



Arbeitsmarktservice  
Österreich

## **Zum Fachkräftemangel in Österreich**

**Ergebnisse der Befragung im Rahmen des  
AMS Großbetriebs-Monitorings 2013/14**

Reinhold Gaubitsch

Wien, August 2015

## Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:  
Arbeitsmarktservice Österreich  
Bundesgeschäftsstelle  
ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation  
Reinhold Gaubitsch  
1200 Wien, Treustraße 35-43  
Tel: (+43 1) 331 78-0

Datenauswertungen:  
Michael Luger  
info@luger-it.at

Lektorat und Redaktion:  
Irene Popenberger  
info@popenberger.at

ISBN 978-3-85495-625-8

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Vorbemerkungen</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Methodische Anmerkungen</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Angegebener Fachkräftemangel</b>	<b>7</b>
<b>4</b>	<b>Mangelberufe</b>	<b>29</b>
<b>5</b>	<b>Gründe für Fachkräftemangel</b>	<b>34</b>
<b>6</b>	<b>Behebungsvorschläge für Fachkräftemangel</b>	<b>59</b>
<b>7</b>	<b>Nachbemerkung</b>	<b>86</b>
	<b>Anhang</b>	<b>88</b>
<b>A</b>	<b>Fragebogen</b>	<b>88</b>
<b>B</b>	<b>Abbildungs- und Tabellenverzeichnis</b>	<b>96</b>

# 1 Vorbemerkungen

Die vorliegende Auswertung stellt die Ergebnisse der Sonderbefragung „Fachkräftemangel“ dar, die im Rahmen der AMS-Betriebsbefragung 2013/14 („Großbetriebs-Monitoring“) durchgeführt wurde. Im Rahmen dieses Projekts erhielten alle österreichischen Betriebe mit 20 und mehr MitarbeiterInnen (22.298 Unternehmen gemäß Daten des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger) im Zeitraum Oktober 2013 bis Februar 2014 einen Fragebogen mit der Bitte um Teilnahme an der Befragung. Alle Betriebe, die auf das erste Schreiben nicht geantwortet hatten, wurden im Zeitraum Jänner bis März 2014 erneut angeschrieben. Insgesamt beteiligten sich 8.913 Betriebe an der Erhebung; dies entspricht unter Berücksichtigung von Insolvenzen und nicht zustellbaren Fragebögen einem Rücklauf von über 41%. Obwohl sich der Zeitraum der Befragung bis in den März 2014 erstreckt, wird die Befragung in diesem Dokument der Einfachheit halber als „Befragung 2013“ geführt.

Die Fragestellungen der Sonderbefragung „Fachkräftemangel“ bezogen sich auf

- das Vorhandensein unbesetzbarer qualifizierter Stellen im Betrieb,
- davon betroffene Berufe und Qualifikationen,
- Gründe für den Fachkräftemangel sowie
- Behebungsvorschläge.

Die Daten wurden nach Betriebsgröße, Branche (mittels qualifikationsorientiertem Klassifikationssystem sowie – heuer erstmals – NACE Levels 1 und 2) und Bundesland ausgewertet. Nachdem dieselben Fragestellungen bereits 2011 Teil der Befragung waren, wird darüber hinaus auch ein Vergleich zwischen den Ergebnissen angestellt.

## 2 Methodische Anmerkungen

### Variablen

Die Angaben zum Bestehen eines Fachkräftemangels (ja/nein) sowie zu Bundesland und Betriebsgröße wurden direkt aus den Fragebögen übernommen. Die Variable „Branche“ wurde mittels einer qualifikationsorientierten Branchensystematik (Details siehe unten) kodiert bzw. fallweise von den Betrieben selbst nach dieser Systematik angegeben. Zusätzlich sind hier zwecks internationaler Vergleichbarkeit der Daten auch Auswertungen nach NACE enthalten. Die Angaben zu NACE stammen aus den Daten des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger. Die Angaben zu den Berufen wurden aus der Betriebsbefragung 2013 (Fragebogenabschnitt zu Fachkräftemangel) übernommen und nach der BIS-Berufssystematik kodiert.

Die Variablen „Gründe“ und „Behebungsvorschläge“ wurden über Auswahlfelder abgefragt (Mehrfachnennungen waren zulässig). Die Antworten auf die darüber hinaus gestellten offenen Fragen („Sonstige Gründe“ bzw. „Andere Maßnahmen“) wurden im Zuge der Auswertung nachkodiert. Das Ergebnis dieser Nachkodierung ist in Tabelle 3 „Gründe Nachkodierung“ auf Seite 54 bzw. Tabelle 6 „Behebungsvorschläge Nachkodierung“ auf Seite 83 dargestellt. Eine Aufstellung der Antworten auf geschlossene und offene Fragestellungen findet sich in Tabelle 4 „Gründe Antwortvorgaben plus Nachkodierung“ auf Seite 55

bzw. Tabelle 7 „Behebungsvorschläge Antwortvorgaben plus Nachkodierung“ auf Seite 84. Beim Vergleich der zahlenmäßigen Nennungen von Gründen und Behebungsvorschlägen ist zu berücksichtigen, dass die Auswahl vorgegebener Antwortmöglichkeiten mit weniger Aufwand verbunden ist als das Formulieren zusätzlicher Angaben. Die Auswertung folgt den Vorgaben der qualitativen Methode bei sukzessiver Kategoriebildung mit zunehmender Menge und Differenzierung des Datenmaterials.

