

Möglichkeiten und Probleme bei der Erhebung der Fachkräftebedarfssituation auf regionaler Ebene

Bericht der AG Bedarfsprognosen des Fachkräftezentrums im waff für den Zeitraum 10/2021 bis 06/2024



Hauptaussagen:

1. Aufgrund der **mangelhaften Datenlage** ist keine verlässliche, umfassende und regional differenzierte Quantifizierung des gegenwärtigen und zukünftigen Fachkräftebedarfs möglich.
2. Die **regionale Differenzierung** ist für zielgerichtete Maßnahmen eine notwendige, in Bezug auf die Datenlage jedoch sehr schwer realisierbare Bedingung.
3. Für die Identifizierung von Handlungsbedarfen und Lösungsmöglichkeiten braucht es **aussagekräftige Indikatoren** und eine Informationsgrundlage über **Auslöser und Ursachen** eines etwaigen Mangels.
4. Auf **Detailebene** sind qualifizierte Einschätzungen zur Fachkräftesituation durch die Kombination von jeweils geeigneten qualitativen und quantitativen Methoden sinnvoll und möglich.
5. Die Verbesserung der Einschätzung von Bedarfslagen ist als **längerfristiger Prozess** zu sehen, der sowohl auf die Verbesserung der Datenlage, als auch auf die Nutzung vorhandener Daten für ergänzende Analysen abzielt.

Schlussfolgerungen:

- Die **Identifizierung von Handlungsbedarfen** zur Fachkräftesicherung kann **nicht automatisiert** auf Basis des vorhandenen Datenmaterials erfolgen.
- **Quantitative Einschätzungen** von Bedarfslagen sind **auf Detailebene** unter Verwendung von spezifisch geeigneten Methoden möglich.
- Die **Schwerpunktsetzungen** des Fachkräftezentrums können **durch die kontinuierliche Vertiefung des Erkenntnisstandes** der jeweiligen Bedarfslagen geschärft werden.

Handlungsoptionen:

- Der Erkenntnisstand über die Fachkräftesituation auf regionaler Ebene kann durch die **Kombination der verfügbaren empirischen Daten mit ergänzenden Studien und Analysen auf Detailebene** erheblich verbessert werden. Diese aktuell gewählte Vorgehensweise ist „State of the Art“, um politische Entscheidungsprozesse zu unterstützen und zielgerichtete wirtschafts-, sozial- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Fachkräftesicherung umzusetzen.
- Entscheidende Schritte zur **Verbesserung der bestehenden Datensituation** liegen **im Kompetenzbereich des Bundes** und können nicht sinnvoll auf regionaler Ebene umgesetzt werden.

Inhaltsverzeichnis

INHALTSVERZEICHNIS	3
EINLEITUNG	4
HAUPTAUSSAGEN	5
1. Mangelhafte Datenlage zur Fachkräftesituation	5
2. Regionale Differenzierung der Fachkräftesituation	8
3. Auslöser und Ursachen von Fachkräftemangel/-bedarf	10
4. Detailanalysen zur Fachkräftesituation in Wien	12
5. Langfristiger Prozess zur Verbesserung von Fachkräftebedarfsprognosen	13
SCHLUSSFOLGERUNGEN	17
HANDLUNGSOPTIONEN	19
LITERATURVERWEISE	20
ANHANG	21

Einleitung

Im Rahmen des Wiener Regierungsprogramms im Jahr 2020 wurde die Errichtung eines Fachkräftezentrums im waff vereinbart. Aufgabe des Fachkräftezentrums ist es Fachkräftebedarfe zu analysieren, Handlungsoptionen aufzuzeigen und geeignete Maßnahmen zu erarbeiten. Im August des Jahres 2021 wurde zunächst eine Steuergruppe für die Fachkräftesicherung eingerichtet, in der die Stadt Wien, die Arbeiterkammer Wien, der Österreichische Gewerkschaftsbund, die Wirtschaftskammer Wien, die Industriellenvereinigung, die Magistratsabteilung 23 – Wirtschaft, Arbeit und Statistik, die Wirtschaftsagentur Wien, die Bildungsdirektion Wien und das Arbeitsmarktservice Wien vertreten sind.

Die Arbeitsgruppe 1 „Bedarfsprognosen“ wurde von der Steuergruppe im August 2021 als eine von drei Arbeitsgruppen eingesetzt und im Oktober 2021 eingerichtet. Sie hat die Aufgabe, sich mit Problemen und Lösungsansätzen bei der Erhebung des zukünftigen Fachkräftebedarfs in Wien auseinanderzusetzen.

Fachkräftesicherung in Wien

Grundsätzliche Projektstruktur



Die Mitglieder der Arbeitsgruppe 1 „Bedarfsprognosen“ setzen sich aus der Stadt Wien – Wirtschaft, Arbeit und Statistik, dem Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds, der Arbeiterkammer Wien, der Wirtschaftskammer Wien, dem Arbeitsmarktservice Wien und dem Arbeitsmarktservice Österreich zusammen.

Hauptaussagen

1. Mangelhafte Datenlage zur Fachkräftesituation

Aufgrund der mangelhaften Datenlage ist keine verlässliche, umfassende und regional differenzierte Quantifizierung des gegenwärtigen und zukünftigen Fachkräftebedarfs möglich.

