren macht die Analyse auch für ein ähnliches Vorhaben in Österreich oder Wien sehr interessant.
- > Aufgrund der im Vergleich zu Deutschland mangelhaften Datensituation, ist die Übertragung aller Indikatoren für Österreich bzw. auf regionaler Ebene Österreichs nicht möglich.

Abbildung 1: Fachkräfteengpasskarte Mechatronik und Automatisierungstechnik 2020



¹ „Aufgrund der Pendlerströme sind z.B. Berlin und Brandenburg so eng verflochten, dass es keinen Sinn macht, die beiden Bundesländer zu trennen; auch zahlenmäßig hat es Vorteile die Bundesländer gemeinsam zu betrachten, da die Aussagen valider bzw. für mehr Berufsgruppen getroffen werden können.“ (WIAB 2022: 45)

Zielsetzung

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) ist die Dachorganisation der derzeit 79 Industrie- und Handelskammern (IHKs) in Deutschland und mehr als 140 Auslandshandelskammern (AHKs). Der Fachkräftereport des DIHK basiert auf der DIHK-Konjunkturumfrage bei zuletzt deutschlandweit 23.000 Unternehmen, durchgeführt von den Industrie- und Handelskammern. Die regionalen Fachkräftereporte basieren teilweise auf dieser Unternehmensbefragung (z.B. [Rheinland-Pfalz](#)), teilweise auf dem Fachkräftemonitor von WifOR [WifOR 2019](#) (z.B. [NRW](#)) und teilweise auf beidem (z.B. [Hessen](#)).

Ziel ist es die regionale Fachkräftesituation zu beschreiben und mittels zahlreicher Datengrafiken zu veranschaulichen. In manchen Fachkräftereporten werden darüber hinaus auch Lösungsansätze skizziert.

Daten und Methode

Die Fachkräftereporte basieren auf dem Fachkräftemonitor von WifOR [WifOR 2019](#) oder der IHK-Konjunkturumfrage. Die Konjunkturumfrage beinhaltet ähnlich wie die Quartalsbefragungen des WIFO-Konjunkturtests [WifOR 2019](#) eine Frage zu den größten Risiken bei der wirtschaftlichen Entwicklung für Unternehmen in den kommenden 12 Monaten (u.a. Fachkräftemangel). Zusätzlich wurde die Konjunkturumfrage für die Fachkräftereporte zuletzt im Herbst 2021 um das Themenfeld Fachkräftesicherung um folgende Fragen erweitert:

- > „Können Sie in Ihrem Unternehmen derzeit offene Stellen längerfristig (mehr als zwei Monate) nicht besetzen, weil Sie keine passenden Arbeitskräfte finden?“
 - > Falls ja: „Für welches Qualifikationsniveau?“
 - > Falls ja: „Wie möchte Ihr Unternehmen auf diese (und künftige) Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung reagieren?“
- > „Welche Folgen erwarten Sie zukünftig durch Fachkräftemangel für Ihr Unternehmen?“

Die Konjunkturumfrage ist eine in Bezug auf Branchen, Regionen und Unternehmensgröße repräsentative Befragung von landesweit ca. 23.000 Unternehmen.

Regionalisierung und Wien-Bezug

Neben einem Fachkräftereport für ganz Deutschland, werden Fachkräftereporte für Bundesländer als auch für einzelne IHK-Regionen erstellt (z.B. [Niederbayern](#)).

Einschätzung der Arbeitsgruppe

- > Die IHK-Fachkräftereporte schaffen es auf sehr anschauliche Weise die regionale Fachkräftesituation aus Unternehmenssicht darzustellen.
- > Vor allem durch die Kombination der Unternehmensbefragung mit dem Fachkräftemonitor von WifOR [WifOR 2019](#) - wie beispielsweise im Fachkräftereport der IHK Hessen - ist eine fundierte Analyse möglich.
- > Wie im Portrait [WifOR 2019](#) beschrieben, reicht die berufliche Differenzierung der deutschen Fachkräftemonitore aus, um als Grundlage für zielgerichtete Unterstützungsangebote dienen zu können. Die Unterscheidung der Branchen und Qualifikation der österreichischen Monitore (Oberösterreich und Tirol) reichen dafür jedoch nicht.

Zielsetzung

Gegenstand der Studie war die umfassende Analyse ökonomischer und arbeitsmarktbezogener Aspekte der Wiener Sonnenstrom-Offensive. Besonderes Augenmerk galt dabei der Frage, welche (zusätzlichen) Ausbildungen, Arbeits- und Fachkräfte es braucht, um den vorgesehenen PV-Ausbau zu bewerkstelligen und die Zielsetzung einer Steigerung der PV-Leistung in Wien von 50 MWp im Jahr 2021 auf 800 MWp bis 2030 zu erreichen. Nicht Teil der Studie ist das Thema der Lieferketten von PV-Komponenten. Die Studie wurde in Kooperation der MA 20 – Energieplanung und der MA 23 – Wirtschaft, Arbeit und Statistik vergeben und betreut.

Daten und Methode

Es wurde eine Mischung aus qualitativen und quantitativen Methoden angewandt. Einerseits wurden Interviews mit Arbeitsmarkt*expert*innen und Unternehmen geführt. Andererseits wurden quantitative Quellen herangezogen: das WKO-Fachkräftenradar, die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und die Lehrlingsstatistik der WKO. Zur Abschätzung der makroökonomischen Effekte auf Wertschöpfung und Beschäftigung des geplanten Ausbaus der Sonnenstrom-Offensive wurde eine multiregionale Input-Output-Analyse durchgeführt.

Ergebnisse

Für die Umsetzung der Wiener PV-Offensive zeigte sich laut den Autor*innen eine Reihe an potenziellen Hürden und Herausforderungen, die beträchtliche Anstrengungen unter Einbezug aller relevanten Stakeholder*innen sowie kreative und innovative Lösungsansätze erfordern.

- > **Hauptergebnis:** Die Autor*innen attestieren in den PV-relevanten Bereichen einen Mangel an Unternehmen und Fachkräften
- > **Wiener PV-Potentiale:** Die Potenziale für die Wiener Wirtschaft und Beschäftigung liegen vor allem in den Bereichen der Anlagenplanung, Montage, Elektroinstallation und Wartung der PV-Anlagen.
- > **Welche Arbeitskräfte planen und errichten die PV-Anlagen?** Die Lehrausbildung ist die zentrale Ausbildungsschiene für die Errichtung von PV-Anlagen. Einen großen Anteil haben auch Elektriker*innen und verwandte Berufe. Darüber hinaus sind aber Dachdecker*innen und Absolventen anderer Bauberufe notwendig. In der Montage sind auch Hilfsarbeitskräfte gefragt. In der Planung und Projektleitung braucht es hochqualifizierte Beschäftigte mit HTL-, FH- und Uni-Abschlüssen.
- > **Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekte der Sonnenstrom-Offensive laut Input-Output-Analyse:**
 - Im Zeitraum von 2021 bis 2031 wird von einer Wertschöpfung von insgesamt 423,3 Mio. Euro ausgegangen.
 - Im Durchschnitt über gesamten Projektzeitraum von 2022 bis 2030 wird ein Beschäftigungseffekt von 310 Beschäftigungsverhältnissen prognostiziert: Durch die Investitionen ergeben sich ca. 170 Jahresarbeitsplätze zwischen 2022 und 2025 und ca. 420 Jahresarbeitsplätze zwischen 2026 und 2030. Durch den Betrieb und die Instandhaltung der Anlagen bleiben nach dem Projektzeitraum ca. 120 Jahresarbeitsplätze langfristig bestehen.
- > **Handlungsoptionen - Maßnahmenmix wird vorgeschlagen:**
 - 1) Eine breite Beteiligung aller Stakeholder*innen ist unumgänglich.
 - 2) Strategien zur Ausbildung zusätzlicher Arbeitskräfte sind gefragt. Das breite Angebot bestehender Aus- und Weiterbildungsangebote gilt es laut IHS zu nutzen, zu fördern, auszubauen und weiterzuentwickeln.
 - 3) Eine Erhöhung der Attraktivität der Beschäftigung wird empfohlen.
 - 4) Für Unternehmen sind Planungssicherheit und das Ausmaß bürokratischer Abläufe von hoher Relevanz.

Regionalisierung und Wien-Bezug

Die Studie beschäftigt sich mit der Ostregion, mit besonderem Fokus auf Wien.

Zielsetzung

Im Oktober 2021 führte OGM im Auftrag der Stadt Wien – Wirtschaft, Arbeit und Statistik (MA 23) eine Online-Befragung von Wiener Arbeitgeberbetrieben durch. Im Fokus der Befragung stand das Thema Arbeitskräftebedarf mit Fragen zu der Beschäftigungsentwicklung seit einem Jahr und der erwarteten Entwicklung in einem und fünf Jahren, Überstunden, Rekrutierungsproblemen, der Lehrlingsausbildung und der Attraktivität Wiens als Betriebsstandort. Von den 8.634 angeschriebenen Betrieben haben 930 teilgenommen.

Daten und Methode

Der Bericht enthält die deskriptive Analyse der Unternehmensbefragung. Die Stichprobe wurde aus dem anonymisierten Gesamtbestand der Dienstgeberbeitragskonten mittels geschichteter Zufallsstichprobe gezogen. Jene 8.634 Dienstgeber mit eindeutiger Anschrift wurden per Post zur Teilnahme eingeladen und 930 Betriebe haben den Online-Fragebogen vollständig ausgefüllt. Die maximale Schwankungsbreite der Ergebnisse beträgt $\pm 3,2\%$.

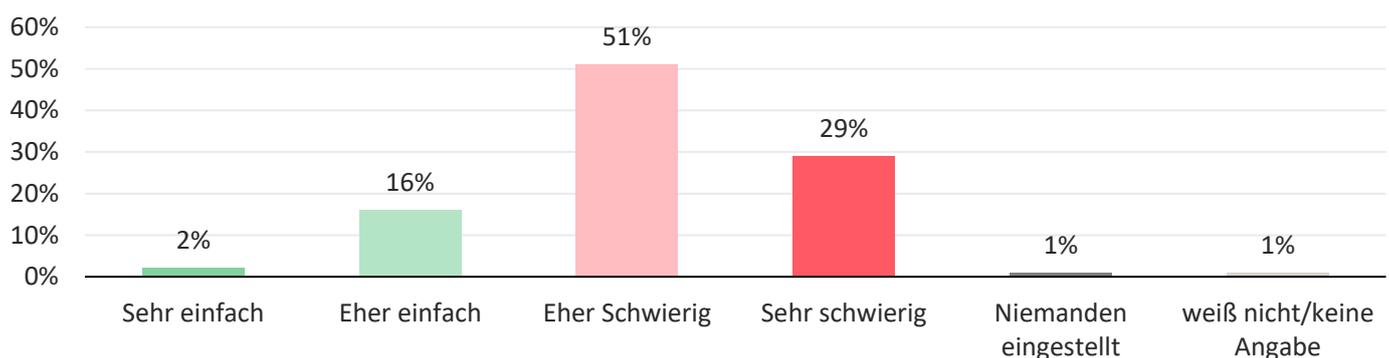
Ergebnisse

Zusammengefasst zeigt sich kurz- wie langfristig ein positiver Blick in die Zukunft mit steigendem Bedarf an Beschäftigten in den Betrieben. Die Rekrutierung von geeigneten Arbeitskräften erweist sich jedoch in den meisten Betrieben als schwierig. Langfristig rechnen die Wiener Betriebe mit einem höheren Bedarf an Hochqualifizierten.

> Vier von fünf Betrieben haben Einstellungsschwierigkeiten

Für die Hälfte der Betriebe war die letzte Einstellung eher schwierig, für ein Drittel sogar sehr schwierig (siehe Grafik unten). Insbesondere gilt das für die Branchen Information und Kommunikation, Bau, Verkehr und Lagerei. Es wird bei den befragten Betrieben davon ausgegangen, dass sich die Arbeitgeber*innen verstärkt aktiv um qualifizierte Arbeitskräfte bemühen und informelle Kanäle wie persönliche Kontakte und Weiterempfehlungen nützen müssen. Auch Stelleninserate über Social Media bzw. firmeneigene Webseiten sowie Kooperationen mit Schulen und Hochschulen werden laut Einschätzung der Befragten an Bedeutung gewinnen..

Wie einfach oder schwierig war es für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle bei Ihrer letzten Einstellung am Dienort Wien, passende Arbeitskräfte zu finden?

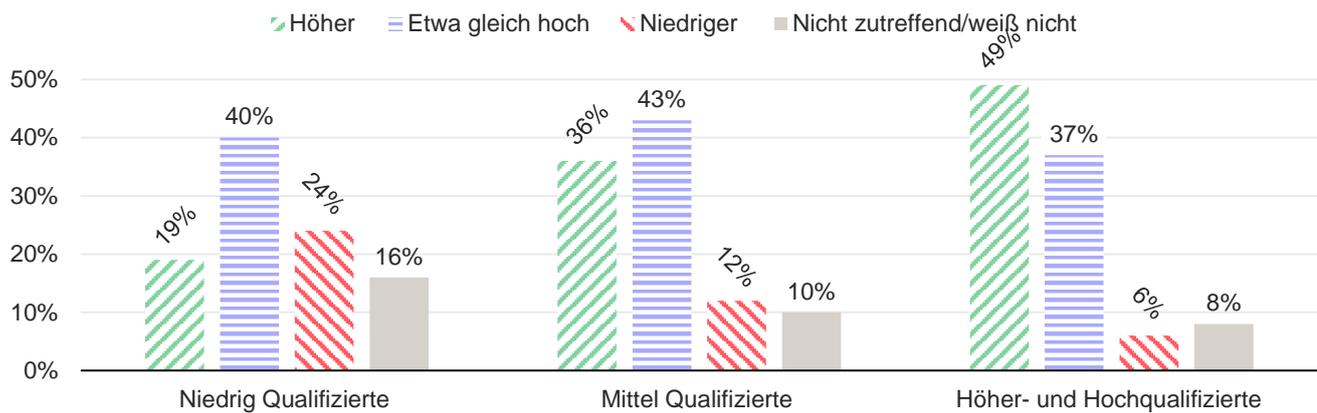


> Optimistische Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung

44 % der Betriebe und Dienststellen rechnen mit mehr Beschäftigten in einem Jahr, 48 % gehen von einer in etwa gleichbleibenden Beschäftigtenzahl aus und nur 7 % gehen von einem Rückgang der Beschäftigung aus. In fünf Jahren geht jeder 2. Betrieb (51 %) von mehr Beschäftigten aus, einer von drei Betrieben (32 %) rechnet mit keiner Veränderung und nur jeder 10. glaubt an eine sinkende Beschäftigtenzahl. Insgesamt erwarten die Betriebe eine Steigerung der Gesamtbeschäftigung um 9,2 % in fünf Jahren. Besonders starke Beschäftigungszuwächse erwarten sich private Dienstleistungsbetriebe (ausgenommen Kredit- und Versicherungswesen). Auffällig ist auch, dass Klein- und

Kleinstbetriebe stärkere Zuwächse erwarten als Mittel- und Großbetriebe.

Wird die Beschäftigtenzahl in fünf Jahren höher, niedriger oder etwa gleich hoch sein wie heute?



> Höherer Bedarf an Hochqualifizierten

Fast die Hälfte der Betriebe rechnet mit einem höheren Bedarf an höherqualifizierten Arbeitskräften in fünf Jahren (siehe Grafik oben). Besonders deutlich ist die Spreizung der Beschäftigungsentwicklung nach der Qualifikation im öffentlichen Dienst, wo die Zahl der niedrig qualifizierten Arbeitskräfte deutlich sinken dürfte. Bei den öffentlichen Dienststellen sind Universitäts- und FH-Abschlüsse besonders gefragt, bei privaten Arbeitgeber*innen sind es v.a. BHS-Abschlüsse sowie Lehrlingsausbildungen.

> Positive Sicht von Wien als Betriebsstandort im Jahr 2030

Insgesamt zeigt sich in allen Gruppen von Betrieben und Dienststellen ein optimistisches Zukunftsbild von Wien als Betriebsstandort. Im privaten Dienstleistungssektor sowie in Institutionen (Vereine, NGOs etc.) rechnen die Betriebe insgesamt mit einer höheren Attraktivität von Wien als Betriebsstandort im Jahr 2030. Im privaten Produktionssektor und im öffentlichen Sektor geht die Mehrheit von einer gleichbleibenden Attraktivität aus.

Regionalisierung und Wien-Bezug

Grundgesamtheit der Studie sind Arbeitgeberbetriebe mit Sitz in Wien.

Einschätzung der Arbeitsgruppe

- > Die Befragung wurde zeitgleich mit dem offiziellen Start des Projekts Fachkräftesicherung in Wien durchgeführt und gibt einen Eindruck zur Stimmungslage der Unternehmen in Wien und deren Einschätzung zur Bedarfslage in Bezug auf Fachkräfte im Oktober 2021.
- > Eine Befragung von Unternehmen ist eine von vielen möglichen Methoden zu einer Einschätzung des Fachkräftebedarfs zu gelangen. Um die Fachkräftesituation differenziert zu erfassen, ist neben der Sicht von Unternehmen auch die Auswertung statistischer Daten notwendig.
- > Zu beachten ist, dass der Befragungszeitraum im Oktober 2021 von einer positiven konjunkturellen Entwicklung geprägt war. Bei einer Befragung während eines Lockdowns wäre eine weniger positive Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung wahrscheinlich.
- > Die Methodik und die Ergebnisse ähneln jener von **WKO 2021**

Zielsetzung

Die Studie wurde im Rahmen der Arbeitsgruppe 1 „Bedarfsprognosen“ vergeben. Einerseits werden die komplexen Herausforderungen bei der Erhebung und Bewertung des Fachkräftebedarfs in Wien beschrieben. Andererseits werden die Vor- und Nachteile der unterschiedlichen Datenquellen und bestehende Projekte in diesem Bereich dargelegt. Abschließend werden Möglichkeiten erörtert die Erhebung des Fachkräftebedarfs am Wiener Arbeitsmarkt zu verbessern.

Daten und Methode

Der Großteil des Berichts beruht auf einer Desktop-Recherche und Literaturanalyse. Zusätzlich wurden qualitative Interviews mit fünf Expert*innen für Erhebungen des Fachkräftebedarfs durchgeführt. Dabei standen Modelle aus Deutschland, Österreich, Schweden und der Schweiz im Fokus.

Ergebnisse

Die zentralen Ergebnisse werden im Executive Summary als Antworten auf die Forschungsfragen gegeben und werden nochmals zusammengefasst.

Weshalb ist es so schwierig festzustellen, ob es in Wien einen Fachkräftebedarf gibt?

- > Keine einheitliche Definition von zentralen Begriffen wie „Fachkräfte“ oder „Fachkräftemangel“
- > Vielfältige Gründe und Auslöser wirken in unterschiedlicher Art auf die Fachkräftesituation am Arbeitsmarkt
- > Für regionale Analysen unzureichenden Datenlage auf Angebots- und Nachfrageseite
- > Schwierige Unterscheidung zwischen „normalen“ Schwierigkeiten bei der Besetzung von offenen Stellen, kurzfristigen Konjunkturspitzen und längerfristig wirkenden wirtschaftlichen Trends

Welche besonderen Herausforderungen gibt es bei der Beurteilung des Fachkräftebedarfs auf regionaler Ebene für Wien?

- > Für Österreich sind (regional) wenige Informationen auf Berufsebene vorhanden: Berufsregisterdaten gibt es nur für beim AMS als arbeitssuchend gemeldete Personen. Für Beschäftigte und andere Gruppe gibt es nur Befragungsdaten, welche hinsichtlich der hohen Zahl an unterschiedlichen Berufen schnell an statistischer Aussagekraft verlieren, weil die Fallzahlen rasch zu klein werden.
- > Der Wiener Arbeitsmarktregion umfasst mehr als das Stadtgebiet

Welche Vor- und Nachteile haben die verschiedenen Datenquellen?

Folgende Datenquellen werden in Überblickstabellen zusammengefasst:

- > Statistik Austria: Hauptprognose Bevölkerungsentwicklung, Mikrozensus, Offene Stellen Erhebung, Abgestimmte Erwerbsstatistik, Erwerbsprognose
- > AMS: Offene Stellen, Stellenandrang, Arbeitslosenquote
- > Textkernel: Jobfeed
- > AMS und Statistik Austria: Vakanzzeit
- > WIFO: Mittelfristige Beschäftigungsprognose
- > WKO: Lehrlingsstatistik

Welche Initiativen zur Verbesserung der Datenlage gibt es derzeit?

Folgende Projekte werden im Bericht beschrieben:

- > Fachkräftebedarfsscreenings der Statistik Austria im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft (BMAW)
- > Machbarkeitsstudie zur besseren Verwendung von Online-Inseraten von 3s ebenfalls im Auftrag des BMAW

Nachtrag der 2023 veröffentlichten Projekte und Berichte des BMAW (nicht Teil des Berichts von WIAB):

Name	von	Kurzbeschreibung	Regionale Auswertung für Wien?
<u>Fachkräftebarometer</u>	BMAW AMS	Quartalsweise Auswertung basierend auf Daten zu Arbeitslosigkeit und offenen Stellen. Zusätzlich zum Stellenandrang werden die Zugänge der beim AMS gemeldeten offenen Stellen und Online-Stellenanzeigen verwendet	ja, Bundeslandergebnisse ab Q2/2023
<u>Entwicklung eines Fachkräftebedarfs-screenings für Österreich</u>	Statistik Austria im Auftrag des BMAW	Machbarkeitsstudie: Herangehensweisen und Limitationen bei der Feststellung von Fachkräftemangel in Österreich und Empfehlungen für zukünftige Möglichkeiten eines Fachkräftebedarfs-screenings	nein
<u>Analyse des Fachkräftebedarfs in Österreich anhand ökonomischer Knappheitsindikatoren</u>	IHS im Auftrag der Statistik Austria (im Rahmen des BMAW-Auftrags)	Österreichweite vergangenheitsorientierte Analyse, wie wahrscheinlich anhand mehrerer Indikatoren in größeren Berufsgruppen von einer FK-Knappheit ausgegangen werden kann	nein

Welche weiterführenden Analysen und Studien könnten zur Verbesserung der Beurteilung vom Fachkräftebedarf in Wien beitragen?

