

HELMUT DORNMAYR, BIRGIT WINKLER

Fachkräftemangel in Österreich

Der Fachkräftemangel wird im Frühjahr/-sommer 2018 bereits in fast allen österreichischen Betrieben (87%) spürbar, er erhöht die Arbeitsbelastung der UnternehmerInnen und der aktuellen MitarbeiterInnen, er gefährdet die Qualität der Leistungserbringung und die Zufriedenheit der KundInnen und führt auch zu deutlichen Einbußen des wirtschaftlichen Erfolgs der österreichischen Unternehmen (weniger Umsatz und höhere Kosten). Besonders intensiv wird der Mangel an Fachkräften in mittelgroßen Betrieben, im Tourismus, im handwerklich-technischen Bereich sowie in West-Österreich erlebt. Auf der Ebene der formalen Qualifikationen werden vor allem AbsolventInnen einer Lehre dringend gesucht.

Mit dem Fachkräft radar (Teil I: Schlüsselindikatoren, Teil II: Betriebsbefragung) liegen nunmehr fundierte Instrumente zur Analyse des Fachkräftemangels in Österreich vor, die sowohl umfangreiche sekundärstatistische Analysen als auch eine österreichweite Befragung von rund n = 4.500 Betrieben umfassen.

TEIL 1: SCHLÜSSELINDIKATOREN

Der **Fachkräftemangel** in Österreich hat sich seit dem Jahr 2015 in fast allen Berufsgruppen und Wirtschaftssektoren verstärkt und die Steigerung hat vor allem **im Jahr 2017** eine **zusätzliche Dynamik** entfaltet. Dass **der Fachkräftemangel nicht nur gegenwärtig Thema** ist, **sondern längerfristig** anhalten dürfte, verdeutlicht u. a. eine Betrachtung der Prognose der Entwicklung des Arbeitskräfteangebots. Diesbezüglich wird in den nächsten Jahren von zwei Seiten „demographischer Druck“ auf das Fachkräfteangebot ausgeübt:

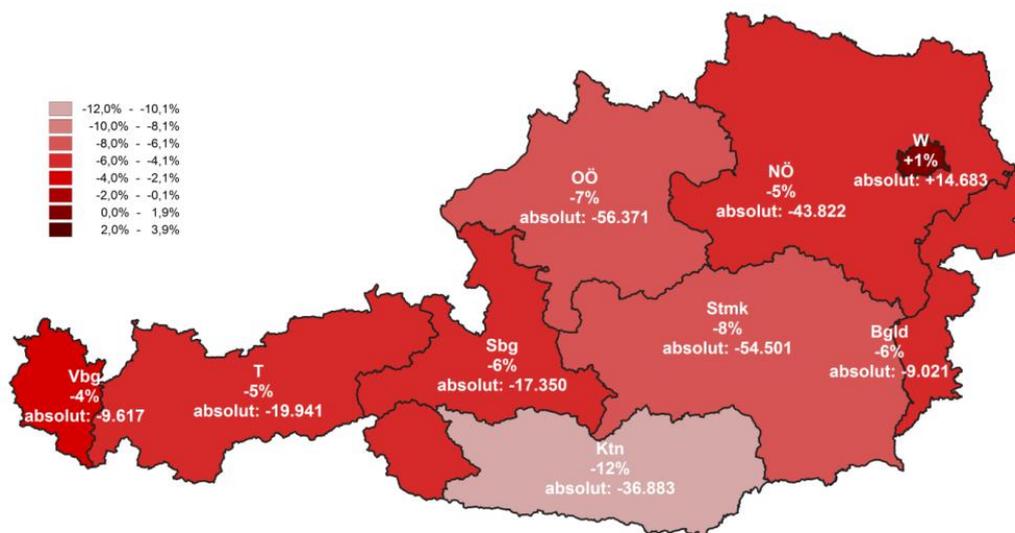
- Sinkende bzw. stagnierende Zahl an BerufseinsteigerInnen (Jugendliche)

- Steigende Zahl an BerufsaussteigerInnen (Pensionierungen).

