

KURT SCHMID, BIRGIT WINKLER, BENJAMIN GRUBER

## Fachkräftebedarf und aktuelle Rekrutierungsschwierigkeiten

### Ergebnisse der IV-Qualifikationsbedarfsbefragung 2016

Unternehmen stehen vor zahlreichen Herausforderungen bei der Sicherstellung ihres Bedarfs an einer adäquat qualifizierten Belegschaft. Vor dem Hintergrund eines anhaltenden Trends zur Höherqualifizierung – wesentlich getrieben durch den technologischen Fortschritt – zeigt sich ein manifester Fachkräftemangel im MINT-Berufsfeld. Die Nachfrage der Unternehmen nach Personal ist durchaus heterogen, was deren Qualifikationszuschnitte betrifft. Das simple Bild einer primär auf akademische Abschlüsse ausgerichteten Nachfrage entspricht jedenfalls nicht der Realität. Auch zukünftig wird die mittlere Fachkräfebene das Rückgrat der Beschäftigten stellen. Zudem wird berufliche Höherqualifizierung immer wichtiger. Generell sind auffällige Unterschiede zwischen den Firmen betreffend ihres Rekrutierungsbedarfs, ihrer Rekrutierungsschwierigkeiten sowie ihrer Einstellungs-/HRM-Strategien beobachtbar. Die aktuelle Qualifikationsstruktur der Belegschaft ist dabei ein wichtiger Einflussfaktor.

Welchen aktuellen Qualifizierungsbedarf haben Unternehmen? Wie rekrutieren sie und welche Schwierigkeiten, bis hin zu Fachkräftemangel, haben sie dabei? Wie hat sich die Beschäftigung, insbesondere bezüglich des Qualifikationsbedarfs sowie der Qualifikationsstruktur in den letzten fünf Jahren verändert? Diese Fragen stehen im Fokus der aktuellen IV-Qualifikationsbedarfs-erhebung<sup>1</sup>.

Die vielfältigen Ergebnisse dieser Studie<sup>2</sup> lassen sich auf folgende **Kernthesen** verdichten:

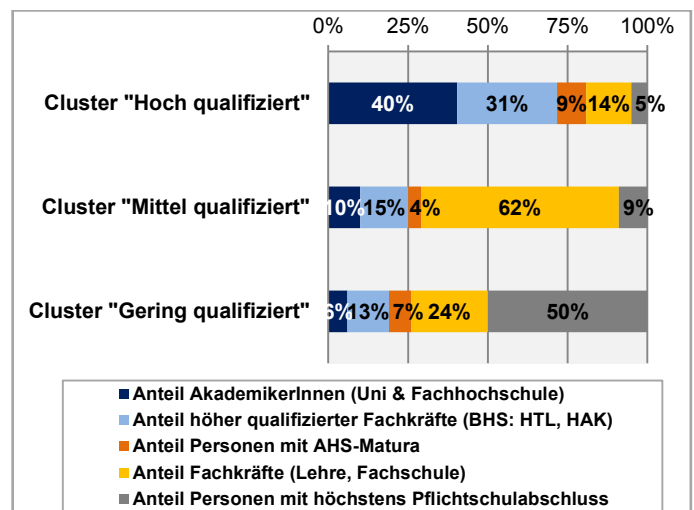
- Anhaltender Trend zur Höherqualifizierung
- Unzureichende Kompetenzen der BewerberInnen sind ein wesentlicher – jedoch nicht der einzige Faktor – für Rekrutierungsschwierigkeiten
- Rekrutierungsschwierigkeiten treten insbesondere im MINT-Berufsfeld auf
- Unternehmen verfolgen unterschiedliche Rekrutierungsstrategien – in Abhängigkeit der Qualifikationsstruktur ihrer Belegschaft

#### Qualifikationscluster

Die befragten Firmen zeichnen sich durch eine Breite an unterschiedlichen betrieblichen Qualifikationsstrukturen aus. Anhand der formalen Bildungsabschlüsse ihrer Beschäftigten konnten sie **drei Clustern** zugeordnet werden (vgl. Abb. 1). Die Begrifflichkeit (höher, mittel bzw. gering qualifiziert) charakterisiert lediglich anhand

eines Schlagwortes die formale Qualifikationsstruktur. Eine Wertigkeit ist damit weder beabsichtigt noch implizit verbunden. Qualifikationsstruktur, Unternehmensgegenstand und Produktionsweise stehen in einem komplexen Verhältnis zueinander.

