

Fachkräftemangel aus der Perspektive des AMS-Qualifikations-Barometers

www.ams.at/qualifikationen

1 Einleitung: Der allgegenwärtige Fachkräftemangel

Fachkräftemangel in Österreich ist ein wiederkehrendes Thema im Mediendiskurs. Häufig wird der Begriff wenig hinterfragt und infolgedessen ohne Definition, also als quasi selbsterklärender Begriff, verwendet. Ein Mangel an Fachkräften wird konstatiert, ohne groß darauf einzugehen, auf welcher Auffassung diese Feststellung beruht oder welche Evidenzen für einen solchen Mangel sprechen. Ein anderer Teil der Diskussion in den Medien befasst sich mit der Frage, ob in Österreich überhaupt ein Fachkräftemangel besteht, wenn ja, in welchen Branchen oder Regionen und in welchem Ausmaß, wobei die unterschiedlichen Auffassungen häufig klar entlang ideologischer Linien und nach Interessen verteilt sind.

In stärker reflektierten Diskursen zeigt sich, dass unterschiedliche Begriffsfassungen des Begriffes nebeneinanderstehen; eine allgemein anerkannte Definition existiert bislang nicht. Jedoch auch mit fundierten Definitionen ist ein Fachkräftemangel, ungeachtet der wiederkehrenden Beschwörung, am realen Arbeitsmarkt nicht leicht festzumachen. Dieses AMS info geht der Frage nach, wie sich das AMS-Qualifikations-Barometer als umfassendes, webbasiertes Informationssystem des AMS für den österreichischen Arbeitsmarkt zu dieser Frage verhält.¹

2 Begriffsbestimmungen: Der ungeklärte Fachkräftemangel

Wenngleich eine Reihe von unterschiedlichen Definitionen des Begriffes existiert, ohne dass eine allgemein anerkannte Begriffsbestimmung identifiziert werden kann, so lässt sich doch das Auseinanderklaffen von Angebot (verfügbare Fachkräfte) und Nachfrage (benötigte Fachkräfte) als gemeinsamer Nenner erkennen.

Die OECD bezieht sich in ihrer Definition von »Skill Shortage«² (Fachkräftemangel, Qualifikationsdefizit, Mangel an qualifizierten Arbeitskräften) auf ein Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und Qualifikationsnachfrage bei der Besetzung von offenen

Stellen. »Mismatch« hingegen wird bezogen auf eine Nicht-Übereinstimmung an bestehenden Arbeitsplätzen, somit also auf eine Über- oder Unterqualifizierung von Arbeitskräften.³

Nicht immer wird streng zwischen Qualifikationen und Kompetenzen unterschieden. Missverhältnisse können z.B. auch dann bestehen, wenn die Qualifikation einer Arbeitskraft grundsätzlich den Erfordernissen des Arbeitsplatzes entspricht, die erforderlichen beruflichen Kompetenzen aber nicht zur Gänze vorhanden sind (z.B. wenn die Qualifikation bereits vor längerer Zeit erworben wurde und inzwischen neu benötigte Kompetenzen zu dieser Zeit noch nicht Inhalt der Qualifikation waren). Bei einem solchen »Skill Mismatch« bezieht sich die Nicht-Übereinstimmung somit nicht auf die Qualifikation an sich; der Begriff »Skill« entspricht im Deutschen hier eher dem Begriff »Berufliche Kompetenz«. So gesehen handelt es sich dabei also auch nicht um einen Fachkräftemangel, sondern um ein Qualifikationsdefizit bei an sich qualifizierten Arbeitskräften.

In der deutschen Plattform »QuBe – Qualifikation und Beruf in der Zukunft« wird ein Fachkräftemangel angenommen, »(...) wenn unter Berücksichtigung der beruflichen Flexibilität der Bedarf an ausgebildeten Fachkräften erkennbar und dauerhaft über dem Angebot an ausgebildeten Fachkräften liegt«; zeitliche Dimension und Ausmaß werden also miteinbezogen. In die Berechnung des entsprechenden Fachkräfteindikators (FKI) fließen das Volumen, die Qualifikation und das Substitutionspotenzial (»Inwieweit Betriebe bei der Rekrutierung auf Personen zurückgreifen können, die eine fachfremde oder keine berufliche Qualifikation verfügen.«) ein.⁴

Auch die örtliche Dimension kann einbezogen werden. Fink / Titelbach / Vogtenhuber / Hofer (2015) definieren Fachkräftemangel in einer einfachen Fassung als »(...) eine Situation am Arbeitsmarkt, in der die Nachfrage nach bestimmten berufsfachlichen Qualifikationen deren Angebot auf nationaler, oder auch auf regionaler Ebene, substantiell übersteigt und es sich dabei nicht nur um ein konjunkturell bedingtes bzw. kurzfristiges Phänomen handelt«.⁵

1 Stand der Texte im Qualifikations-Barometer: März 2019.

2 »More specifically, shortages occur when the skills sought by employers are not available in the pool of potential recruits.« (OECD 2016, Seite 16).

