

Fachkräftebedarf und Qualifizierungsstrategien der Wirtschaft in Niederösterreich

Erste Ergebnisse einer Unternehmensbefragung von April/Mai 2011

Im Frühjahr 2011 wurden Unternehmen in Niederösterreich zu den Themen Fachkräftebedarf und Qualifizierungsstrategien befragt. An der schriftlichen Befragung von Arbeitgeberbetrieben haben sich rund 640 Unternehmen aller Sparten beteiligt. Die Rücklaufquote beträgt 21 Prozent. Die Ergebnisse wurden für die Unternehmen ab 10 Beschäftigten hochgerechnet. Die Ergebnisse für die Kleinbetriebe (unter 10 Beschäftigte) wurden einer speziellen Analyse unterzogen.

Fachkräftemangel vor allem bei Lehrabsolventen und im technischen Bereich

Am häufigsten haben Unternehmen – so die Befragungsergebnisse – Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Erwerbspersonen mit Lehrabschluss. Das trifft auf kleine, mittlere und größere Betriebe zu, und entspricht dem traditionell hohen Anteil von Lehrabsolventen an den Erwerbstätigen in Niederösterreich: 2009 rund 41 Prozent laut Mikrozensus von Statistik Austria.

Differenziert man technische und kaufmännische Qualifikationen, so zeigt sich auf mittlerer und höherer Qualifikationsebene, dass technisches Personal häufiger als kaufmännische Fachkräfte schwer am Arbeitsmarkt zu finden ist. Ebenso wichtig ist, dass keineswegs nur Hochschultechniker/innen schwer zu finden sind. Beispielsweise haben große Unternehmen deutlich häufiger Rekrutierungsprobleme bei Erwerbspersonen mit HTL oder technischer Fachschule mit je 24 Prozent; erst danach rangiert die FH-Technik (18 Prozent) und die UNI-Technik (15 Prozent).

Im kaufmännischen Bereich spielt sich Ähnliches ab, aber auf insgesamt niedrigerem Niveau des Fachkräftemangels – dies nicht etwa deshalb, weil es weniger Jobs für kaufmännisch Qualifizierte gäbe, sondern weil mit Abstand mehr Absolventen/innen im kaufmännischen als im technischen Bereich neu in den Arbeitsmarkt strömen.

Vorausschau bis 2013

Außer Rekrutierungsengpässen wurde auch eine Vorausschau bezüglich Qualifikationsbedarf aus Sicht der Unternehmen erhoben. Diese (Prognose bis 2013) zeigt ein ähnliches Bild: Wiederum sind es Lehrabschluss und technische Bildung, bei denen Zuwächse erwartet werden. Insgesamt gehen 27 Prozent der Betriebe von wachsender Beschäftigung bei den Lehrabsolventen aus. Ganz oben rangieren – außer dem Lehrabschluss – HTL, Technische Fachschule und FH-Technik.

Unter den Großbetrieben sind es 31 Prozent, die Zuwächse bei Lehrabsolventen erwarten. In dieser Betriebsgrößenklasse schätzen 30 Prozent die HTL-Beschäftigung als eher zunehmend ein, FH-Technik ist mit 27 Prozent ebenfalls relativ hoch, UNI-Technik kommt auf 19 Prozent der Unternehmen, die Zuwachs erwarten. Von kaufmännischen Qualifikationen wird im Großbetrieb von den gehobenen Qualifikationen der HAK der höchste Zuwachs bis 2013 zugeschrieben, noch vor der FH (19 Prozent) und der UNI (15 Prozent).

Rekrutierungsstrategien

Die mit Abstand häufigsten Rekrutierungsstrategien der Unternehmen in Niederösterreich sind die Einschulung von neuem Personal, die Lehrlingsausbildung und die Rekrutierung bereits qualifizierter Fachkräfte vom Arbeitsmarkt. 67 Prozent der Unternehmen arbeiten mit unterschiedlicher Häufigkeit mit dem AMS zusammen, 31 Prozent sind mit der Eignung des vermittelten Personals zufrieden.

Lehrlingsausbildung und ihre Rahmenbedingungen

57 Prozent der Betriebe ab 10 Beschäftigten bilden häufig Lehrlinge aus. Fasst man häufig und selten zusammen, so kommt man auf 76 Prozent. Die Lehrlingsquote ist in den Großbetrieben – erwartungsgemäß – etwas höher (67 Prozent häufig und 19 Prozent selten). In Summe sind aber 90 Prozent der Lehrbetriebe in Niederösterreich Klein- und Mittelbetriebe (hier: unter 100 Beschäftigte).