Abb. 1: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten  
höchste abgeschlossene Ausbildung nach Clustern (Mittelwert)



Quelle: ibw-IV-Qualifikationsbedarfsbefragung 2016

- **Cluster „Hoch qualifiziert“:** Großteil der Beschäftigten sind AkademikerInnen und/oder BHS-(zumeist HTL-)AbsolventInnen
- **Cluster „Mittel qualifiziert“:** Großteil der Beschäftigten sind Personen mit mittlerer beruflicher Qualifizierung (Lehre und/oder Fachschulabschluss)

- **Cluster „Gering qualifiziert“:** Rund die Hälfte der Beschäftigten hat höchstens einen Pflichtschulabschluss.

Die **Hauptergebnisse der Studie** lassen sich wie folgt zusammenfassen:

**(1) Beschäftigungsentwicklung: anhaltender Trend und Notwendigkeit zur Höherqualifizierung**

In den letzten fünf Jahren ist es in den befragten Firmen zu relativen (und absoluten) **Zuwächsen bei höherqualifizierender Beschäftigung und Rückgängen bei den gering Qualifizierten** gekommen. Die Unternehmen gehen davon aus, dass sich dieser Trend auch in den nächsten fünf Jahren – in einem ähnlichen Ausmaß – fortsetzen wird. Die **mittlere Facharbeiterebene** (LehrabsolventInnen etc.) wird jedenfalls auch in Zukunft in vielen Unternehmen quantitativ eine wichtige Rolle spielen (und insbesondere im Cluster „Mittel qualifiziert“ weiterhin das Rückgrat der Beschäftigung bilden)<sup>3</sup>. Diese Entwicklungsdynamik kann als **anhaltender Trend eines qualifikationsverzerrten technologischen Fortschritts** interpretiert werden. Zudem gibt es Anzeichen für ein gewisses Upscaling der Qualifikationsstrukturen, also dass in den Clustern typischerweise die jeweils (formal) höchsten Qualifikationsebenen forciert werden.

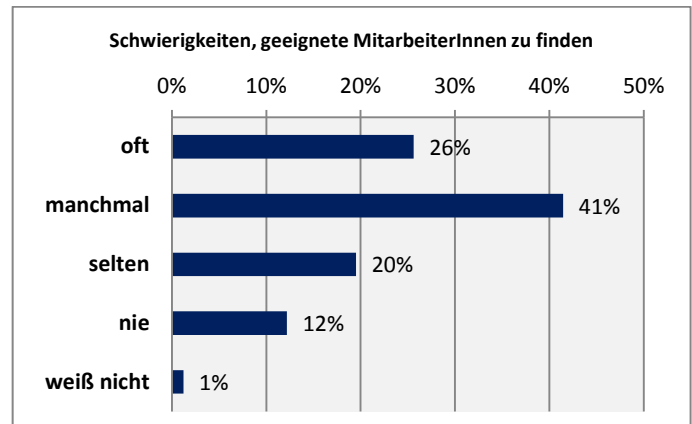
Die Besonderheiten der österreichischen Qualifizierungslandschaft (Lehrlingsausbildung und Berufsbildende Höhere Schulen) spiegeln sich also deutlich in den Beschäftigtenstrukturen und -dynamiken wider: Einerseits hinsichtlich deren Umfang und Positionierung – andererseits in den Dynamiken, da – wie noch gezeigt wird – der Personalbedarf der Unternehmen durchaus vielfältig ist und insbesondere die HTL ein überaus wichtiger Ausbildungs- und Qualifizierungsgang für Unternehmen des produzierenden Sektors ist. Für die **Lehrlingsausbildung** besteht Aussicht auf eine Stabilisierung, da mehr als die Hälfte der befragten Firmen sie als „gleich bleibend“ einstuft. Träger der Lehrlingsausbildung werden Unternehmen der Cluster „Mittel qualifiziert“ sowie „Gering qualifiziert“ sein. Im Cluster „Hoch qualifiziert“ ist dagegen mit einer Reduktion der Lehrlingsausbildung zu rechnen.