Versucht man einen bestehenden Fachkräftebedarf bzw. -mangel quantitativ zu erfassen, ist man in Österreich mit erheblichen Datenlimitationen konfrontiert und stößt damit an die Grenzen der Arbeitsmarktstatistik. Die Datenlimitationen sind in Expert*innenkreisen bekannt und betreffen dabei sowohl die Angebots- als auch die Nachfrageseite:

- Angebotsseite: In der österreichischen amtlichen Statistik fehlen administrative Daten zu ausgeübten Berufen und Arbeitsstunden von Beschäftigten. Die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung enthält Berufs- und Arbeitszeitinformationen, es handelt sich dabei jedoch um eine Stichprobenerhebung. Detailauswertungen für Berufe sind (insbesondere auf regionaler Ebene) nur in sehr eingeschränktem Ausmaß möglich.
- Nachfrageseite: Zu offenen Stellen gibt es keine ausreichend repräsentativen und regional auswertbaren Zahlen. Die stichprobenbasierte Offene-Stellen-Erhebung der Statistik Austria bietet auf Detailebene der Berufe nur beschränkte Auswertungsmöglichkeiten und ist zudem nicht auf regionaler Ebene verfügbar. Die offenen Stellen lt. AMS bieten detaillierte Berufsinformationen und die Möglichkeit der regionalen Differenzierung. Allerdings ist diese Quelle unvollständig, da sie nur ein Segment des Arbeitsmarktes abbildet und insbesondere offene Stellen für höher qualifizierte Personen nur teilweise vertreten sind.

Eine umfassende Analyse der Datenlimitationen findet sich in der Studie „Entwicklung eines Fachkräftebedarfsscreenings für Österreich“ (Statistik Austria, 2023).

Aktivitäten der Arbeitsgruppe:

- Zunächst wurden seitens der AG Bedarfsprognosen **Grundlagenstudien** analysiert, die angesichts der Datenmängel bei der **Erfassung von Angebot und Nachfrage von Fachkräften** darauf abzielen, beide Seiten näher zu beleuchten:

- Im Rahmen der **Dienstgeberbefragung zu „Arbeitskräftebedarf in Wien“** (OGM, 2022) wurde die Stimmungslage der Unternehmen in Wien und die Einschätzung zur Bedarfslage in Bezug auf die Fachkräftesituation im Herbst 2021, dem Zeitpunkt des Starts des Projekts Fachkräftesicherung, erhoben. Die Unternehmen haben zum Befragungszeitpunkt eine optimistische Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung, wobei vier von fünf Betrieben von Rekrutierungsschwierigkeiten berichten.
- In der beauftragten **Studie zu „Bevölkerungs- und Wirtschaftsentwicklung in den mittel- und osteuropäischen Ländern (MOEL)“** (wiiw, 2022) wurden angebotsseitig wichtige Erkenntnisse zum Migrationspotenzial gewonnen. Die Ergebnisse zeigen, dass das Beschäftigungswachstum in Wien zwischen 2010 und 2020 nahezu ausschließlich auf die Beschäftigung von Bürger*innen mit Herkunft aus den mittel- und osteuropäischen Ländern (MOEL), den drei Westbalkanstaaten Bosnien-Herzegowina, Nordmazedonien und Serbien sowie sonstige ausländische Arbeitskräfte zurückzuführen ist. Mittelfristig ist jedoch mit einer Abschwächung der Migration aus den mittel- und osteuropäischen Ländern nach Österreich zu rechnen.
- Um Möglichkeiten zur Verbesserung und Weiterentwicklung von Bedarfsprognosen auszuloten, setzte die AG Bedarfsprognosen frühzeitig auf die Einbindung der Wissenschaft. In einem ersten Schritt wurde im März 2022 ein **Expert*innen-workshop zu „Möglichkeiten für ein zukünftiges Fachkräftemonitoring für Wien“** mit Expert*innen des IHS, Synthesis Forschung, WIAB, Statistik Austria und WIFO veranstaltet. Die unzureichende Datenlage für das Vorhaben der Entwicklung eines Monitorings für Wien wurde dabei von den Expert*innen bestätigt, und zwar sowohl in Bezug auf den Status quo der Fachkräftesituation als auch hinsichtlich der Prognosen.
- Als weiterer Schritt zur wissenschaftlichen Einschätzung der Datensituation wurde im Juni 2022 beim Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB) eine **Studie zu „Herausforderungen und Potenziale bei der Erhebung des Fachkräftebedarfs in Wien“** beauftragt (WIAB, 2022). Zielsetzung der Studie war die Analyse der Möglichkeiten und Probleme bei der Beurteilung eines Fachkräftebedarfs mit speziellem Fokus auf die Datensituation für Wien. Ein weiteres Ziel war der Öffentlichkeit und den am Prozess beteiligten Akteur*innen und Verantwortungsträger*innen zu vermitteln, warum eine scheinbar so einfache Frage nach dem Ausmaß des Fachkräftebedarfs in Wien nur so unzureichend und schwierig zu beantworten ist. In der Studie wird die Schwierigkeit in erster Linie darauf zurückgeführt, dass es eine Vielzahl an Gründen und Auslösern gibt, die auf die Fachkräftesituation am Arbeitsmarkt wirken. Auch wird betont, dass die auf Österreich-

Ebene bereits unzureichende Datenlage auf regionaler Ebene auf zusätzliche Herausforderungen stößt.