- > Möglichkeiten zur besseren Erfassung von ausgeübten Berufen (in bestehenden Daten oder durch neue Erfassung/Erhebung);
- > Offene Stellen – verbessertes Einbeziehen von Online-Inseraten;
- > Einbeziehen von Kompetenzen (diese werden in keinem der untersuchten Modelle derzeit erfasst);
- > Integration qualitativer Methoden zur Einordnung quantitativer Ergebnisse;
- > Analyse des Potenzials bestehender Prognosen für Aussagen zu Berufen auf regionaler Ebene, z.B. der WIFO-Beschäftigungsprognose;
- > Case Studies für ausgewählte Berufsbereiche mit erhöhtem Fachkräftebedarf;
- > Studie zu Arbeitsmarktregionen;
- > Untersuchungen zur Stillen Arbeitsmarktreserve.

Regionalisierung und Wien-Bezug

Die Studie wurde im Hinblick auf Möglichkeiten der Bedarfserhebung für den Wiener Arbeitsmarkt erstellt. Darüberhinaus wurden aber auch internationale Berichte als mögliche Modelle beschrieben.

Mangelberufsliste laut Fachkräfteverordnung **BMAW** 2021

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW)

Fachkräfteverordnung | Zuwanderung von Fachkräften in Mangelberufen

Zielsetzung

- > Seit 2008 wird jedes Jahr auf Basis der Stellenandrangsziffer eine Mangelberufsliste für die Fachkräfteverordnung des BMAW erstellt. Von 2008 bis 2020 erfolgte die Auswertung durch das AMS, ab 2021 durch das BMAW. An der Methodik hat sich jedoch nichts geändert: Stehen einer beim AMS gemeldeten offenen Stelle 1,5 oder weniger Arbeitslose mit dem gesuchten Beruf gegenüber, kommt dieser Beruf als Mangelberuf in Frage.
- > Drittstaatsangehörige (Personen außerhalb der 26 EU-Länder, Schweiz, Liechtenstein, Norwegen und Island) mit einer Berufsausbildung in einem der Mangelberufe und einem verbindlichen Arbeitsplatzangebot in Österreich können eine Rot-Weiß-Rot-Karte beantragen. Zusätzlich müssen Kriterien der Bereiche Qualifikation, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse und Alter erfüllt sein.² Damit soll ein einfacher Arbeitsmarktzugang ermöglicht werden.
- > Für Lehrstellen in einem der Mangelberufe kann für Drittstaatsangehörige mit Pflichtschulabschluss im Alter von 15 bis 25 Jahren eine Beschäftigungsbewilligung erteilt werden. Zusätzlich zu den bundesweiten Mangelberufen werden auch bundeslandspezifische Mangelberufe und Lehrlingsmangelberufe bestimmt (siehe unten unter „Regionalisierung und Wien-Bezug“).

Daten und Methode

- > Die Stellenandrangsziffer ist die Grundlage bei der Bestimmung der Mangelberufe. Bei der Berechnung der Stellenandrangsziffer für die Mangelberufsliste werden AMS-Daten zu gemeldeten offenen sofort verfügbaren Stellen auf mindestens Lehrabschlussniveau und Arbeitslose (ohne Einstellzusage und mit mindestens Lehrausbildung) verwendet. Dabei wird für jeden Beruf (alle ca. 500 unterschiedlichen AMS-Berufsarten auf 4-Steller-Ebene) die Zahl der Arbeitslosen mit der Zahl der jeweiligen offenen Stellen dividiert. Arbeitslose werden dem zuletzt ausgeübten Beruf zugeordnet, ein abweichender erlernter Beruf oder Berufswunsch bleibt bei der Analyse also unbeachtet.
- > Aus der Auswertung ergibt sich die berufliche Stellenandrangsziffer als Anzahl von Arbeitslosen pro offener Stelle. Stehen einer beim AMS gemeldeten offenen Stelle im Durchschnitt 1,5 oder weniger Arbeitslose mit dem gesuchten Beruf gegenüber, gilt dieser Beruf als Mangelberuf. Bei einer Stellenandrangsziffer zwischen 1,5 und 1,8 müssen zusätzlich andere Indikatoren auf einen Mangel hinweisen, um einen Mangelberuf zu begründen.
- > Für die bundesweite Mangelberufsliste müssen im Jahresdurchschnitt darüber hinaus zumindest 20 beim AMS registrierten offenen Stellen sofort verfügbar sein, für die regionale Mangelberufsliste (siehe unten unter „Regionalisierung und Wien-Bezug“) durchschnittlich mindestens 5 sofort verfügbare Stellen.

Ergebnisse

Die Anzahl der bundesweiten Mangelberufe ist von acht Mangelberufen 2016 auf 66 Mangelberufe 2022 gestiegen (siehe Grafik rechts). Zu den häufigsten Mangelberufen der letzten Jahre zählen metallbearbeitende Berufe (Schlosser*in, Schweißer*in, Fräser*in), Bauberufe (z.B. Dachdecker*in, Spengler*in, Tischler*in, Bodenleger*in, Installateur*in) und weitere technische Lehrberufe. Daneben finden sich auf der Liste auch Pflegeberufe, ärztliches Fachpersonal und Köchinnen und Köche. Die vollständige Liste der Mangelberufe 2022 findet sich im Anhang **BMA 2021** 1.

Abbildung 2: Bundesweite Mangelberufe



² siehe <https://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung/fachkraefte-in-mangelberufen>

Regionalisierung und Wien-Bezug

- > Zusätzlich zu den bundesweiten werden seit 2019 auch bundeslandspezifische Mangelberufe ermittelt. Für Wien wurden jedoch bis dato im Gegensatz zu allen anderen Bundesländern keine zusätzlichen Mangelberufe ausgewiesen.
- > Darüber hinaus wird für jedes Bundesland eine Lehrlingsmangelberufsliste erstellt. Dafür werden für jeden Lehrberuf den sofort verfügbaren Lehrstellensuchenden alle sofort verfügbaren offenen Lehrstellen gegenübergestellt. Sind für einen Lehrberuf mindestens 10 offene Stellen gemeldet und beträgt die Lehrstellenandrangsziffer 1 oder weniger, kommt der Lehrberuf auf die Liste.

Einschätzung der Arbeitsgruppe

- > Hauptkritikpunkt an der Methodik der Mangelberufsliste ist, dass die Stellenandrangsziffer durch alleinige Verwendung von AMS-Daten nicht den ganzen Arbeitsmarkt gleichermaßen erfasst. Erstens liegt das daran, dass es in Österreich keine Verpflichtung zur Meldung von offenen Stellen gibt. So bilden die beim AMS gemeldeten Stellen die Teilarbeitsmärkte für Lehrabsolvent*innen sowie Maturant*innen und Personen mit maximal Pflichtschulabschluss gut ab, während Stellen für Universitätsabsolvent*innen unterrepräsentiert sind. Unternehmen nutzen bei der Suche nach hochqualifizierten Arbeitnehmer*innen also vielfach andere Rekrutierungsmöglichkeiten. Zweitens werden offene Stellen nicht nur durch beim AMS arbeitslos gemeldete Personen besetzt. Dazu gehören beispielsweise Personen, welche kürzlich eine Ausbildung abgeschlossen haben oder mangels Leistungsanspruch einen geringen Anreiz zur Arbeitslosenmeldung haben.
- > Für scharf abgrenzbare Lehrberufe, welche durch die AMS-Daten gut erfasst werden, bildet die Stellenandrangsziffer die Situation zufriedenstellend ab. Bei der Zuordnung von arbeitslosen Personen (und offenen Stellen) zu AMS-Berufsarten, gibt es jedoch einen gewissen Interpretationsspielraum und der jeweilige Beruf von arbeitslosen Personen (oder offenen Stellen) könnte unter Umständen auch mehreren AMS-Berufsarten entsprechen.
- > Insgesamt reicht eine Analyse der Stellenandrangsziffer basierend auf AMS-Daten für eine umfassende Erfassung von Fachkräftebedarfen nicht aus.

Zielsetzung

Das bildungsbezogene Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr) ist ein gemeinsames Projekt der Sektion III (Arbeitsmarkt) des BMAW, des AMS und der Statistik Austria. Es bildet „die Erwerbskarrieren aller in Österreich wohnhaften Personen nach Abgang aus einer formalen Bildungseinrichtung“ (Kurzbericht 2021: 3) statistisch ab. Dabei werden neben erfolgreichen Abschlüssen auch Ausbildungsabbrüche analysiert. Unter anderem wird dabei geklärt, wie sich ein Ausbildungsabgang auf den Arbeitsmarktstatus, die Dauer der Jobsuche, die Branche der ersten Erwerbstätigkeit und das Einkommen sowie das Arbeitslosigkeitsrisiko auswirkt.

Daten und Methode

Die Daten umfassen derzeit (Frühjahr 2022) alle in den Schuljahren 2008/09 bis 2017/18 beendeten formalen Ausbildungen. Die Analyseperiode umfasst die auf ein Ausbildungsende folgenden zwei Jahre - reicht also bis 2020. Zusätzlich wurden FABA (Frühe Ausbildungsabbrecher*innen) und NEET (not in employment, education or training) zum Stichtag 31.10. der Jahre 2009 bis 2019 ausgewertet.

Für alle Ausbildungsformen (Pflichtschule, Lehre, BMS, AHS, BHS, Master- bzw. Diplomstudium) werden folgende Indikatoren berechnet:

Indikatoren zur ersten Erwerbstätigkeit nach Ausbildungsabgang:

- > Häufigste Branchen und weitere Merkmale der ersten Erwerbstätigkeit
- > Dauer bis zur ersten Erwerbstätigkeit (in Monaten)

Indikatoren im 2. Jahr nach Ausbildungsabgang:

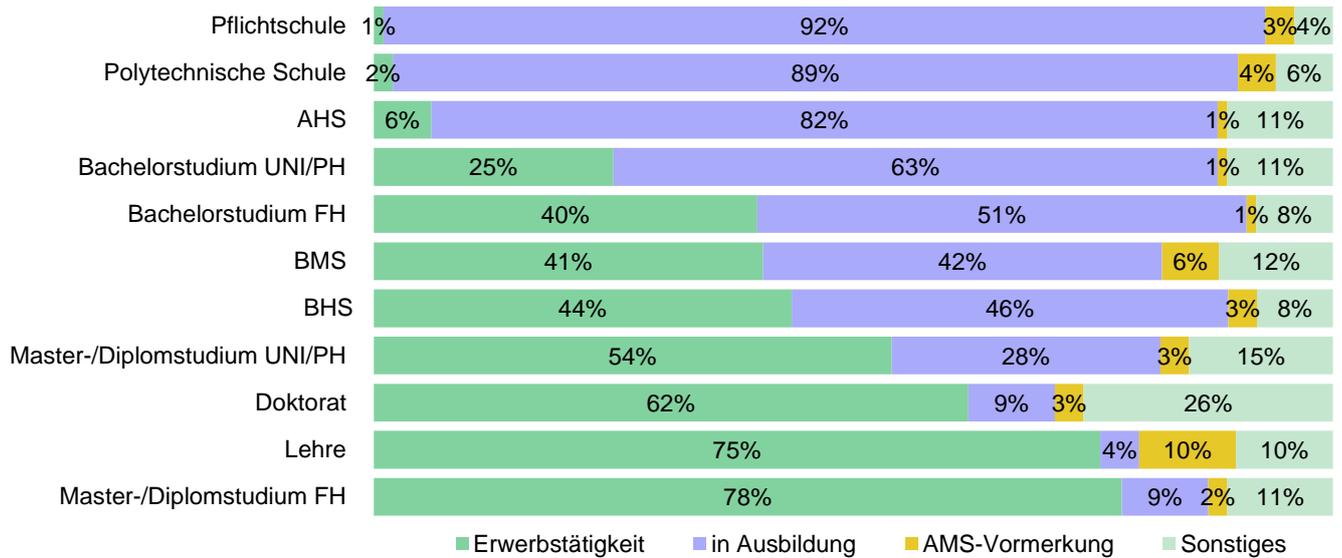
- > Anteil der Personen in weiterer Ausbildung nach 18 Monaten
- > AMS-Vorgemerkenquote nach 18 Monaten³
- > Anteil der Tage in Erwerbstätigkeit im 2. Jahr
- > Anteil der Personen mit durchgehender Erwerbstätigkeit im 2. Jahr
- > Bruttomonatseinkommen nach 18 Monaten

Ergebnisse

Personen mit einem nicht über die Pflichtschule hinausgehender Abschluss, welche innerhalb der ersten zwei Jahre nach dem Bildungsabschluss keine weitere Ausbildung besucht haben, sind im Durchschnitt erst nach sieben (Wien: acht) Monaten in Erwerbstätigkeit. Außerdem sind nur 8 % (Wien: 6 %) dieser Ausbildungsgruppe im 2. Jahr nach Ausbildungsende durchgehend in Erwerbstätigkeit. Jedoch sind 18 Monate nach Pflichtschulabschluss 92 % (Wien: 87 %) in einer weiteren Ausbildung (siehe Abbildung 3). Ein Ausbildungsabbruch erschwert im Vergleich zu einem Abschluss in der Regel den Einstieg ins Erwerbsleben. Jedoch macht es „bei der AHS [...] kaum einen Unterschied, ob die Ausbildung abgeschlossen oder abgebrochen wurde“ (Kurzbericht 2021: S. 8). Ein Master- oder Diplomabschluss, eine BHS-Matura und eine Lehre bereiten im Gegensatz dazu sehr gut auf den Start ins Erwerbsleben vor. Bei Uniabsolvent*innen ist der durchschnittliche Lohn besonders hoch und die AMS-Vorgemerkenquote sehr niedrig. Die Quote nach 18 Monaten liegt nach Lehrabschlüssen in Wien mit 19 % deutlich über dem Bundesschnitt von 10 %.

³ „Die Vorgemerkenquote berechnet sich als Anteil der Personen in AMS-Vormerkung an der Summe aus Erwerbstätigen und AMS-Vorgemerkten zum Stichtag 18 Monate nach Ausbildungsabschluss.“ (Kurzbericht 2021: S. 8)

Abbildung 3: Arbeitsmarktstatus 18 Monate nach Abschluss (Österreich Schuljahre 2008/09 bis 2017/18)



Daten: Biber 2021, eigene Abbildung

Regionalisierung und Wien-Bezug

Die Daten stehen neben Gesamtösterreich auch auf Bundeslandebene zur Verfügung.

Einschätzung der Arbeitsgruppe

Die oben skizzierten Ergebnisse nach Ausbildungstyp (Pflichtschule, AHS, Lehre, Uni etc.) sind arbeitsmarktpolitisch sehr interessant, da sie darlegen, welche Ausbildungen in welchem Ausmaß Erwerbsarbeit ermöglichen. Für eine Bewertung der Fachkräftesituation sind jedoch vor allem Analysen nach stärker differenzierten Ausbildungsfeldern, Berufsgruppen oder Branchen maßgeblich. Auf Ebene der 12 Ausbildungsfelder (ISCED) können einige der verwendeten Indikatoren (wie z.B. „Dauer bis zur ersten Erwerbstätigkeit (in Monaten)“ und „Vorgemerktenquote nach 18 Monaten“) erste Anhaltspunkte zur Bewertung der Fachkräftesituation liefern.⁴ Dies ist ebenso für die Top-Branchen (NACE 1-Steller) nach der ersten Erwerbstätigkeit der Fall, jedoch sind die Ausbildungsfelder und Wirtschaftszweige für eine abschließende Bewertung nicht differenziert genug.

⁴ Hier sei auf das Projekt [AbsolventInnen-Tracking](#) der öffentlichen Universitäten Österreichs und Statistik Austria verwiesen, in dessen Rahmen die Berufseinstiege und Karriereverläufe ihrer Absolvent*innen gemonitort und unter anderem in Factsheets für jede Studienart (Bachelor, Master etc.) und jedes Ausbildungsfeld (ISCED) zusammengefasst werden.

Zielsetzung

- > Als Fachkräfte radar wird sowohl der jährliche Bericht von ibw (im Auftrag der WKO) basierend auf einer Online-Unternehmensbefragung, als auch ein Online-Tool der WKO zur Visualisierung relevanter Daten bezeichnet. Beides dient der Erhebung des Fachkräftebedarfs von Unternehmen.
- > Neben aktuellen Rekrutierungsschwierigkeiten, Stärke und Umfang des Fachkräftemangels und dem aktuellen Qualifikationsbedarf, wird in der Befragung nach einer Einschätzung der Entwicklung des Fachkräftemangels in den nächsten drei Jahren und dem künftigen Kompetenzbedarf der Unternehmen gefragt. Außerdem abgefragt werden Rekrutierungskanäle, Auswirkungen und Ursachen des Fachkräftemangels so wie Wünsche hinsichtlich konkreter politischer Maßnahmen zur Behebung des Fachkräftemangels.
- > Als „Fachkraft“ werden alle Beschäftigten mit Ausnahme von Hilfskräften definiert.

Daten und Methode

- > Der Bericht Fachkräfte radar basiert in erster Linie auf einer jährlich durchgeführten Online-Befragung von zuletzt (Mai/Juni 2021) 4.272 Arbeitgeberbetrieben. Die Gesamtzahl der Grundgesamtheit (Unternehmen mit mindestens einem/r unselbstständigen Beschäftigten) betrug im Mai 2021 etwa 170.000 Betriebe, wovon 61.000 erfolgreich (ohne Fehlermeldung/Bounces) per E-Mail kontaktiert wurden.
- > Die Befragung erlaubt neben den Gesamtergebnissen eine Auswertung nach Bundesländern, 12 Berufsfeldern, 15 Branchen und Unternehmensgröße.
- > Außerdem werden die Unternehmensangaben zu offenen Stellen hochgerechnet (Gewichtung nach Unternehmensgröße und Sparte) und so der Fachkräftebedarf als absolute Zahl an fehlenden Fachkräften geschätzt.
- > Das Online-Tool dient in erster Linie der Visualisierung der Stellenandrangsziffer nach Berufen (AMS 4-Steller), Bundesländern und Bezirken, sowohl nach der Bestands- als auch nach der Zugangslogik (Datenquelle: AMDB). Weitere online abgebildete Daten (Quellen in Klammer) umfassen die Arbeitslosenquoten nach Bundesländern und Bezirken (AMS), die Entwicklung der Lehrlingszahlen (Statistik Austria, WKO), das Arbeitskräfteangebot (Statistik Austria Bevölkerungsprognose 20-60 Jahre bis 2030) und Pendelbewegungen nach Bundesländern und Bezirken (Statistik Austria, WKO).

Ergebnisse

- > In Wien wird 2021 – wie schon in den Vorjahren – der Fachkräftemangel im Bundesländervergleich am wenigsten stark wahrgenommen (Wien: 33 % sehr stark, 27 % eher stark; Ö: 43 % sehr stark, 28 % eher stark).
- > Bei handwerklichen und technischen Berufen ist es für die befragten Unternehmen in ganz Österreich besonders schwierig geeignete Mitarbeiter*innen zu finden. Dabei gibt in Wien jedes 4. Unternehmen an, Techniker*innen im IT/IKT-Bereich besonders schwer zu finden sind, während dies in ganz Österreich nur eines von acht Unternehmen angibt und öfter für Techniker*innen in anderen Bereichen Rekrutierungsschwierigkeiten auftreten. Im Vergleich zu den Bundesergebnissen stellt die Suche nach Arbeitskräfte im Bereich Gastgewerbe/Fremdenverkehr sowie Hilfsarbeitskräfte deutlich weniger Wiener Unternehmen vor besondere Schwierigkeiten.
- > Wie im Bericht in einer Fußnote angeführt, können die Ergebnisse „nicht direkt mit jenen der Offenen-Stellen-Erhebung von Statistik Austria verglichen werden“ (S. 50). Die Offene-Stellen-Erhebung wird im Gegensatz zum Fachkräfte radar telefonisch und nicht mittels Online-Fragebogen durchgeführt. Außerdem sind im Fachkräfte radar offene Stellen inkludiert, „für welche eine aktive Suche nicht mehr bzw. noch nicht stattfindet“ und Hilfskräfte exkludiert.

Regionalisierung und Wien-Bezug

- > Nach Bundesländern ausgewertet werden die Befragungsdaten zur allgemeinen Einschätzung, Auswirkungen, Ursachen und Entwicklung des Fachkräftemangels und darüber hinaus noch die Fragen zu Rekrutierungsschwierigkeiten nach 12 Berufsfeldern, 12 Qualifikations- bzw. Bildungsabschlüssen und 5 Qualifikationsnachweisen sowie zu Rekrutierungskanälen, AMS-Förderangeboten und Lehrlingsausbildungen.

Einschätzung der Arbeitsgruppe

- > Die Methodik und die Ergebnisse ähneln jener der Online-Arbeitgeberbefragung **OGM 2022** im Auftrag der Stadt Wien – Wirtschaft, Arbeit und Statistik (MA 23), wenn auch der Fokus der WKO-Unternehmensbefragung auf ganz Österreich liegt.
- > Eine Befragung von Unternehmen ist eine von vielen möglichen Methoden zu einer Einschätzung des Fachkräftebedarfs zu gelangen. Um die Fachkräftesituation differenziert zu erfassen, ist neben der Sicht von Unternehmen auch die Auswertung statistischer Daten notwendig. Online werden relevante Daten visualisiert, aber nicht zusammen mit den Befragungsdaten analysiert.
- > Die berufliche Differenzierung ist zu grob (z. B. Handwerksberufe, Büro und Verwaltung, persönliche Dienstleistungen), um daraus gezielte Qualifikationsmaßnahmen ableiten zu können. Dennoch ermöglicht die Befragung einen guten Überblick über die Unternehmenswahrnehmung in Bezug auf Fachkräftebedarf und Rekrutierung neuer Mitarbeiter*innen und lässt durch die regelmäßige Durchführung auch Rückschlüsse auf die Veränderung dieser zu.