**(2) Zwei von drei Unternehmen haben Rekrutierungsschwierigkeiten – oftmals aufgrund unzureichender Kompetenzen der BewerberInnen**

Da beinahe alle befragten Firmen in den letzten beiden Jahren neue MitarbeiterInnen eingestellt haben, liegen vielfältige Befunde zu allfälligen **Rekrutierungsschwierigkeiten** vor. Zwei Drittel der Unternehmen berichten von teilweise beträchtlichen Problemen geeignete Mitar-

beiterInnen zu finden (26% gaben an „oft“ und weitere 41% „manchmal“ Schwierigkeiten bei der Personalsuche gehabt zu haben); vgl. Abb. 2.

Abb. 2: Rekrutierungsschwierigkeiten: Einschätzung, während der letzten 2-3 Jahre, geeignete MitarbeiterInnen zu finden



Quelle: ibw-IV-Qualifikationsbedarfserhebung 2016

**Je höher das erwünschte formale Qualifikationsniveau, desto öfter** wurde von Rekrutierungsschwierigkeiten berichtet und **desto länger** dauerte es im Schnitt **bis die offene Stelle besetzt werden konnte**: So hatten zwei von drei Firmen (mit Rekrutierungsproblemen) Schwierigkeiten geeignete HochschulabsolventInnen zu finden; jede zweite Firma tat sich schwer Fachkräfte (BHS-, Lehr-, Fachschul-Niveau) und nur jede zehnte Firma Hilfs-/Anlernkräfte zu finden. Entsprechend unterschiedlich lang dauert es, bis eine offene Stelle besetzt werden konnte: Bei Stellen für HochschulabsolventInnen im Schnitt 16 Wochen, bei jenen für Fachkräfte (BHS, Lehre, Fachschule) rund 11 Wochen sowie bei jenen für Hilfs-/Anlernkräfte drei Wochen.

Diese Werte sind primär für das MINT-Berufsfeld aussagekräftig, da nur hier manifeste Rekrutierungsprobleme auftreten (vgl. dazu Punkt (4))<sup>4</sup>.

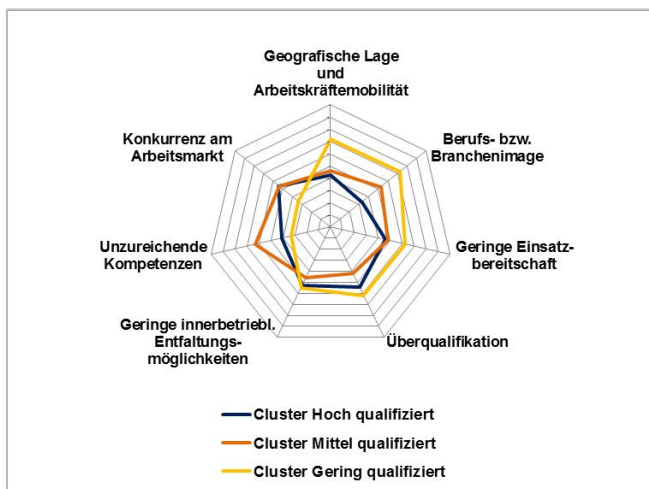
Hauptproblemfeld sind **unzureichende Kompetenzen seitens der BewerberInnen**. Die Firmen stehen dabei vor unterschiedlichen Rekrutierungsschwierigkeiten, einerseits, was die **geforderten Kompetenzen** und andererseits die Frage einer **ausreichenden Zahl an BewerberInnen** betrifft. Adäquate Fachkenntnisse werden am häufigsten vermisst, gefolgt von formalen Qualifikationen und Soft Skills. Tendenziell ist es meist so, dass sowohl die Kompetenzen nicht ausreichend sind und die Betriebe auch zu wenige BewerberInnen haben. In Fällen, in denen die Kompetenzen der BewerberInnen die Anforderungen seitens der Firmen erfüllen, gibt es zumeist zu wenige derartig qualifizierte BewerberInnen.