3 Vgl. OECD 2016.

4 Quelle: www.bibb.de/de/11734.php, Fragen 1. und 5. der FAQ.

5 Fink / Titelbach / Vogtenhuber / Hofer 2015, Seite 13. Eine ausführliche, sehr differenzierte Definition findet sich auf Seite 33.

Das AMS rekuriert in einer Befragung zum Thema »Fachkräftemangel« neben Qualifikationen auch auf Berufe: neben dem »(...) Vorhandensein unbesetzbarer qualifizierter Stellen im Betrieb« werden auch »(...) davon betroffene Berufe und Qualifikationen« als Teil der Fragestellung genannt.⁶

Ein im AMS etablierter Indikator zur Identifikation von Missverhältnissen am Arbeitsmarkt ist die so genannte »Stellenandrangsziffer«. Sie setzt das Arbeitskräfteangebot mit der Arbeitskräftenachfrage in Beziehung und bildet somit eine Möglichkeit, Mangel- oder Engpass-Erscheinungen festzumachen. Die Stellenandrangsziffern sind die Grundlage für die Liste der so genannten »Mangelberufe« in Österreich, die jährlich in der Fachkräfteverordnung festgelegt werden: »Vereinfacht gesagt und auf Berufe bezogen definiert eine Stellenandrangsziffer von weniger oder gleich 1,5 laut Fachkräfteverordnung des Sozialministeriums einen »Fachkräftemangel.«⁷

Im inhaltlichen Umkreis von Fachkräftemangel finden sich eine Reihe ähnlicher und verwandter Begriffe, die zur Beschreibung der Nachfrage am Arbeitsmarkt bzw. der Ausgeglichenheit des Arbeitsmarktes verwendet werden. So ist »Arbeitskräftemangel« von »Fachkräftemangel« zu unterscheiden, da ersterer auch ein Missverhältnis von fachlich Nicht- oder Geringqualifizierten einbezieht. »Engpass« oder »Fachkräftengpass« wiederum wird von »Fachkräftemangel« in der Regel durch die zeitliche Kürze der Nicht-Übereinstimmung von Angebot und Nachfrage unterschieden. Hohe oder steigende Nachfrage nach Fachkräften oder auch aktuell besonders gefragte Berufe beziehen das Angebot an Arbeitskräften, das der Nachfrage gegenübersteht, nicht ein und geben daher per se keinen Hinweis auf mangelnde Ausgeglichenheit; selbstverständlich können hohe Nachfrage und Fachkräftemangel aber zusammentreffen.

Hervorgehoben werden sollte noch der Begriff »Rekrutierungsschwierigkeiten«, denn dieser wird immer wieder als Synonym von Fachkräftemangel (oder Arbeitskräftemangel) verwendet, obwohl die Begriffe nicht deckungsgleich sind. Rekrutierungsschwierigkeiten⁸ können, müssen aber nicht mit einem Mismatch zwischen Arbeitskräften und offenen Stellen zu tun haben. Statt einem Mangel an passenden Arbeitskräften können sie auch eine Reihe von anderen Gründen haben, so z.B. unattraktive Arbeitsbedingungen (inkl. Bezahlung), Mobilitätsprobleme oder auch Matchingprobleme, also Schwierigkeiten im Rekrutierungsprozess selbst (Arbeitssuchende und offene Stellen finden nicht zueinander).⁹

Die angeführten Definitionen weisen alle Vor- und Nachteile auf, manche greifen – für sich genommen – jedenfalls zu kurz. Ohne diese Problematik weiter zu vertiefen, geht der nächste Abschnitt der Frage nach, wie Fachkräftemangel, weitere Ausprägungen von Missverhältnissen oder generell Nachfrage und

Bedarf am Arbeitsmarkt im AMS-Qualifikations-Barometer berücksichtigt werden.

3 Arbeitskräftenachfrage und Fachkräftemangel im AMS-Qualifikations-Barometer

Im vorigen Abschnitt wurde skizziert, mit welchen Begriffen und aus welcher Sicht Ausgeglichenheit am Arbeitsmarkt und Nicht-Übereinstimmungen erfasst und beschrieben werden können. Welche dieser Kategorien werden nun im AMS-Qualifikations-Barometer berücksichtigt? Welche Art von Information soll grundsätzlich bereitgestellt werden?