- Im Jänner 2022 wurde die Statistik Austria gemeinsam mit dem Institut für Höhere Studien (IHS) vom Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft mit dem groß angelegten **Projekt „Entwicklung eines Fachkräftebedarfsscreenings für Österreich“** beauftragt. Zielsetzungen des Projekts war es, den aktuellen Fachkräftebedarf zu erfassen, bessere Daten und Schätzmodelle zu entwickeln und Empfehlungen für die Implementierung eines regelmäßigen Fachkräftebedarfsscreenings abzugeben. Um Synergien bestmöglich zu nutzen, befasste sich die AG Bedarfsprognose laufend mit den Ergebnissen des Bundesprojekts:
 - Bei der Vorstellung des Forschungsprojektes am 1.6.2022 im Rahmen des Fachbeirates für Arbeitsmarktstatistik wurde seitens Statistik Austria zur Datensituation eine klare Aussage getroffen: „Die Datenlage in Österreich reicht im Moment nicht aus, um regionale und nach Berufen differenzierte Aussagen zu einem Fachkräftemangel zu treffen“ (Fachbeirat Arbeitsmarktstatistik, 1.6.2022).
 - Beim Expert*innen Workshop der Statistik Austria am 13.9.2022 wurden erste Ergebnisse der IHS-Studie zur aktuellen Fachkräftesituation in Österreich vorgestellt. Hierbei zeichnete sich bereits ab, dass in dieser Status-Quo-Analyse des IHS keine regional differenzierten Aussagen zu Berufen vorhanden sein würden und auch bei den explorativen Analysen von Statistik Austria zur Verbesserung der Datensituation keine wesentlichen Fortschritte zu erwarten sein würden. Dies war Anlass für die AG Bedarfsprognosen, sich mit alternativen Methoden und Schätzmodellen zu beschäftigen und ergänzende Studien und Analysen mit einem Fokus auf Wien zu beauftragen.
 - Der Endbericht des Bundesprojekts wurde im Juni 2023 publiziert und hält Folgendes fest: „Zusammengefasst muss festgestellt werden, dass auf Grundlage der in Österreich vorhandenen Daten weder das Angebot, noch die Nachfrage nach Fachkräften in einem zufriedenstellenden Detailgrad prognostiziert werden kann“ (Statistik Austria, 2023, S. 31). Der Bericht enthält neben der Analyse der vorhandenen Daten und deren Limitationen auch die Ergebnisse explorativer Analysen und Machbarkeitsstudien zur Verbesserung der Datensituation sowie Empfehlungen für ein zukünftiges, regelmäßiges Fachkräftebedarfsscreening.
 - Auch in der vom IHS erstellten „Analyse des Fachkräftebedarfs in Österreich anhand ökonomischer Knappheitsindikatoren“ im Rahmen des genannten Projekts wird festgehalten, „dass Analysen aufgrund von Datenlimitationen

– insbesondere wegen der fehlenden Berufsinformationen in den Administrativdaten – nur für größere Berufsgruppen durchgeführt werden konnten und auf eine regionale Gliederung verzichtet werden musste. Zudem sind die Daten erst mit Zeitverzögerung verfügbar“ (IHS, 2023, S. 3).

- Da das „IHS Modell“ (IHS, 2023) nur stichprobenbasierte Daten mit längeren timelags und eingeschränkter Differenzierbarkeit verwendet, wurde seitens des Bundes parallel dazu der so genannte „**BMAW-AMS-Fachkräftebarometer**“ entwickelt. Dieser hat den Anspruch zeitnahe, quartalsweise Informationen über aktuelle Ungleichgewichte zu liefern, die auch auf Bundeslandebene verfügbar sind (<https://www.bmaw.gv.at/fachkraeftebarometer>). Für diesen Zweck wurden – zusätzlich zu den Registerdaten des AMS – auch Online-Stellenanzeigen ausgewertet. Der Barometer kann Hinweise darauf geben, ob kurzfristige Fachkräfteengpässe vorliegen und kann nach Ansicht der AG Bedarfsprognosen damit eine Ergänzung zu den vorhandenen Daten darstellen. Über längerfristige und strukturell bedingte Engpässe liefert er jedoch keine validen Aussagen.

2. Regionale Differenzierung der Fachkräftesituation

Die regionale Differenzierung ist für zielgerichtete Maßnahmen eine notwendige, in Bezug auf die Datenlage jedoch sehr schwer realisierbare Bedingung.

Wien unterscheidet sich als Bundeshauptstadt und Millionenstadt strukturell von den anderen Bundesländern. Schon allein aufgrund der unterschiedlichen demographischen Voraussetzungen und Entwicklungen sind nationale Ergebnisse nicht 1:1 auf Wien übertragbar. Aus diesem Grund ist die regionale Differenzierbarkeit der Daten eine notwendige Bedingung für entscheidungsrelevante Ergebnisse.

Gleichzeitig besteht das Problem der unzureichenden Datenlage für regional differenzierbare Analysen noch verstärkt, da bei Stichprobenerhebungen geringe Fallzahlen häufig keine repräsentativen Aussagen auf regionaler Ebene zulassen.

Zusätzlich ergibt sich für Großstädte wie Wien, dass der Arbeitsmarkt nicht an den administrativen Grenzen des Bundeslandes verläuft, sondern das reale Einzugsgebiet des Wiener Arbeitsmarkts weit darüber hinausgeht. Je nach Beruf kann sich dieses recht stark unterscheiden. Aufgrund der hohen Zahl an Beschäftigten, die aus anderen Bundesländern nach Wien einpendeln, wäre es inhaltlich erforderlich, auch das Umland in die Betrachtung einzubeziehen. Die ohnehin schon herausfordernde Datenlage auf Bundeslandebene wird damit jedoch vor zusätzliche Probleme gestellt (WIAB, 2022, S. 75ff).

Aktivitäten der Arbeitsgruppe:

- Für die beauftragte **WIAB-Studie zur Datenlage** (WIAB, 2022) wurde seitens der AG Bedarfsprognosen als Zielsetzung definiert, einen speziellen **Fokus auf die Situation in Wien** zu legen und die besonderen Herausforderungen auf regionaler Ebene herauszuarbeiten. Neben den Schwierigkeiten in der Feststellung regionaler Fachkräftebedarfe wurden im Bericht auch entsprechende Möglichkeiten und Vorteile festgehalten. So stellen gerade auf regionaler Ebene qualitative Analysen eine sinnvolle Ergänzung zu quantitativen Analysen dar. Zudem könnte durch die Definition einer Arbeitsmarktregion das reale Einzugsgebiet für den Wiener Arbeitsmarkt besser abgebildet werden und damit auch größere Fallzahlen generiert werden.
- Die demographische Komponente spielt eine bedeutsame Rolle für das Arbeitskräfteangebot und damit für die Fachkräftesituation einer Region. Zudem unterscheidet sich die **demographische Situation in Wien** stark von jenen in den anderen Bundesländern. Die AG Bedarfsprognosen hat sich daher regelmäßig mit demographischen Aspekten beschäftigt:
 - In einer **empirischen Analyse zu „'Megatrend Demographie' – Fachkräftemangel in Wien aufgrund der Pensionierung der Baby-Boomer-Generation?“** wurde die Altersstruktur der Beschäftigten in Wiener Branchen analysiert und im Dezember 2022 der Steuerungsgruppe des Projekts Fachkräftesicherung in Wien vorgestellt. Demnach dürfte es am Wiener Arbeitsmarkt keinen allgemeinen Arbeitskräftemangel aufgrund der Pensionierung der Baby-Boomer-Generation geben, wobei die Situation branchenspezifisch sehr unterschiedlich ausfällt. Insbesondere für die öffentliche Verwaltung dürfte die kommende Pensionierungswelle eine große Herausforderung werden.
 - Im **Kapitel „Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktentwicklung in Wien – Aktuelle Fachkräftesituation aus empirischer Sicht“ des Fachkräftereports für Wien 2023** wurde das vergleichsweise junge und wachsende Erwerbspotenzial Wiens im Vergleich zu anderen europäischen Metropolen sowie im österreichischen Bundesländervergleich herausgearbeitet (waff, 2023).
 - Im Jänner 2023 wurde für die Stakeholder des Fachkräftezentrums eine **WIFO-Studienpräsentation zum Thema „Arbeitsmarkt und Beruf 2030 sowie Altersstruktur von Belegschaften“** im waff organisiert. Für das Jahr 2024 ist geplant, eine Studie mit Fokus auf Wien zu beauftragen, welche die Altersstruktur der Beschäftigten nach demographischen Merkmalen analysiert und den damit verbundenen Handlungsbedarf aufzeigt.