Diese qualifikationsbedingten Rekrutierungsprobleme sind oftmals gekoppelt mit der Situation, dass sich gene-

rell zu wenige Personen bewerben. Letzteres hat neben einer nicht vorteilhaften **geografischen Lage**, Grenzen der Arbeitskräftemobilität sowie **Konkurrenz am Arbeitsmarkt**, oft auch mit einer **mangelnden Attraktivität des Unternehmens** als Arbeitgeber zu tun (schlechtes Branchenimage / Image der ausgeschriebenen Berufe, zu wenig innerbetriebliche Entfaltungsmöglichkeiten) sowie mit **divergierenden Vorstellungen zwischen potentiell Arbeitgeber und BewerberIn** zu Gehaltshöhe, (Work-)Life-Balance. Arbeitgeber monieren auch, dass oftmals Defizite seitens der BewerberInnen hinsichtlich deren Flexibilität (Arbeitseinsatz, Reisebereitschaft) und generell Einsatzbereitschaft vorliegen.

Die Rekrutierungsschwierigkeiten unterscheiden sich nach der Unternehmensgröße nur geringfügig, lediglich für Großunternehmen (ab 1.000 Beschäftigte) lassen sich doch gewisse Attraktivitäts- und daher auch Wettbewerbsvorteile beobachten. Deutlich relevanter sind aber **Unterschiede zwischen den drei Qualifikationsclustern** (vgl. Abb. 3):

Abb. 3: Gründe für Rekrutierungsschwierigkeiten nach Qualifikationsclustern (Vergleich der Faktormittelwerte)



Quelle: ibw-IV-Qualifikationsbedarfserhebung 2016

- **Cluster „Hoch qualifiziert“:** Unternehmen sehen sich einer starken Konkurrenz am Arbeitsmarkt gegenüber und BewerberInnen sind oftmals überqualifiziert (d.h. formal überqualifizierte Abschlüsse bei gleichzeitigem Kompetenzmangel und/oder nicht adäquaten inhaltlichen Ausbildungszuschnitten).
- **Cluster „Mittel qualifiziert“:** Hier werden vor allem die unzureichenden Kompetenzen der BewerberInnen moniert. Zudem sind auch die starke Konkurrenz am Arbeitsmarkt und die geografische Lage sowie die Arbeitskräftemobilität wesentliche Rekrutierungsherausforderungen. Teilweise „leiden“ die Firmen auch unter einem Branchen-/Berufsimage.

- **Cluster „Gering qualifiziert“ hat vielfältige Rekrutierungsschwierigkeiten:** Sie betreffen sowohl die geografische Lage und Arbeitskräftemobilität, das Berufs- und Branchenimage, geringe innerbetriebliche Entfaltungsmöglichkeiten, als auch die geringe Einsatzbereitschaft und Überqualifikation seitens der BewerberInnen.

Zudem zeigt sich: Je höher qualifiziert die Belegschaft, desto seltener sind die Rekrutierungsschwierigkeiten des Unternehmens auf dessen geografische Lage und eine geringe Arbeitskräftemobilität, ein schlechtes Berufs-/Branchenimage sowie auf geringe Einsatzbereitschaft zurückzuführen. Insbesondere Unternehmen des Clusters „Gering qualifiziert“ sind von diesen Aspekten besonders stark betroffen. Offenbar wirken hier Filtereffekte, die eine erfolgreiche Anwerbung adäquat ausgebildeter und motivierter BewerberInnen erschweren.

Die **Relevanz adäquater (beruflich-fachlicher) Qualifizierung** für ein erfolgreiches Stellen-Matching verdeutlicht sich auch anhand der offenen Stellen-Erhebung der Statistik Austria. So wurde für über 60% der im Jahreschnitt 2015 rund 67.000 offenen Stellen ein über die Pflichtschule hinausgehender Bildungsabschluss als Mindestanforderung genannt. Auffallend ist auch, dass in lediglich 9% der offenen Stellen eine über die Matura hinausgehende hochschulische Qualifizierung erwartet/eingefordert wird<sup>5</sup>. Als Fazit lässt sich festhalten: Die **Nachfrage der Unternehmen nach Personal ist durchaus heterogen**, was deren Qualifikationszuschnitte betrifft. Das **simple Bild einer primär auf (hoch-)qualifizierte Fachkräfte ausgerichteten Nachfrage entspricht offensichtlich nicht der Realität.**