Zielsetzung

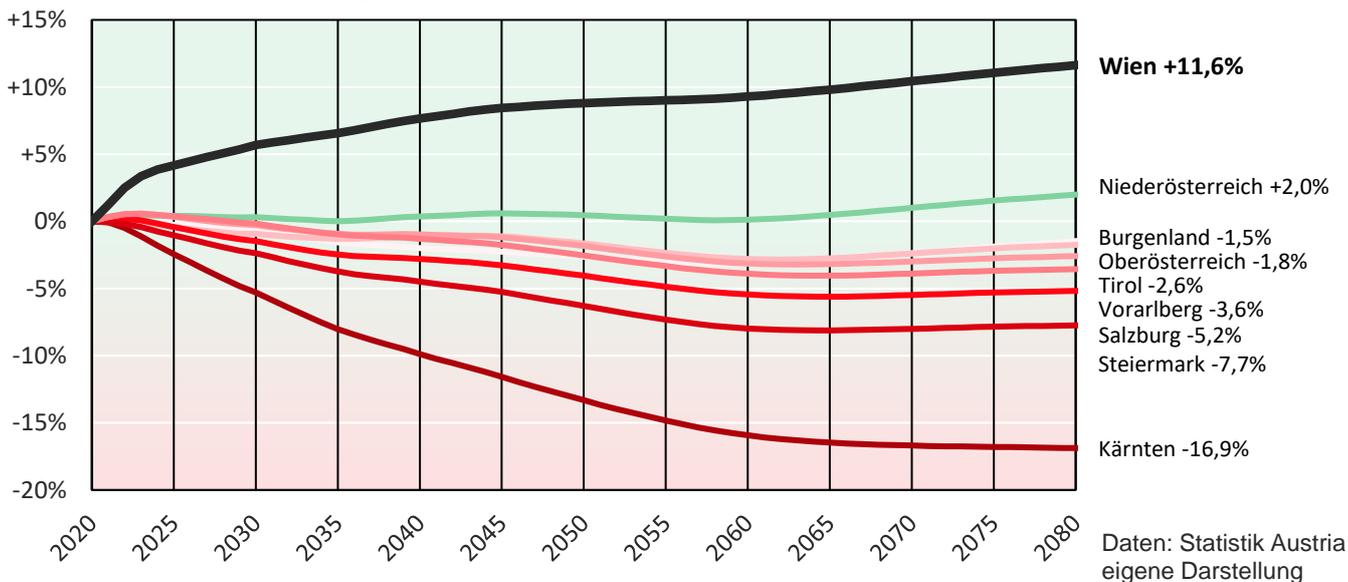
Die Erwerbspersonenprognose der Statistik Austria verknüpft die Hauptvariante der Bevölkerungsprognose mit Prognosen der Erwerbsquote. Die Prognose wird für Gesamtösterreich und die Bundesländer berechnet und hat einen Zeitraum von 60 Jahren bis 2080.

Daten und Methode

- > Die Zahl der Erwerbspersonen ergibt sich aus allen selbstständig und unselbstständig Beschäftigten, Arbeitslosen sowie Präsenz- und Zivildienern. Die Erwerbstätigkeit wird anhand des ILO-Konzepts definiert.
- > Drei Varianten werden berechnet. Die Trendvariante ist die Hauptvariante. Die konstante Variante basiert auf der Annahme, dass sich die alters- und geschlechtsspezifischen Erwerbsquoten nicht ändern. Die Aktivierungsvariante geht hingegen von einer stärkeren Ausschöpfung des Erwerbspotenzials aus.
- > Für Gesamtösterreich basieren die Erwerbsquoten auf der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Für die Bundeslandprognosen werden die regionalen Erwerbsquoten der Abgestimmten Erwerbsstatistik herangezogen.

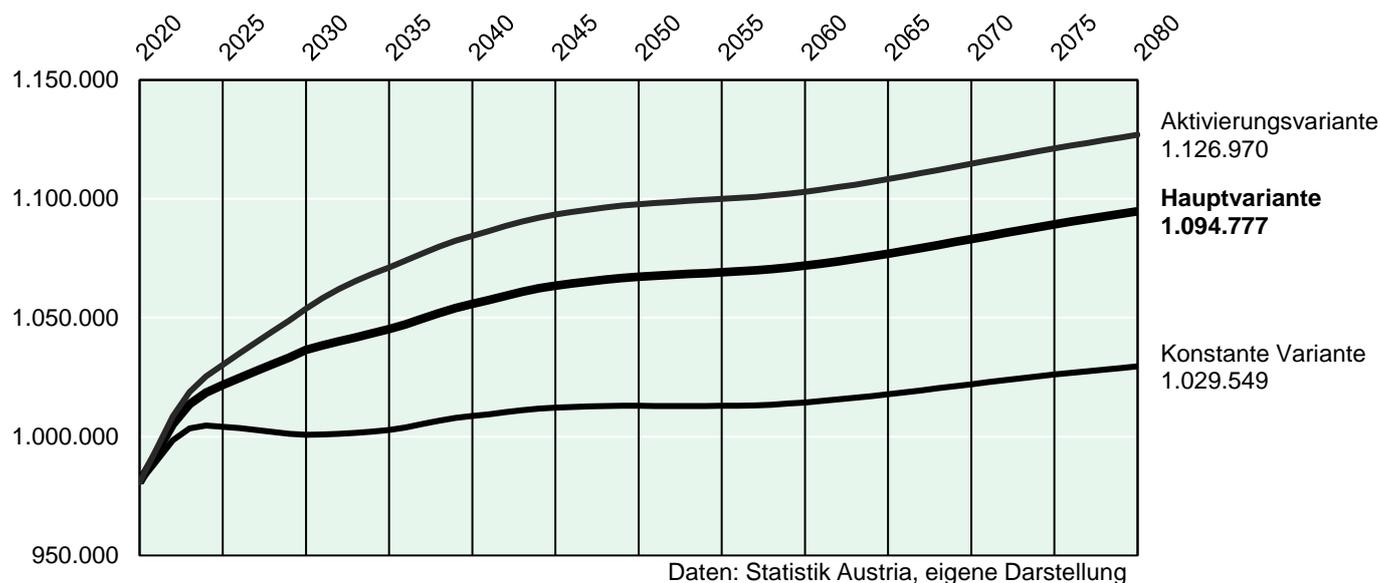
Ergebnisse

Abbildung 4: Veränderung der Erwerbspersonen nach Bundesländern 2020-2080 (Hauptvariante)



- > Nur in Wien soll die Anzahl der Erwerbspersonen deutlich zunehmen. In allen anderen Bundesländern stagniert oder sinkt die Erwerbsbevölkerung laut Prognose in den kommenden Jahren und Jahrzehnten (siehe Grafik 1)
- > Die Anzahl der in Wien wohnenden Erwerbspersonen übersteigt ab 2022 1 Million und steigt laut der Hauptvariante der Erwerbsprognose bis 2080 stetig an (siehe Grafik 2).

Abbildung 5: Entwicklung der Erwerbspersonen Wien 2020-2080 nach Variante



Regionalisierung und Wien-Bezug

Die Prognosen nach Bundesländern basieren auf den Bundeslandergebnissen der Bevölkerungsprognose und den regionalen Erwerbsquoten laut Abgestimmter Erwerbsstatistik.

Einschätzung der Arbeitsgruppe

- > Die Ergebnisse der Erwerbsprognose zeigen, wie wichtig eine regionale Analyse ist, da sich Wien deutlich von den anderen Bundesländern unterscheidet. Die bevorstehende Pensionierungswelle der Baby-Boomer-Generation führt in den kommenden Jahren in Wien zu keinem Rückgang der Erwerbspersonen. Dies ist maßgebliches Ergebnis zur Einschätzung der Fachkräftesituation.
- > Wie vor allem die letzten Jahre deutlich gemacht haben, sollte bedacht werden, dass unvorhergesehene Ereignisse einen deutlichen Einfluss auf die Entwicklung der Bevölkerung und der Erwerbspersonen haben können. Die Prognosen sind also immer im Hinblick auf aktuelle Ereignisse zu bewerten.

3s im Auftrag des AMS | S. Putz (AMS), R. Sturm (AMS), C. Plaimauer (3s), J. Goldbeck (3s)

Website **Qualifikationsstrukturbericht**

Zielsetzung

- > Für die Jahre 2003 bis 2019 wurde vom ibw und 3s ein Online-Portal erstellt, mit dem Ziel „einen strukturierten und somit raschen Überblick über zentrale Aspekte des Qualifikationsbedarfs in Österreich“ (S. 5) zu geben.
- > Die Ergebnisse wurden gesammelt auch als AMS-Qualifikationsstrukturberichte (zuletzt mit mehr als 600 Seiten) veröffentlicht.
- > Im Fokus liegt die Arbeitskräftenachfrage (offene Stellen) und die zukünftige Beschäftigungsentwicklung. Im letzten Kapitel des Berichts werden Zahlen zum Arbeitskräfteangebot angeführt, im restlichen Text jedoch meist nur implizit mitgedacht.
- > Neben Zahlen zur (aktuellen und prognostizierten) Beschäftigung und offenen Stellen für 88 Berufsobergruppen werden auf Ebene von 15 Berufsbereichen auch Aussagen über den Bedarf an bestimmten Kompetenzen getroffen.

Daten und Methode

Die quantitative Grundlage bilden Daten des AMS, der Statistik Austria und des Dachverbands der Sozialversicherungsträger. Zusätzlich wurden bis 2015 Stelleninserate der wichtigsten österreichischen Printmedien und ab 2016 Online-Inserate ausgewertet. Dazu wurde das Tool „Jobfeed“ der niederländischen Firma Textkernel verwendet. Dieses dient der Erfassung des Online-Stellenmarktes mittels „webscraping“ (mehr Infos zu „Jobfeed“ finden sich in den Indikatorenportraits beim Indikator OFFENE STELLEN).

Neben der Auswertung quantitativer Daten wurden auch Interviews mit Expert*innen für unterschiedliche Berufsbereiche durchgeführt.

Für 88 Berufsobergruppen wird die vergangene Entwicklung, der derzeitige und prognostizierte Anteil der Beschäftigung angegeben. Außerdem wird die aktuelle Arbeitskräftenachfrage in Form von Onlineinseraten (Jobfeed) und AMS-Stellen angegeben. Für jeden der 15 Berufsbereiche werden darüber hinaus fachliche und fachübergreifende Kompetenzen nach derzeitiger und prognostizierter Bedeutung für die jeweilige Berufsobergruppe gelistet.

Quantitative Quellen

- > AMS
- > Statistik Austria
- > Dachverband der Sozialversicherungsträger
- > Jobfeed
- > Mittelfristige Beschäftigungsprognose des WIFO
- > Expert*inneninterviews

Ergebnisse

Abbildung 6: Ergebnisse des Berufsbereichs „Wissenschaft, Bildung, Forschung & Entwicklung“

Abbildung 6 zeigt die Präsentation der Ergebnisse am Beispiel eines der 15 Berufsbereiche „Wissenschaft, Bildung, Forschung & Entwicklung“. Auch die 88 Berufsobergruppen werden ähnlich dargestellt wenngleich die Kompetenzen nur für die 15 Berufsbereiche ausgewertet werden.

Abbildung 15: Entwicklung der Anzahl der unselbstständig Beschäftigten im Bereich "Wissenschaft, Bildung, Forschung und Entwicklung"

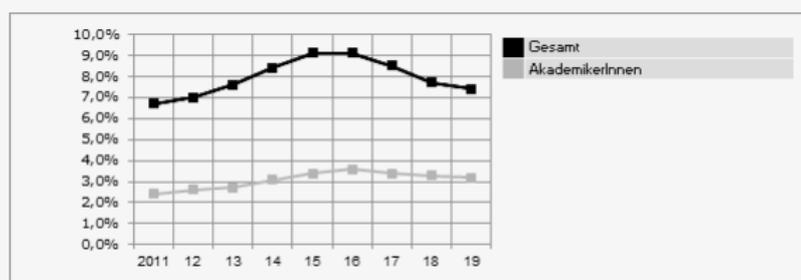


Tabelle 15.1: Wissenschaft, Bildung, Forschung und Entwicklung
...in der Berufsobergruppe

Berufsgruppe	Beschäftigte		Arbeitskräfte-Nachfrage			
	prognostiziert	derzeit	Online-Inserate (exkl. eJob-Room)		AMS-Stellen	
			2019	2018	2019	2018
Naturwissenschaften, Lebenswissenschaften	↑	■	834	530	359	423
Technische Forschung und Entwicklung	↑	■	1.691	1.682	1.844	2.159
Geistes-, Kultur- und Humanwissenschaften	↔	■	443	159	149	132
Schule, Weiterbildung, Hochschule	↔	■	2.432	3.550	878	833
Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften	↔	■	2.139	1.598	649	588

Beschäftigte prognostiziert für das Jahr 2023: (Gesamtösterreich)	steigend ↑↑	tendenziell steigend ↑	gleichbleibend ↔	tendenziell sinkend ↓	sinkend ↓↓
Beschäftigte derzeit: (Gesamtösterreich)	Anteil der Beschäftigten innerhalb der Berufsobergruppe			hoch ■■■	niedrig ■

Tabelle 15.4.2: Kompetenzen in Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften

Fachliche berufliche Kompetenzen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Betriebswirtschaftskenntnisse	↑	■■
Datenbank-Anwendungskenntnisse	↑	■■
EDV-Anwendungskenntnisse	↑	■■
Fremdsprachenkenntnisse	↑	■■
Juristisches Fachwissen	↑	■■

Überfachliche berufliche Kompetenzen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Kommunikationsstärke	↑	■■
Lernbereitschaft	↑	■■
Organisationstalent	↑	■■
Interkulturelle Kompetenz	↑	■
Analytische Fähigkeiten	↔	■■

Als Top-Berufsbereiche mit dem höchsten prognostizierten Beschäftigungswachstum bis 2023 werden die folgenden fünf von 15 angeführt: (1) Chemie, Biotechnologie, Lebensmittel, Kunststoffe; (2) Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation, IT; (3) Soziales, Gesundheit, Schönheitspflege; (4) Umwelt; (5) Wissenschaft, Bildung, Forschung und Entwicklung.

Die elf der 88 Berufsobergruppen mit dem höchsten prognostizierten Beschäftigungswachstum bis 2023 sind: Biotechnologie, Kunststofftechnik, Chemieverfahrenstechnik, Lebensmitteltechnik, Berufskraftfahrer*in, Kinderpädagogik und -betreuung, Radiologietechnologie, Dipl. Gesundheits- und Krankenpflege, Elementarpädagogik, Kinderbetreuung, Heimhilfe.

Regionalisierung und Wien-Bezug

Die Ergebnisse liegen für Österreich und die Bundesländer vor und es gibt auch für jedes Bundesland einen eigenen Qualifikationsstrukturbericht. Die Bundesland-Er-

gebnisse bezüglich der Prognose (↑↓) und der Bedeutung am Arbeitsmarkt (■■) unterscheiden sich jedoch nicht von den Gesamtergebnissen. Einzig die Zahlen zu den beim AMS gemeldeten offenen Stellen und der Online-Inserate sind bundeslandabhängig. Textlich ist in den Qualifikationsstrukturberichten für jedes Bundesland lediglich je ein Absatz in der Einleitung und ein ca. 5-seitigen Text zu „Trends“ (direkt nach der Einleitung) eigens für jedes Bundesland verfasst.

Einschätzung der Arbeitsgruppe

- > Im Qualifikationsbarometer liegt der Fokus auf der Nachfrageseite. Durch die Analyse einer großen Anzahl an Online-Stellenanzeigen (mittels Jobfeed) ist eine detaillierte Auswertung der gewünschten Kompetenzen nach Berufsbereichen möglich.
- > Die 88 Berufsobergruppen sind differenziert genug, damit die Beschäftigungsprognose als Basis für zielgerichtete Unterstützungsangebote dienen kann. Eine regionale Analyse auf Ebene der Bundesländer bezüglich der derzeitigen und künftigen Bedeutung der Berufsgruppen würde die regionalen Unterschiede besser sichtbar machen.
- > Für eine Erhebung mit Fokus auf den Wiener Arbeitsmarkt braucht es neben den regionalen Daten zu offenen Stellen (im Qualifikationsbarometer verwendet) auch eine eigene regionale Einschätzung in Bezug auf Prognose und derzeitige Bedeutung von Berufsgruppen (im Qualifikationsbarometer nicht vorhanden).
- > Der Qualifikationsbarometer wurde 2021 vom AMS neu ausgeschrieben und ist derzeit in Überarbeitung.

Zielsetzung

„Ziel der Befragung war eine Prognose der Entwicklung der Beschäftigungszahlen in der Wiener Wirtschaft in den einzelnen Bildungskategorien.“ (S. 5)

Seit 2013 werden alle zwei Jahre die ca. 1.000 beschäftigtenstärksten Wiener Unternehmen im Auftrag der Wirtschaftskammer Wien zu ihrem Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften befragt.

Ziel der Analyse ist neben dem derzeitigen Stand der Beschäftigten nach Ausbildung die mittelfristigen Erwartungen der Unternehmen darzustellen. Dadurch sollen Probleme in den einzelnen Ausbildungskategorien aufgezeigt und Forderungen an Stadt und Bund abgeleitet werden. 2019 wurden die Firmenchef*innen und Personalverantwortlichen zudem erstmals zu konkreten Verbesserungsvorschlägen der Ausbildungen sowie den Zukunftsherausforderungen und digitalen Kompetenzen der Mitarbeiter*innen befragt.

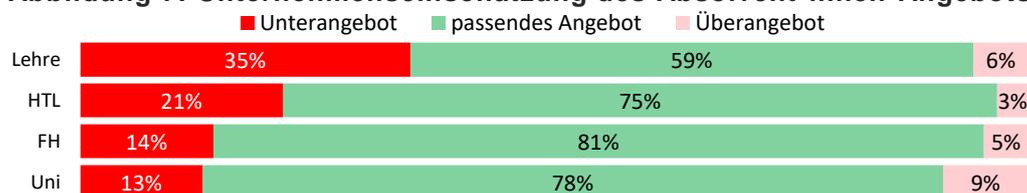
Daten und Methode

Mittels Telefoninterviews wurden die ca. 1.000 beschäftigtenstärksten Wiener Unternehmen befragt. Diese umfassen mit rund 60.000 Beschäftigten ca. 15 % aller Wiener Arbeitnehmer*innen.

Ergebnisse

Bei den Ergebnissen muss darauf hingewiesen werden, dass zum Befragungszeitraum Juni bis August 2019 die Unternehmen die Corona-Krise ab dem Frühjahr 2020 noch nicht antizipieren konnten.

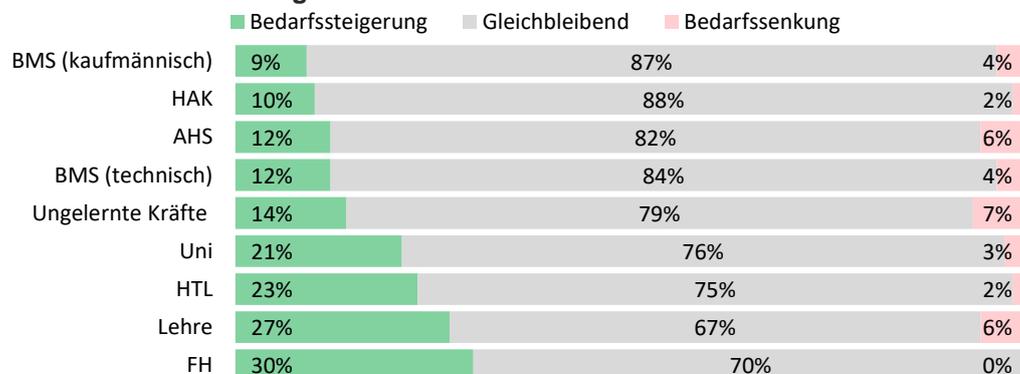
Abbildung 7: Unternehmenseinschätzung des Absolvent*innen-Angebots⁵



Lesebeispiel: 35% der befragten Unternehmen sagen, dass es zu wenige Lehrabsolvent*innen gibt.

Gefragt nach den Auswirkungen von Zukunftsaspekten in den nächsten 5-10 Jahren, werden am öftesten Informationsgenerierung und Datensicherheit, gefolgt von der Digitalisierung der Arbeitsprozesse und rechtlichen Normierungen, genannt.

Abbildung 8: Bedarfseinschätzung der Unternehmen in den nächsten 3-5 Jahren



Lesebeispiel: 30% der befragten Unternehmen werden voraussichtlich mehr FH-Absolvent*innen beschäftigen.

⁵ Wortlaut der Frage: Wenn Sie sich nun das Angebot an XY-AbsolventInnen ansehen und dieses mit Ihrem Bedarf vergleichen, würden Sie sagen, dass es (1) zu wenige gibt, (2) ein passendes Angebot gibt, oder (3) ein Überangebot gibt?

Regionalisierung und Wien-Bezug

Es werden die ca. 1.000 beschäftigtenstärksten Wiener Unternehmen befragt.

Einschätzung der Arbeitsgruppe

- > Die Bildungsbedarfsanalyse stellt die Sicht der Unternehmen zu einem bestimmten Zeitpunkt dar. Die subjektive Sicht von Unternehmen kann zusammen mit der Analyse statistischer Daten wertvolle Erkenntnisse in Bezug auf den Fachkräftebedarf bringen.
- > In der Analyse werden die deutlichen Unterschiede zwischen der Bedarfseinschätzung von Absolventen der Handelsakademien (HAK) und Höheren Technischen Lehranstalten (HTL) deutlich. Diese werden in anderen Studien oft nicht getrennt sondern als berufsbildende höhere Schulen in eine einzige Kategorie zusammenzufasst (z.B. **Biber 2021** & **OGM 2022**).
- > Wichtige Einschränkung ist, dass nur die größten Unternehmen befragt werden und es demnach keine für alle Wiener Unternehmen repräsentative Befragung ist.

