

Wirtschaftsbarometer Austria WBA 2011/I

Fokus: Fachkräfte



Medieninhaber/Herausgeber:
Wirtschaftskammer Österreich
Stabsabteilung Wirtschaftspolitik
Leitung: Dr. Christoph Schneider
Wiedner Hauptstraße 63
1045 Wien
wko.at/wp
wp@wko.at

Autor:
MMag. Claudia Huber
Mag. Karin Steigenberger
+43 (0)5 90 900-4262
karin.steigenberger@wko.at

Inhaltsverzeichnis

1 Fachkräfteengpass - die Kehrseite der positiven Entwicklung am Arbeitsmarkt	3
2 Regionale Verteilung des Fachkräfteengpass	4
3 Maßnahmen gegen einen drohenden Fachkräfteengpass	5
4 Handlungsfelder für Unternehmen	6
5 Handlungsfelder für die Politik	7

1 Fachkräfteengpass - die Kehrseite der positiven Entwicklung am Arbeitsmarkt

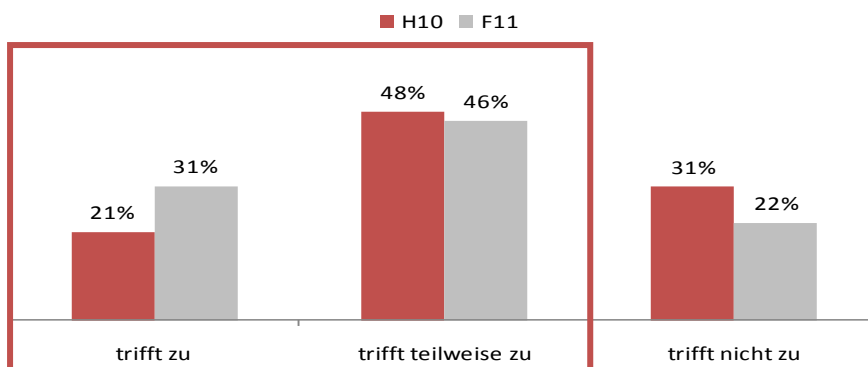
Die Kehrseite der sich abzeichnenden positiven Entwicklung auf dem heimischen Arbeitsmarkt ist ein sich verschärfender Fachkräfteengpass: die Unternehmen berichten zunehmend von Problemen, ihren steigenden Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern nicht mehr decken zu können.

Der Fachkräfteengpass hat sich seit der letzten WBA-Umfrage verstärkt und bereitet den Unternehmen, neben steigenden Rohstoffpreisen, generell die größte Sorge für das kommende Jahr.

Der Anteil der Unternehmen, der in den kommenden 6 Monaten eindeutig mit Problemen bei der Besetzung offener Stellen rechnet, ist seit der Herbstumfrage von 21% auf 31% gestiegen. Insgesamt erwarten 77% der befragten Unternehmen zumindest teilweise ein Problem bei der Suche nach qualifiziertem Fachpersonal.

Fachkräfteengpass spitzt sich zu:
77% erwarten zumindest teilweise Probleme

Probleme bei der Besetzung offener Stellen in den kommenden 6 Monaten

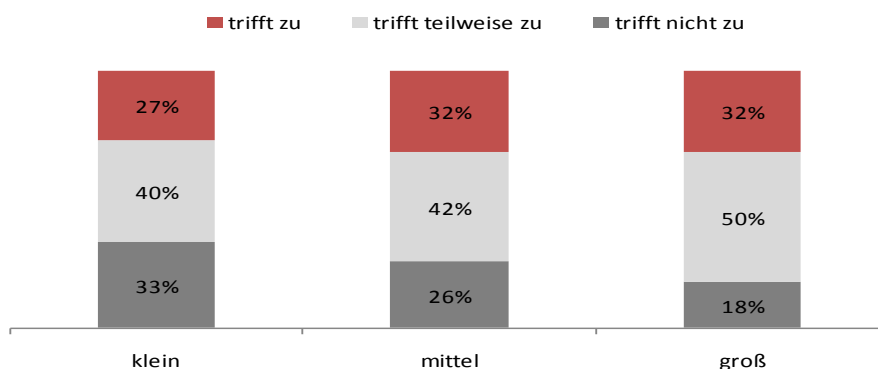


Quelle: WKÖ, WBA

Der Fachkräfteengpass spitzt sich kurzfristig bereits als Konjunkturrisiko zu: Insbesondere für große Unternehmen, aber auch für mittlere Unternehmen wird es zunehmend schwierig, passende Bewerber für offene Stellen zu finden. Kleine Unternehmen mit einer Mitarbeiterzahl von bis zu 49 Personen hingegen berichten derzeit über geringere Schwierigkeiten bei der Suche nach Fachkräften.