Das AMS-Qualifikations-Barometer, kurz: AMS-QB, wurde vom AMS Österreich Anfang der 2000er-Jahre als erstes umfassendes Instrument zur Darstellung der österreichischen Arbeitsmarktentwicklung installiert. Hauptabsicht war und ist, Informationen aus bestehenden Quellen zusammenzuführen, um nach kritischer Prüfung ein aktuelles Bild der Arbeitskräftenachfrage zu gewinnen. Neben der Darstellung der aktuellen Situation wird auch die künftige Entwicklung der Arbeitsmarktnachfrage aus den Quellen erschlossen und beschrieben (kurz- bis mittelfristige Trends).

Hauptaufgabe und grundlegender Zweck des AMS-Qualifikations-Barometers sind also auf die Nachfrage nach Arbeitskräften fokussiert,¹⁰ das Angebot an Arbeitskräften ist also von der Darstellung ausgeschlossen. Für Aussagen zu einem Arbeitskräftemangel, zu Lücken oder Engpässen müssen beide Seiten (Angebot und Nachfrage) berücksichtigt und in Beziehung gesetzt werden. Aus diesem Grund sind (systematische) Aussagen zum Fachkräftemangel im AMS-Qualifikations-Barometer von vornherein ausgeschlossen. Bedeutet dies also, dass Fachkräftemangel, ein Phänomen, das im Diskurs zu Arbeitsmarkt und Wirtschaft so häufig besprochen und analysiert wird, im AMS-Qualifikations-Barometer ignoriert wird?

Grundlage des AMS-Qualifikations-Barometers ist es, Quellen zum österreichischen Arbeitsmarkt umfassend auszuwerten. Selbstverständlich beziehen viele dieser Quellen das (Arbeitskräfte-)Angebot mit ein, und viele beziehen sich auch explizit auf Mismatch-Situationen. Ein Auseinanderklaffen zwischen Angebot und Nachfrage und speziell ein Fachkräftemangel tauchen immer wieder in den untersuchten Quellen auf. Da im Zuge der redaktionellen Arbeit auch diese Quellen rezipiert und für die Beschreibung der Nachfragetrends ausgewertet werden, gelangen Aussagen und Informationen zum Fachkräftemangel durch die Hintertür also doch ins AMS-Qualifikations-Barometer. Daher sollten entsprechende Aussagen auch in den Texten zu finden sein.

Will man die Abbildung des Fachkräftemangels im AMS-Qualifikations-Barometer untersuchen, so kann man sich nicht auf die explizite Nennung dieses Begriffs beschränken. Mangelsituationen am Arbeitsmarkt können auch auf andere Weise beschrieben werden, und Beschreibungen von Arbeitsmarktentwicklungen und aktueller Nachfrage können auch indirekt auf Mangelphänomene verweisen. In den Texten des AMS-Qualifikations-Barometers fin-

6 Vgl. Gaubitsch / Luger 2015, Seite 4.

7 Vgl. Weinberger / Proksch / Wach 2018; im Detail wird der Prozess zur Erstellung der Mangelberufsliste in Auer / Grieger / Wach 2018 beschrieben.

8 Weitere Begrifflichkeiten, die mehr oder weniger synonym mit »Rekrutierungsschwierigkeiten« verwendet werden: »Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung«, »Schwierigkeiten, passendes Personal zu finden«, »Personalmangel«, »Schwer zu besetzende Stellen«.

9 Der Fachkräftemangel war auch Thema eines thematischen Forums bei der Österreichischen Berufsbildungsforschungskonferenz (BBFK) 2018 (www.bbfk.at). Vgl. »Ausprägungen, Hintergründe und Konsequenzen«. Thematisches Forum bei der BBFK 2018 (www.bbfk.at/konferenz-2018/programm/128-abstracts-2018?extid=abs&textsel=59).

10 Um präzise zu sein: Die Darstellung des Arbeitsmarktes im AMS-Qualifikations-Barometer ist auf unselbständige Beschäftigung beschränkt und stellt somit die Nachfrage nach unselbständigen Arbeitskräften dar (bzw. – aus der Gegenseite betrachtet – das Angebot an unselbständiger Beschäftigung).

det sich eine große Bandbreite von Beschreibungen der aktuellen Arbeitsmarktsituation, von (großer) Nachfrage bis zu Lücken zwischen Angebot und Nachfrage. Auch wenn durch die qualitative Herangehensweise die Beschreibungen sehr unterschiedlich sein können, können mithilfe einer explorativen Textanalyse doch Typen von Beschreibungen identifiziert werden.