Zielsetzung

- > Prognose der Beschäftigungsentwicklung von 2018 bis 2025 nach Berufsgruppen, Branchen, Geschlecht, Arbeitszeit und Altersstruktur mittels ökonomische Modelle für Gesamtösterreich und die neun Bundesländer
- > Soll eine Basis für Maßnahmen der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik (Bildungsberatung, Weiterbildungsmaßnahmen etc.) liefern.

Daten und Methode

In mehreren Schritten und mittels verschiedener Prognosemodelle umfasst die mittelfristige Beschäftigungsprognose folgende Merkmale. Die Prognose der Beschäftigung nach **Branchen** erfolgt sowohl für Gesamtösterreich als auch für die Bundesländer nach 38 Branchen (Zusammenfassung von ÖNACE-2-Stellern).⁶ Die Prognose der Beschäftigung nach **Berufen** erfolgt unter Einsatz eines am WIFO entwickelten Berufsprognosemodells für Gesamtösterreich nach 59 und für die Bundesländer nach 28 Berufsgruppen. Die Berufsgruppen bestehen aus eigens für die Prognose zusammengefassten Berufsuntergruppen (ÖISCO-3-Steller). Dabei wird zwischen Branchen- und Berufseffekten unterschieden. Brancheneffekte quantifizieren die Änderung der Anteile der Branchen, während Berufseffekte die Verschiebung der Bedeutung der Berufe innerhalb der Branche beschreiben. Zusätzlich enthält die Prognose auch Informationen zur Verteilung der **Geschlechter** und **Altersgruppen** sowie der **Arbeitszeit** nach Branchen und Berufen.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Ergebnisse als Trendinformationen basierend auf der erwartbaren Entwicklung zu verstehen sind. Unerwartete Ereignisse, wie die Finanz- und Wirtschaftskrise ab 2008 und natürlich die aktuelle Gesundheitskrise, ändern im erheblichen Maße die Rahmenbedingungen der Prognose.

Ergebnisse

Wien ist das einzige Bundesland, in welchem die erwerbsfähige Bevölkerung bis 2025 nicht sinkt, sondern mit +0,4% pro Jahr leicht steigt (siehe rechts).

> Beschäftigungsprognose nach Qualifikation

Die Beschäftigungszuwächse in Wien und Österreich sind für hoch qualifizierte Berufe (ISCO Berufshauptgruppe 2: Akademiker*innen) am höchsten. Die meisten Berufshauptgruppen (BHG) im mittleren Qualifikationsniveau wachsen unterdurchschnittlich. Ausnahmen sind hier die technischen Fachkräfte (BHG 3) und die Dienstleistungskräfte (BHG 6).

> Beschäftigungsprognose nach Berufen

Die Berufsgruppe der sonstigen wissenschaftlichen Berufe wächst in Wien mit +25.500 Beschäftigten (entspricht jährlich +3,1%) am stärksten, gefolgt von den technischen, naturwissenschaftlichen und medizinischen Berufen inklusive diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegeberufen (siehe Tabelle rechts). Die Berufsgruppe mit der stärksten Abnahme sind Hilfskräfte mit insgesamt -2.400 Beschäftigten bis 2025 (im Anhang **WIFO 2019 | 1** finden sich die Ergebnisse aller Berufsgruppen).

„Im Bundesländervergleich weist Wien den höchsten Anteil an Berufen mit akademischen Anforderungsprofil und den niedrigsten Anteil an Berufen im mittleren Qualifikationssegment auf.“ (Teilbericht Wien, S. 13)

Beschäftigungsveränderung 2018-2025

Qualifikationsniveau	absolut	in % pro Jahr
Akademische Ausbildung (Skill-Level 4)	+44.600	+2,5
Mittleres Qualifikationsniveau (Skill-Level 2 + 3)	+18.700	+0,5
Maximal Pflichtschule (Skill-Level 1)	-1.400	-0,3

Berufsgruppen mit den größten Zu- & Abnahmen

Berufsgruppe	absolut	in % pro Jahr
Sonst. wissenschaftliche Berufe	+25.500	+3,1
Techn., naturwissensch. & mediz. Berufe (akad.)	+12.400	+2,3
Lehrkräfte	+6.800	+1,6
Hilfskräfte in Produktion, Transport, Lagerei	-2.400	-1,5
Bürokräfte mit Kundenkontakt	-900	-0,8
Metallbearbeitungsberufe	-700	-1,4
Insgesamt	+64.500	+1,1

⁶ Dabei wird für Gesamtösterreich ein am WIFO entwickeltes Dynamic New Keynesian Model („rekursiv dynamisches ökonomisches Input-Output-Modell“) und für die Bundesländer vektorautoregressive Modelle (VAR), Shift-Share-ähnliche Verfahren, und Randausgleichsverfahren (RAS-Verfahren) verwendet.

> Berufliche Segregation

Die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern in den Berufsgruppen wird berufliche Segregation genannt. Diese ist in Österreich stark ausgeprägt und wird laut der Prognose bis 2025 kaum abnehmen. Die berufliche Segregation ist in Wien im Bundesländervergleich jedoch am geringsten ausgeprägt. Frauen profitieren insgesamt von der weiterhin steigenden Bedeutung des Dienstleistungssektors, welcher einen hohen Frauenanteil aufweist.

Regionalisierung und Wien-Bezug

Die Mittelfristige Beschäftigungsprognose besteht sowohl für Österreich als auch für die einzelnen Bundesländer. Die Haupteinschränkung der regionalen Ergebnisse ist, dass statt der 59 Berufsgruppen der Gesamtanalyse nur 28 Berufsgruppen ausgewertet werden.

Einschätzung der Arbeitsgruppe

- > Die mittelfristige Beschäftigungsprognose ist sicherlich eine der wichtigsten bisherigen Arbeiten zur Abschätzung zukünftiger Fachkräftebedarfe in Wien und Österreich. Auch wenn eine Auswertung auf Bundeslandebene für mehr als die 28 Berufsgruppen wünschenswert wäre, liefern die Ergebnisse erste Anhaltspunkte für die Fachkräftesituation am Wiener Arbeitsmarkt. Es werden jedoch keine Aussagen über etwaige Mängel getroffen.
- > Die nächste mittelfristige Beschäftigungsprognose wird im 1. Halbjahr 2023 fertiggestellt.

Zielsetzung

Der WifOR Fachkräftemonitor berechnet und visualisiert die regionale Fachkräftesituation nach Fachbereichen (Berufsobergruppen), Qualifikationsniveau und Branchen bis 2030.

In Österreich wird der Fachkräftemonitor für die Bundesländer Oberösterreich und Tirol erstellt. Der niederösterreichische Fachkräftemonitoring ist derzeit (Jänner 2022) nicht mehr online. In Deutschland wird der Monitor für acht Bundesländer (inkl. der Städte Berlin und Hamburg) und die Metropolregion Frankfurt/Rhein-Main angefertigt.

Daten und Methode

Für (fast) jede Kombination aus Qualifikation und Fachbereich (Österreich) bzw. für jede Berufsgruppe (Deutschland) werden für 2007 (oder 2008) bis 2030 folgende Daten berechnet und visualisiert:

- (1) das Gesamtangebot an Fachkräften nach Geschlecht
- (2) die Nachfrage nach Fachkräften
- (3) der sich aus Angebot und Nachfrage ergebende Engpass oder Überschuss in Personen (absolut) oder dem prozentuellen Wachstum bzw. Rückgang (relativ)

(1) bis (3) können weiters für entweder die einzelnen Branchen oder die einzelnen Regionen ausgewiesen werden

Zusätzlich wird für (fast) jede Kombination aus Qualifikation und Fachbereich bis 2030 ein Branchen-Ranking der vier wichtigsten Branchen dargestellt. Während sich die Präsentation der Monitore nicht stark unterscheidet, werden bei den Fachkräftemonitoren der deutschen Bundesländer deutlich differenziertere Berufs- und Branchengruppen erfasst.

Fachkräftemonitore Oberösterreich und Tirol

- > **DATEN** Die Datenquellen der Fachkräftemonitore Oberösterreich und Tirol umfassen die abgestimmte Erwerbsstatistik von Statistik Austria, die mittelfristigen Beschäftigungsprognosen vom WIFO, Unternehmensbefragungen der WK und der IV sowie Daten vom AMS und der Landesstatistik Tirol.
- > **DIFFERENZIERUNG DER BERUFE UND BRANCHEN** Bei der Datenauswertung werden zwischen acht Branchen, zehn Fachbereichen, vier Qualifikationsniveaus und je fünf Regionen unterschieden.⁷
- > **METHODIK** Zum Fachkräfteangebot werden neben Arbeitslosen auch sozialversicherungspflichtige Beschäftigte und Ausbildungs- und Studienabgänger*innen gezählt. Zur Schätzung von letzteren werden Zahlen der Ausbildungsanfänger*innen verwendet. Es wird angenommen, dass sich Berufsabsolvent*innen „tendenziell“ eine Arbeitsstelle in der Region der Ausbildung suchen, während sich Universitätsabsolvent*innen in ganz Österreich bewerben. Personen mit einer Arbeitslosigkeitsdauer von über zwei Jahren werden nicht mehr zum Angebot gezählt. Die Fachkräftenachfrage besteht wiederum aus den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (gedeckte Nachfrage), einem demografiebedingten Ersatzbedarf und einem konjunkturbedingten & strukturbedingten Ergänzungsbedarf (keine nähere Information zur Berechnung des Ersatz- bzw. Ergänzungsbedarfs).

Fachkräftemonitore der deutschen Regionen

- > **DATEN** Die Daten der deutschen Fachkräftemonitore stammen von der Bundesagentur für Arbeit, vom Statistischen Bundesamt und dem jeweiligen statistischen Landesamt. Wie bei den österreichischen Monitoren wird die Nachfrageseite mittels Unternehmensbefragung (der regionalen Industrie- und Handelskammern) erfasst, jedoch darüber hinaus durch die langfristigen Wachstums- und Erwerbstätigenprognosen nach Wirtschaftszweigen der Prognos AG ergänzt.
- > **DIFFERENZIERUNG DER BERUFE UND BRANCHEN** Der offensichtlichste Unterschied der deutschen Monitore ist die detailreichere Differenzierung von Berufsgruppen. So werden neben dem Fachkräfte- auch der

7 Branchen: Industrie, Gewerbe & Handwerk; Handel; Transport & Verkehr; Tourismus & Freizeitwirtschaft; Information & Consulting; Bank & Versicherung; Sonstige Dienstleistungen

Qualifikationsniveaus: Pflichtschule, Lehre, Schulische Ausbildung und Tertiäre Ausbildung

Fachbereiche („Wissensgebiete“): Allgemeine Bildungsgänge, Erziehung, Geisteswissenschaften & Künste, Sozialwissenschaften, Wirtschaft & Recht, Naturwissenschaften, Ingenieurwesen, Verarbeitendes Gewerbe & Baugewerbe, Landwirtschaft, Gesundheits- & Sozialwesen und Dienstleistungen

Hilfskräftebedarf berechnet. Diese werden in zwölf Berufsgruppen mit technischer und 14 Berufsgruppen mit kaufmännischer Ausrichtung unterteilt. Bei Fachkräften wird zwischen elf akademisch qualifizierten, 20 beruflich qualifizierten Fachkräften mit technischer und 21 mit kaufmännischer Ausrichtung unterschieden. Zusätzlich können die beruflich Qualifizierten noch in mittlere und höhere Qualifizierungen unterteilt werden. Auch die Differenzierung nach Branchen ist mit 20 Wirtschaftssektoren deutlich detailreicher.

- > **METHODIK** Die Vorgehensweise ist weitgehend ident zu den österreichischen Monitoren. In der Beschreibung wird jedoch nicht näher auf die Methodik zur Erfassung von Ausbildungs- und Studienabgänger*innen eingegangen. Im Gegensatz zu den Fachkräftemonitoren sind im Fachkräfteangebot von Oberösterreich und Tirol auch (ausschließlich) geringfügig Beschäftigte enthalten.

Ergebnisse

Fachkräftemonitore Oberösterreich und Tirol

- > Auch wenn sich die absolute und relative Ausprägung unterscheidet, wird für fast alle Qualifikationen und Fachbereiche ab 2021 bis 2030 ein immer größer werdender Engpass prognostiziert. Einzige Ausnahme bilden Personen, welche maximal die Pflichtschule bzw. einen allgemeinen Bildungsgang abgeschlossen haben. Jedoch wird auch für diese Personengruppe ab 2024 ein größer werdender Engpass prognostiziert.
- > Der größte Engpass wird in Oberösterreich für Personen mit tertiärer Ausbildung und in Tirol für Lehrabsolvent*innen prognostiziert

Fachkräftemonitore der deutschen Regionen

- > Ohne auf die Ergebnisse der einzelnen deutschen Bundesländer einzugehen, liefern die deutschen Monitore deutlich aussagekräftigere Ergebnisse. Dies liegt vor allem an der differenzierteren Berufseinteilung.

Regionalisierung und Wien-Bezug

OÖ und Tirol sind in die jeweils fünf NUTS-3 Regionen unterteilt. Je nach Bevölkerungszahl werden auch die deutschen Bundesländer (mit Ausnahme von Berlin und Hamburg) in Regionen unterteilt.

Einschätzung der Arbeitsgruppe

- > Die Fachkräftemonitore liefern eine ansprechende Visualisierung der Fachkräftesituation. Die Berufsgruppen der deutschen Monitore sind differenziert genug, um als Grundlage für zielgerichtete Unterstützungsangebote dienen zu können. Die Unterscheidung der Branchen und Qualifikation der österreichischen Monitore (Oberösterreich und Tirol) reichen dafür jedoch nicht. Laut WifOR liegt die geringere berufliche Differenzierung der österreichischen Monitore an der Datenlage in Österreich.

Zielsetzung

Diese Analyse im Auftrag der Stadt Wien – Wirtschaft, Arbeit und Statistik (MA 23) beschreibt die Bedeutung von MINT-Fachkräften in Wien als Standortfaktor in Bezug auf MINT-Ausbildungen, MINT-Absolvent*innen und MINT-Förderprogramme. Dabei wird Wien mit 17 weiteren europäischen Spitzenmetropolen verglichen, bevor anschließend Handlungsempfehlungen abgeleitet werden.

M Mathematik
I Informatik
N Naturwissenschaft
T Technik

Daten und Methode

Im Text werden unter anderem **FORBA 2015**, **AMS 2019**, **WIFO 2019**, Berichte des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop), MINT-Umfragen der IV und eine Studie des IHS aus dem Jahr 2017 (MINT an öffentlichen Universitäten und Fachhochschulen sowie am Arbeitsmarkt) zitiert.

Der Vergleich der Metropolregionen erfolgt auf Basis von Eurostat-Daten und dem Innovationsindex des Regional Innovation Scoreboard. Dabei werden folgende Indikatoren herangezogen:

Indikator	Messzweck
1. Bruttoregionalprodukt pro Einwohner*in	bisherige Wirkung des MINT-Standortfaktors
2. Innovationsindex des Regional Innovation Scoreboard	
3. MINT-Fachkräfte pro Erwerbstätiger*m kombiniert mit dem Medianalter	derzeitiges und zukünftiges Potenzial
4. MINT-Absolvent*innen im Tertiärbereich pro Einwohner*in im Alter von 20 bis 29	

Anmerkung: Manche Indikatoren beziehen sich für manche Regionen nicht auf die tatsächliche Metropolregion, sondern einer Annäherung auf NUTS-2, NUTS-1 oder nationaler Ebene. Deshalb sollen die Werte „nicht als „Ranking“ verstanden werden, sondern als Orientierung“ (S. 54).

Ergebnisse

Ist-Situation: MINT-Arbeitsmarkt in Wien

Der Arbeitsmarkt für MINT-Fachkräfte wird als durchaus positiv eingeschätzt. Beschäftigungszuwächse in diesem Bereich im Zeitraum von 2008 bis 2015 gab es laut Eurostat in Spitzentechnologiesektoren, im verarbeitenden Gewerbe, in der Spitzen- und mittleren Hochtechnologie, in wissensintensiven Dienstleistungen mit hohem Technologieniveau und wissenschaftlich-technischen Berufen.

Ist-Situation: MINT-Bildungssystem in Wien

- > „Die Wiener Bildungslandschaft ist dynamisch und gut ausgebaut“ (S. 7).
- > Mit 18 HTLs gibt es in Wien fast so viele wie in NÖ (20) und OÖ (21).
- > Der Anteil an nicht-universitären MINT-Abschlüssen von 26 % entspricht ca. dem österreichischen Durchschnitt.
- > Die Technische Universität Wien ist die größte MINT-Bildungsinstitution in Wien.
- > 2014/15 gab es insgesamt fast 9.000 MINT-Abschlüsse von HTLs und Hochschulen.

Standortvergleich Wien zu anderen europäischen Metropolregionen

Wie in Abbildung 9 ersichtlich, erzielt Wien **Abbildung 9: Indikatoren zu Innovation und MINT**

bei den MINT-spezifischen Indizes zu MINT-

Fachkräften (Arbeitsmarkt) und Absolvent*innen im europäischen Vergleich sehr hohe Werte. Bei den zwei anderen Indizes, welche die Rahmenbedingungen bzw. das bisherige Wirken des Standortfaktors MINT-Fachkräfte erfassen

sollen, schneidet Wien etwas schlechter ab. Das Wiener Bruttoregionalprodukt bzw. das Einkommensniveau liegt unter den inkludierten Regionen im Mittelfeld und Ostösterreich zählt laut Regional Innovation Scoreboard nicht zu den „innovation leaders“, sondern zur zweitgereihten Gruppe der „strong Innovators“.

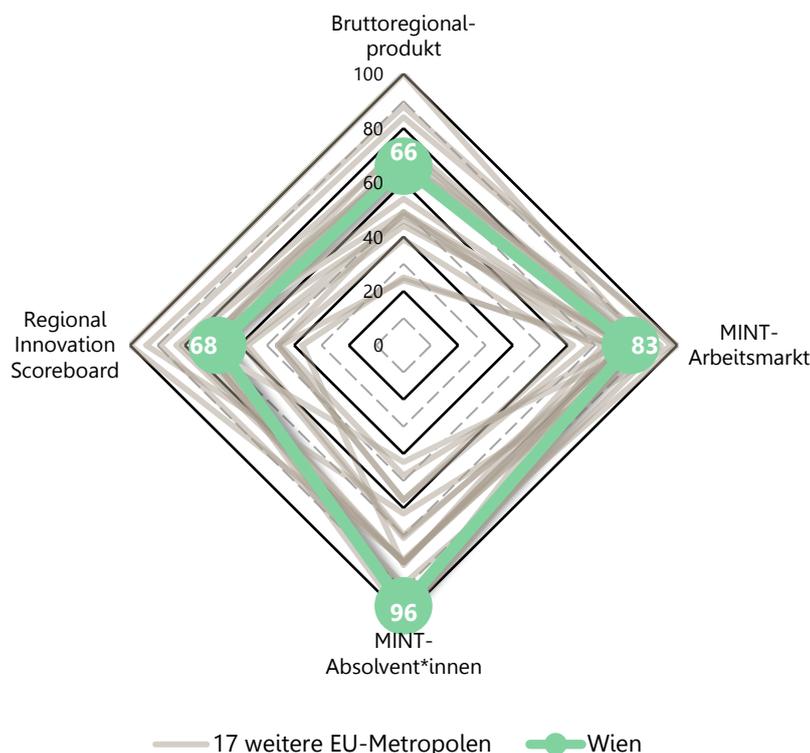
Weitere Ergebnisse zu positiven Entwicklungen und potenzieller Gefahren nach MINT-Feldern, einer SWOT-Analyse und Empfehlungen für den MINT-Standort Wien finden sich im Anhang unter [MINT 2017 1](#), [2](#) und [3](#).

Regionalisierung und Wien-Bezug

Der Fokus liegt auf Wien und auch die Analyse der weiteren EU-Metropolregionen dient dem Vergleich mit Wien.

Einschätzung der Arbeitsgruppe

Im Text wird angemerkt, dass eine „differenzierte Perspektive innerhalb des Spektrums von MINT eingenommen werden“ (S. 28) muss, um seltene MINT-Fachkräfte und etwaige Mängel oder Überschüsse zu identifizieren. Vor allem die Einschätzungen des Wiener MINT-Fachkräftebedarfs für sieben MINT-Felder (siehe Anhang [MINT 2017 1](#)) liefern hier hilfreiche Berufsinformationen. Die verwendeten Quellen ([AMS 2019](#) und die oben angeführte IHS-Studie 2017) beziehen sich jedoch weitgehend auf den Fachkräftebedarf in ganz Österreich und nicht den des Wiener Arbeitsmarktes.



Fachkräfte-Screening Oberösterreich

im Rahmen der Strategie „Arbeitsplatz OÖ 2030“

OÖ
2017

ibw & KMU Forschung im Auftrag von Business Upper Austria

[Website](#)

Zielsetzung

Das regionale Fachkräfte-Screening des Landes Oberösterreich (Business Upper Austria) ist Teil des Monitorings des Fachkräftebedarfs im Rahmen der Strategie „Arbeitsplatz OÖ 2030“. Die Strategie bildet den langfristigen Handlungsrahmen für die oberösterreichische Arbeitsmarktpolitik. Neben dem Fachkräfte-Screening wird auch der Fachkräftemonitor des Landes Oberösterreich (siehe [WifOR 2019](#)) und der Fachkräfte-Radar der WKO (siehe [WKO 2021](#)) für das Monitoring konsultiert. Darüber hinaus wurden für das Monitoring der strategischen Ziele von „Arbeitsplatz OÖ 2030“ (siehe Abbildung 10) Indikatoren definiert.



Abbildung 10: Strategische Ziele



Das Ziel des Fachkräfte-Screenings wird wie folgt beschrieben:

„Das Projekt Fachkräfte-Screening zielt darauf ab, die regionalen Arbeitsmärkte in Oberösterreich hinsichtlich der gegenwärtigen, aber auch in Zukunft erwartbaren Arbeitskräftenachfrage und des verfügbaren Arbeitskräfteangebots näher zu analysieren, um allenfalls Maßnahmen für eine Verbesserung des Matchings ergreifen zu können.“

Das Fachkräfte-Screening besteht aus 17 Einzelberichten: Gesamt-Oberösterreich, 15 Bezirke und Linz als größte der drei Statutarstädte. Zuletzt 2017 wurden Berichte mit Daten der Jahre 2015 und 2016 veröffentlicht.