Die prognostizierte Entwicklung der Zahl der 20-60-Jährigen im Zeitraum 2018-2030 gemäß Hauptszenario von Statistik Austria veranschaulicht den demographisch bedingten (zukünftigen) (Fehl-)Bedarf an Fach-/Arbeitskräften in Österreich (vgl. Grafik 1). Die Zahl der 20-60-Jährigen sinkt in beinahe allen Bundesländern, wengleich in verschieden starkem Ausmaß, zwischen 2018 und 2030 eklatant. In Absolutzahlen betrachtet sind es vor allem die Bundesländer Oberösterreich und Steiermark, welche einen besonders starken Rückgang der 20-60-Jährigen zu erwarten haben, obwohl sie bereits jetzt in vielen Bereichen von einem spürbaren Fachkräftemangel betroffen sind.

GRAFIK 1

Entwicklung der 20-60-Jährigen nach Bundesländern (2018 – 2030) – Prognosewerte gemäß Hauptszenario

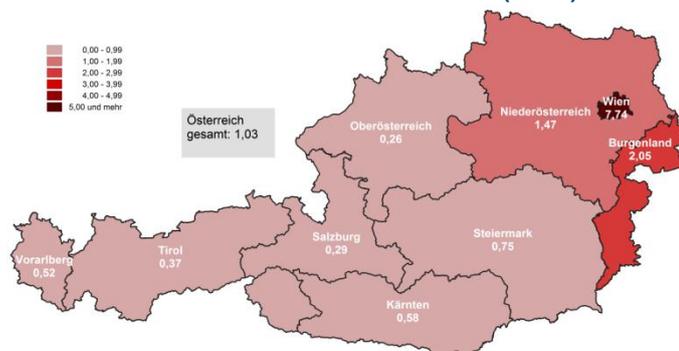


Eine Betrachtung der Stellenandrangziffer (Arbeitsuchende pro offene Stelle) auf Basis von AMS-Daten verdeutlicht, dass der Fachkräftemangel in den letzten Jahren an Dynamik gewonnen hat. Zu beachten ist, dass selbstverständlich nicht alle offenen Stellen dem AMS tatsächlich gemeldet werden. Österreichweit sank die Stellenandrangziffer (bezogen auf Stellen bzw. Arbeitslose mit mindestens Lehrabschluss) laut AMS-Daten im Jahr 2017 gemäß der gängigen Bestandslogik von 5,99 (2016) auf 4,27 (2017) Arbeitsuchende pro offener Stelle, wobei für diese Berechnungsweise der Jahresdurchschnitt der Bestände an Arbeitsuchenden und offenen Stellen jeweils zu Monatsende herangezogen wurde (Stichtagsbetrachtung).

Bei Heranziehen einer anderen Berechnungsweise des Stellenandrangs, der Zugangslogik, tritt der Fachkräftemangel bzw. -bedarf sogar noch stärker zu Tage. Liegt der Stellenandrang im Beruf „Elektroinstallateur/in“ (bezogen auf Stellen bzw. Arbeitslose mit mindestens Lehrabschluss) nach der Bestandslogik österreichweit bei 1,03 (vgl. Grafik 2), so beträgt dieser nach Zugangslogik lediglich 0,45 (vgl. Grafik 3). Die Berechnung des Stellenandrangs anhand der Zugangsdaten beschreibt die Arbeitsmarktsituation in Summe über das gesamte Jahr gesehen und nicht nur an einzelnen Zeitpunkten/Stichtagen (wie im Falle der Verwendung von Bestandsdaten). Die Verwendung von Zugangsdaten für die Stellenandrangsberechnung liefert aktuellere Werte und beschreibt die Dynamik des Arbeitsmarktes nicht nur deshalb besser und realitätsnäher, weil tatsächlich alle Neuzugänge eines Jahres erfasst werden, sondern auch weil der „Altbestand“ (Vorjahresbestand) an offenen Stellen und vorgemerkten Arbeitslosen nicht (mehr) erfasst wird.