### (3) Unternehmen verfolgen unterschiedliche Rekrutierungsstrategien – in Abhängigkeit der Qualifikationsstruktur ihrer Belegschaft

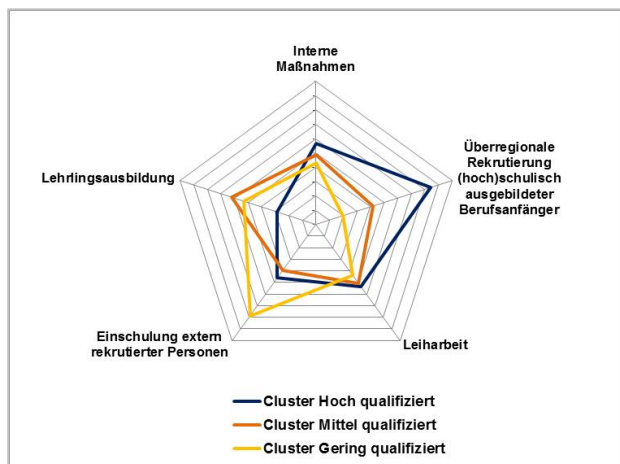
Bei ihrer **Personalsuche** wenden Unternehmen einen **breiten Mix diverser Instrumente** an. Zwischen den Qualifikationsclustern zeigen sich dabei unterschiedliche Rekrutierungsstrategien (vgl. Abb. 4):

- **Cluster „Hoch qualifiziert“:** Unternehmen setzen auf überregionale Rekrutierung von (hoch-)schulisch ausgebildeten BerufsanfängerInnen und auf interne Maßnahmen (Weiterbildung und informelles Lernen).
- **Cluster „Mittel qualifiziert“:** Hier wird stärker auf einen Mix verschiedener Maßnahmen gesetzt. Den größten Stellenwert hat die eigene Lehrlingsausbildung (und die Übernahme der LehrabsolventInnen).
- **Cluster „Gering qualifiziert“:** Einschulung von extern rekrutierten berufserfahrenen Personen sowie eigene Lehrlingsausbildung.

Die Instrumente zur Deckung des Qualifikations-/Personalbedarfs unterscheiden sich also deutlich zwischen den Qualifikationsclustern. Dabei gilt: Je höher qualifiziert die Belegschaft, desto mehr Gewicht wird der überregionalen Rekrutierung (hoch)schulisch ausgebildeter BerufsanfängerInnen beigemessen. In Unternehmen des Clusters „Hoch qualifiziert“ ist die Fachkräftesicherung durch eine **eigene Lehrlingsausbildung** eine eher sekundäre Option. In den Firmen der beiden anderen Cluster spielt sie hingegen eine wichtige Rolle, um den Qualifikationsbedarf langfristig decken zu können.

**Leiharbeit** als Rekrutierungsoption bzw. als Beschäftigungsform steht in keinem simplen direkten Zusammenhang mit der Qualifikationsstruktur der Unternehmen. Sie hängt vielmehr mit (entweder temporären oder strukturellen) Flexibilisierungsanforderungen zusammen. Auf **interne Maßnahmen (Weiterbildung und informelles Lernen)** wird ebenfalls von allen Unternehmen und somit unabhängig von der Qualifikationsstruktur der Unternehmen gesetzt. Besonders hohe Relevanz kommt diesen jedenfalls im „hoch qualifizierten Cluster“ zu.

Abb. 4: Maßnahmen zur Deckung des Qualifikations- und Personalbedarfs nach Qualifikationsclustern



Quelle: ibw-IV-Qualifikationsbedarfserhebung 2016

#### (4) Rekrutierungsschwierigkeiten treten insbesondere im MINT-Berufsfeld auf

Rekrutierungsschwierigkeiten treten vorrangig im Bereich der technischen bzw. MINT-Berufe auf und dies **gilt für AbsolventInnen aller technischen Ausbildungsebenen** (Universität, Fachhochschule, HTL sowie Lehrberufe). Im Speziellen zeigen sich Nachfrageüberhänge auch nach Personen mit speziellen Kompetenzbündeln (Kombination von technischer Ausbildung und Führungserfahrung oder von IT mit technischen Kenntnissen).