Daten und Methode

Die Berichte des regionalen Fachkräfte-Screenings enthält zunächst ein **Kurzprofil** zum jeweiligen Arbeitsmarktbezirk inkl. bezirksspezifische Besonderheiten und Herausforderungen sowie mögliche Maßnahmen und eine Stärken-Schwächen-Analyse (**SWOT-Analyse**) der regionalen Fachkräftesituation.

Auf Ebene des gesamten (nicht berufsgruppenspezifischen) Arbeitsmarkt werden, neben der Entwicklung der Beschäftigung und der Arbeitslosenquote, die Pendlerströme aus anderen Bezirken, Bundesländern und dem Ausland dargestellt. Anschließend wird die Verteilung der Lehrlingszahlen nach Lehrberufsgruppen abgebildet.

Für den für uns relevantesten Teil des Berichts („**Qualifikationsbilanz - Berufe mit Arbeitskräfteknappheit**“) werden folgende acht Indikatoren je Berufsgruppe ausgewertet um eine Arbeitskräfteknappheit festzustellen⁸:

Indikatoren je Berufsgruppe	Quelle
Stellenandrang (AMS-Zugänge)	AMS-Zugänge
Differenz Arbeitslose und offene Stellen (AMS-Zugänge)	AMS-Zugänge
Beschäftigungsveränderung 2010-2015	Arbeitsmarktdatenbank
Anteil an Gesamtbeschäftigung	Arbeitsmarktdatenbank
Beschäftigtenanteil im Alter von 55+	Arbeitsmarktdatenbank
Anzahl der Beschäftigten	Arbeitsmarktdatenbank
Anzahl der Lehrlinge (wen Lehrberuf)	WKO Lehrlingsstatistik
Experteneinschätzung	Workshop

Für jede Berufsgruppe wird für jeden Indikator eine Einschätzung getroffen, ob dieser auf einen Überschuss oder eine Knappheit an Fachkräften hindeutet. Anschließend werden jene Berufsgruppe bestimmt, welche anhand der Indikatorergebnisse von einer Fachkräfteknappheit betroffen sind.

Die folgenden vorausschauenden Indikatoren werden nicht interpretiert, sondern grafisch dargestellt:

Vorausschauende Indikatoren	Quelle
Bildungsniveau der 20-30-Jährigen	Statistik Austria: abgestimmte Erwerbsstatistik

⁸ Die angeführten Berufsgruppen entsprechen in etwa den 76 AMS-Berufsobergruppen (AMS 2-Steller).

Verteilung der 16-jährigen Schüler*innen nach Schultyp	Statistik Austria: Schulstatistik
Altersstruktur der unselbst. Beschäftigten (am Arbeitsort)	Arbeitsmarktdatenbank
Prognose des Arbeitskräftepotenzials nach Alter	ÖROK: Regionalprognosen, Statistik Austria
Prognose der Berufseintritte & Pensionierungen nach Qualifikation	Abt. Statistik des Landes OÖ: Bildungsmonitoring

Abschließend werde mögliche bezirksspezifische und bezirksübergreifende Maßnahmen bzw. Ziele vorgeschlagen.

Ergebnisse

Die folgende Tabelle zeigt Berufe mit Arbeitskräftemangel in mehr als einem Bezirk.

Häufigste Berufe mit Arbeitskräftemangel 2015/2016	Anzahl der Bezirke
Metallarbeiter*innen / Mechaniker*innen mit Lehrausbildung	12
Ingenieur*innen, Mathematiker*innen etc. mit Hochschulausbildung	10
Ingenieur*innen mit HTL Ausbildung	10
Elektriker*innen, Elektroniker*innen, v.a. Lehre	8
Gesundheitsberufe mit Hochschulausbildung	7
Gastronomieberufe	6
Sozial- und Verwaltungsberufe mit tertiärer Ausbildung	3
Betreuungsberufe im Sozial- und Gesundheitswesen mit Lehr- oder BMS Ausbildung	3

Regionalisierung und Wien-Bezug

Das Fachkräfte-Screening wird für Gesamt-Oberösterreich, 15 Bezirke und Linz durchgeführt (siehe Abbildung 11).

Einschätzung der Arbeitsgruppe

Das Fachkräfte-Screening Oberösterreich aus dem Jahr 2017 gibt anhand acht Indikatoren eine Einschätzung ab, ob in einer Berufsgruppe eine Fachkräftemangel vorliegt. Neben zwei Indikatoren zu Arbeitslosen und offenen Stellen (AMS), vier Indikatoren zur Beschäftigung und einem zu Lehrlingszahlen, fließt in die Gesamtbeurteilung auch mit ein, in welchen Berufsgruppen laut Experteneinschätzung Mangel herrscht. Dadurch werden die quantitativen Ergebnisse durch eine qualitative Einordnung ergänzt.

Teilweise reicht die berufliche Differenzierung aus (z.B. Lehrausbildung Elektriker*innen, Elektroniker*innen), teilweise ist sie jedoch zu grob (z.B. Gesundheitsberufe mit tertiärer Ausbildung). Dies ist wahrscheinlich auf die limitierte Auswertbarkeit beruflicher Daten auf regionaler Ebene zurückzuführen ist.

Insgesamt ist das Fachkräfte-Screening Oberösterreich jedoch vor allem auf Grund der auf mehreren Indikatoren beruhenden Einschätzung der beruflichen Fachkräftesituation eine gelungene regionale Auswertung.



Abbildung 11: Arbeitsmarktbezirke Oberösterreichs inkl. Linz

Zielsetzung

„Auf Basis der Analyse von zentralen Trends und den damit einhergehenden wahrscheinlichen Beschäftigungseffekten wird jeweils bilanziert, inwiefern in den nächsten zehn bis zwanzig Jahren in Bezug auf die Branchenbeschäftigung eher mit einem Jobwachstum, Jobabbau oder mit einer Stagnation der Arbeitsplätze zu rechnen ist.“
(S. 1)

- > Qualitative Trendanalyse zur zukünftigen Beschäftigung in Wien bis ca. 2035 nach Branchen (der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt FORBA)
- > Der Fokus liegt auf nachfrageseitigen Trends (Technik, Umwelt, Demografie etc.) und ihren Einfluss auf die Branchenbeschäftigung in den nächsten zehn bis zwanzig Jahren.

Daten und Methode

- > Die Studie beruht auf Literatur- und Sekundäranalysen sowie auf Expert*innenbefragungen zur quantitativen Entwicklung auf Branchenebene.
- > Zunächst wird ein Überblick über die Entwicklung und gegenwärtige Struktur des Wiener Arbeitsmarkts gegeben.
- > Anschließend werden basierend auf einer Online-Befragung von rund 80 Expert*innen und einer Literaturrecherche die Auswirkungen von beschäftigungsrelevanten Trends am Wiener Arbeitsmarkt beschrieben.
- > Kernstück der Arbeit sind zwölf Branchendossiers, in welchen etwa 90 % aller Erwerbstätigen in Wien tätig sind.

Ergebnisse

Beschäftigungsrelevante Trends am Wiener Arbeitsmarkt

- > **WACHSTUM** Positive Beschäftigungseffekte könnten sich ergeben durch das prognostizierte Bevölkerungswachstum in Wien und Umgebung sowie eine weiter steigende Lebenserwartung. Außerdem ist Wien Osteuropa-Hub, Tourismus-Destination sowie als Hochschul- und Dienstleistungszentrum Innovationsraum für Green Jobs und erneuerbare Energien.
- > **RÜCKGANG** Negativ auf die Entwicklung der Beschäftigung in Wien auswirken könnte sich ein tendenziell niedrigeres Wirtschaftswachstum als in der Vergangenheit, technologisch bedingten Rationalisierungen im Produktions- und Logistiksektor („Industrie 4.0“), im Einzelhandel (Online-Handel) sowie bei automatisierbaren Routinejobs auch in Angestelltenberufen.

Branchenbeschäftigung bis 2035

- > **WACHSTUM** Starkes Wachstum wird für die Branchen Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, Beherbergung und Gastronomie, Information und Kommunikation und Wissensbasierte Unternehmensdienste inkl. F&E prognostiziert. Ebenfalls leicht wachsen soll die Bauwirtschaft sowie die Kultur- und Kreativwirtschaft.
- > **STAGNATION** Im öffentlichen Sektor und in der Branche Verkehr und Lagerei ist insgesamt mit einer Stagnation der Beschäftigung zu rechnen. Die Entwicklung im Handel wird als unklar eingestuft.
- > **RÜCKGANG** Die Analyse prognostiziert einen starken Beschäftigungsrückgang in der Sachgüterproduktion und einen leichten Beschäftigungsrückgang in der Finanz- und Versicherungsbranche.

Fachkräftemangel

- > Aufgrund der zunehmenden Zahl der Erwerbspersonen kann in Wien von keinem allgemeinen Fachkräftemangel gesprochen werden.

Regionalisierung und Wien-Bezug

Die gesamte Studie bezieht sich auf Wien. Da der Wiener Arbeitsmarkt nicht an der Stadtgrenze endet (2019: 103.000 Auspendler*innen und 275.000 Einpendler*innen), wird vielfach auch das Wiener Umland miteinbezogen. Zudem werden Daten zu Beschäftigung und Demographie teilweise auf Bezirksebene ausgewertet.

Einschätzung der Arbeitsgruppe

- > Studie zu den langfristigen Trends und „großen Linien“ - sowohl für den Wiener Arbeitsmarkt insgesamt als auch zu den zentralen Branchen.
- > Die Einschätzungen von 2015 zeigten sich in den folgenden Jahren als sehr robust.
- > Die Analyse legt den Fokus eher auf qualitative Analysen als auf quantitative Daten. Für eine Fachkräfteanalyse vom Wiener Arbeitsmarkt wäre jedoch auch eine umfassendere Auswertung von quantitativen Daten erforderlich. Die Studie kann aber bei zukünftigen Schwerpunktstudien die Wahl der Branche und branchenrelevanten Indikatoren sowie bei der Einbettung und Interpretation der Ergebnisse helfen.
- > Des Weiteren kann die Studie herangezogen werden um quantitative Prognosemodelle durch die qualitativen Ergebnisse zu ergänzen und abzusichern.
- > 2022 erfolgt durch FORBA ein Update der Studie für den Zeitraum bis 2040.

Demografische Entwicklung und Prognose der Erwerbspersonen bis 2050

AMS 2022

AMS | Eva Auer

AMS Spezialthema

Zielsetzung

Dieses AMS Spezialthema gibt einen Überblick über die prognostizierte Entwicklung der Gesamtbevölkerung sowie der Erwerbspersonen Österreichs bis 2050.

Neben der Zuwanderung wird die schrittweise Anhebung des Pensionsantrittsalters von Frauen ab 2024 thematisiert und die Bevölkerungsentwicklung nach Altersgruppen in Österreichs Nachbarländern angeführt.

Daten und Methode

Die Hauptquellen sind die Bevölkerungsprognose und die Erwerbspersonenprognose **STAT 2021** der Statistik Austria. Für die Nachbarländer wird die Datenbank Population projections der OECD herangezogen.

Ergebnisse

Bevölkerung nach Altersgruppen

Die Bevölkerung Österreichs wird laut der Bevölkerungsprognose der Statistik Austria bis 2050 um 7,7 % auf 9,6 Mio. Menschen steigen, jene Wiens um 13 % auf fast 2,2 Mio. Personen (siehe Tabelle rechts). Dieser Anstieg ist im Falle Wiens überwiegend und für Gesamtösterreich nahezu ausschließlich auf den Bevölkerungszuwachs der Personen über 64 Jahre zurückzuführen. Während die Bevölkerung Österreich zwischen 20-64 um 6 % abnehmen soll, wächst diese Altersgruppe in Wien bis 2050 um 3 %. Auch die Bevölkerungsprognosen aller Nachbarländer verzeichnen einen starken Anstieg dieser Altersgruppe.

Anstieg der Erwerbspersonen nur in Wien

Wie im Portrait **STAT 2021** dargelegt, sinkt bzw. stagniert die Zahl der Erwerbspersonen in allen österreichischen Bundesländern außer in Wien. Der Bevölkerungsanstieg der Altersgruppe 60 bis 64 Jahre zusammen mit einer höheren Erwerbsquote (unter anderem durch die schrittweise Anhebung des Pensionsantrittsalters von Frauen ab 2024) führt zu insgesamt mehr älteren Personen am österreichischen Arbeitsmarkt. Bis 2050 sind mehr als jede*r 5. in Österreich Beschäftigte über 55 Jahre alt.

Verstärkter Fachkräftemangel in Österreich in einigen Branchen

„Der bereits jetzt bestehende Fachkräftemangel in Handel, Tourismus, Pflege, technischen und handwerklichen Berufen wird sich in den nächsten Jahren durch die demografische Entwicklung noch verstärken.“ (S. 6)

Zuwanderung trug in der Vergangenheit wesentlich zum Wachstum der Erwerbspersonen bei

„Die positive Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials insgesamt war in den letzten Jahren jedoch vorrangig auf die erhöhte Erwerbsbeteiligung von Menschen über 50, nicht-österreichischen Staatsbürger_innen bzw. auf Zuwanderung zurückzuführen.“ (S. 4)

Regionalisierung und Wien-Bezug

Der Fokus liegt auf Gesamtösterreich, es wird jedoch des Öfteren auf die gegensätzliche Entwicklung Wiens eingegangen.

Einschätzung der Arbeitsgruppe

- > Demographische Prognosen insbesondere in Bezug auf Erwerbspersonen sind für die Fachkräfteanalyse von großer Relevanz, da diese Schlussfolgerungen auf die zu erwartende Entwicklung am Arbeitsmarkt zulassen.

Bevölkerungsveränderung 2020 bis 2050 nach Altersgruppen

	Gesamt	0-19	20-64	65+
Slowakei	-6%	-18%	-21%	+60%
Ungarn	-5%	-9%	-15%	+29%
Italien	-4%	-14%	-17%	+38%
Slowenien	-3%	-12%	-16%	+43%
Tschechien	-2%	-6%	-14%	+36%
Deutschland	-1%	+1%	-11%	+26%
Österreich	+8%	+3%	-6%	+55%
OECD	+8%	-5%	+0%	+53%
Wien	+13%	+13%	+3%	+50%
Schweiz	+19%	+16%	+8%	+60%

- > Die unterschiedlichen Entwicklungen der Zahl der Erwerbspersonen werden analysiert. Die Entwicklung in Wien wird mit anderen Regionen bzw. den Nachbarländern verglichen. Im Gegensatz zu den EU-Nachbarländern Österreichs wächst die Gesamtbevölkerung Österreichs bis 2050. In Wien steigt im gleichen Zeitraum auch die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter während diese in ganz Österreich sinkt (siehe Tabelle oben).
- > Das zu Wien nächstgelegene Nachbarland Slowakei weist mit -18% den höchsten Rückgang der Personen im Erwerbsalter und zudem mit +60% den höchsten Anstieg der Altersgruppe 65+ aller Nachbarländer Österreichs auf. Das lässt vermuten, dass mit einem starken Rückgang der Erwerbsquote in der Slowakei zu rechnen ist.

Zielsetzung

In diesem AMS Spezialthema (04/2021) liegt der Fokus auf der vergangenen und zu erwartenden Beschäftigungsentwicklung im Pflegebereich. Neben der Analyse von Bevölkerungsdaten, Arbeitsmarktdaten auf Ebene der Wirtschaftszweige (ÖNACE) und Prognosen (u.a. [WIFO 2019](#)), werden die diversen Ausbildungsmöglichkeiten gelistet.

Daten und Methode

DATENQUELLEN

Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung	Statistik Austria	ÖNACE 87 Alten- und Pflegeheime
Bevölkerungsprognose	Statistik Austria	nach Altersgruppe und Geschlecht
Pflegedienstleistungsstatistik	Statistik Austria	Daten zu den betreuten bzw. gepflegten Personen, den Betreuungs- und Pflegepersonen, Ausgaben und Einnahmen
Registerdaten	Dachverband der Sozialversicherungsträger	ÖNACE 8710 Pflegeheime, 8730 Altenheime, 8810 Soziale Betreuung älterer (und behinderter) Menschen
Mittelfristige Beschäftigungsprognose	WIFO	Arbeitskräfte in der akademischen Pflege und Geburtshilfe, Assistenzfachkräfte im Gesundheitswesen, einfache Pflegetätigkeiten
Mittelfristprognose	Synthesis	Branche Gesundheit und Sozialwesen

Ergebnisse

> **ABSOLUTE VS. RELATIVE ZUWÄCHSE** Steigendes Arbeitskräfteangebot vor allem von Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Das Arbeitskräftepotenzial (unselbständig Beschäftigte und arbeitslos vorgemerkte Personen) im Pflegebereich lag 2020 um 41 % über dem des Jahres 2008. Dies ist vor allem auf den absoluten Anstieg der Beschäftigung von österreichischen Pflegekräften zurückzuführen, auch wenn der prozentuelle Beschäftigungszuwachs bei ausländischen Beschäftigten im Pflegebereich höher war.

> **FRAUENANTEIL** Der Frauenanteil ist in Österreich mit 75 % im Pflegebereich deutlich über dem gesamtwirtschaftlichen Frauenanteil an allen Beschäftigten von 46 %. Diese Diskrepanz ist in Kärnten am größten und in Wien am geringsten.

> **KONSENS: BEDARFSSTEIGERUNG** „Alle Prognosen gehen von einem steigenden Arbeitskräfte- bzw. Fachkräftebedarf aus“

Regionalisierung und Wien-Bezug

Der Kurzbericht bezieht sich auf die gesamtösterreichische Situation. Der Frauenanteil in der Pflege wird für jedes Bundesland ausgewertet.

Einschätzung der Arbeitsgruppe

In dieser Arbeit werden kompakt die wichtigsten Datenquellen, Ergebnisse, Prognosen und Ausbildungen im Pflegebereich zusammengefasst. Auch im Rahmen des Wiener Fachkräftezentrums könnten sich weitere einzelne Branchen und Berufsfelder herauskristallisieren, welche eine detailliertere Betrachtung der Arbeitsmarktsituation und Ausbildungsmöglichkeiten nahelegen.

Zielsetzung

„Der WIFO-Konjunkturtest ist eine monatliche Befragung österreichischer Unternehmen zu ihrer wirtschaftlichen Lage und deren Entwicklung in den nächsten Monaten. Ziel ist es, mit möglichst geringem Aufwand für die Befragten die aktuelle und bevorstehende Entwicklung der österreichischen Wirtschaft zu erfassen.“ (S. 794)

Zusätzlich zu den monatlichen WIFO-Konjunkturtests werden einmal im Quartal auch Hemmnisse für die Geschäftstätigkeit der befragten Unternehmen erhoben.

Daten und Methode

„Der WIFO-Konjunkturtest ist weitgehend qualitativ, d. h. es werden (außer in zwei Quartalsfragen sowie der Beschäftigtenzahl) keine numerischen Angaben erfragt. Für die Antworten werden drei qualitative Optionen angeboten (z. B. gut – befriedigend – schlecht oder besser – gleich – schlechter).“

Bei der quartalsweisen Frage nach Hindernissen der Geschäftstätigkeit sind die Unternehmen angehalten, entweder keine Beeinträchtigung ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit anzugeben, oder das wichtigste Hemmnis von folgender Liste auszuwählen:

- > Mangel an Nachfrage
- > Mangel an Arbeitskräften
- > Mangel an Material oder Kapazität
- > Finanzierungsprobleme
- > Sonstige Hindernisse

Die Ergebnisse werden für die Gesamtwirtschaft, die Sachgütererzeugung, die Bauwirtschaft und den Dienstleistungssektor ausgewiesen.

Ergebnisse

„Seit Jahresbeginn 2021 verlor der "Mangel an Nachfrage" spürbar an Gewicht, während die Bedeutung des Arbeitskräftemangels merklich zunahm – im Oktober [2021, Anm.] war er für 30% der Unternehmen das wichtigste Hemmnis.“ (S. 793)

In der Bauwirtschaft und der Dienstleistungsbranche ist der Mangel an Arbeitskräften das am häufigsten genannte Hemmnis der Geschäftstätigkeit, während in der Sachgütererzeugung nur der Material- bzw. Kapazitätsmangel noch öfter genannt wurde.

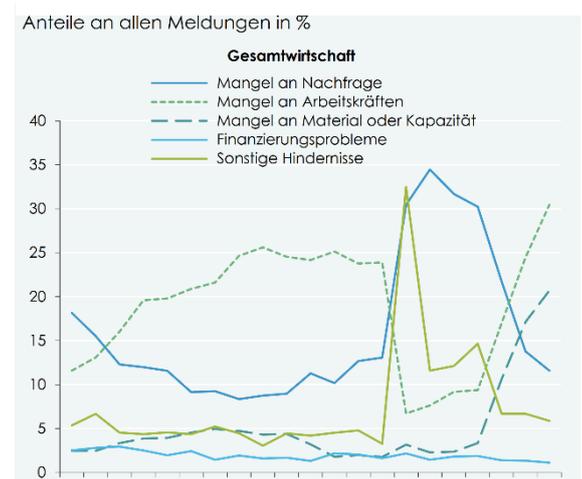
Regionalisierung und Wien-Bezug

Keine Regionalisierung, nur Gesamtösterreich

Einschätzung der Arbeitsgruppe

Da sich die Auswertung auf ganz Österreich und drei Sektoren beschränkt, können zur Fachkräftesituation in Wien keine Rückschlüsse gezogen werden.

Abbildung 12: Hemmnisse der wirtschaftlichen Tätigkeit (S. 800)



Gibt es in Österreich einen Fachkräftemangel?