Vor allem große und mittlere Unternehmen sind betroffen

Drohender Fachkräfteengpass nach Unternehmensgröße

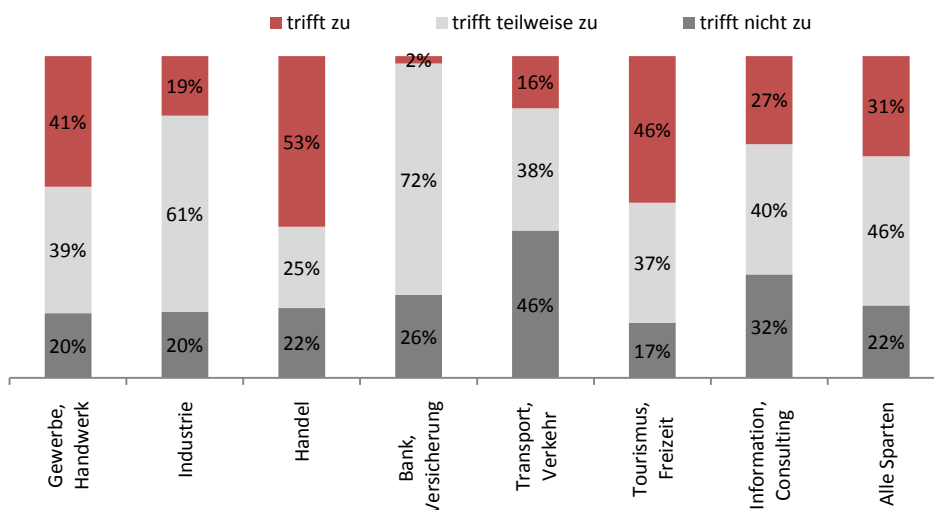


Quelle: WKÖ, WBA

Im Branchenvergleich zeigt sich, dass bei Dienstleistern der Anteil derer, die Schwierigkeiten bei der Personalbesetzung hat, größer als bei den produzierenden Unternehmen und überdies seit der letzten WBA-Umfrage stark gestiegen ist.

Es sind so gut wie alle Wirtschaftsbereiche vom Fachkräfteengpass betroffen, spezifischere Aussagen lassen sich dahingehend formulieren: Am deutlichsten spürbar ist der Fachkräfteengpass im Handel, im Tourismus, im Gewerbe und Handwerk sowie in der Industrie.

Drohender Fachkräfteengpass nach WK-Systematik - Unternehmen insgesamt



Quelle: WKÖ, WBA

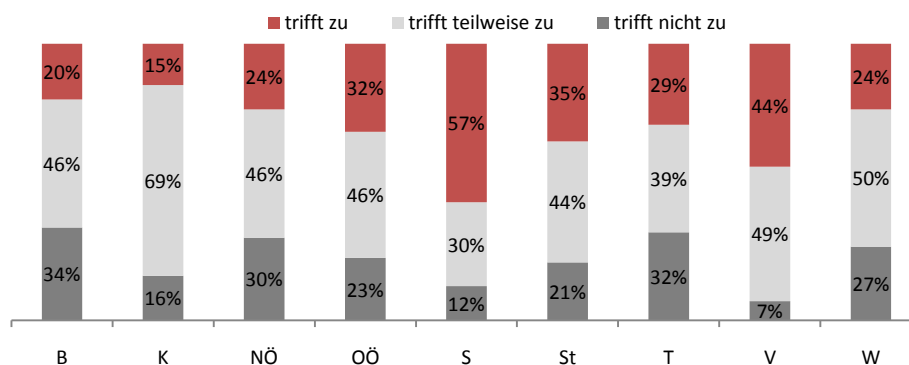
2 Regionale Verteilung des Fachkräfteengpasses

Regional zeigen sich Unterschiede, jedoch geben in allen Bundesländern zumindest 15% der Unternehmen an, Probleme bei der Besetzung offener Stelle zu haben. Kurzfristig am dringlichsten sehen die Unternehmen in Salzburg und in Vorarlberg die Sorge nach qualifizierten Arbeitskräften. In manchen Bundesländern ist zudem der Anteil derjenigen, die angeben, teilweise Probleme bei der Besetzung offener Stellen zu haben, sehr hoch. Dies trifft insbesondere auf Kärnten zu.

Regionale Unterschiede

Allgemein bleibt festzuhalten, dass sich der Fachkräfteengpass als gesamtösterreichisches Problem darstellt und in allen Regionen Österreichs mit unterschiedlicher Intensität und Ausprägung vorherrscht.