GRAFIK 2

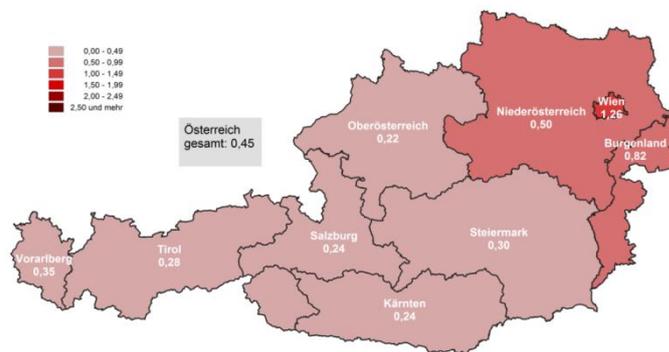
Stellenandrang (BESTANDSLOGIK) im Beruf „Elektroinstallateur/in“ nach Bundesländern (2017)



Quelle: AMS Österreich – Abteilung Statistik + ibw-Berechnungen

GRAFIK 3

Stellenandrang (ZUGANGSLOGIK) im Beruf „Elektroinstallateur/in“ nach Bundesländern (2017)



Quelle: AMS Österreich – Abteilung Statistik + ibw-Berechnungen

Die Auswertung der Indikatoren zum Fachkräftebedarf auf Bundesländer- oder Bezirksebene zeigt, dass die Unterschiede zwischen den Regionen (vor allem jene zwischen Wien und West-Österreich) in vielen Berufen erheblich sind. Die Stellenandrangsziffern nach Berufen/Berufsgruppen betragen in Wien sehr oft ein Vielfaches (nach der Zugangslogik häufig sogar mehr als das Zehnfache) des Stellenandrangs in den westlichen Bundesländern (inkl. Oberösterreich). Während also in den westlichen Bundesländern (inkl. Oberösterreich) bei einer großen Zahl an Berufen bereits ein eklatanter Fachkräftemangel besteht, findet sich in Wien häufig noch eine relevante Zahl von Arbeitslosen in manchen dieser Berufe vor. Dieser Mismatch war bisher nicht aufzulösen und wird wohl auch zukünftig kaum alleine durch verstärkte Pendelanreize zu beheben sein. Daher ist eine **regionalisierte Betrachtung des Fachkräftemangels** aufgrund der extremen Differenzen zwischen den Bundesländern (vor allem Wien und West-Österreich) **notwendig**, um dem Fachkräftemangel in den betroffenen Bundesländern tatsächlich und im Rahmen eines überschaubaren zeitlichen Horizonts entgegenwirken zu können.

TEIL 2: UNTERNEHMENSBEFRAGUNG

In fast allen Teilen der österreichischen Wirtschaft ist 2018 der Fachkräftemangel bereits wahrnehmbar. Insgesamt geben **87% der** rund 4.500 im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) befragten **Unternehmen** (Mitgliedsbetriebe) an, dass sie im letzten Jahr den **Mangel an Fachkräften gespürt** haben, **75%** bereits in **starker Form** (Befragungszeitpunkt: April 2018). **Besonders intensiv** wird der Mangel an Fachkräften in **mittelgroßen Betrieben, im Tourismus (vor allem Köche/Köchinnen), im handwerklich-technischen Bereich sowie in West-Österreich** erlebt.