Rund 74 Prozent der Unternehmen in Niederösterreich sehen mehr oder weniger mangelhafte Eingangsqualifikationen vieler Lehrstellenbewerber. Das häufigste Problem der Lehrlingsausbildung betrifft damit die Grundbildung vor Eintritt in die duale Ausbildung in Lehrbetrieb und Berufsschule. 45 Prozent der Unternehmen stimmen voll und ganz oder eher der Behauptung zu „Es wäre besser, die Lehranfänger wären älter und reifer.“ Angesichts der im internationalen Vergleich kurzen Pflichtschulzeit in Österreich ist diese Stellungnahme nicht überraschend.

61 Prozent der Betriebe, die häufig ausbilden, haben Kontakte zur Berufsschule. Diesen Anteil gilt es noch zu erhöhen, da die Grundbildungsprobleme der Jugendlichen durch Zusammenarbeit von Schule und Lehrbetrieb von Anfang an reduziert und am ehesten im Weiteren behoben werden können.

Betriebliche Weiterbildung

64 Prozent der Betriebe ab 10 Beschäftigten waren 2010/11 stark weiterbildungsaktiv, weitere 23 Prozent gelegentlich. Neben der Schulung im eigenen Unternehmen sind externe Schulungen bei Partnern, Lieferanten, Herstellern und in Erwachsenenbildungseinrichtungen stark verbreitet.

Erschwernis für die betriebliche Weiterbildung ist für rund 80 Prozent der Unternehmen der Zeitmangel aufgrund der Auslastung der Mitarbeiter/innen. Dieses Problem wird häufiger genannt als die Kosten der Kurse oder die Schwierigkeiten, einen passenden Kurs zu finden. Aber immerhin mehr als die Hälfte der respondierenden Unternehmen sieht auch in den Kurskosten ein Hindernis, bei den Kleinbetrieben sind es fast 60 Prozent und bei den Kleinstbetrieben noch mehr. Daher ist die Frage der Förderungen neben der zeitökonomischen Optimierung der Bildungsangebote und optimierter Beratung und Information über Kursangebote eine wesentliche Frage. Bei den Kleinbetrieben geben fast 50 Prozent an, dass sie Schwierigkeiten haben, einen passenden Kurs zu finden. Das Bildungsinvestitionsrisiko für den Einzelbetrieb muss gesamtwirtschaftlich durch Förderungen abgedeckt werden, da Abwanderung nach Weiterbildung besonders im Kleinbetrieb ein Problem ist.

Weiterbildungsförderungen

83 Prozent der Unternehmen in Niederösterreich stimmen der Behauptung „Es gibt zu wenig Fachkräfte für unsere Branche in Niederösterreich“ voll und ganz oder teilweise zu. Nur mit der Ausbildung Jugendlicher, deren Anzahl anhaltend relativ niedrig bleibt, ist der Fachkräftebedarf nicht zu decken, daher findet die Forderung nach der geförderten Facharbeiterintensivausbildung hohe Zustimmung: „In Niederösterreich sollte man stärker auf Fachkräftequalifizierung junger Erwachsener setzen (zB Facharbeiter-Intensivausbildung)“ (93 Prozent voll und ganz oder teilweise Zustimmung).

34 Prozent der Unternehmen ab 10 Beschäftigten in Niederösterreich nehmen Weiterbildungsförderungen des AMS in Anspruch, bei der Weiterbildungsförderung des Bundeslandes sind es 24 Prozent, die entsprechende Unterstützung der Bildungsarbeit angeben. Zwei Drittel der Unternehmen halten die Antragsstellung für finanzielle Weiterbildungsunterstützung für „zu kompliziert“. Der Ruf nach institutioneller Hilfestellung ist daher verbreitet: „Die WK sollte eine Clearingstelle für Weiterbildungsförderungen einrichten“ (79 Prozent Zustimmung).