- Im Februar 2024 wurde die **kleinräumige Bevölkerungsprognose 2023 für Wien** seitens der Landesstatistik Wien im Rahmen des Treffens der AG Bedarfsprognosen vorgestellt und die sich daraus ergebenden arbeitsmarktrelevanten Aspekte diskutiert. Die Prognoseergebnisse weisen für Wien ein moderates Bevölkerungswachstum aus, wobei durch die Zuwanderung jüngerer Bevölkerungsgruppen die demographische Alterung gebremst wird.
- Weiters hat sich die AG Bedarfsprognosen mit den seit 2023 **auf Bundesländerebene verfügbaren Ergebnissen des „AMS-BMAW-Fachkräftebarometer“** auseinandergesetzt (<https://www.bmaw.gv.at/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktdaten/Fachkraeftebarometer.html>). Auf Basis der Ergebnisse konnte die Einschätzung, wonach der Fachkräftebedarf in Wien im Vergleich zu den anderen Bundesländern relativ moderat ausfällt, bestätigt werden.

3. Auslöser und Ursachen von Fachkräftemangel/-bedarf

Für die Identifizierung von Handlungsbedarfen und Lösungsmöglichkeiten braucht es aussagekräftige Indikatoren und eine Informationsgrundlage über Auslöser und Ursachen eines etwaigen Mangels.

Abgesehen von der unzureichenden Datenlage gibt es mehrere Gründe, warum ein „einfaches“ Gegenüberstellen von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage nicht ausreicht, um die Fachkräftesituation einschätzen zu können bzw. um einen etwaigen Mangel festzustellen. Zunächst gibt es unterschiedliche Begrifflichkeiten und Definitionen von Fachkräften oder einer Mangelsituation am Arbeitsmarkt. Zudem können Arbeitsangebot und Nachfrage unterschiedlich eng oder weit gefasst sein, je nachdem, welche Ausschnitte des Arbeitsmarktes berücksichtigt werden oder nicht (Beispiel: „stille Reserve“, mehr dazu siehe IHS, 2023, S. 15ff).

Aber auch die Vielzahl an Auslösern und Gründen ist ein Faktor, der die Messung eines Engpasses erschwert. So können beispielsweise technische oder gesellschaftliche Änderungen, demographische oder konjunkturelle Entwicklungen, strukturelle Faktoren und verschiedene „Mismatches“ zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage Auslöser für Änderungen des Fachkräftebedarfs sein. Dabei muss nicht jede Erhöhung von Fachkräftebedarfen durch einen tatsächlichen Mangel an Fachkräften begründet sein. Dazu zählen z.B. hohe Fluktuation wegen schwieriger Arbeitsbedingungen, niedrige Bezahlung, starke saisonale Schwankungen oder eine kurzfristige konjunkturelle Überlastung. Je nachdem, wie ein Bedarf zustande kommt, müssen unterschiedliche Maßnahmen zur Deckung des Bedarfs gesetzt werden. Kein Einzelindikator ist jedoch für sich allein ausreichend aussagekräftig, sodass die Empfehlung lautet, im Rahmen von Detailanalysen jeweils auf meh-

rere Indikatoren zurückzugreifen. Durch die Kombination mehrerer Indikatoren wird versucht, verschiedene Gründe und Ursachen von Fachkräftebedarf besser zu erfassen (WIAB, 2022, S. 34ff). Insbesondere ergänzende Studien und Analysen, die auf einen Mix an unterschiedlichen Ansätzen und Methoden zurückgreifen, ermöglichen zusätzliche Erkenntnisse und helfen dabei, die zur Verfügung stehenden (limitierten) Daten einzuordnen und zu interpretieren.

Aktivitäten der Arbeitsgruppe:

- In der AG Bedarfsprognosen ist das Bewusstsein vorhanden, dass die Klarheit bei Definitionen und Begrifflichkeiten einen wichtigen Beitrag in der Diskussion leisten kann. Die AG hat sich daher mit den **unterschiedlichen Definitionen und Begriffsabgrenzungen** beschäftigt, die eine unterschiedliche Anzahl an Komponenten berücksichtigen. Aus Sicht der AG Bedarfsprognosen ist die inhaltliche Auseinandersetzung wichtig. In Anbetracht der Tatsache, dass für das Fachkräftezentrum Wien das gesamte Qualifikationsspektrum des Arbeitskräftebedarfs erkenntnisrelevant ist, wird eine Festlegung oder Einigung auf eine bestimmte Definition aber nicht als erforderlich gesehen.
- Um ein aussagekräftigeres Bild über die Fachkräftebedarfssituation zu erhalten, wird sowohl der Blick auf die Gesamtwirtschaft benötigt, als auch die Fokussierung auf bestimmte Bereiche. **Branchenanalysen** stellen hierbei eine geeignete Analyseebene dar, um jene Bereiche zu eruieren, für die eine vertiefende Analyse sinnvoll und machbar ist. Es wurden daher zwei Studien beauftragt, die auf die Branchenebene fokussieren.
 - Die Studie „**Die Zukunft der Beschäftigung in Wien – Trendanalysen auf Branchenebene bis 2040**“ (FORBA, 2023) widmet sich der langfristigen Entwicklung des Wiener Arbeitsmarktes bis 2040. Untersucht wurde dabei, welche Einflussfaktoren für ein voraussichtliches Wachsen oder Schrumpfen der Beschäftigung maßgeblich sind und in welchen Branchen sich in den kommenden 15 bis 20 Jahren eher eine Zunahme oder eine Abnahme der Beschäftigung abzeichnet.
 - In der Studie „**Branchenspezifische Fachkräftesituation in Wien**“ (KMU Forschung Austria und L&R Social Research, 2023) wurden für die zehn größten Branchen Wiens kompakte Porträts zur gegenwärtigen Fachkräftesituation erstellt. Die Porträts gehen detailliert auf die unterschiedlichen Herausforderungen in den verschiedenen Bereichen der Wirtschaft ein, deren Fachkräftebedarfssituation jeweils sehr heterogen ausgeprägt ist. Die Porträts enthalten jeweils auch SWOT-Analysen zur branchenspezifischen

Fachkräftesituation und eine Einschätzung zur Anfälligkeit der Branche für einen etwaigen Fachkräftemangel.

4. Detailanalysen zur Fachkräftesituation in Wien

Auf Detailebene sind qualifizierte Einschätzungen zur Fachkräftesituation durch die Kombination von jeweils geeigneten qualitativen und quantitativen Methoden sinnvoll und möglich.

Für bestimmte Branchen oder Berufsbereiche, in denen sich ein erhöhter Fachkräftebedarf abzeichnet, sind ergänzende Analysen bzw. Schwerpunktstudien sinnvoll, um diese Bedarfe besser beurteilen zu können. Es gibt dafür keine generelle Lösung oder ein uniformes Modell, aber auf dieser Detailebene ist es möglich, geeignete Methoden zu entwickeln bzw. zu kombinieren um das volle Potenzial der für den jeweiligen Bereich verfügbaren Datenquellen auszuschöpfen. Auf diese Weise können spezifische Ursachen und Schwierigkeiten identifiziert werden und es ist möglich, zu einer quantitativen Einschätzung der benötigten Fachkräfte zu gelangen. Wichtige Anwendungsbeispiele stellen Projekte und Programme der Stadt Wien im Zusammenhang mit der Energie- und Wärmewende dar, deren Erfolge u.a. auch davon abhängen, ob die jeweiligen Maßnahmen aus der Sicht des Arbeitsmarktes bewerkstelligt werden können.

Aktivitäten der Arbeitsgruppe:

- Die Studie „**Photovoltaik-Wirtschaft und Wiener Arbeitsmarkt**“ (IHS, 2022) behandelt die Herausforderungen und Chancen, die sich im Rahmen der Wiener Sonnenstrom-Offensive für die Wirtschaft und den Wiener Arbeitsmarkt ergeben. Für die Errichtung von PV-Anlagen stehen qualifizierte Elektriker*innen (und verwandte Berufe) im Mittelpunkt und die Lehrausbildung ist die zentrale Ausbildungsschiene für die PV-Wirtschaft. Darüber hinaus sind für die Planung auch hoch qualifizierte Beschäftigte (mit HTL-, FH- und Uni-Abschlüssen) und für die Montage auch Beschäftigte mit niedrigem formalen Ausbildungsniveau von Bedeutung. Im Rahmen der Studie wird der Mangel an Elektriker*innen und der ausführenden Unternehmen in Wien hervorgehoben. Das IHS betont, dass die PV-relevanten Arbeitskräfte über den aktuellen Zeitrahmen der Sonnenstrom-Offensive (2030) gefragt bleiben werden. Selbst wenn sich die Umsetzung des PV-Ausbaus (aufgrund welcher Gründe auch immer) verzögern sollte, erscheint es laut IHS lohnend, in die Förderung relevanter Grundausbildungen zu investieren.

- Im Rahmen der „**Arbeitsmarktstudie zur Dekarbonisierung des Gebäudebestands in Wien**“ (Schöberl & Pöll GmbH, 2023) erfolgte eine Einschätzung des Arbeitsaufwands pro Beruf für die Umrüstung von Heizsystemen und die Sanierung von Gebäuden. Die Studie streicht die zentrale Rolle der Installateur*innen bei den Umrüstungen von Heizsystemen hervor: Unabhängig vom Umrüstungstyp (Fernwärme, Wärmepumpe, Biomasse) werden die Arbeiten zu einem überwiegenden Anteil von Installateur*innen getätigt (etwas über 80%). Zu einem geringeren Teil sind Elektriker*innen (ca. 10%) und Planer*innen (ca. 8%) beteiligt. Bei der thermischen Sanierung entsteht der höchste Arbeitsaufwand für die Gewerke Fassadenbau und Fensterbau. Dementsprechend werden die größten Anteile der Sanierungsarbeiten von Hochbauer*innen und Maler*innen (für den Fassadenbau) sowie von angelernten Arbeiter*innen (für den Fensterbau) erledigt. Allgemein ist eines der zentralen Ergebnisse der Studie, dass fast die Hälfte des Arbeitsaufwands (ca. 45%) bei Heizungsumstellungen und thermischen Sanierungen von angelernten Arbeiter*innen und Hilfsarbeiter*innen getätigt wird und nur etwas mehr als die Hälfte des Arbeitsaufwands von Personen mit Lehrabschluss oder höherem Abschluss.

5. Langfristiger Prozess zur Verbesserung von Fachkräftebedarfsprognosen

Die Verbesserung der Einschätzung von Bedarfslagen ist als längerfristiger Prozess zu sehen, der sowohl auf die Verbesserung der Datenlage, als auch auf die Nutzung vorhandener Daten für ergänzende Analysen abzielt.