Die Textanalyse beschränkte sich im ersten Schritt auf eine Volltextsuche mit den Stichworten >fachkräftemangel< und >mangel< (vgl. Tabelle 1). Die Fundstellen wurden sodann auf inhaltliche Relevanz überprüft. Zugleich wurden aus dem Kontext der Fundstellen weitere Stichwörter definiert: >engp<, >ungleichgewicht<, >fehl<, >übersteig<. Ergebnisse für die Zeichenfolgen >ungleichgewicht< (kein inhaltlich passender Treffer), >fehl< (zu unspezifisch) und >übersteig< (nur ein inhaltlich passender Treffer) wurden in der Folge wieder ausgeschlossen.

Insgesamt konnten in fünf Berufsbereichstexten inhaltlich relevante Textstellen gefunden werden; vgl. Tabelle 2. Aus den Texten zu Berufsobergruppen (BOG) wurden nur die Fundstellen für >fachkräftemangel< berücksichtigt (Tabelle 3), denn von den 27 Treffern zu >mangel< sind einige inhaltlich nicht relevant.¹¹

Tabelle 1: Stichwortsuche im AMS-Qualifikations-Barometer (Übersicht)

Textseite	Suchstring	>fachkräftemangel<	>mangel<
Berufsbereich		2	4
Berufsobergruppe		7	27
Bundesland		2	2

Quelle: <http://bis.ams.or.at/qualibarometer/index.php>

Anmerkung: Mit dem Suchstring >mangel< wurden weitere Treffer bei Berufsuntergruppen und Kompetenzen erzielt. Da diese jedoch keine inhaltlichen Informationen zum Arbeitsmarkt enthalten, wurden sie von der Textanalyse ausgeschlossen.

Tabelle 2: Stichwortsuche – Fundstellen in Texten zu Berufsbereichen

Berufsbereich	Fundstelle
Bau, Baunebengewerbe, Holz, Gebäudetechnik	Mangel an Fachkräften
Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation, IT	Fachkräftemangel, Personalmangel
Maschinenbau, Kfz, Metall	Fachkräftemangel, Personalmangel
Medien, Grafik, Design, Druck, Kunst, Kunsthandwerk	FacharbeiterInnenmangel
Wissenschaft, Bildung, Forschung und Entwicklung	Engpässe

Quelle: <http://bis.ams.or.at/qualibarometer/index.php>

¹¹ Beispiele: »Mangelnde Investitionen« (BOG »Datenbanken«), »Mangelnde(r) Wertschätzung« (BOG »Reinigung«), »Mangel klar definierter Entwicklungsprogramme« (BOG »Vertrieb, Beratung, Einkauf«).

Tabelle 3: Stichwortsuche: >fachkräftemangel< in Texten zu Berufsobergruppen

Treffer in der BOG	Berufsbereich
Bautechnik, Hochbau, Tiefbau	Bau, Baunebengewerbe, Holz, Gebäudetechnik
Innenausbau, Raumausstattung	Bau, Baunebengewerbe, Holz, Gebäudetechnik
Softwaretechnik, Programmierung	Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation, IT
Druck, Druckvorstufe, Papier	Medien, Grafik, Design, Druck, Kunst, Kunsthandwerk
Schlossereiberufe, Werkzeug-macherInnen	Maschinenbau, Kfz, Metall
Allgemeine und sonstige Anlern- und Hilfsberufe	Reinigung, Hausbetreuung, Anlern- und Hilfsberufe
Küchen- und Servicefachkräfte	Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit

Quelle: <http://bis.ams.or.at/qualibarometer/index.php>

Die Textstellen, die sich auf Fachkräftemangel und inhaltlich verwandte Arbeitsmarkttrends bezogen, wurden geclustert und konnten so in Typen zusammengefasst werden. Neben expliziten Erwähnungen von Mangel an Arbeitskräften und an Fachkräften im Speziellen weist auch die Erwähnung von Maßnahmen zur Behebung eines Ungleichgewichtes auf einen befürchteten oder bereits konstatierten Fachkräftemangel hin. Speziell die Liste der Mangelberufe laut Fachkräfteverordnung, und zwar als Indikator für einen Mangel an bestimmten Fachkräften, wird mehrmals erwähnt (vgl. Abbildung). Hohe oder steigende Nachfrage an sich weist zwar nicht auf einen Mangel hin; aufgrund der inhaltlichen Überschneidung werden im Anschluss aber auch dafür Beispiele angeführt.