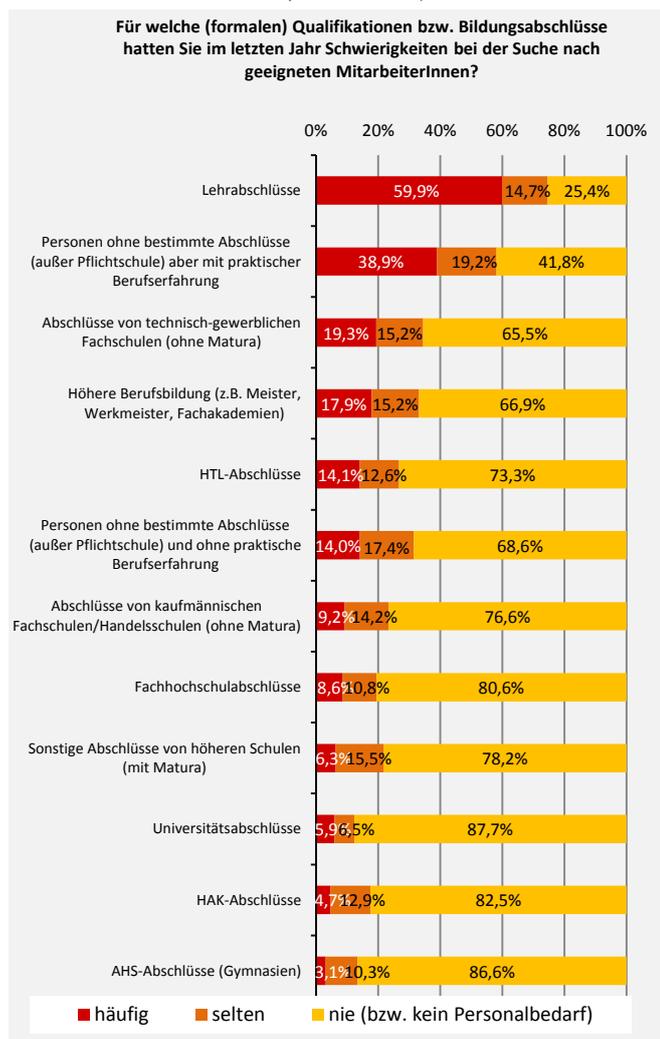
59% der aktuell offenen Stellen für Fachkräfte sind bereits länger als 6 Monate unbesetzt. Im letzten Jahr ist auch bereits die Zahl und Qualität der Bewerbungen deutlich gesunken, die Dauer und der Aufwand für die Personalsuche sind deutlich gestiegen. Nach Berufsgruppen betrachtet haben die Betriebe vor allem Schwierigkeiten, geeignete MitarbeiterInnen für Handwerksberufe zu finden (45%), gefolgt von TechnikerInnen außerhalb des IT-Bereichs (21%) und MitarbeiterInnen für das Gastgewerbe (19%).

Hochgerechnet auf Österreich kann **zum Befragungszeitpunkt April 2018** von einem **geschätzten Fachkräftebedarf von rund 162.000 Personen** (bezogen auf alle Mitgliedsbetriebe der WKÖ) ausgegangen werden.

GRAFIK 4

Qualifikationen bzw. Bildungsabschlüsse, für welche die Unternehmen im letzten Jahr Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten MitarbeiterInnen hatten

(unter jenen n = 3.873 Unternehmen, die angegeben haben, einen Mangel an Fachkräften im letzten Jahr zumindest schwach verspürt zu haben)

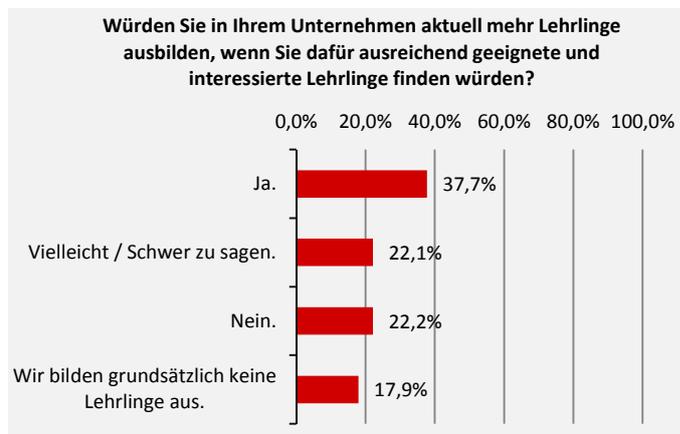


Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel (n = 4.462 Unternehmen; Durchführung: April 2018)