Um ein umfassendes und regionales Bild über den aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarf zu erhalten, ist derzeit keine „einfache“ oder „schnelle“ Lösung absehbar. Vielmehr sind Verbesserungen des Erkenntnisstandes über bestehende Fachkräftebedarfe als längerfristiger Prozess zu sehen. Es gibt hierzu eine Vielfalt an Ansatzpunkten und Möglichkeiten, die auf Basis von bereits vorhandenen Daten und auf regionaler Ebene durchführbar sind. Dennoch ist die Verbesserung der bestehenden Datenlage eine *conditio sine qua non*, um das Ziel eines umfassenden, nachhaltigen und anwendungsorientierten Fachkräftemonitorings auf regionaler Ebene zu erreichen und zukünftige Bedarfe besser prognostizieren zu können.

In der **Studie „Herausforderungen und Potenziale bei der Erhebung des Fachkräftebedarfs in Wien“** werden folgende Möglichkeiten zur Verbesserung der Beurteilung eines regionalen Fachkräftebedarfs angeführt (vgl. WIAB, 2022: 79ff.)

- Verbesserung der Datenlage (Berufe, Arbeitszeit, Regionalität von offenen Stellen, Einbeziehung von Kompetenzen)

- Einordnung der (quantitativen) Ergebnisse durch qualitative Methoden
- Einordnung bestehender (nationaler) Prognosen auf regionaler Ebene
- Case Studies für Berufsbereiche mit erhöhtem Fachkräftebedarf
- Definition einer Arbeitsmarktregion für Wien (und Umgebung)
- Studie zu Stillen Arbeitsmarktreserven

Statistik Austria gibt im Abschlussbericht des Bundesprojekts **„Entwicklung eines Fachkräftebedarfsscreenings für Österreich“** folgende Empfehlungen auf Grundlage von bereits vorhandenen Daten und Erhebungen ab (vgl. Statistik Austria, 2023: 32ff.):

- Modellbasierte Analyse aus unterschiedlichen Indikatoren („IHS-Modell“)
- Spezifisch angepasste Lösungen für bestimmte Berufe oder Kompetenzen

Für die Zukunft empfiehlt Statistik Austria folgende Maßnahmen (vgl. Statistik Austria, 2023: 42ff.):

- Berufsregister für Österreich
- Verknüpfung von Berufsinformationen mit (kritischen) Kompetenzen
- Bessere Daten für die Nachfrage durch gesetzliche Verpflichtung für die Offene-Stellen-Erhebung und Ergänzung von AMS-Daten mit Daten der Offene-Stellen-Erhebung
- Monitoring der Abschlussraten von Ausbildung, sowie Übergänge in Folgeausbildungen und Berufe
- Monitoring von Arbeitsbedingung als Erklärung für Fachkräftemangel
- Webscraping von Online-Stellenanzeigen weiter testen und ausbauen

Die entscheidendsten Schritte um die Datensituation in Österreich zu verbessern sind der Aufbau eines Berufsregisters inkl. Arbeitszeitausmaß sowie die Herstellung von Repräsentativität und regionaler Differenzierbarkeit von Daten zur Fachkräftenachfrage. Die AG Bedarfsprognosen teilt diesbezüglich die Ansicht, dass solche Maßnahmen jedoch nicht sinnvoll auf regionaler Ebene erreicht werden können, allein schon wegen der dafür erforderlichen gesetzlichen statistischen Meldepflichten im Kompetenzbereich des Bundes. Diesbezügliche Empfehlungen finden sich abgesehen vom Endbericht des Bundesprojektes **„Entwicklung eines Fachkräftebedarfsscreenings für Österreich“** von Statistik Austria (Statistik Austria 2023, S. 42ff.) auch im Bericht des Rechnungshofes **„Bestandsaufnahme Fachkräftemangel“** (Rechnungshof Österreich, 2024, S. 26ff.).

Aktivitäten der Arbeitsgruppe:

- Die AG Bedarfsprognosen hat sich als Vorgehensweise darauf verständigt, zunächst vorhandenes und erworbenes Wissen zum Thema Fachkräftebedarf zu

bündeln und für die Öffentlichkeit als auch die am Prozess beteiligten Akteur*innen und Verantwortungsträger*innen verfügbar zu machen. Einerseits sollen Doppelgleisigkeiten bei Forschungsaufträgen verhindert werden und andererseits die Voraussetzungen für die zukünftige Etablierung des Fachkräftezentrums als Wissenszentrum bzw. Wissensdrehscheibe geschaffen werden. Vorhandenes **Know-how über die bestehende Forschungslandschaft zum Fachkräftebedarf** wurde hierfür gesammelt und in Form von „**Portraits über Studien zur Fachkräfteerhebung**“ festgehalten. Diese Studienporträts sind als Wissensressource auf der Webseite des Fachkräftezentrums abrufbar: <https://www.waff.at/fachkraeftezentrum/studien-analysen/>.

- Als weiteren Schritt wurden **ergänzende Studien und Analysen** mit unterschiedlichen Fokussierungen auf spezifische Bereiche als sinnvoll erachtet, um den Erkenntnisstand zur Fachkräftebedarfslage zu verbessern (siehe Anhang 1 - Studienübersicht).
- Abgesehen davon wurden **alternative Methoden und Schätzmodelle** geprüft:
 - Im November 2022 wurden im Rahmen eines AG-Treffens **modellbasierte Schätzungen für das Monitoring des aktuellen Fachkräftebedarfs** diskutiert. Anlass dafür war, dass für die Schätzung des Fachkräftebedarfs („IHS-Modell“) beim Bundesprojekt „Entwicklung eines Fachkräftebedarfsscreenings für Österreich“ auf Daten zurückgegriffen wurde, die erst mit deutlicher Zeitverzögerung verfügbar sind. Zudem enthält die Analyse keine regionale Gliederung und berücksichtigt keine saisonalen Schwankungen. Als Alternativen wurden mögliche Schätzmodelle überlegt, die auf kurzfristig verfügbaren Registerdaten und Auswertungen von Online-Stellenanzeigen basieren.
 - In einem weiteren AG-Treffen im Jänner 2023 wurde „**Jobfeed**“ zur **Erfassung der Online-Stellenanzeigen und als Möglichkeit zur Verbesserung der Erhebung der Arbeitskräftenachfrage** analysiert und diskutiert. Jobfeed besitzt den Vorteil eines hohen Abdeckungsgrades des österreichischen Online-Stellenmarktes und hat flexible, transparente Abfragemöglichkeiten. Es gibt dabei allerdings viele Caveats in methodischer Hinsicht (ein Inserat ist nicht gleich eine Stelle) aber auch interpretativ. So ist der Online-Inserate-Markt nicht mit der gesamten Arbeitsmarktnachfrage gleichzusetzen und ein hohes Inserateaufkommen muss nicht mit einer hohen Nachfrage korrelieren.