Analyse anhand von ökonomischen Knappheitsindikatoren

IHS
2015

IHS i. A. d. BMA | Marcel Fink, Gerlinde Titelbach, Stefan Vogtenhuber, Helmut Hofer

Bericht

Zielsetzung

- > Kritische Diskussion bisheriger Untersuchungen und möglicher Indikatoren zur Messung eines Fachkräftemangels auch im Hinblick auf die Datenverfügbarkeit in Österreich
- > Evaluierung der Fachkräftesituation nach Berufsuntergruppen (ÖISCO 3-Steller) im Beobachtungszeitraum 2005 bis 2010 für Österreich (ohne Regionalisierung)

Daten und Methode

> DATENQUELLEN Die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria wird mit der Arbeitsmarktdatenbank (AMS/BMA) und anonymisierten Lohnzetteln verknüpft. Zur Berechnung der Stellenandrangsziffer wird außerdem die Offene-Stellen-Erhebung der Statistik Austria verwendet.

Tabelle 4 (S. 46) Indikatoren	Arbeitskräfteerhebung (MZ/AMDB/LZ/AMS)	Registerdaten (AMDB/LZ/AMS)	Offene-Stellen- Erhebung
Stellenandrangsziffer (gepoolt 2009-2011)		Arbeitslose/Beruf	Offene Stellen/Beruf
Anzahl Beschäftigte im Beruf	Beschäftigte/Beruf		
(Register)Arbeitslosenquote	Beschäftigte/Beruf	Arbeitslose/Beruf	
Stundenbruttolohn in Euro	Bruttolohn/Arbeitszeit/Beruf		
Wochenarbeitszeit in Stunden	Arbeitszeit/Beruf		
Arbeitszeitvolumen in Stunden	Beschäftigte/Arbeitszeit/Beruf		
Qualifikationsstruktur Beschäftigte	Beschäftigte/Ausbildung/Beruf		
Qualifikationsstruktur Arbeitslose		Arbeitslose/Ausbildung/Beruf	

> INDIKATOREN Für 22 Berufsgruppen werden acht Indikatoren (siehe Tabelle) erhoben und in Übersichtstabellen dargestellt und beschrieben. Aus der Stellenandrangsziffer und den drei weiteren in der oberen Tabelle fett markierten Indikatoren wird ein Summenindex gebildet, welcher schließlich zur Einschätzung eines etwaigen Fachkräftemangels dient (wahrscheinlich, möglich, unwahrscheinlich). Jedem der vier Indikatoren wird ein Wert zwischen -2 und +2 zugeordnet – je höher desto mehr ist der jeweilige Indikator ein Indiz für einen tatsächlichen Fachkräftemangel.

> OFFENE STELLEN Je nach Datenquelle werden die offenen Stellen nach Qualifikationsniveaus unterschiedlich gut erfasst und auch die Gesamtzahl von Vakanzten variiert stark (Näheres dazu in den Indikatorenportraits zum Indikator OFFENE STELLEN). Befragungsdaten wie die Offene-Stellen-Erhebung und die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung limitieren durch ihre Stichprobe eine Auswertung nach Einzelberufen. Um eine aussagekräftige Stellenandrangsziffer für ausgewählte Berufsuntergruppen berechnen zu können, werden Daten der drei Jahre 2009-2011 gepoolt.

> ANGEREGTE ERWEITERUNG DER BESCHÄFTIGTENDATEN Im letzten Absatz wird eine Weiterentwicklung der Arbeitsmarktdatenbank angeregt, welche auch eine Wiener Fachkräftebedarfserhebung erleichtern würde. Erweiterungen „zum ausgeübten Beruf, zur Arbeitszeit und zum Ausbildungsniveau der Beschäftigten [...] könnte die Analysen der vorliegenden Fragestellungen wesentlich voranbringen“ (S. 104). Der Großteil der Daten zu Beschäftigten der Arbeitsmarktdatenbank sind Versicherungsdaten vom Dachverband der Sozialversicherungsträger, welche lediglich nach Wirtschaftszweigen nicht jedoch nach Berufen differenziert zur Verfügung stehen.

Ergebnisse

> BISHERIGE STUDIEN UND INDIKATOREN Fünf bisherige Untersuchungen zur Fachkräftesituation in Österreich werden beschrieben. Je zwei davon basieren auf Unternehmensbefragungen und berechneten Stellenandrangsziffern, und eine befasst sich mit Abwerbbeprämien. Laut den Autor*innen des IHS sind diese jedoch aufgrund der zuvor beschriebenen Validitätsprobleme von reinen Unternehmensbefragungen und der Stellenandrangsziffer als alleiniger Indikator nicht umfassend genug, um einen berufsspezifischen Fachkräftemangel erheben zu können.

> FACHKRÄFTEAUSWERTUNG Für die folgenden sechs Berufsgruppen wird ein Fachkräftemangel in Österreich als **wahrscheinlich** erachtet: Pflege, Medizin und Pharmazie, Architektur, Material- und Ingenieurtechnik, Sicherheits-

und Qualitätskontrolle. Für die folgenden drei Berufsgruppen wird ein Fachkräftemangel als **möglich** erachtet: Krankenpflege und Geburtshilfe; Metallformung, Schweißen, Blechkalt- und Baumetallverformung; Maschinenmechanik und -schlosserei. Für die verbleibenden 14 betrachteten Berufsgruppen wird ein Fachkräftemangel als **unwahrscheinlich** erachtet.

Regionalisierung und Wien-Bezug

In der Studie erfolgt keine Regionalisierung.

Einschätzung der Arbeitsgruppe

> INDIKATORENMIX NOTWENDIG Wenn mehrere Indikatoren zur Beurteilung des Fachkräftebedarfs herangezogen wurden, ergab sich für sechs der 22 Berufsgruppen eine Abweichung zu dem Ergebnis laut der Stellenandrangsziffer. Das unterstreicht die Relevanz, verschiedene Indikatoren heranzuziehen, um den Fachkräftebedarf über unterschiedliche Berufsgruppen hinweg beurteilen zu können.

> ZEITLICHER ABSTAND ZWISCHEN DATEN UND VERÖFFENTLICHUNG Da die Studie 2015 veröffentlicht wurde, jedoch Aussagen über den Zeitraum 2005 bis 2010 trifft, sind die Ergebnisse nicht gegenwartsbezogen und daher nur eingeschränkt praxisrelevant.

> REGIONALISIERUNG Die Studie beschäftigt sich mit dem gesamtösterreichischen Arbeitsmarkt. Die meisten Datenquellen lassen jedoch auch eine Differenzierung nach Bundesländern zu. Bei einer regionalen Verwendung der Datenquellen sind jedoch Abstriche bei der beruflichen Differenzierung unvermeidlich. Zudem wird die Offene-Stellen-Erhebung der Statistik Austria nur für ganz Österreich, nicht aber für die einzelnen Bundesländer ausgewertet.

> UPDATE Die Statistik Austria und das IHS arbeiten derzeit (2022) im Auftrag des Arbeitsministeriums an einem Fachkräftebedarfsscreening für Österreich.

Zielsetzung

Ziel der Studie des Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche (wiiw) ist die Erfassung des Migrationspotenzials aus den mittel- und osteuropäischen Ländern (MOEL) und den drei Westbalkanländern (WB-3). Die Ergebnisse dienen der Abschätzung der Entwicklung der Bevölkerung und des Arbeitsmarkts in Wien.

Die mittel- und osteuropäischen Länder (MOEL) umfassen die baltischen Staaten Estland, Lettland und Litauen, die Visegrád-Gruppe Polen, Tschechien, Slowakei und Ungarn sowie Slowenien, Kroatien, Rumänien und Bulgarien. Die drei Westbalkanländer (WB-3) sind Bosnien und Herzegowina, Nordmazedonien und Serbien (siehe Abbildung rechts).

Die Länder werden zunächst im Hinblick auf die demographische Entwicklung und die Entwicklung der Migration analysiert. Danach wird auf die Entwicklung der Wirtschaft und der Arbeitsmärkte sowie auf Lohn- und Produktivitätsunterschiede eingegangen. Dieses Kapitel beinhaltet auch einen kurzen Exkurs zum Thema „Arbeitskräftemangel“. Abschließend wird erläutert, welche Migrationspotenziale aus diesen Entwicklungen zu erwarten sind.

Daten und Methode

Die Datenquellen umfassen unter anderen die nationalen Arbeitskräfteerhebungen, die jeweiligen statistischen Zentralämter, Eurostat, wiiw-Datenbanken und UN-Statistiken.

Im Exkurs zum Thema „Arbeitskräftemangel“ wird neben der VAKANZRATE nach Sektoren von Eurostat auf [EuFo 2021](#) und [ELA 2021](#) verwiesen.

Ergebnisse

Der Beschäftigungsanteil von Personen aus den MOEL und WB-3 schwankt stark zwischen den Branchen. Abbildung 14 zeigt die Branchen mit dem höchsten Anteil an Beschäftigten aus den osteuropäischen Ländern. Besonders hoch ist dieser Anteil in den drei Branchen Gebäudebetreuung, Garten- & Landschaftsbau; Hochbau und Vorbereitende Baustellenarbeiten & Bauinstallation.

Der Beschäftigungsanstieg in Wien seit 2010 ist „fast ausschließlich auf eine Steigerung der Beschäftigung von Bürger*innen aus den MOEL und WB-3 und sonstigen ausländischen Arbeitskräften zurückzuführen“ (S. 38). Ihr Beitrag zum Beschäftigungswachstum war mehr als doppelt so hoch wie der Beitrag zum Bevölkerungswachstum.

Mittelfristig rechnen die Autor*innen mit einer Stagnation oder einem Rückgang der derzeitigen Migrationsbewegungen aus den MOEL und WB-3 nach Österreich und Wien. Dies liegt zum einen an den teils starken Rückgängen der Bevölkerung: Je nach Land wird bis 2050 eine Abnahme der Gesamtbevölkerung von 7 % bis zu 23 % prognostiziert - im erwerbsfähigen Alter sogar eine Abnahme von 18 % bis 30%. Zum anderen ist in den nächsten Jahren mit keiner Erweiterung des freien Arbeitsmarktzugangs zu rechnen. Darüber hinaus legen laut den Autor*innen die derzeitigen Wirtschaftstrends nahe, dass sich die Erholung am Arbeitsmarkt mitsamt einer bereits entstehenden Angebotsknappheit weiter verstärken wird.

Abbildung 13: Mittel- & osteuropäische Länder & Westbalkan (eigene Darstellung)

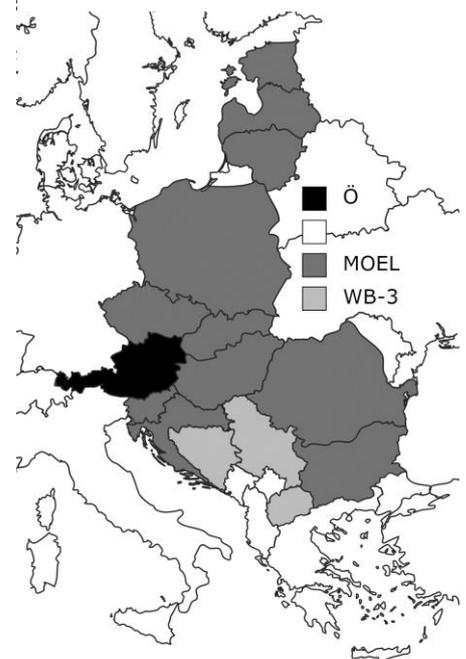
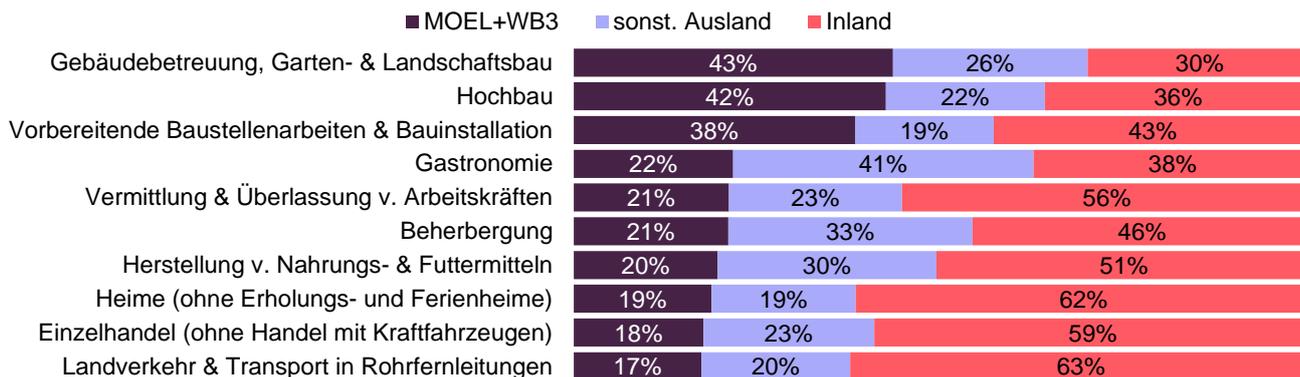


Abbildung 14: Top 10 der Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen aus MOEL & WB-3, Wien

(eigene Darstellung, Daten von S. 52, Beschäftigte mit Wohn- und Arbeitsort in Wien)



Exkurs „Arbeitskräftemangel“

„Nahezu alle MOEL beklagten vor der Pandemie einen Fachkräfte- bzw. Arbeitskräftemangel, der sich stärker als in der übrigen EU in der Industrie und in [der] Bauwirtschaft bemerkbar machte“ (S. 41)

Als Ursachen für einen Fachkräfte- bzw. Arbeitskräftemangel in den MOEL werden im Eurofound-Bericht **EuFo 2021** neben der Produktionserweiterung im Laufe der wirtschaftlichen Erholung und der Alterung der Bevölkerung die starke Abwanderung nach Westeuropa genannt.

Aus der Analyse der Daten zu offenen Stellen vor und nach Eintritt der Pandemie schlussfolgern die Autor*innen, dass diese „offenbar keine Auswirkungen auf den Typus der Mangelberufe hatte, sondern vielmehr das Ausmaß und die Schwere des Mangels bei einigen Berufsprofilen verstärkt hat“ (S. 41).

Laut den Eurostat-Daten zu Vakanzen gab es im Jahr 2020 „über alle Sektoren hinweg nicht besetzte offene Stellen“ (S. 41): eine hohe Anzahl offener Stellen gibt es in 6 Ländern in der öffentlichen Verwaltung, in 5 Ländern im Tourismus- und IT-Sektor und in je 4 Ländern in der Bauwirtschaft, im Transport, in wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Dienstleistungen, in administrativen und unterstützenden Dienstleistungen im Gesundheits- und Sozialwesen.

Laut **ELA 2021** „besteht in den MOEL eine hohe Nachfrage nach Handwerkern, Bedienern von Anlagen und Maschinen, Fachkräften im Handel- und Dienstleistungssektor und Technikern, also ein hauptsächlichlicher Bedarf an mittel- und niedrig qualifizierten Arbeitskräften“ (S. 42)

Regionalisierung und Wien-Bezug

Der Fokus der Arbeit liegt auf dem Wiener Arbeitsmarkt (wenngleich auch einige Aussagen getroffen werden, die Gesamtösterreich betreffen).

Einschätzung der Arbeitsgruppe

Wien ist eine der diversesten Städte Europas und attraktiv für Zuwanderung aus dem in- und Ausland. Aus diesem Grund haben Bevölkerungs- und Arbeitsmarktentwicklungen in häufigen Herkunftsländern Einfluss auf den Wiener Arbeitsmarkt und die Fachkräftesituation.

Mit fast 90.000 unselbständig Beschäftigten ist ca. jede 7. in Wien unselbstständig beschäftigte Person in Wien in den mittel- & osteuropäischen Ländern oder am Westbalkan geboren (Stand 2020, Statistik Austria und BALI). Damit ist diese Bevölkerungsgruppe ein wichtiger Teil des Wiener Arbeitsmarktes, auch wenn die Migrationsbewegungen nach Wien laut den Autor*innen mittelfristig stagnieren oder zurückgehen werden.

Zielsetzung

Das Hauptziel des Berichts ist es, nationale politische Debatten und Maßnahmen zum Thema Fachkräftemangel vergleichend darzustellen (Kapitel 3 und 4). Davor befassen sich die Autor*innen in Kapitel 1 mit Definitionen, Ursachen und Messmethoden. In Kapitel 2 werden die Sektoren, Berufsgruppen und Regionen mit Fachkräftemangel vergleichend dargestellt, Zusammenhänge mit der COVID-19-Krise und angestrebten Klimaneutralität sowie sozioökonomische Konsequenzen dargelegt.

Der Bericht soll die Arbeit der Europäischen Arbeitsbehörde **ELA 2021** und des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) ergänzen.⁹

Daten und Methode

Der Großteil der Studie basiert auf Informationen, welche von nationalen Expert*innen der Mitgliedsländer zur Verfügung gestellt wurden. Für Österreich erteilte Bernadette Allinger von FORBA (Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt) Auskunft.

Weitere Datenquellen umfassen u.a. Beschäftigungs-, Arbeitslosigkeits- und Vakanzdaten von Eurostat, die Unternehmens- und Verbraucherbefragungen der Europäischen Kommission und die Europäische Unternehmenserhebung 2019 von Eurofound.

Ergebnisse

> DEFINITION Im Bericht wird Fachkräftemangel folgendermaßen definiert: „*Fachkräftemangel entsteht, wenn die Nachfrage nach Arbeitskräften eines Berufes das verfügbare Angebot an Arbeitskräften übersteigt, die über die erforderlichen Qualifikationen verfügen und bereit sind, zu einem bestimmten Lohn und unter bestimmten Arbeitsbedingungen an einem bestimmten Ort und zu einem bestimmten Zeitpunkt zu arbeiten*“ (eigene Übersetzung, S. 7)

> INDIKATOREN Es wird betont, dass es keinen einzelnen Indikator gibt, welcher einen Fachkräftemangel - wie oben definiert - erfassen kann und, dass die Nützlichkeit verschiedener Indikatoren von der spezifischen Fragestellung abhängt. Bei der vorgeschlagenen Einteilung unterscheiden die Autor*innen zwischen arbeitgeberbasierten, volumenbasierten, preisbasierten Indikatoren und Ungleichgewichtsindikatoren.

> OFFENE-STELLEN-QUOTE Im EU-Vergleich hatte Österreich im 3. Quartal 2020 die viertgrößte Offene-Stellen-Quote.

> DEBATTE IN ÖSTERREICH Im Mittelpunkt der Debatte stehen die Attraktivität der Lehrausbildung, die größere Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung und Ausbildungsmaßnahmen für gering qualifizierte Arbeitslose und qualifizierte Migrant*innen. Die wichtigsten berücksichtigten Sektoren sind der Tourismus- und der Pflegesektor.

> BEST-PRACTICE BEISPIELE AUS ÖSTERREICH Die AMS-Initiative Arbeitsplatznahe Qualifizierung (**AQUA**) und das Präventions- und Frühinterventionsprogramm **Fit2work** werden als Positivbeispiele angeführt.

> DEBATTE IN DEUTSCHLAND Arbeitgeber*innen legen den Schwerpunkt auf die Aktivierung stiller Arbeitskräftereserven und, ähnlich wie in Österreich, auf besserer Berufsausbildung und den Zugang zu Arbeitskräften aus Drittstaaten. Die Gewerkschaften hingegen betonen die Notwendigkeit, die Attraktivität einiger Sektoren durch bessere Löhne und Arbeitsbedingungen zu steigern.

⁹ Die allgemeinen strategischen Ziele der Europäischen Kommission sind in der [Europäischen Kompetenzagenda](#) festgelegt. Die Maßnahmen umfassen unter anderem die Stärkung von „Skills Intelligence“ (z.B. durch die Nutzung von Big-Data-Analysen von Online-Stellenangeboten), den Aufbau einer zentralen Anlaufstelle zur Bildungsberatung von Arbeitssuchenden und Unterstützung des grünen und digitalen Wandels.

Regionalisierung und Wien-Bezug

Der Bericht bezieht sich zum überwiegenden Teil auf die nationale Ebene der EU-Länder. Einzige Ausnahme ist ein Teil des 2. Kapitels auf Ebene der NUTS-2 Regionen (z.B. zur Frage nach den Regionen mit dem größten Mangel, siehe Abbildung 15 rechts)

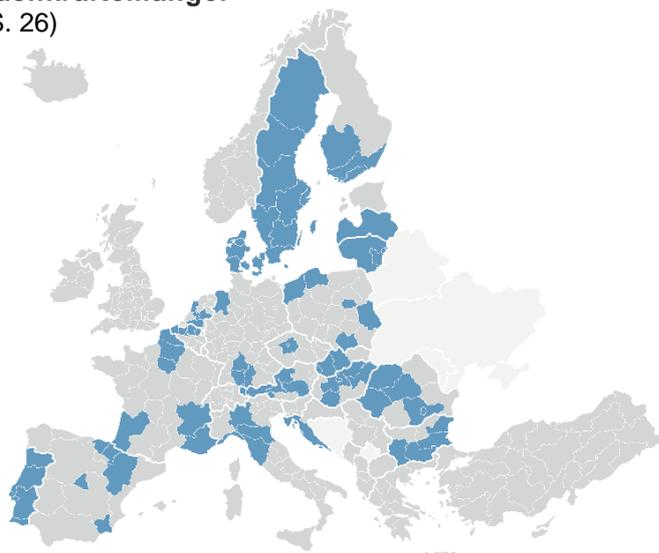
Einschätzung der Arbeitsgruppe

Internationale Berichte sind einerseits im Hinblick auf Regionen mit hohem Migrationspotential nach Wien interessant.

Andererseits sind internationale Vergleiche auch bei der Einordnung von Entwicklungen am Wiener Arbeitsmarkt hilfreich. So können diese Analysen zeigen, ob strukturelle Veränderungen auf einen allgemeinen Trend zurückzuführen sind.

Darüber hinaus ermöglicht es die Beschäftigung mit Programmen und Maßnahmen anderer Länder aus Erfahrungen zu lernen. Dabei ist insbesondere auf die Wirksamkeit und Übertragbarkeit auf den Wiener Arbeitsmarkt zu achten.