Gestiegenes Mindestlevel für Erwerbsfähigkeit und Qualifizierung

Die Befragung zeigt, dass rund 16 Prozent der Unternehmen in Niederösterreich im letzten Jahr häufig Probleme bei der Rekrutierung von Personal für Anlern Tätigkeiten hatte. Mit dem Dienstleistungswachstum und dem Beschäftigungsrückgang im primären und sekundären Sektor, ist auch anhaltend und zum Teil wachsende Beschäftigung für Hilfs- und Anlernkräfte zu konstatieren. Hierbei hat sich aber die Art der Hilfstätigkeiten im Servicesektor im Vergleich zu Tätigkeiten im Agrarsektor oder im Produktionsbereich insofern verändert, als oft informell erworbene Basisqualifikationen sozialkommunikativer Art, Teamfähigkeit, Kundenorientierung und solide Pflichtschulkenntnisse (Rechnen, Deutsch, elementare Fähigkeiten der Computernutzung) erforderlich sind.

Deutschkenntnisse als Schlüssel

Mangelnde Deutschkenntnisse (76 Prozent) werden von den 2011 befragten Unternehmen noch etwas häufiger als mangelnde Fachkenntnisse (63 Prozent) sowie organisatorischer Aufwand/rechtliche Barrieren bei der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund genannt.

Beschäftigung von Hochschulabsolventen/innen

Laut Statistik Austria weisen 9 Prozent der Erwerbstätigen in Niederösterreich Hochschulabschluss auf. Unter den 2011 befragten Unternehmen ab 10 Mitarbeitern/innen beschäftigen 31 Prozent Personen mit Hochschulabschluss. Das reicht von acht Prozent der Kleinstbetriebe bis 80 Prozent der Großbetriebe.

Technikgraduierte werden von den meisten Betrieben beschäftigt, noch vor Erwerbspersonen mit Wirtschaftsstudium. Mit Abstand werden Naturwissenschaften genannt, ferner Jurisprudenz und Medizin/Pharmazie.

40 Prozent der Betriebe, die Hochschulabsolventen beschäftigen, beschäftigen auch Praktikanten von FHs, bei den Großbetrieben sind es 50 Prozent. Bei den geplanten Neueinstellungen werden mit Abstand häufiger Fachhochschul- als UNI-Graduierte ins Auge gefasst.

Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen insgesamt in NÖ

2009 waren knapp 777.000 Personen im Bundesland erwerbstätig. Laut Mikrozensusdaten wiesen hiervon rund 86 Prozent einen formalen Bildungsabschluss auf, der über die Absolvierung der 9-jährigen Schulpflicht hinausgeht. Davon entfielen rund 58 Prozentpunkte auf Lehr- oder Fachschulabschluss, rund 16 Prozent auf höhere Schulbildung (ohne Studium) und rund 12 Prozent auf Hochschulen oder hochschulverwandte Lehranstalten.

Die mit Abstand häufigste Qualifikation in Niederösterreich ist 2001 ebenso wie 2009 der Lehrabschluss (über 40 Prozent jeweils); unter den Männern ist der Anteil noch deutlich höher (Statistik Austria 2010, S. 275f.). Diese Verteilung gilt es zu beachten, wenn die Unternehmen nach der Häufigkeit von Rekrutierungsproblemen und nach den Beschäftigungsaussichten nach formaler Bildung (formaler Qualifikation) gefragt werden. Im Vergleich zu 2001 hat sich die formale Qualifikationsstruktur bis zum Jahr 2009 deutlich erhöht (vgl. dazu Statistik Austria 2005, S. 243).

Situation der Kleinstbetriebe (unter 10 Beschäftigte)

Die Situation der Kleinstbetriebe in Niederösterreich wurde einer gesonderten Analyse unterzogen. Von den rund 408.600 Beschäftigten in den Betrieben mit Kammermitgliedschaft in Niederösterreich sind rund 20 Prozent in Kleinstbetrieben erwerbstätig.

Die Situation in der Personalrekrutierung der Kleinstbetriebe ist ähnlich wie bei den Betrieben ab 10 Beschäftigten, allerdings zumeist auf etwas niedrigerem Niveau. Etwas anders ist dies bei der Suche nach Anlernkräften (19 Prozent mit Rekrutierungsschwierigkeiten im Vergleich zu 16 Prozent bei den Betrieben ab 10 Beschäftigten). Die beschäftigungsbezogene Vorausschau der rund 150 respondierenden Kleinstbetriebe in der Befragung verweist auf Höherqualifizierung: HTL und FH-Technik werden als zunehmend in der Beschäftigung genannt.

Die Lehrbetriebsquote beläuft sich auf 46 Prozent häufig und 18 Prozent selten ausbildender Unternehmen. Das liegt etwas unter den Betrieben ab 10 Beschäftigten, lässt sich aber mit Personalbedarf begründen.