Abbildung: Trefferanzeige >Mangelberuf<

Suche nach »Mangelberuf«

Treffer nur im Qualifikations-Barometer

Berufsbereiche	Berufsobergruppe
<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 2px; margin-bottom: 5px; display: inline-block;"> > Maschinenbau, Kfz, Metall </div>	<ul style="list-style-type: none"> <li style="margin-bottom: 5px;">>> Automatisierungs- und Anlagetechnik <li style="margin-bottom: 5px;">>> Elektroinstallation, Betriebselektrik <li style="margin-bottom: 5px;">>> Elektromechanik, Elektromaschinen <li style="margin-bottom: 5px;">>> Metallbearbeitung <li style="margin-bottom: 5px;">>> Softwaretechnik, Programmierung <li style="margin-bottom: 5px;">>> Technische Forschung und Entwicklung

Quelle: <http://bis.ams.or.at/qualibarometer/suche.php?query=mangelberuf>

3.1 Explizite Erwähnungen von Mangel an Fachkräften

Belegstellen für einen im Wortlaut so erwähnten Fachkräftemangel wurden in fünf Berufsbereichs-Texten und sieben Texten¹² zu Berufsobergruppen gefunden. Eine größere Anzahl an Fundstellen gibt es mit der Suche nach »Mangel« (vier in Texten zu Berufsbereichen, 27 in Texten zu Berufsobergruppen).

Das folgende Beispiel illustriert die Breite der Ausdrucksmittel, die zur Beschreibung von hoher Nachfrage und speziell eines Fachkräftemangels eingesetzt werden.

»Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation, IT« (Berufsbereich)

Fachkräfte dringend gesucht.

Trotz guter Karrierechancen und hoher Verdienstmöglichkeiten verzeichnet der gesamte Berufsbereich bereits seit mehr als sechs Jahren einen deutlichen Fachkräftemangel. Daher sollte, laut BranchenexpertInnen, der Ausbildung jüngerer Fachkräfte in Kombination mit entsprechenden Weiterbildungsangeboten und Weiterbildungsmaßnahmen große Priorität eingeräumt werden. Insbesondere der IT-Bereich sucht dringend Personal – bis zu 10.000 Jobs können derzeit, laut einer Schätzung des Fachverbandes Unternehmensberatung / Informationstechnologie nicht besetzt werden, diese Nachfrage steigt bis 2021 an. Der Personalmangel führt zum Teil zu sehr hohen Einstiegsgehältern als »Lockangebot«. Zudem verschärft auch die 2016 eingeführte Einschränkung der Studienplätze an der Uni Wien und der TU Wien die Situation am Arbeitsmarkt.

Quelle: http://bis.ams.or.at/qualibarometer/berufsbereich.php?id=88&show_detail=1&query=

Neben expliziten Bezügen auf einen Fachkräftemangel, so z.B. »verzeichnet (...) einen deutlichen Fachkräftemangel«; »der Personalmangel«; »können derzeit (...) nicht besetzt werden«, wird auch eine aktuell hohe und künftig steigende Nachfrage als Indiz genannt: »Fachkräfte dringend gesucht«; »(...) sucht dringend Personal«; »(...) diese Nachfrage steigt (...) an.«

Zusätzlich wird auch auf zwei Strategien zur Abhilfe verwiesen, nämlich auf Ausbildung und Erhöhung der Gehälter: »Daher sollte (...) der Ausbildung jüngerer Fachkräfte in Kombination mit entsprechenden Weiterbildungsangeboten und -maßnahmen große Priorität eingeräumt werden.« Oder: »Trotz (...) hoher Verdienstmöglichkeiten«; »(...) führt zum Teil zu sehr hohen Einstiegsgehältern als »Lockangebot.«

Auch im Berufsbereich »Maschinenbau, Kfz, Metall« wird Fachkräftemangel explizit erwähnt, und zwar im Text zum Berufsbe- reich sowie zu einer Berufsobergruppe, ebenso wie in der Berufs- obergruppe »Küchen- und Servicefachkräfte« (Berufsbereich »Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit«).¹³

Die Berufsobergruppe »Ärztliche Berufe« (Berufsbereich »Soziales, Gesundheit, Schönheitspflege«) liefert ein Beispiel für differenzierte Aussagen, wie sie durch die qualitative Herange- hensweise des AMS-Qualifikations-Barometers möglich sind.

¹² Der Text zu »Allgemeine und sonstige Anlern- und Hilfsberufe« ist dabei aus- zuschließen, da darin auf einen Fachkräftemangel in einer anderen Berufs- obergruppe verwiesen wird.

¹³ Vgl. http://bis.ams.or.at/qualibarometer/berufsbereich.php?id=91&show_detail=1&query=; http://bis.ams.or.at/qualibarometer/berufsfeld.php?id=321&show_detail=1&query=; http://bis.ams.or.at/qualibarometer/berufsfeld.php?id=350&show_detail=1&query=.