Abbildung 15: Regionen mit den (national) größten Fachkräftemangel (S. 26)



Note: Data on top shortage regions is not available for all Member States.
Source: Authors' own graph, based on information from the Network of Eurofound Correspondents

26

Zielsetzung

In diesem jährlichen Bericht werden die nationalen Angaben von 30 europäischen Ländern zu Berufen mit Fachkräftemangel und Fachkräfteüberschuss analysiert und verglichen. Vertreten sind die EURES¹⁰-Mitgliedsländer, das sind die 30 Länder des Europäischen Wirtschaftsraums (derzeit 27 EU-Länder, Island, Liechtenstein, Norwegen) und die Schweiz. Die tatsächlich inkludierten Länder variieren von Jahr zu Jahr leicht. 2020 hat Österreich erst nach der Abgabedeadline Daten bereitgestellt und ist deshalb nur im Anhang zu finden.

Neben den Angaben zu Berufen mit Fachkräfteengpässen und -überschüssen enthalten die Berichte seit 2019 auch Informationen zur Bildungs- und Geschlechterverteilung dieser Berufe.

2020 und 2021 enthält der Bericht auch ein Kapitel zu den Folgen der Pandemie und 2021 auch ein Unterkapitel zu grenzüberschreitendem Ausgleich von Fachkräfteengpässen in einem und Fachkräfteüberschüssen in einem anderen Land.

Daten und Methode

Die Daten werden von den nationalen EURES-Koordinierungsbüros bereitgestellt und stammen meist aus Verwaltungsdaten der öffentlichen Arbeitsverwaltungen oder einer Kombination verschiedener Quellen (siehe Tabelle rechts). 28 Länder lieferten Daten zu Engpässen, 24 zu Überschüssen und 17 Länder gaben auch Informationen zum jeweiligen Ausmaß bekannt.

Wichtigste Quellen zur Ermittlung von Engpässen & Überschüssen

	Anzahl der Länder
Nur Verwaltungsdaten der öffentlichen Arbeitsverwaltung	13
Kombination aus verschiedener Quellen	8
Nationale Berufsprognosen	5
Berufsbarometer (überwiegend qualitativ)	3
Nur Umfragen der öffentlichen Arbeitsverwaltung	1

Quelle: Nationale EURES-Koordinierungsbüros

Ergebnisse

> **FACHKRÄFTEMANGEL** Insgesamt wurden 28 Berufe, welche in der EU einem Anteil von 14% aller Beschäftigten entsprechen, als Mangelberufe eingestuft. Dabei stehen vor allem Berufe im Gesundheitswesen und MINT-Bereich im Vordergrund (siehe Tabelle unten).

> **FACHKRÄFTEÜBERSCHUSS** Insgesamt wurden 24 Berufe, welche in der EU einem Anteil von 17% aller Beschäftigten entsprechen, als Überschussberufe eingestuft. Vertreten sind hier vor allem Büroberufe, Gastgewerbe und persönliche Dienstleistungen (siehe Tabelle unten).

> **GENDER** Die Geschlechterverteilung variiert stark zwischen den Berufen. Weniger als ein Drittel der Beschäftigten in Mangelberufen ist weiblich (und hier zum überwiegenden Teil in Gesundheitsberufen), aber zwei von drei Arbeitnehmer*innen in Überschussberufen sind weiblich.

> **MIGRATION** Das Potential Fachkräftemängel in einem Land durch Überschüsse in einem anderen Land auszugleichen („cross-border matching“) ist aus EU-Gesamtperspektive begrenzt, auch wenn es hierzu Möglichkeiten in lokalen und stark differenzierten Arbeitsmärkten geben könnte. Dennoch gibt es Anzeichen dafür, dass Migration zur Linderung von Fachkräftemangel beiträgt.

> **COVID-19** Der Bericht legt nahe, dass die Pandemie den Mangel an Fachkräften im Gesundheitswesen, aber auch in anderen Bereichen wie der Werkzeugherstellung und im Software-Spezialisten verschärft hat.

Am häufigsten gemeldete Überschussberufe 2020

	Anzahl der Länder
Verkaufsgestellte	11
Taxi- und Lieferwagenfahrer*innen	10
Rezeptionist*innen	9
Kellner*innen	9
Verwaltungsangestellte	8

Anzahl der Länder

Kosmetiker*innen*	8
Arbeiter im Baugewerbe	8
Reinigungskräfte*	8
Elementare Arbeiter*innen	8
Allgemeine Büroangestellte	8
ISCO-4-Steller, Quelle: Nationale EURES-Koordinierungsbüros	

¹⁰ EURES steht für EUROpean Employment Services und ist ein Kooperationsnetzwerk der Europäischen Kommission zur Förderung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer*innen der Mitgliedsländer.

Am häufigsten gemeldete Mangelberufe 2020	Anzahl der Länder		
Installateur*innen	19	Bauingenieur*innen	14
Pflegepersonal	18	Software-Entwickler*innen	14
Systemanalytiker*innen	17	Zimmerer*innen	13
Schweißer*innen	17	Betonverleger*innen	13
LKW-Fahrer*innen	16	Ärzte und Ärzt*innen	13

ISCO-4-Steller, Quelle: Nationale EURES-Koordinierungsbüros

Regionalisierung und Wien-Bezug

Mit Ausnahme von Belgien erfolgt die Auswertung nicht auf regionaler Basis. 2017 wurde festgehalten, dass nur ca. ein Drittel der nationalen Arbeitsverwaltungen subnationale Daten zur Verfügung stellen konnten.

Einschätzung der Arbeitsgruppe

- > Auch in Wien ist der Frauenanteil in einigen Bereichen mit oft genannten Mangelberufen niedrig - wie zum Beispiel in der IT mit einem Beschäftigtenanteil von 39 % (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2019). Die Ausnahme stellt auch in Wien der Gesundheits- und Sozialsektor dar, in welchem mit einem Anteil von 71 % Frauen überrepräsentiert sind. Obwohl hauptsächlich Frauen durch die derzeitige geschlechtsspezifische Aufteilung der Berufe benachteiligt sind, können auch Männer von einem ausgeglichenerem Geschlechterverhältnis profitieren. Für die Analyse der Fachkräftesituation ist jedenfalls auch ein Blick auf die Geschlechterverhältnisse notwendig.
- > Von dem im Bericht 2021 angesprochenen „cross-border matching“ gibt es aufgrund der drei EU-Länder in der Umgebung auch für Wien Potentiale. So ist der überwiegend männlich geprägte österreichische Mangelberuf des Schweißers in Ungarn, und der des Maurers in Ungarn und der Slowakei als Überschussberuf deklariert.

Zielsetzung

- > FRAGESTELLUNG Welche für das AMS nachahmungswerte Instrumente, Methoden, Werkzeuge und Online-Informationenplattformen zur Messung und Präsentation des Fachkräftebedarfes gibt es in europäischen Ländern?

Daten und Methode

- > Der Bericht umfasst eine Basisrecherche zu 30 nationalen Beispielen, Initiativen von internationalen Organisationen (OECD, ILO, Cedefop, ETF, EU-Kommission) und eine Detailrecherche mit neun Good-Practice-Fallbeispielen aus vier Ländern. Die Detailrecherche inkludiert die Länder Österreich, Deutschland, die Schweiz, Schweden, und Großbritannien und die Basisrecherche zusätzlich noch Beispiele aus Österreich.

Ergebnisse

> KOOPERATIONEN Für die Entwicklung eines umfassenden Instruments ist die Kooperation verschiedener Institutionen unumgänglich (z. B. bei der Vereinheitlichung der Berufsklassifikation von AMS und Statistik Austria)

> REGIONALISIERUNG UND METHODEN Die meisten Fallbeispiele analysieren ausschließlich auf nationaler Ebene, da die Fallzahlen für regionale Auswertungen oftmals zu klein sind. Die meisten Fallbeispiele arbeiten zudem ausschließlich mit quantitativen Methoden (sowohl basierend auf Registerdaten und anderen Sekundärdaten, als auch auf eigenen Befragungen). Qualitative Methoden könnten jedoch genutzt werden, um quantitative Ergebnisse zu ergänzen und abzusichern, um so regionale Analysen zu ermöglichen.

> FRAGEN zur Entwicklung eines nationalen Prognoseinstrumentes zum Fachkräftebedarf laut den Autorinnen (umformuliert und ergänzt).

Wer? Welche Beschäftigungsformen (z. B. Selbstständigkeit, Geringfügigkeit, öffentlicher Dienst) werden erfasst? Welche Personengruppen (z. B. Zugewanderte)?

Was? Welche Indikatoren werden verwendet? Welche Ursachen von Rekrutierungsproblemen (Einkommen, Arbeitszeiten, Anfahrtswege) werden zur Abgrenzung erhoben? Wird berufliche Mobilität thematisiert bzw. operationalisiert?

Mit wem? Welche Kooperationen sind zweckdienlich?

Daten Welche Daten (Berufe, Bildung, Branchen, offene Stellen, Bevölkerung etc.) sind notwendig und welche stehen zur Verfügung? Wie passen die erhobenen Daten mit Informationen von anderen Institutionen zusammen?¹¹ Wie schnell können erhobene Daten ausgewertet werden?

Veröffentlichung Wie sollen die Ergebnisse präsentiert werden? Wer ist die primäre Zielgruppe? Welchen Erkenntnisgewinn sollen die Ergebnisse bringen? Welche Maßnahmen können aus diesen Erkenntnissen folgen?

> MÖGLICHE NÄCHSTE SCHRITTE FÜR DAS AMS Planung eines Instruments anhand der oben genannten Fragen und Einschätzung der finanziellen und organisatorischen Umsetzbarkeit, Status-quo-Erhebung mit Daten vom AMS und Statistik Austria (möglichst) ähnlich der Fachkräfteengpassanalyse der deutschen Bundesagentur für Arbeit, persönliche Umfrage unter Arbeitgeber*innen, Abgleich der AMS-Berufsstruktur mit jener der Statistik Austria (ÖISCO), genauere Analyse eines vorgestellten Fallbeispiels hinsichtlich Übertragbarkeit und Datenverfügbarkeit. Ein umfassendes Prognosetool (wie das deutsche Projekt QuBe) erfordert jedenfalls Zusammenarbeit mit Ministerien, der Statistik Austria und den Sozialpartnern.

Regionalisierung und Wien-Bezug

Die Regionalisierung unterscheidet sich von Studie zu Studie (siehe Überblickstabelle auf S. 45).

Einschätzung der Arbeitsgruppe

- > Der Bericht ist eine gute und umfassende Zusammenfassung relevanter europäischer Projekte der Fachkräftebedarfserhebung.

¹¹ Das AMS und Statistik Austria verwenden unterschiedliche Berufsklassifikationen, während in Deutschland, Schweden, UK und der Schweiz die jeweiligen Arbeitsmarktverwaltungen und die nationalen Statistikämter die gleiche Berufsklassifikation verwenden.

- > Für die Fachkräftesicherung in Wien ist vor allem der Aspekt der Regionalisierung entscheidend. Insofern wäre interessant, inwiefern qualitative Methoden tatsächlich eingesetzt werden könnten, um zu geringe Fallzahlen von quantitativen Daten zu kompensieren. Qualitative Methoden sind darüber hinaus hilfreich bei der Einordnung quantitativer Ergebnisse und ermöglichen Rückschlüsse auf mögliche Ursachen einer bestimmten Fachkräftesituation. Dies ist eine wichtige Information um auf Maßnahmenebene adäquat reagieren zu können.

Übersicht der neun Good-Practice Fallbeispiele (WIAB 2017)

	Deutschland			Schweden		Schweiz		UK		
Titel	<u>Betriebspanel</u>	<u>Projekt QuBe (Qualifikation & Beruf in der Zukunft)</u>	<u>Fachkräfteengpassanalyse</u> <u>Online-Tool</u>	<u>Berufskompass (Yrkeskompassen)</u>	<u>Ausbildungs- & Arbeitsmarktprognose Skåne (UAPS)</u>	<u>Fachkräfteindex (Indikatoren-system)</u>	<u>Mangelindikator</u>	<u>Foresight Programm</u> <u>Blog</u>	<u>Employer Skills Survey</u>	
Institution	Finanzierung	IAB - Institut für Arbeitsmarkt- & Berufsforschung der BA	BA, BMBF Bundesministerium für Bildung & Forschung	BA - Bundesagentur für Arbeit	AF - Arbeitsförmedlingen	Regionalverwaltung Skåne	SECO & SBFI - Staatssekretariat für Wirtschaft & für Bildung, Forschung & Innovation	AWA - Amt für Wirtschaft & Arbeit Zürich	Government Office for Science	Nationale & regionale Regierungen
	Umsetzung	Kantar Public, SÖSTRA & Partnerinstitute der Bundesländer	BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung, IAB, GWS, FIT	BA	AF	SCB - externe Beratungsfirma	B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratungsfirma	AMOS - Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug & Zürich	Je nach Themenschwerpunkt untersch. Forschungseinrichtungen	IFF Research, BMG Research & Ipsos MORI
Klassifikation	keine Berufsklassifikation (43 Branchen)	50 Berufe und Berufsfelder	144 Berufsgruppen	200 Berufe	165 Berufsgruppen	383 Berufsarten aggregiert nach Branchen	97 ausgewählte Berufe	unterschiedlich	10 Berufsklassen	
Horizont	kurzfristig	langfristig	Ist-Stand	kurz & langfristig	langfristig	Ist-Stand	Ist-Stand	Ist-Stand & langfristig	Ist-Stand	
Regionalisierung	Daten können auf Bundesländerebene ausgewertet werden, Bayern hat ein eigenes IAB-Betriebspanel	Unterteilung in 6 Regionen	seit 2020 auch nach Bundesländern, auch wenn für manche Berufsgruppen keine Einschätzung möglich ist (Fallzahlen zu klein)	Einschätzung der Fachkräftesituation für die meisten der 290 Gemeinden möglich (nur tlw. zu wenig Daten)	Es gibt auch Berichte für die 33 Gemeinden der Provinz Skåne	Die 26 Kantone werden auf 10 Regionen aufgeteilt & jeweils der Gesamtindex berechnet	nach Kantonen nur Anteil der Erwerbstätigen in nationalen Mangelberufen, aber keine regionalen Mangelberufe	unterschiedlich je nach Thema/Bericht	Daten für England, Wales, Nordirland & bis 2018 auch für Schottland differenziert	
Daten & Methode	Quantitativ	Quantitativ	Quantitativ	Quantitativ & qualitativ	Quantitativ	Quantitativ	Quantitativ	Quantitativ & qualitativ	Quantitativ	
	persönliche, mündliche Unternehmensbefragung	Modelle (QIN-FORGE, Flexibilitätsmatrizen erfassen berufliche Mobilität)	seit 2018: Engpassindikatoren, Risiko- & Ergänzungsindikatoren	Unternehmensbefragung, Einschätzung des AF-Personals, qualitative Diskussion der Ergebnisse	Registerdaten	Indikatoren zu: Arbeitslosen, offenen Stellen, Zuwanderung, Beschäftigungswachstum, Demographie, Qualifikation	Variablen zu Schwierigkeiten bei Personalrekrutierung, Stellensuchende vs. offene Stellen; Dauer offene Stelle & Stellensuche	quant. Modelle (horizontale Studien (Literaturrecherche, policy reviews etc.), Workshops etc.	Unternehmensbefragung	
Frequenz	jährlich	alle 2 Jahre	zweimal jährlich	zweimal jährlich	alle 3 Jahre	alle 5 Jahre	jährlich	jährlich	alle 2 Jahre	

Übersicht der zentralen Arbeiten zum Thema Fachkräftesicherung

Einteilung

	regional	national		international		
Titel	Institution	↓ Jahr	Fre- quenz ¹	Methode	Perspektive ²	Regionalisierung
<u>Bevölkerungs- und Wirtschaftsentwicklung in den mittel- und osteuropäischen Ländern</u>	wiiw	2022		Datenanalyse	kurz- bis langfristig	Wien und Österreich
<u>Arbeitskräftebedarf Wien</u>	OGM	2022	1x	Unternehmensbe- fragung	mittelfristig	Wien
<u>Demografische Entwicklung und Prognose der Erwerbs- personen bis 2050</u>	AMS	2022	1x	Kurzbericht (Spezialthema)	langfristig	Österreich und Bundesländer
<u>IHK-Fachkräftereport</u>	IHK	2022		Unternehmensbe- fragung	kurzfristig	Deutschland, Bundesländer & Re- gionen
<u>Photovoltaik-Wirtschaft und Wiener Arbeitsmarkt</u>	IHS	2022	1x	Datenanalyse & In- terviews	langfristig	Ostregion
<u>Fachkräfteengpassanalyse 2020</u>	BA	2022		Datenanalyse	kurzfristig	Deutschland und Bundesländer
<u>Herausforderungen und Potenziale bei der Erhebung des Fachkräftebedarfs in Wien</u>	WIAB	2022	1x	Recherche	kurzfristig	Wien
<u>Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring</u>	AMS, BMA, Statistik Austria	2021		Datenanalyse	kurzfristig	Österreich und Bundesländer

1 Frequenz beschreibt die Erscheinungshäufigkeit:

2 Perspektive bezieht sich auf den Zeitraum, für welchen Aussagen getroffen werden:

einmalig
 alle 1-5 Jahre
 jährlich
 2022 Update geplant
 öfter als jährlich
 0 bis 2 Jahre: kurzfristig, bis 5 Jahre: mittelfristig, mehr als 5 Jahre: langfristig

Titel	Institution	↓ Jahr	Fre- quenz ¹	Methode	Perspektive ²	Regionalisierung
<u>Tackling labour shortages in EU member states</u>	Eurofound	2021	● 1x	internationaler Be- richt	unterschiedlich	unterschiedlich
<u>Fachkräfte radar 2021</u>	ibw	2021	↻ a	Unternehmensbe- fragung	kurzfristig	Österreich und Bundesländer
<u>Quartalsbefragungen des WIFO-Konjunkturtests</u>	WIFO	2021	↻ a	Unternehmensbe- fragung	kurzfristig	Österreich
<u>Erwerbspersonenprognose</u>	Statistik Austria	2021	↻ a	Datenanalyse	langfristig	Österreich und Bundesländer
<u>Der Arbeitsmarkt im Bereich der Pflege älterer Menschen</u>	AMS	2021	● 1x	Kurzbericht (Spezialthema)	mittelfristig	Österreich
<u>Report on Labour Shortages and Surpluses</u>	ELA	2021	↻ a	internationaler Be- richt	vorwiegend kurzfris- tig	EU-Nationalstaaten
<u>Mangelberufsliste laut Fachkräfteverordnung</u>	AMS	2021	↻ a	Datenanalyse	kurzfristig	Österreich und Bundesländer
<u>Qualifikationsbarometer</u>	ibw & 3s	2019	↻ a	Datenanalyse	mittelfristig	Österreich und Bundesländer
<u>Mittelfristige Beschäftigungsprognose Wien 2018-2025</u>	WIFO	2019	↻ a	Datenanalyse, Prognose	mittelfristig (bis lang- fristig)	Österreich und Bundesländer
<u>WifOR Fachkräftemonitor</u>	WifOR	2019	↻ a	Datenanalyse online	langfristig	NÖ, OÖ, Tirol und deutsche Bun- desländer
<u>Bildungsbedarfsanalyse</u>	MAKAM	2019	↻ a	Unternehmensbe- fragung	kurz- und mittelfristig	Wien
<u>Wiener MINT-Fachkräfte im internationalen Vergleich</u>	3s	2018	● 1x	Recherche, Datenanalyse	kurz- und mittelfristig	Wien

Titel	Institution	↓ Jahr	Fre- quenz ¹	Methode	Perspektive ²	Regionalisierung
<u>Strategien im Umgang mit dem Fachkräftebedarf</u>	WIAB	2017	● 1x	Recherche	unterschiedlich, siehe Tabelle „Übersicht der neun Good-Practice Fallbeispiele“	
<u>Fachkräfte-Screening Oberösterreich</u>	ibw & KMU For- schung	2017	● 1x	Datenanalyse	kurz- bis mittelfristig	Oberösterreichische Arbeits- marktbezirke
<u>Die Zukunft der Beschäftigung in Wien – Trendanalysen auf Branchenebene</u>	FORBA	2015	🔄 2022	Recherche, Interviews	langfristig	Wien
<u>Gibt es in Österreich einen Fachkräftemangel?</u>	IHS	2015	● 1x	Datenanalyse	mittelfristig	Österreich, keine Regionalisie- rung

1 Frequenz beschreibt die Erscheinungshäufigkeit:

2 Perspektive bezieht sich auf den Zeitraum, für welchen Aussagen getroffen werden:

● 1x einmalig
 🔄 alle 1-5 Jahre
 🔄 jährlich
 🔄 2022 Update geplant
 🔄 öfter als jährlich
 0 bis 2 Jahre: kurzfristig, 2 bis 5 Jahre: mittelfristig, mehr als 5 Jahre: langfristig

Anhang

WIFO 2019 1 Wachsende und schrumpfende Berufsgruppen 2018-2025

Zusammenfassung von Übersicht 14 (Teilbericht Wien S. 28)

Die 16 Berufsgruppen mit prognostizierter Zunahme 2018-2025		
Berufsgruppe	absolut	in % pro Jahr
Sonst. wissenschaftliche Berufe	+25.500	+3,1
Techn., naturwissensch. & mediz. Berufe (akad.)	+12.400	+2,3
Lehrkräfte	+6.800	+1,6
Betreuungsberufe	+4.900	+2,4
Technische Fachkräfte	+3.900	+1,5
Dienstleistungsberufe in der Gastronomie	+3.400	+1,7
Führungskräfte	+2.600	+0,8
Jur., sozialpfl. & Kulturfachkräfte (nicht akad.)	+2.500	+2,4
Allgemeine Bürokräfte	+2.500	+0,7
Sonstige pers. Dienstleistungsberufe	+2.300	+1,0
Gesundheitsfachkräfte	+2.000	+2,3
Dienstleistungshilfskräfte	+1.000	+0,3
Ausbaufachkräfte und verwandte Berufe	+800	+0,6
Baukonstruktions- und verwandte Berufe	+500	+0,6
Fachkräfte in Land/Forstwirtschaft	+200	+0,6
Friseur*innen u. verw. Berufe	+200	+0,3
Summe aller Berufsgruppen	+64.500	+1,1