Besonders nachgefragt werden **Lehrabschlüsse** (vgl. Grafik 4). 60% der Betriebe mit spürbarem Fachkräftemangel hatten im letzten Jahr häufig Schwierigkeiten bei der Suche nach MitarbeiterInnen mit Lehrabschlüssen (lediglich 9% bei Fachhochschulabschlüssen bzw. 6% bei Universitätsabschlüssen). Die Lage hat sich durch den (vor allem demographisch bedingten) Rückgang der Lehrlinge in den letzten Jahren zusätzlich verschärft. Dies liegt aber keineswegs an einer mangelnden Ausbildungsbereitschaft der österreichischen Betriebe. Im Gegenteil: **Rund die Hälfte der Betriebe** (38% eindeutig, weitere 22% vielleicht) **würde mehr Lehrlinge ausbilden**, wenn sie dafür ausreichend geeignete und interessierte Jugendliche finden würde (vgl. Grafik 5). Unter jenen Betrieben, die grundsätzlich Lehrlinge ausbilden, wollten sogar 46% sicher und 27% vielleicht mehr Lehrlinge ausbilden.

GRAFIK 5

Lehrlingsausbildung: Würden die befragten Unternehmen aktuell mehr Lehrlinge ausbilden, wenn sie dafür ausreichend geeignete und interessierte Lehrlinge finden würden?



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel (n = 4.462 Unternehmen; Durchführung: April 2018)

Von den **Auswirkungen des Fachkräftemangels** sind durch zusätzliche Arbeitsbelastungen in erster Linie die **Firmenchefs und deren Familienangehörige** (86%) **sowie die aktuellen MitarbeiterInnen betroffen**, welche ebenfalls in Form von höherer Arbeitsintensität (84%) und mehr Überstunden (70%) die mangelnde Personalausstattung zu kompensieren haben (vgl. Grafik 6). In **rund 60% der Betriebe**, die den Mangel an Fachkräften im letzten Jahr gespürt haben, hat dieser zudem auch **zu Umsatzeinbußen** geführt (z. B. durch Ablehnung/Stornierung von Aufträgen, Einschränkung des Leistungsangebots, weniger Werbung, weniger Bemühen um neue Aufträge/KundInnen etc.). Gleichzeitig sind die **Aufwendungen für Personalsuche** (76%), **Gehälter**

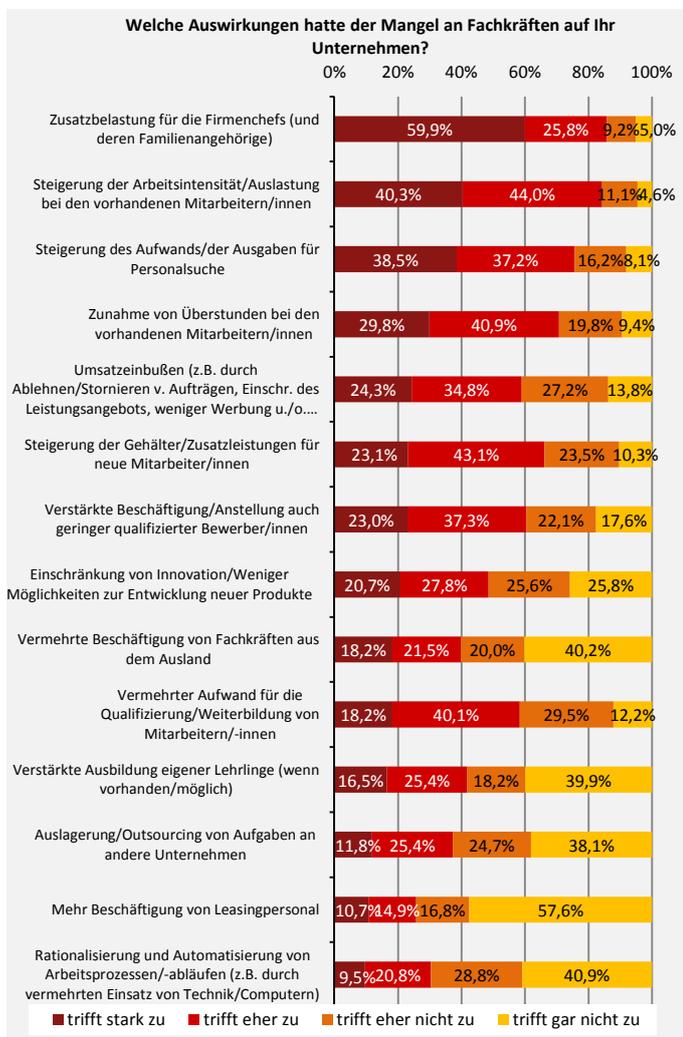
(66%) und **Qualifizierung/Weiterbildung** (58%) **gestiegen**. Als Folge des Fachkräftemangels müssen häufig auch geringer qualifizierte BewerberInnen eingestellt werden (60%) und die Möglichkeiten zur Innovation bzw. Entwicklung neuer Produkte sind eingeschränkt (49%). In weiterer Konsequenz kommt es daher zu deutlichen **Qualitätseinbußen** bei Produkten, Dienstleistungen und auch der Lehrlingsausbildung, mit welchen wiederum mittel- und langfristige höhere Kosten (z.B. für Reparaturen/Reklamationen) verbunden sind.