Beschrieben wird ein nicht unbedingt quantitativer Mangel an Arbeitskräften, sondern ein qualitativer. Es fehlen nicht Fach- kräfte (ÄrztInnen) generell, sondern Ärztinnen und Ärzte aus bestimmten Fachrichtungen sind in zu geringem Ausmaß vor- handen. Der Mangel ist somit eine Frage der Spezifität und kann sich auch auf örtliche Details (bestimmte Regionen) beziehen. So ist von einem künftigen Mangel an AllgemeinmedizinerInnen in ländlichen Gebieten die Rede; von einem drohenden Mangel an KinderärztInnen in der Steiermark bzw. von einem Mangel an RadiologInnen landesweit.¹⁴

3.2 Erwähnung von Maßnahmen, die auf einen Fachkräftemangel schließen lassen

Generell lassen sich verschiedene Typen von Maßnahmen zur Behebung oder Linderung eines Fachkräftemangels unterschei- den, z.B.:

- Ausbildung und Qualifizierung, so z.B. neue Ausbildungsinhalte oder neue Ausbildungen, Höherqualifizierung und Weiterbil- dung;
- Erhöhung von Gehältern und Löhnen, um mit anderen Unter- nehmen um geeignete Arbeitskräfte konkurrieren zu können;
- Migration, Outsourcing und Abwanderung: Sind keine geeigne- ten Arbeitskräfte zu finden, so können Arbeitskräfte aus anderen Arbeitsmärkten angeworben oder es kann die Tätigkeit ausgelagert werden. In letzter Konsequenz können auch die Produktion bzw. das Unternehmen abwandern.
- Fördermaßnahmen, mit denen Gruppen gewonnen werden sollen, die bisher nur in geringem Ausmaß im betreffenden Ar- beitsmarktausschnitt tätig werden, z.B. Frauen in technischen Berufen; Maßnahmen, um ältere qualifizierte Arbeitnehmer- Innen länger im Job zu halten.

Für alle diese Strategien können Beispiele in den aktuellen Texten des AMS-Qualifikations-Barometers gefunden werden.

»Wirtschaft und Technik« (Berufsobergruppe)

Starke Nachfrage nach hochqualifizierten Fachkräften (Überschrift) Fachkräfte mit Kompetenzen an der Schnittstelle von Wirtschaft und Technik gelten als InnovationsträgerInnen und sind sehr gefragt. (...)

(Weiter-)Bildungsangebote an der Schnittstelle Wirtschaft und Technik nehmen zu (Zwischenüberschrift).

Die österreichische Bildungslandschaft hat auf den wachsenden Qualifikationsbedarf im Schnittstellenbereich Wirtschaft und Technik reagiert. Seit einigen Jahren werden vermehrt einschlägige Fachhochschul-Studiengänge, Universitätsstudien und Wei- terbildungen angeboten. (...) Frauen werden dabei im Speziellen durch verschie- dene Initiativen gefördert. (...)

Generell ist der Bedarf an WirtschaftsingenieurInnen bzw. an Personen, die ne- ben einer technischen Ausbildung auch auf wirtschaftliche Kompetenzen verwei- sen können, sehr hoch. Dementsprechend liegen die (Einstiegs-)Gehälter oft über dem Durchschnitt.

Quelle: http://bis.ams.or.at/qualibarometer/berufsfeld.php?id=290&show_detail=1&query=

¹⁴ Quelle: http://bis.ams.or.at/qualibarometer/berufsfeld.php?id=333&show_detail=1&query=.

Der Textausschnitt enthält sowohl einen Hinweis auf neue Bildungs- und Weiterbildungsangebote als auch auf nicht näher genannte Initiativen zur Förderung von Frauen, die diese für Arbeitsplätze in der beschriebenen Berufsgruppe »Wirtschaft und Technik« gewinnen sollen, ebenso wie – als dritten Maßnahmentyp – Gehaltsanpassungen (überdurchschnittliche Einstiegsgehälter).

Ein Beispiel für eine Maßnahme zur Gewinnung von Arbeitskräften aus dem Ausland ist die Fachkräfteverordnung, die Fachkräften aus dem Ausland einen erleichterten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt ermöglicht. Die darin festgelegte Liste der Mangelberufe wird mehrfach in den Texten erwähnt,¹⁵ so z.B. in der Berufsobergruppe »Softwaretechnik, Programmierung«: »Die zwei genannten Berufe [Software-EntwicklerIn, ProgrammiererIn] sowie MedieinformatikerInnen werden zudem auch in der Mangelberufsliste 2018 geführt.«¹⁶

Derselbe Text enthält auch ein Beispiel für Abwanderung und Migration: »Der Fachkräftemangel könnte aber dazu führen, dass Unternehmen den Standort Österreich verlassen, wenn im Inland zu wenige Fachkräfte zur Verfügung stehen bzw. aus dem Ausland zu wenige nach Österreich kommen.«¹⁷