In dieser Prioritätenstruktur der zu besetzenden Stellen spiegelt sich die generelle TechnikerInnen-„Lücke“ in

Österreich wider. Sonderauswertungen des Mikrozensus verdeutlichen, dass **fast die Hälfte der ausgebildeten TechnikerInnen nicht im Produktionssektor beschäftigt ist** (39% im Dienstleistungssektor und weitere 13% in der öffentlichen Verwaltung). Entsprechend hoch ist demzufolge die Konkurrenz der Unternehmen in diesem Berufsfeld. Es zeigt sich auch, dass einerseits viele als TechnikerInnen Erwerbstätige über keine fach einschlägige Erstausbildung verfügen sowie andererseits viele ausgebildete TechnikerInnen in keinem technischen Beruf tätig sind. Von den rund 860.000 Personen, die einen technischen Beruf ausüben, haben etwa 70% eine technische Fachausbildung absolviert. Mit 40% stellen **technische Lehrberufe das Rückgrat** der Qualifikationsstruktur dar. **Jeweils 13% haben eine HTL bzw. eine technische Hochschulausbildung** durchlaufen sowie **4% eine technische Fachschule**. Das höherqualifizierte technische Berufsfeld setzt sich also in etwa zu gleichen Teilen aus AbsolventInnen einer HTL sowie einer technischen Hochschule zusammen. Dies verdeutlicht die **enorme Bedeutung der HTL** als Ausbildungsschiene für **höherqualifizierte technische Berufe**.

In Summe strömen **jährlich rund 11.000 höher qualifizierte TechnikerInnen (inkl. NaturwissenschaftlerInnen) auf den Arbeitsmarkt** (4.400 HTL-AbsolventInnen, 2.700 FHS- und 4.100 AbsolventInnen technischer/naturwissenschaftlicher Studienrichtungen). Davon dürften schlussendlich jährlich ca. 5-6.000 neu ausgebildete TechnikerInnen im Produktionssektor „landen“.

Dieses Mengengerüst bildet den Hintergrund der anhaltenden Rekrutierungsschwierigkeiten der Unternehmen im MINT-Berufsfeld: Es gibt **zu wenig ausreichend technisch qualifizierte/kompetente BewerberInnen** und zwar **auf allen formalen Qualifikationsebenen**.

Die gesamte Studie steht unter <http://www.ibw.at/de/ibw-studien> zum Download bereit.

<sup>1</sup> Die Studie basiert auf einer Online-Erhebung unter den IV-Mitgliedsbetrieben, durchgeführt im Februar 2016. In den 85 an der Befragung teilnehmenden Unternehmen sind rund 93.000 MitarbeiterInnen beschäftigt. Im Sample schlagen sich stark unternehmensstrukturelle Merkmale des Produktionssektors nieder.

<sup>2</sup> vgl. Schmid, Kurt / Winkler Birgit / Gruber, Benjamin (2016): Skills for Today. Aktueller Qualifizierungsbedarf und Rekrutierungsschwierigkeiten. ibw-Forschungsbericht Nr. 185.

<sup>3</sup> Viele Unternehmen und insbesondere jene des Clusters „Mittel qualifiziert“ bilden Fachkräfte in einem beträchtlichen Umfang selbst aus. Gerade letztere werden nach eigenen Angaben mittelfristig weiterhin selbst Lehrlinge zur Sicherung des eigenen Fachkräftenachwuchses ausbilden.

<sup>4</sup> In anderen Berufsfeldern ist aufgrund ausreichenden BewerberInnenandrangs von rascheren Stellenbesetzungen auszugehen (bspw. im kaufmännischen Bereich oder bei hochschulisch ausgebildeten Personen wie Juristen, BetriebswirtInnen).

<sup>5</sup> Dass in beinahe 40% (im Produktionssektor 25%) der offenen Stellen keine bestimmte formale Mindestanforderung verlangt wird, bedeutet jedoch nicht, dass hier keine Kompetenzanforderungen gestellt werden. Durchwegs eingefordert werden fundierte Grundkenntnisse in den Schlüsselkompetenzen sowie adäquate soziale Kompetenzen.