Wohl zu Recht erwarten bzw. **befürchten 82% der Betriebe in den nächsten 3 Jahren eine weitere Verschärfung/Zuspitzung des Fachkräftemangels in ihrer Branche** (58% erwarten sogar eine starke Zunahme). Der bereits längerfristig wirksame starke Rückgang der Lehrlinge und die bevorstehende Pensionierung der geburtenstarken „Babyboom-Generation“ (geboren zwischen 1955 und 1969) dürften diese Annahme selbst bei konjunktureller Stagnation bestätigen.

GRAFIK 6

Auswirkungen des Fachkräftemangels in den Unternehmen

(unter jenen n = 3.873 (87%) Unternehmen, die angegeben haben, einen Mangel an Fachkräften im letzten Jahr zumindest schwach verspürt zu haben)



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel (n = 4.462 Unternehmen; Durchführung: April 2018)

Die **Wünsche der Betriebe** betreffend **politische Maßnahmen zur Behebung des Fachkräftemangels** fokussieren unter anderem die Themenbereiche:

- Imageverbesserung von Lehre, Lehr- und Handwerksberufen,
- Reform der Pflichtschule bzw. des Bildungssystems insgesamt,
- Imageverbesserung der Branche „Tourismus“,
- Reform der Lehre (insbesondere Verringerung und Flexibilisierung von Ausbildungsbeschränkungen/-hemmnissen),
- Arbeitszeitflexibilisierung,
- Ermöglichung von Lohn- und Gehaltserhöhungen durch Senkung der Lohnnebenkosten, sowie
- Erleichterung der Ausländerbeschäftigung (inkl. Beschäftigung und Ausbildung von AsylwerberInnen).

Mittel- und langfristig betrachtet werden nicht nur die Position Österreichs bei internationalen Investitions- und Standortentscheidungen (Betriebsansiedelungen) sondern der gesamte langfristige und nachhaltige Erfolg des Wirtschaftsstandortes Österreich inklusive der Finanzierung der öffentlichen Haushalte davon abhängen, inwieweit es gelingt, dem drohenden weiteren Anstieg des Fachkräftemangels in Österreich Einhalt zu gebieten.

Quellen:
Dornmayr, Helmut / Winkler, Birgit (2018): Schlüsselindikatoren zum Fachkräftebedarf in Österreich – Fachkräftebarometer I, ibw-Forschungsbericht im Auftrag der WKÖ, Wien.

Dornmayr, Helmut / Winkler, Birgit (2018): Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel – Fachkräftebarometer II, ibw-Forschungsbericht im Auftrag der WKÖ, Wien.