Die 9 Berufsgruppen mit prognostizierter Abnahme 2018-2025		
Berufsgruppe	absolut	in % pro Jahr
Hilfskräfte in Produktion, Transport, Lagerei	-2.400	-1,5
Kaufmännische Fachkräfte	-1.100	-0,2
Bürokräfte mit Kundenkontakt	-900	-0,8
Metallbearbeitungsberufe	-700	-1,4
Sonst. Handwerks- u. verw. Berufe	-600	-0,8
Bedienung stationärer Anlagen, Montageberufe	-400	-0,9
Verkaufskräfte	-300	-0,1
Maschinenmechaniker/-schlosser*innen	-200	-0,3
Fahrzeugführer, Bedienung mobiler Anlagen	-200	-0,1
Summe aller Berufsgruppen	+64.500	+1,1

Die 2 Berufsgruppen mit stagnierender Entwicklung 2018-2025		
Berufsgruppe	absolut	in % pro Jahr
Spezialisierte Bürokräfte	Werte statistisch nicht interpretierbar	
Elektriker*innen, Elektroniker*innen	Werte statistisch nicht interpretierbar	
Summe aller Berufsgruppen	+64.500	+1,1

MINT 2017 1 Pos. Entwicklungen & potenzielle Gefahren nach MINT-Feldern

Zusammenfassung von Tabelle 1.1 (S. 6):

MINT-Feld	Positive Entwicklungen	Potenzielle Gefahren
Biowissenschaften	Gute Berufschancen für Molekularbiolog*innen, Genetiker*innen und Mikrobiolog*innen	Schwierige Berufseinstiege im Bereich der Ernährungswissenschaft, Botanik und Zoologie

Physik, Chemie & Geowissenschaften	Physiker*innen scheinen aufgrund des Techniker*innenmangels auch in verwandten Berufen unterzukommen, gute Chancen in der chemischen Industrie, positive Entwicklung der Geoinformatik	Die Zukunftsaussichten für Erdwissenschaftler*innen bleiben gering, viele Arbeitskräfte über 50
Mathematik & Statistik	Breite Einsetzbarkeit bei geringen Absolvent*innenzahlen lassen Mathematiker*innen und Statistiker*innen in der Arbeitslosigkeit kaum aufscheinen. Nachfrage nach Umgang mit Big Data	Mögliche negative Auswirkungen durch Konsolidierungen im Bankensektor
Informatik	Steigende Beschäftigungszahlen und weiterhin hohe Unternehmensnachfrage auf allen Ausbildungsebenen (HTL, FH, Universität)	Hohe internationale Konkurrenz durch billigere Anbieter im Ausland
Ingenieurwesen & Ingenieurberufe	Sehr hohes Lohnniveau von Absolvent*innen der Bereiche Ingenieurwissenschaften und Technik	Hohe Lohnkosten führen zu Rekrutierungsproblemen, insbesondere in den Bereichen Maschinenbau, Wirtschaftsingenieurwesen & Elektronik/Elektrotechnik
Fertigung & Verarbeitung	Steigende Beschäftigungszahlen von FH- und Universitätsabsolvent*innen, selektiver Fachkräftemangel in den Bereichen Montanistik, Maschinenbau und Elektronik	Einzelne Branchen entwickeln sich negativ und sind von internationalen Konjunkturen abhängig (Erdöl- und Erdgasgewinnung)
Architektur & Bauwesen	Ingenieur*innen haben weiterhin gute Arbeitsmarktchancen, stabile Nachfrage durch nachhaltiges Bauen und hohe Infrastrukturinvestitionen	Bei Architekt*innen wird häufig von prekären Arbeitsverhältnissen gesprochen

MINT 2017 2 SWOT-Analyse MINT-Standort Wien

Tabelle 1.3 (S. 14)

Stärken

- hohe anteilmäßige Zunahme an Personen mit wissenschaftlich-technischer Berufstätigkeit, viele Beschäftigte im Technologiesektor und gute Infrastruktur
- steigende Studierendenzahl in MINT-Fachrichtungen (2005-2016) und Anstieg der Abschlüsse an technischen Hochschulen (2005-2015)
- Differenziertes MINT-Qualifikationsprofil, HTLs als wichtiger Bestandteil des Bildungswesens, wodurch auch „Hands-on“-Qualifikationen vermittelt werden
- innovative KMU-Struktur, weniger hohe Abhängigkeit von einzelnen „MINT-Treibern“ (großen Unternehmen)

Schwächen

- geringer Frauenanteil bei Abschlüssen an technisch gewerblich höheren Schulen (38 %)
- geringe Patentedichte
- im Vergleich zu ausgewählten europäischen Spitzenregionen unterdurchschnittlich innovationsfreundliches Umfeld
- in einigen Feldern der Spitzentechnologie / Hochtechnologiegeringe Zahl an Spitzen-Fachkräften

Chancen

- Wirtschaftspolitik der Stadt Wien versucht für technologie- und forschungsintensive Unternehmen attraktive Umfeldbedingungen zu schaffen
- Einbindung unterrepräsentierter Gruppen in Technikausbildung/Marketing für Technikberufe (z.B. Frauen)
- MINT-Weiterbildungsbeteiligung ist im Vergleich zu ausgewählten europäischen Spitzenregionen eher gering, generell ist der Bereich lebenslanges Lernen in den ausgewählten Vergleichsregionen großteils besser ausdifferenziert, wobei Österreich in puncto MINT-Weiterbildung bereits einen sehr guten Stellenwert einnimmt.

Gefahren/Risiken

- steigende Arbeitslosenquote (2011-2015 um +2,6 %)
- weitere Arbeitsmarktherausforderungen trotz Wirtschaftswachstum sind zu erwarten
- Herausbildung regionaler Headquarters (Wien) als Sog – Techniker*innen nehmen Managementpositionen ein (damit noch höherer Bedarf an MINT-Nachwuchs)

MINT 2017 3 Empfehlungen für den MINT-Standort Wien

„Die Basis-Empfehlungen für den Standort Wien hinsichtlich der weiteren Entwicklung von MINT am Arbeitsmarkt und im Bildungssektor, können im Folgenden zusammengefasst werden:

- Die MINT-Qualifikationen sollten einerseits eine technische Spezialisierung aufweisen, die hochwertig ist und von ArbeitgeberInnen konkret eingesetzt werden kann, gleichzeitig sollten aber auch soziale Kompetenzen, Kommunikation, Vernetzungsfähigkeit, Transdisziplinarität, Entrepreneurship und Kreativität in den Studien gefördert werden, um die langfristige Beschäftigungs- und Entwicklungsfähigkeit der AbsolventInnen zu fördern.
- Generell sollte die Zahl der MINT-AbsolventInnen in Zukunft weiter ansteigen, um den Herausforderungen eines selektiven Fachkräftemangels entgegenzutreten zu können, insbesondere in jenen Bereichen, wo dieser am stärksten ist.
- Dafür ist ein hoher Abstimmungsbedarf zwischen den entsprechenden Ausbildungsinstitutionen, Forschung & Entwicklung, Unternehmen und der Förderungspolitik bzw. Standortpolitik notwendig. Letztere muss in Moderationsfunktion jene strategischen Leitlinien mitentwickeln, anhand derer die Definition zukünftiger MINT-Entwicklungen stattfindet.
- Dazu ist es generell notwendig, dass Wien MINT-offen ist bzw. bleibt, wobei dies ins-besondere für die Erwerbsbevölkerung und die jungen Bevölkerungsschichten zutreffen sollte; ein generelles MINT-positives gesellschaftliches Klima und entsprechende Offenheit gegenüber neuen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungen ermöglicht auch eine ehrliche Auseinandersetzung mit MINT und damit auch eine gut informierte Bildungsentscheidung, die nicht übermäßig stark von Peer Groups und Rollenbildern beeinflusst wird.“ (S. 16)
- „Der Frauenanteil der AbsolventInnen in MINT-nahen Studienfächern (vgl. Tabelle 6.8) war mit 17,4 Personen pro 1.000 Frauen im Vereinigten Königreich am höchsten, gefolgt von Polen (16,3 Absolventinnen) und Dänemark (15,1 Absolventinnen). Österreich liegt bezüglich des Frauenanteils im Mittelfeld und unterhalb des EU-28 Durchschnitts.“ (S. 51) Bei der Einbindung von Frauen in MINT-Studienrichtungen zeigt sich in Wien noch ein deutliches Steigerungspotenzial.“ (S. 60)

BMA 2021 1 Bundesweite Mangelberufsliste 2022

1. Ärzte/Ärztinnen
2. AugenoptikerInnen
3. Bau- und MöbeltischlerInnen
4. Bau-, Blech-, KonstruktionsschlosserInnen
5. BauspenglerInnen
6. BautischlerInnen*
7. BetonbauerInnen*
8. BodenlegerInnen
9. DachdeckerInnen**
10. Dipl. Gesundheits- und KrankenpflegerInnen*
11. bis 15. DiplomingenieurInnen für Datenverarbeitung, Maschinenbau, Schwachstrom- und Nachrichtentechnik, für Starkstromtechnik, DiplomingenieurInnen soweit nicht anderweitig eingeordnet (5 Berufe)
16. DreherInnen**
17. Elektroinstallateure/Elektroinstallateurinnen, ElektromonteurE/Elektromonteurinnen*
18. FleischerInnen
19. FräserInnen**
20. Gaststättenköche/Gaststättenköchinnen
21. GlaserInnen
22. GrobmechanikerInnen
23. HafnerInnen, TöpferInnen, OfensetzerInnen
24. HändlerInnen und VerkäuferInnen von Eisen- und Metallwaren, Maschinen, Haushalts- und Küchengeräte
25. HolzmaschinenarbeiterInnen
26. Kalkulanten/Kalkulantinnen
27. Karosserie-, KühlerspenglerInnen
28. KraftfahrzeugmechanikerInnen*
29. KunststoffverarbeiterInnen
30. LackiererInnen
31. LandmaschinenbauerInnen*
32. Lohn-, GehaltsverrechnerInnen
33. Lokomotivführer/innen, -heizer/innen
34. MalerInnen, AnstreicherInnen
35. MaschinenschlosserInnen
36. MaurerInnen
37. Medizinisch-technische Fachkräfte
38. MöbeltischlerInnen
39. Pflasterer/Pflasterinnen
40. Pflegeassistenten/Pflegeassistentinnen
41. Pflegefachassistenten/Pflegefachassistentinnen
42. Platten-, FliesenlegerInnen*
43. Rohrintallateure/Rohrintallateurinnen, Rohrmon-teure/RohrmonteurInnen*
44. SchlosserInnen*
45. SchwarzdeckerInnen*
46. SchweißerInnen, SchneidbrennerInnen*
47. Sonstige TechnikerInnen für Feuerungs- und Gas-technik
48. SpenglerInnen*
49. Steinmetzen/Steinmetzinnen, SteinbildhauerInnen
50. bis 56. TechnikerInnen für Bauwesen, Datenverarbeitung, Maschinenbau*, Schwachstrom- und Nachrichtentechnik, Starkstromtechnik*, Wirtschaftswesen, TechnikerInnen soweit nicht anderweitig eingeordnet (7 Berufe)
57. bis 62. TechnikerInnen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Bauwesen, für Datenverarbeitung*, für Maschinenbau**, für Starkstromtechnik**, für technische Chemie, Chemotechniker, TechnikerInnen mit höherer Ausbildung (Ing.) soweit nicht anderweitig eingeordnet (6 Berufe)
63. TiefbauerInnen

64. Werkzeug-, Schnitt- und StanzenmacherInnen

65. WirtschaftstrehänderInnen

66. Zimmerer/Zimmererinnen*

* von 2018 bis 2022 durchgehend Mangelberuf
(22 Berufe)

** von 2012 bis 2022 durchgehend Mangelberuf
(5 Berufe)

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Fachkräfteengpasskarte Mechatronik und Automatisierungstechnik 2020	2
Abbildung 2: Vier von fünf Betrieben haben Einstellungsschwierigkeiten (Oktober 2021) Fehler! Textmarke nicht definiert.	
Abbildung 3: Optimistische Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung, vor allem bei Hochqualifizierten	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Abbildung 4: Bundesweite Mangelberufe	9
Abbildung 5: Arbeitsmarktstatus 18 Monate nach Abschluss (Schuljahre 2008/09 bis 2017/18)	12
Abbildung 6: Veränderung der Erwerbspersonen nach Bundesländern 2020-2080 (Hauptvariante)	15
Abbildung 7: Entwicklung der Erwerbspersonen Wien 2020-2080 nach Variante	16
Abbildung 8: Ergebnisse des Berufsbereichs „Wissenschaft, Bildung, Forschung & Entwicklung“	17
Abbildung 9: Unternehmenseinschätzung des Absolvent*innen-Angebots ⁵	19
Abbildung 10: Bedarfseinschätzung der Unternehmen in den nächsten 3-5 Jahren	19
Abbildung 11: Indikatoren zu Innovation und MINT	25
Abbildung 12: Strategische Ziele	27
Abbildung 13: Arbeitsmarktbezirke Oberösterreichs inkl. Linz	28
Abbildung 14: Hemmnisse der wirtschaftlichen Tätigkeit (S. 800)	34
Abbildung 15: Mittel- & osteuropäische Länder & Westbalkan (eigene Darstellung)	37
Abbildung 16: Top 10 der Branchen mit den höchsten Beschäftigungsanteilen aus MOEL & WB-3, Wien	38
Abbildung 17: Regionen mit den (national) größten Fachkräftemangel	40

Literaturverzeichnis

Zusammengefasste Studien

- AMS** Auer, Eva; Grieger, Nadine; Wach, Iris (2021): Der Arbeitsmarkt im Bereich der Pflege älterer Menschen. AMS Spezialthema 2018/06. Wien.
- AMS** Auer, Eva (2022): Demografische Entwicklung und Prognose der Erwerbspersonen bis 2050. AMS Spezialthema 2022/02. Wien.
- AMS** Plaimauer, Claudia; Goldbeck, Johanna; Sturm, René; Putz, Sabine (2019): Qualifikationsbarometer. 3s Unternehmensberatung GmbH. Arbeitsmarktservice Österreich. Wien.
- BA** Bundesagentur für Arbeit (2021): Fachkräfteengpassanalyse 2020. Nürnberg.
- BA** Bundesagentur für Arbeit (2022): Fachkräfteengpassanalyse 2021. Nürnberg.
- BMA** Bundesministerium für Arbeit (2022): Fachkräfteverordnung 2022.
- BMA** Bundesministerium für Arbeit, Bundesministerium für Inneres (2022): Fachkräfte in Mangelberufen.
- BibEr** Wanek-Zajic, Barbara; Klapfer, Karin; Gatterbauer, Marlies; Tاملer, Petra; Auer, Eva; Bösch, Valerie (2021): Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring. Statistik Austria. Arbeitsmarktservice Österreich (AMS). Sozialministerium (BMASK). Wien.
- ELA** McGrath, John (2021): Analysis of shortage and surplus occupations 2020. Europäische Arbeitsbehörde. Bratislava.
- EuFo** Adăscăliței, Dragoș; Weber, Tina (2021): Tackling labour shortages in EU member states. Eurofound. Publications Office of the European Union: Luxemburg.
- FORBA** Eichmann Hubert; Nocker, Matthias (2015) Die Zukunft der Beschäftigung in Wien. Trendanalysen zur Beschäftigungsentwicklung bis 2035 nach Branchen. FORBA. Studie im Auftrag der Stadt Wien (MA 23). Wien.
- FORBA** Eichmann, Hubert; Nocker, Matthias (2022): Die Zukunft der Beschäftigung in Wien – Trendanalysen auf Branchenebene. Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt. Studie im Auftrag der Stadt Wien (MA 23). Wien.
- IHK** Friedrich, Ulrike; Hardege, Stefan (2021) Fachkräftereport 2021: Fachkräfteengpässe schon über Vorkrisenniveau. Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V. (DIHK). Berlin. Brüssel.
- IHS** Fink, Marcel; Titelbach, Gerlinde; Vogtenhuber, Stefan; Hofer, Helmut (2015): Gibt es in Österreich einen Fachkräftemangel? Analyse anhand von ökonomischen Knappheitsindikatoren. Forschungsbericht im Auftrag des Sozialministeriums. Institut für Höhere Studien (IHS). Wien.
- IHS** Kimmich, Christian et al. (2022) Photovoltaik-Wirtschaft und Wiener Arbeitsmarkt. Studie im Rahmen der Wiener PV-Offensive. Bericht im Auftrag der Stadt Wien. Institut für Höhere Studien (IHS). Wien.
- MINT** Fleischer, Viktor; Heinrich, Marlene; Humpl, Stefan; Mannsberger-Nindl, Sigrid; Schwenk, Sabine (2018) Wiener MINT-Fachkräfte im internationalen Vergleich. 3s Unternehmensberatung GmbH. Studie im Auftrag der Stadt Wien (MA 23). Wien.
- MOEL** Vidovic, Hermine; Astrov, Vasily; Jestl, Stefan; Landesmann, Michael; Leitner, Sebastian; Römisch, Roman; Stehrer, Robert (2022): Bevölkerungs- & Wirtschaftsentwicklung in den mittel- & osteuropäischen Ländern. Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche. Studie im Auftrag der Stadt Wien (MA 23). Wien.
- OGM** Klotz, Johannes, Reiter Lorenz; Bachmayer; Wolfgang (2022): Arbeitskräftebedarf Wien. Dienstgeberbefragung aller Sektoren, Branchen und Größenklassen in Wien. Studie im Auftrag der Stadt Wien (MA 23). OGM. Wien.
- OÖ** Dornmayr, Helmut; Enichlmair, Christina; Heckl, Eva; Oberholzner, Thomas; Winkler, Birgit (2017) Fachkräfte-Screening Oberösterreich. ibw und KMU Forschung im Auftrag von Business Upper Austria. Linz.
- STAT** Statistik Austria (2021): Erwerbspersonenprognose.
- WIAB** Ziegler, Petra; Müller-Riedlhuber, Heidemarie (2017): Strategien im Umgang mit dem Fachkräftebedarf. Good-Practice-Recherche in ausgewählten europäischen Ländern und Schlussfolgerungen für Österreich. Bericht im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS). Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB). Wien.

- WIAB** Ziegler, Petra; Wöhl, Wolfgang (2022) Herausforderungen und Potenziale bei der Erhebung des Fachkräftebedarfs in Wien. Bericht im Auftrag der Stadt Wien. Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB). Wien.
- WIFO** Fink, Marian; Horvath, Thomas; Huber, Peter; Huemer, Ulrike; Lorenz, Christoph; Mahringer, Helmut; Piri-bauer, Philipp; Sommer, Mark (2019): Mittelfristige Beschäftigungsprognose. Berufliche und sektorale Veränderungen 2018 bis 2025. Teilbericht Wien. Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO). Studie im Auftrag Arbeitsmarktservice Österreich (AMS). Wien.
- WIFO** Hölzl, Werner; Bierbaumer, Jürgen; Klien, Michael; Kügler, Agnes (2021): Quartalsbefragungen des WIFO-Konjunkturtests. Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO). Wien.
- WifOR** WifOR (2013): WifOR Fachkräftemonitor. Letzte Datenaktualisierung Österreich: 2019. Letzte Datenaktualisierung Deutschland: 2019-2021. Darmstadt.
- WKO** Dornmayr, Helmut; Rechberger, Marlis (2021): Fachkräftenradar 2021. Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel. Bericht im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich (WKO). Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw-Forschungsbericht, 207). Wien.
- WKW** MAKAM Research GmbH (2019): Bildungsbedarfsanalyse. Studie im Auftrag der Wirtschaftskammer Wien (WKW). Wien.

Weitere Quellen

- AMS** Auer, Eva; Grieger, Nadine, Wach, Iris (2018): Zugangswege für ausländische Fachkräfte zum österreichischen Arbeitsmarkt: ein Überblick. Spezialthema zum Arbeitsmarkt, 02/2018. Arbeitsmarktservice Österreich.
- AMS** Kargl, Maria (2019): Fachkräftemangel aus der Perspektive des AMS-Qualifikations-Barometers. AMS info 452/453. Arbeitsmarktservice Österreich.
- BA** Bundesagentur für Arbeit (2019): Bedarfsanalyse der Bundesagentur für Arbeit für die Gewinnung von Fachkräften im Ausland. Nürnberg.
- BA** Bundesagentur für Arbeit (2020): Grundlagen: Methodenbericht – Engpassanalyse – Methodische Weiterentwicklung. Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung. Nürnberg.
- EK** McGrath, John (2020a): Analysis of shortage and surplus occupations 2020. Europäische Kommission. Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union: Luxemburg.
- EK** McGrath, John (2020b): Analysis of shortage and surplus occupations based on national and Eurostat Labour Force Survey data. Shortages and surpluses 2019. Europäische Kommission. Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union: Luxemburg.
- ibw** Dornmayr, Helmut; Rechberger, Marlis (2020): Fachkräftenradar 2020. Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich (WKO). Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw-Forschungsbericht, 204). Wien.
- MOEL** Vidovic, Hermine; Astrov, Vasily; Holzner, Mario; Jestl, Stefan; Landesmann, Michael; Mara, Isilda; Römisch, Roman; Stehrer, Robert (2018): Bevölkerungs- & Wirtschaftsentwicklung in den mittel- & osteuropäischen Ländern. Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche. Studie im Auftrag der Stadt Wien (MA 23). Wien.
- Mom** Muckenhuber, Mattias (2021): Zahl der Mangelberufe explodiert. 22.12.2021. Momentum Institut. Wien.
- WIAB** Ziegler, Petra; Wöhl, Wolfgang (2022): Herausforderungen und Potenziale bei der Erhebung des Fachkräftebedarfs in Wien. DRAFT-Projektbericht des Wiener Instituts für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB). WIAB. Wien.
- WIFO** Fink, Marian; Horvath, Thomas; Huber, Peter; Huemer, Ulrike; Lorenz, Christoph; Mahringer, Helmut; Piri-bauer, Philipp; Sommer, Mark (2019): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Berufliche und sektorale Veränderungen 2018 bis 2025. Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO). Studie im Auftrag Arbeitsmarktservice Österreich (AMS). Wien.