Fachkräfteengpass nach Bundesländern



Quelle: WKÖ, WBA

3 Maßnahmen gegen einen drohenden Fachkräfteengpass

Was die Maßnahmen gegen einen drohenden Fachkräfteengpass betrifft, so steht Aus- und Weiterbildung ganz oben auf der Agenda. Es gibt fast keine Unternehmen, die nicht weitere Qualifizierungsmaßnahmen nutzen. Insgesamt planen rund 40% der Befragten eine Ausweitung der Ausbildungsangebote.

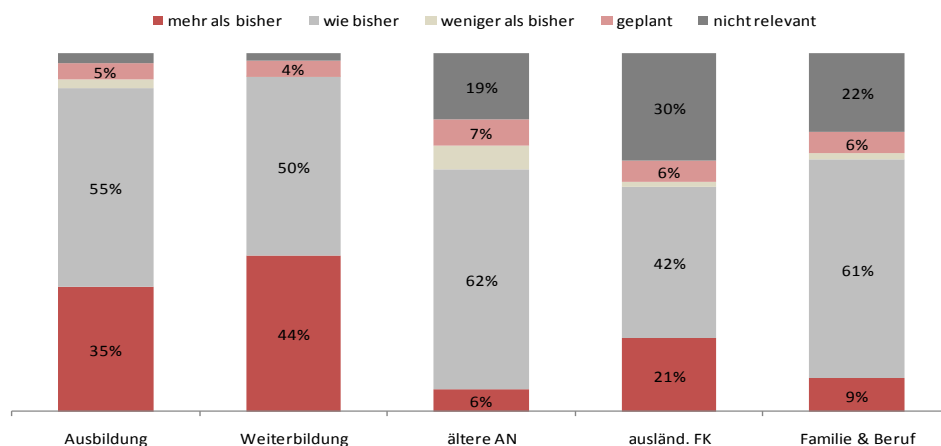
Des Weiteren zeigt sich eine leicht steigende Tendenz zur Anstellung ausländischer Fachkräfte: So planen 21% der befragten Unternehmen die Einstellung von ausländischen Fachkräften zu forcieren, demgegenüber stehen 30% die die Beschäftigung ausländischer Fachkräfte als nicht relevant einstufen. Zusätzliches Potenzial bietet die Öffnung des österreichischen Arbeitsmarktes für acht osteuropäische EU-Mitgliedstaaten im Mai, welche erhebliche rechtliche und organisatorische Erleichterungen mit sich bringt.

Die Maßnahmen zur Anstellung älterer Arbeitnehmer sowie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie planen die Befragten überwiegend so beizubehalten wie bisher.

**Aus- und Weiterbildung
ganz oben auf der Agenda**

**Ausländische Fachkräfte als
Chance**

Maßnahmen gegen einen drohenden/bestehenden Fachkräfteengpass -
alle Unternehmen, alle Sparten



Quelle: WKÖ, WBA

Um den sich verschärfenden Fachkräfteengpass zu lindern, ist es unumgänglich, das verfügbare Arbeitskräftepotential stärker in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dies betrifft einerseits die Beschäftigung von Eltern und damit die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Darüber hinaus ist die stärkere Integration älterer Arbeitnehmer, insbesondere auch aufgrund der demografischen Entwicklung, dringend notwendig. Das Wissen und die Qualifikation älterer Arbeitnehmer müssen den Betrieben möglichst lange erhalten bleiben und auch an jüngere Kollegen weitergegeben werden.

**Verfügbares Arbeitskräfte-
potenzial stärker integrieren**

Generell ist eine Vielzahl von Maßnahmen und Handlungsfeldern notwendig, um eine ausreichende Versorgung mit qualifizierten Arbeitskräften zu gewährleisten bzw. um dem drohenden Fachkräfteengpass entgegen zu wirken. Dabei sind sowohl das Unternehmertum als auch die Politik gefragt, ihren Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebestands zu leisten:

4 Handlungsfelder für Unternehmen

- **Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Dazu gehören beispielsweise das Angebot familienorientierter Serviceleistungen oder Vermittlungsservices für Kinderbetreuung, darüber hinaus flexible Arbeitszeitmodelle bzw. generell eine familienfreundliche Arbeitsorganisation, welche die Bedeutung von Familienaufgaben anerkennt und den Bedürfnissen von Müttern und Vätern gerecht wird (z.B. Möglichkeit von Telearbeit).