- Eine der Empfehlungen im Endbericht des Bundesprojekts „Entwicklung eines Fachkräftebedarfsscreenings für Österreich“ ist das **Monitoring von Bildungsabschlüssen bzw. von Übergängen in Folgeausbildungen und Berufen**. Die AG Bedarfsprognosen hat sich daher mit der Datenquelle des bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitorings (BibEr) auseinandergesetzt, die für solche Fragestellungen zur Verfügung steht. Es wurde daher Ende 2024 seitens der AG Bedarfsprognosen als sinnvoll erachtet, Sonderauswertungen des bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitorings (BibEr) von Statistik Austria zu Ausbildungen zu beauftragen, die besondere Relevanz für die Schwerpunkte des Fachkräftezentrums besitzen. Konkret sollen Erwerbsverläufe von Absolvent*innen der Humanmedizin, der diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege, der Kindergartenpädagogik und der Lehre Elektrotechnik analysiert werden.

Schlussfolgerungen

Aus den fünf Hauptaussagen ergeben sich folgende Schlussfolgerungen für die operative Vorgehensweise des Fachkräftezentrums:

- **Die Identifizierung von Handlungsbedarfen zur Fachkräftesicherung kann nicht automatisiert auf Basis des vorhandenen Datenmaterials erfolgen.**

Die Entscheidung darüber, in welchen Berufsfeldern Maßnahmen zur Behebung eines möglichen Fachkräftemangels geplant oder implementiert werden sollten, kann nicht automatisiert bzw. autonom auf Basis von vorhandenen Daten und Indikatoren getroffen werden. Einerseits gibt es schwerwiegende Datenlimitationen sowohl auf der Arbeitsangebotsseite als auch auf der Arbeitsnachfrageseite. Andererseits müssen die jeweiligen Auslöser und Ursachen evaluiert werden, um auf einen etwaigen Handlungsbedarf schließen zu können. Dies betrifft neben dem Erkennen von Handlungsbedarfen auch deren regelmäßige Aktualisierung und Validierung.

- **Quantitative Einschätzungen von Bedarfslagen sind auf der Detailebene unter Verwendung von spezifisch geeigneten Methoden möglich.**

Für spezifische Branchen oder Berufe, in denen sich ein erhöhter Fachkräftebedarf abzeichnet, gibt es eine Vielzahl an Möglichkeiten und Herangehensweisen, um die jeweiligen Bedarfe besser beurteilen zu können. Durch die Fokussierung auf die Detailebenen können eigens angepasste Lösungen gefunden werden, die qualitative und quantitative Methoden kombinieren. Dadurch ist es möglich, das volle Potenzial der vorhandenen und möglichen Datenquellen für diesen Bereich auszuschöpfen.

- **Schwerpunktsetzungen des Fachkräftezentrums können durch die kontinuierliche Vertiefung des Erkenntnisstandes der jeweiligen Bedarfslagen geschärft werden.**

Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Erhebung des Fachkräftebedarfs und die Beauftragung von ergänzenden Studien und Analysen in Kombination mit den empirischen Daten helfen dabei, den Erkenntnisstand über bestehende Fachkräftebedarfe zu verbessern. Die derzeit zur Verfügung stehenden (limitierten) Daten können dadurch besser eingeordnet und interpretiert werden und potenzielle Auslöser und Gründe für einen Fachkräftebedarf evaluiert werden. Ziel ist es auf Basis der Ergebnisse möglichst zielgerichtete wirtschafts-, sozial- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen umzusetzen. Wichtig zu erwähnen ist, dass die Änderungen von bestimmten Rahmenbedingungen zu einer schlagartigen Änderung der Schwerpunktsetzungen führen können. Beispielsweise könnte der Einsatz

von künstlicher Intelligenz die technischen Rahmenbedingungen derart verändern, dass es zu großen Umbrüchen in der Berufswelt und damit von Fachkräftebedarflagen kommt.

Handlungsoptionen

Was den weiteren Ausblick betrifft, können die aktuellen Handlungsoptionen folgendermaßen umrissen werden:

- **Der Erkenntnisstand über die Fachkräftesituation auf regionaler Ebene kann durch die Kombination der verfügbaren empirischen Daten mit ergänzenden Studien und Analysen auf Detailebene erheblich verbessert werden. Diese aktuell gewählte Vorgehensweise ist „State of the Art“, um politische Entscheidungsprozesse zu unterstützen und zielgerichtete wirtschafts-, sozial- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Fachkräftesicherung umzusetzen.**

Um ein aussagekräftiges Bild der Fachkräftesituation zu erhalten wird sowohl die Fokussierung auf bestimmte Detailbereiche benötigt als auch die Gesamtsicht. Aufgrund der erheblichen Datenlimitationen lässt sich der Fachkräftebedarf für Wien jedoch nur unzureichend erfassen. Um dennoch die regionale Fachkräftesituation in unterschiedlichen Bereichen einschätzen zu können, haben sich ergänzende Studien und Analysen als zielführend erwiesen, die auf Kombinationen aus quantitativen und qualitativen Methoden zurückgreifen. Auf diese Weise können potenzielle Anzeichen und Ursachen für einen Fachkräftebedarf ermittelt werden sowie auf dessen Ausmaß geschlossen werden.