Die Weiterbildungsquote liegt deutlich unter den mittleren und großen Unternehmen: 40 Prozent sind weiterbildungsintensive Kleinstbetriebe, 25 Prozent gelegentlich weiterbildungsaktiv, 37 Prozent haben keine einschlägigen Aktivitäten im Unternehmen 2010/11 setzen können (13 Prozent bei den Unternehmen ab 10 Beschäftigten). Hier zeigt sich das strukturell bedingte Problem der Kleinstbetriebe: 80 Prozent der Kleinstbetriebe geben „Zeitmangel aufgrund der Auslastung der Mitarbeiter“ als Hindernis der Weiterbildungsbeteiligung an und deutlich stärker als bei größeren Unternehmen schlagen sich Kurskosten für die Kleinstbetriebe als Bildungshindernisse nieder (fast 70 Prozent).

Zu den direkten und indirekten Kosten kommt noch die Furcht vor dem Verlust der Bildungsinvestition durch Abwerbung, die bei den Kleinstbetrieben häufiger als bei den anderen Unternehmen anzutreffen ist. Zugleich werden viel seltener Weiterbildungsförderungen des AMS und des Bundeslandes in Anspruch genommen.

Schlussfolgerungen

Die Hinführung zu technischen Berufen auf allen Ebenen – von der Lehre bis zur Hochschule, um in die technischen Ausbildungsangebote überhaupt einsteigen zu können – bleibt daher eine der Top-Prioritäten der Bildungspolitik. Sie muss bereits in den Schulen 10- bis 14-Jährigen durch qualifizierten fachlichen Unterricht, der Interesse fördert, gestärkt werden.

Der Hochschulabsolventenanteil ist in NÖ seit 2001 von 6 auf 9 Prozent angestiegen, der BHS-Absolventenanteil von 9 auf 11 Prozent. Soweit der Technikermangel in Zukunft nicht als Zuwachsbremse fungiert, wird es zu weiterem Beschäftigungswachstum bei den formal Hochqualifizierten kommen.

2009 waren in Niederösterreich rund 776.000 Personen erwerbstätig, 2001 waren es unter 740.000. Weiteres Wachstum hängt auch vom Arbeits- und Fachkräfteangebot bei regionaler und überregionaler Rekrutierung ab. Erstausbildung Jugendlicher alleine wird nicht reichen, um wachsende Nachfrage an

einfachen, mittleren und höheren Qualifikationen zu decken. Im Jahr 2009 gab es in Niederösterreich rund 99.300 15- bis 19-Jährige; 2020 werden es – laut Prognose von Statistik Austria – nur mehr 84.900 sein.

Bei steigender Beschäftigung in Niederösterreich und anhaltend relativ niedriger Anzahl neu ins Erleben eintretender Jugendlicher, werden die Effizienz der Aus- und Weiterbildung, überregionale Rekrutierung und die Förderung bildungs- und arbeitsbezogener Integration der Bevölkerung mit Migrationshintergrund immer wichtiger. 12 Prozent der Bevölkerung in Niederösterreich hatten 2010 Migrationshintergrund, davon waren etwa $\frac{3}{4}$ Zuwanderer der 1. Generation. Deutsch für die Kinder und zuwandernde Erwachsene ist der Schlüssel für Ausbildungs- und Erwerbsbeteiligung. Solide Grundbildung für alle ist wichtiger denn je!

Schlussfolgerungen als Punctuation

- Solide Grundbildung für alle bleibt der Schlüssel der Qualifizierung: gestiegenes Mindestlevel für Ausbildung und Erwerbsbeteiligung
- Technische Qualifikation als Mangel auf allen Ebenen
- Kleinbetriebe brauchen besondere Weiterbildungsförderung
- Fachhochschulentwicklung zeitigte Wandel des tertiären Bildungssystems in Richtung Bedarf der Wirtschaft
- HTL bleibt wichtig → mehr Partnerschaften zwischen FH und HTL und weniger „Lagermentalität“ in Zukunft notwendig
- Lehrabsolventen: ohne zusätzliche Qualifizierung junger Erwachsener und ohne überregionale Rekrutierung anhaltender Engpass am Arbeitsmarkt

Ersterggebnisse der Studie finden sich in der Präsentation vom 27. Juni 2011: [Download](#)