- **Ältere Arbeitnehmer**

Insbesondere durch die Auswirkungen des demografischen Wandels und der damit einhergehenden Alterung der Bevölkerung muss das Arbeitskräftepotenzial älterer Arbeitnehmer ausgeschöpft werden. Unternehmen werden in Zukunft gar keine andere Wahl haben, als ihren Personalbedarf auch dadurch zu decken, dass sie ältere Angestellte so lange und so intensiv wie möglich im Arbeitsleben halten. Zudem sind Ältere eine wertvolle Ressource, insbesondere wenn es gelingt, ihr Wissen zu transferieren und ihre Lernfähigkeit zu erhalten. Der Schwerpunkt muss darauf gelegt werden, Anreize zum Weiterarbeiten zu schaffen und keine Anreize zum vorzeitigen Ausscheiden.

- **Bessere Ausbildung und konsequente Weiterqualifizierung**

Kompetenz- und Effizienzsteigerungen beim vorhandenen Personal können einen Beitrag dazu leisten, einen potentiellen Fachkräfteengpass auszugleichen. Geringqualifizierte könnten durch Training und Qualifizierung höherwertige oder neue Aufgaben übernehmen und dadurch Fachkräfte entlasten.

- **Ausländische Arbeitskräfte**

Unternehmen werden verstärkt auf ausländische Arbeitskräfte setzen müssen. Das neue System der qualifizierten Zuwanderung (RWR-Card) sowie die Öffnung des heimischen Arbeitsmarktes für acht osteuropäische EU-Länder bieten zahlreiche Chancen, qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen.

- **Bindung der Mitarbeiter stärken**

Da der Wettbewerb um die besten Köpfe in Zukunft steigen wird, wird Mitarbeiterbindung zunehmend zu einem wichtigen Element. Mögliche Maßnahmen sind:

- Personalentwicklung
- Bereitstellung von Serviceleistungen
- kontinuierliche innerbetriebliche Weiterbildung
- die Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten und einer flexiblen Arbeitsorganisation

- **Altersstrukturanalysen: hilfreiches Tool für Unternehmen**

Altersstrukturanalysen dienen zum besseren Überblick, wann und in welchem Umfang Ersatzbedarf in den Betrieben nötig ist. Als wichtige Entscheidungsgrundlage und Steuerungsinstrument ist es mit Altersstrukturanalysen leichter möglich, rechtzeitig zu reagieren. Die Wirtschaftskammer Österreich bietet mit dem Demografie-Check ein Tool zur besseren Analyse der derzeitigen und künftigen Altersstruktur im Unternehmen. Siehe Demografie-Check unter: www.wko.at/wp

5 Handlungsfelder für die Politik

· **Bildungsreform**

Ausbildung und Qualifizierung gehören zu den wirksamsten Vorkehrungen gegen einen drohenden Fachkräftengpass. Da die Arbeitskräfte weniger werden, ist es umso wichtiger, durch eine gute Ausbildung und Qualifizierung die verbleibenden Arbeitskräfte auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes vorzubereiten. Dabei ist in allen Bildungsbereichen anzusetzen, da sich der Fachkräftengpass über alle Bildungsniveaus hinweg bemerkbar macht.

Die Bildungspolitik ist ein Bereich, in dem ein Reformstau weitreichende und nachhaltige Konsequenzen hat. Hier braucht es Tatkraft und klare Worte für eine Weiterentwicklung unserer Bildungslandschaft im Interesse unserer Gesellschaft:

- **Vorschulischer Bereich: Kindern Flügel verleihen.**
Wir wollen die Freude an Leistung als Grundstein schon im Kindergarten gelegt wissen.
- **Die besten Schulen der Welt: Strukturen verändern.**
Wir wollen die Schulen, die vor besonderen Herausforderungen stehen, ermutigen, Bildungsstandards und professionelles Management umzusetzen.
- **Lehre: Übung macht den (Welt)Meister**
Wir wollen noch mehr selbstbewusste, neugierige und zielorientierte Persönlichkeiten in die Berufswelt bringen.
- **Hochschulen: Am Puls der Zeit.**
Wir wollen der Ausbildung der wissenschaftlichen Elite an unseren Universitäten neue Impulse geben und das exzellente österreichische Fachhochschulwesen weiter vorantreiben.
- **Weiterbildung: Am Ball bleiben.** Wir wollen ein Bildungskonto für alle, damit ein Weiterlernen immer möglich ist.



Weitere Informationen unter: www.wko.at/bildungsreform

· **Reform des Pensionssystems**

Die Angleichung des faktischen an das rechtliche Pensionsantrittsalter ist unbedingt notwendig, um dem demografischen Wandel Rechnung zu tragen.

· **Strategien zur Regionalentwicklung**

Nicht alle Regionen werden in gleichem Ausmaß vom Fachkräftengpass betroffen sein.

· **Strukturen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Dazu zählt insbesondere die Schaffung von zusätzlichen Kinderbetreuungseinrichtungen.