3.3 Beschreibungen von (großer) Arbeitskräftenachfrage

Da wie oben beschrieben der Fokus im AMS-Qualifikations-Barometer auf der Nachfrage nach Arbeitskräften liegt, nimmt diese Form der Beschreibung naturgemäß einen großen Anteil an den Texten des AMS-Qualifikations-Barometers ein. Wenn auch aus der Darstellung von großer oder auch steigender Nachfrage keinesfalls auf einen Fachkräftemangel geschlossen werden kann, so zeigen Beispiele wie das folgende doch, dass explizite Erwähnungen eines Fachkräftemangels – häufig aus der Einschätzung von ExpertInnen – oft mit der Erwähnung von hoher Nachfrage kombiniert werden.

»Bautechnik, Hochbau, Tiefbau« (Berufsobergruppe)

BranchenexpertInnen (...) sind der Ansicht, dass es innerhalb des Beobachtungszeitraumes bis 2021 zu einem Mangel an Baufachkräften kommen wird. Insbesondere BaupolierInnen, die als mittlere Führungskräfte eine wichtige Aufgabe auf der Baustelle erfüllen, sind zunehmend gefragt. Ebenso klagt bereits die Hälfte aller Dachdeckereien und Spenglereien über fehlendes qualifiziertes Personal. DachdeckerInnen und BauspenglerInnen können daher eine steigende Nachfrage verzeichnen. Lehrlinge haben in diesen Berufen gute Chancen auf eine Lehrstelle und auf günstige Beschäftigungsaussichten nach der Ausbildung.

Quelle: http://bis.ams.or.at/qualibarometer/berufsfeld.php?id=272&show_detail=1&query=

Im Textbeispiel wird eine zunehmende Nachfrage nach BaupolierInnen konstatiert, ebenso nach DachdeckerInnen und

BauspenglerInnen. Diese wird mit einem künftigen Mangel an Baufachkräften generell belegt: »(...) dass es innerhalb des Beobachtungszeitraumes bis 2021 zu einem Mangel an Baufachkräften kommen wird.«

Für die Berufe »DachdeckerIn« und »BauspenglerIn« wird ein bereits bestehender Mangel nahegelegt: »Qualifiziertes Personal« fehle bei der Hälfte der Dachdeckereien und Spenglereien.

Die Erwähnung eines Arbeitskräfte- oder Fachkräftemangels geht auch in anderen Texten meist mit einer Erwähnung von hoher Nachfrage einher; ähnliche Darstellungen finden sich z.B. in der Berufsobergruppe »Küchen- und Servicefachkräfte« sowie in den unter 3.1 beschriebenen Textstellen.¹⁸

Sieht man sich zusätzlich die Zusammenfassungen der Interviews an, die im Rahmen der jährlichen Aktualisierung des AMS-Qualifikations-Barometers geführt wurden, so zeigt sich, dass dort Hinweise zum Fachkräftemangel noch etwas stärker zu finden sind als in den letztlich veröffentlichten Texten.¹⁹ Eine Stichwortsuche in der Zusammenfassung der Ergebnisse aus den Interviews zum AMS-Qualifikations-Barometer im Projektbericht bringt zwölf Treffer für >Fachkräftemangel<, davon sechs in Zitaten aus Interviews, und 33 Treffer für >Mangel< (23 in Zitaten). Dazu Beispiele:

- »Mangel an IT Kräften.« (Seite 61);
- »Mangel an MusiklehrerInnen insbesondere in Wien.« (Seite 126);
- »Der Bedarf [nach Hilfskräften] ist steigend (...), und zwar weil wir wegen dem Fachkräftemangel darauf angewiesen sind, angelernte Mitarbeiter weiter zu entwickeln.« (Zitat aus einem Interview zu »Bau, Baunebengewerbe, Holz, Gebäudetechnik«, Seite 43)

4 Resümee: Fehlt der Fachkräftemangel im AMS-Qualifikations-Barometer?

Das AMS-Qualifikations-Barometer bietet eine Fülle von Informationen zum Arbeitskräftebedarf in Österreich. Die Besonderheit des AMS-Qualifikations-Barometers ist dabei der hohe Grad der Detailliertheit, denn Trends, Entwicklungen und aktuelle Arbeitsmarktsituation werden bis zur Ebene von Berufen²⁰ beschrieben. Der große Detailreichtum und die Textform ermöglichen dabei auch, fallweise und bei Bedarf auf mögliche Fachkräftemängel einzugehen.