- **Entscheidende Schritte zur Verbesserung der Datensituation liegen im Kompetenzbereich des Bundes und können nicht sinnvoll auf regionaler Ebene umgesetzt werden.**

Das im Auftrag des BMAW durchgeführte Projekt zur Entwicklung eines Fachkräftebedarfscreenings von Statistik Austria und IHS hat gezeigt, dass aufgrund der Datenlimitationen nur sehr eingeschränkte Analysen zur Fachkräftesituation durchgeführt werden können. Weiters können den Ergebnissen des Projekts zufolge auch durch die Anwendung von innovativen methodischen Ansätzen keine wesentlichen Verbesserungen der bestehenden Datenlage erwartet werden. Die entscheidenden Schritte zur Verbesserung der Datenlage sind der Aufbau eines Berufsregisters mit Informationen zum Arbeitszeitausmaß sowie die Herstellung von repräsentativen und regionalen Daten zur Fachkräftenachfrage. Diesbezügliche Maßnahmen liegen nicht im Kompetenzbereich der Länder, weshalb hier der Bund gefordert ist, die dafür erforderlichen Maßnahmen zu setzen.

Literaturverweise

- AG Bedarfsprognosen des Fachkräftezentrums Wien (2023): Portraits über Studien zur Fachkräftebedarfserhebung. <https://www.waff.at/fachkraeftezentrum/wp-content/uploads/sites/2/2023/09/waff-ag1-fachkraeftebedarfprognose-studienportraits.pdf>
- Forba (2022): Die Zukunft der Erwerbsarbeit in Wien – Trendanalysen auf Branchenebene bis 2040. <https://www.digital.wienbibliothek.at/wbrup/download/pdf/4601098?originalFilename=true>
- IHS (2022): Photovoltaik-Wirtschaft und Wiener Arbeitsmarkt. <https://www.wien.gv.at/wirtschaft/standort/pdf/endbericht-photovoltaik-wirtschaft.pdf>
- IHS (2023): Analyse des Fachkräftebedarfs in Österreich anhand ökonomischer Knappheitsindikatoren. https://www.statistik.at/fileadmin/pages/256/Fachkraeftebedarf_OEsterreich_IHS_2023.pdf
- KMU-Forschung Austria und L&R (2023): Branchenspezifische Fachkräftesituation in Wien. <https://www.waff.at/fachkraeftezentrum/studien-analysen/>
- OGM (2022): Arbeitskräftebedarf Wien (Dienstgeberbefragung). <https://www.wien.gv.at/wirtschaft/standort/pdf/arbeitskraeftebedarf-unternehmensbefragung.pdf>
- Rechnungshof Österreich (2024): Bestandsaufnahme Fachkräftemangel. https://www.rechnungshof.gv.at/rh/home/home/2024_12_Fachkraeftemangel.pdf
- Schöberl & Pöll GmbH (2023): Arbeitsmarktstudie zur Dekarbonisierung des Gebäudebestands in Wien. <https://www.digital.wienbibliothek.at/wbrup/download/pdf/4596515?originalFilename=true>
- Statistik Austria (2023): Entwicklung eines Fachkräftebedarfsscreenings für Österreich. Endbericht 2023. https://www.statistik.at/fileadmin/pages/256/Fachkraeftebedarfsscreening_Endbericht_2023.pdf
- waff (2023): Fachkräftereport für die Stadt Wien 2023. <https://www.waff.at/reports/fachkraeftereport-2023/files/fachkraeftereport.pdf>
- WIAB (2022): Herausforderungen und Potenziale bei der Erhebung des Fachkräftebedarfs in Wien. <https://www.digital.wienbibliothek.at/wbrup/download/pdf/4524874?originalFilename=true>
- wiiw (2022): Bevölkerungs- und Wirtschaftsentwicklung in den mittel- und osteuropäischen Ländern (MOEL). <https://www.digital.wienbibliothek.at/wbrup/download/pdf/4107689?originalFilename=true>

Anhang

Studienübersicht – Fachkräftebedarf Wien 2022/2023

Titel	Auftragnehmer*in	Download
Herausforderungen und Potenziale bei der Erhebung des Fachkräftebedarfs in Wien	WIAB, 2022	https://www.digital.wienbibliothek.at/wbrup/download/pdf/4524874?originalFilename=true
Arbeitskräftebedarf Wien (Dienstgeberbefragung)	OGM, 2022	https://www.wien.gv.at/wirtschaft/standort/pdf/arbeitskraeftebedarf-unternehmensbefragung.pdf
Bevölkerungs- und Wirtschaftsentwicklung in den mittel- und osteuropäischen Ländern	wiiw, 2022	https://www.digital.wienbibliothek.at/wbrup/download/pdf/4107689?originalFilename=true
Photovoltaik-Wirtschaft und Wiener Arbeitsmarkt	IHS, 2022	https://www.wien.gv.at/wirtschaft/standort/pdf/endbericht-photovoltaik-wirtschaft.pdf
Arbeitsmarktstudie zur Dekarbonisierung des Gebäudebestands in Wien	Schöberl & Pöll, 2023	https://www.digital.wienbibliothek.at/wbrup/download/pdf/4596515?originalFilename=true
Die Zukunft der Erwerbsarbeit in Wien – Trendanalysen auf Branchenebene bis 2040	FORBA, 2023	https://www.digital.wienbibliothek.at/wbrup/download/pdf/4601098?originalFilename=true
Branchenspezifische Fachkräftesituation in Wien	KMU u. L&R, 2023	https://www.waff.at/fachkraeftezentrum/studien-analysen/
Portraits über Studien zur Fachkräftebedarfserhebung	„Eigenprodukt“ AG 1, 2023	https://www.waff.at/fachkraeftezentrum/wp-content/uploads/sites/2/2023/09/waff-ag1-fachkraeftebedarfsprognose-studienportraits.pdf