Gerade im Lichte der schwierigen Begriffsfassung und des Fehlens einer allgemeinen Übereinkunft über die Bedingungen, die für einen Fachkräftemangel erfüllt sein müssen, ist die Flexibilität, die die Entscheidung für beschreibende Texte mit sich bringt, ein Vorteil. Allerdings bedeutet das auch, dass Mangelphänomene am österreichischen Arbeitsmarkt nicht systematisch und umfassend abgedeckt werden. Würde man dem Bedürfnis nach Information auch zu dieser Frage nachgeben, dann müsste im

¹⁵ Sechs Treffer in Texten zu Berufsobergruppen, vgl. <http://bis.ams.or.at/qualibarometer/suche.php?query=mangelberuf>.

¹⁶ http://bis.ams.or.at/qualibarometer/berufsfeld.php?id=303&show_detail=1&query=. Weitere Erwähnungen in »Maschinenbau, Kfz, Metall« (Berufsreich) und in den Berufsobergruppen »Automatisierungs- und Anlagentechnik«, »Elektroinstallation, Betriebselektrik«, »Elektromechanik, Elektromaschinen«, »Metallbearbeitung«, »Technische Forschung und Entwicklung«.

¹⁷ http://bis.ams.or.at/qualibarometer/berufsfeld.php?id=303&show_detail=1&query=.

¹⁸ Vgl. http://bis.ams.or.at/qualibarometer/berufsfeld.php?id=350&show_detail=1&query=.

¹⁹ Vgl. Kargl / Van den Nest / Seyer-Weiß 2018.

²⁰ Für so genannte »Berufsuntergruppen« werden formalisierte Arbeitsmarktinformationen (fünf Abstufungen für die künftige Trendentwicklung, drei Abstufungen für den aktuellen Beschäftigtenanteil) in Tabellenform geboten. Für die weniger detaillierten Ebenen (Berufsgruppen; Berufsbereiche) werden ausführliche Beschreibungen in Textform veröffentlicht.

AMS-Qualifikations-Barometer die Perspektive um das Arbeitskräfteangebot erweitert werden, denn erst die Zusammenschau von Angebot und Nachfrage würde eine derartige Erweiterung des Informationsangebots ermöglichen.

5 Referenzen

Auer, Eva / Grieger, Nadine / Wach, Iris (2018): Zugangswege für ausländische Fachkräfte zum österreichischen Arbeitsmarkt: ein Überblick. Spezialthema zum Arbeitsmarkt Februar 2018. AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation. Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12463.

Fink, Marcel / Titlbach, Gerlinde / Vogtenhuber, Stefan / Hofer, Helmut (2015): Gibt es in Österreich einen Fachkräftemangel? Analyse anhand von ökonomischen Knappheitsindikatoren. Institut für Höhere Studien (IHS). Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=11868.

Gaubitsch, Reinhold / Luger, Michael (2015): Zum Fachkräftemangel in Österreich. Ergebnisse der Befragung im Rahmen des AMS Großbetriebs-Monitorings 2013/14. AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation. Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=11266.

Kargl, Maria / Van den Nest, Emanuel / Seyer-Weiß, Silvia (2018): Qualitative Erhebungen zum Arbeitsmarktbedarf für das AMS-Qualifikations-Barometer 2017/18 (Projektbericht). Wien. AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation. OECD (2016): Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs. OECD Publishing, Paris, Internet: <https://doi.org/10.1787/9789264252073-en>.

Weinberger, Franz / Proksch, Elisabeth / Wach, Iris (2018): Spezialthema zum Arbeitsmarkt: Dem Fachkräftemangel begegnen – das AMS setzt auf Qualifizierung und Beratung! Spezialthema zum Arbeitsmarkt August 2018. AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12683.



Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report« Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«



AMS report 135

Marian Fink, Thomas Horvath, Peter Huber, Ulrike Huemer, Matthias Kirchner, Helmut Mahringer, Philipp Piribauer

Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2023

Berufliche und sektorale Veränderungen im Überblick

ISBN 978-3-85495-647-9



AMS report 136

Birgit Aigner-Walder, Marika Gruber

Jugendarbeitslosigkeit und Migration im ländlichen Raum

Analyse am Beispiel des Bundeslandes Kärnten

ISBN 978-3-85495-648-7

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der Autorin

3s Unternehmensberatung
Wiedner Hauptstraße 18
1040 Wien
Tel.: 01 5850915
E-Mail: office@3s.co.at
Internet: www.3s.co.at

Alle Publikationen der Reihe **AMS info** können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Qualifikationsstrukturbericht, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – www.ams-forschungsnetzwerk.at.

Ausgewählte Themen aus der AMS-Forschung werden in der Reihe **AMS report** veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder bei der Communicatio bestellt werden. AMS report – Einzelbestellungen € 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten).

Bestellungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Internet: www.communicatio.cc

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien
Oktober 2019 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