Angaben zum Bundesland, zur Branche und zur Betriebsgröße stehen für alle 8.913 Betriebe zur Verfügung. Zur Festlegung der Betriebsgröße wurden die Angaben für Frauen und Männer bzw. für Vollzeit und Teilzeit addiert und nach Intervallen kategorisiert (siehe Fragebogen zum Großbetriebs-Monitoring im Anhang). Lehrlinge wurden nicht berücksichtigt. Fragebögen, die von Betrieben mit weniger als 20 MitarbeiterInnen ausgefüllt wurden (in der Zielgruppe der Befragung an sich nicht vorgesehen), sind zwar unterrepräsentiert, wurden jedoch belassen.

Aufgliederungsebenen mit weniger als 5 Betrieben werden in den Abbildungen nicht dargestellt. Aus diesem Grund ist etwa in Abbildung 8 auf Seite 13 die Branche „Land- und Forstwirtschaft“ nicht enthalten.

## **Branchensystematik**

Die hier verwendete qualifikationsorientierte Branchensystematik umfasst die folgenden 21 Branchen:

1. Land- und Forstwirtschaft
2. Bergbau, Wasser, Energieerzeugung, Entsorgung
3. Chemie, Kunststoffe, Pharma
4. Bau, Holz
5. Maschinenbau, Metall, Elektro, Elektronik
6. Druck, Papier, Verlagswesen
7. Leder, Mode, Textil
8. Lebensmittel
9. Glas, Keramik
10. Großhandel, Versandhandel
11. Einzelhandel, Instandhaltung und Reparatur
12. Banken, Versicherungen, Realitätenwesen
13. Verwaltung, Büro
14. Steuer, Recht
15. Datenverarbeitung
16. Medien, Werbung
17. Reinigung

18. Verkehr und Nachrichtenübermittlung
19. Fremdenverkehr, Beherbergungs- und Gaststättenwesen
20. Gesundheit, Soziales, Schulen, Kultur, Forschung, Sport, religiöse Einrichtungen
21. Persönliche und öffentliche Dienstleistungen

Nach dieser Systematik werden etwa Kfz-Werkstätten der Branche „Maschinenbau, Metall, Elektro, Elektronik“ zugeordnet und Gemeindeverwaltungen mit angegliederten Betrieben (Kindergärten, Entsorgungsbetriebe, etc.) der Branche „Verwaltung“.

## **Bereinigung**

Bestehen eines Fachkräftemangels: Wenn Betriebe angaben, mindestens eine Stelle nicht besetzen zu können, aber die Frage nach Fachkräftemangel weder bejahen noch verneinen, wurde zu „ja“ bereinigt.

Bereinigung der Gründe und Behebungsvorschläge: Wenn ein Betrieb die Auswahlfelder „Sonstige Gründe“ bzw. „Andere Maßnahmen“ nicht auswählte, im Rahmen der offenen Frage jedoch Text verfasste, wurden die Auswahlfelder im Zuge der Nachkodierung gewertet. Einzelne nachkodierte Gründe bzw. Behebungsvorschläge stimmten inhaltlich mit vorgegebenen Antwortoptionen überein. In solchen Fällen wurden die Antworten addiert.

## **Gesamtheit**

Prozentangaben zu Gründen und Behebungsvorschlägen beziehen sich auf die Gesamtheit aller Betriebe, die zumindest einen Grund bzw. Behebungsvorschlag angaben. D.h. es sind auch die Antworten jener Betriebe enthalten, die auf die Frage nach Fachkräftemangel nicht oder verneinend antworteten, obwohl dies fragetechnisch an sich nicht vorgesehen war.

Darüber hinaus sind in der Basis für die Prozentangaben auch „Sonstige Gründe“ bzw. „Andere Maßnahmen“ enthalten. Dies gilt auch für jene Auswertungen, in denen sie nicht angezeigt werden (z.B. Abbildung 36 auf Seite 35 oder Abbildung 44 auf Seite 41).

## **Cleveland Dotplots**

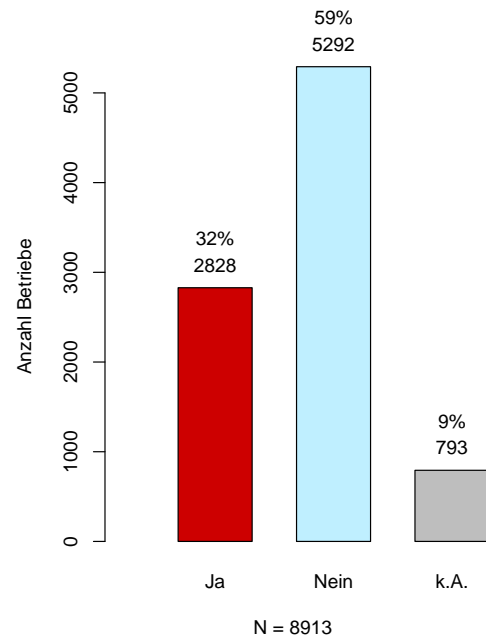
Bei einigen Auswertungen (z.B. Abbildung 38 auf Seite 38) wurde die Darstellungsweise der „Cleveland Dotplots“ verwendet, da die Illustration damit im Vergleich zu den gebräuchlicheren Balkendiagrammen an Klarheit gewinnt, wenn z.B. die Werte der x-Achse nicht mit 0 beginnen. Zugleich wird die Darstellung von Werten mehrerer Variablen auf relativ kleinem Raum ermöglicht.

## **Software**

Die Abbildungen und Tabellen wurden in R erstellt ([www.r-project.org](http://www.r-project.org)). Die Formatierung des Dokuments erfolgte in LaTeX ([www.latex-project.org](http://www.latex-project.org)).

### 3 Angegebener Fachkräftemangel

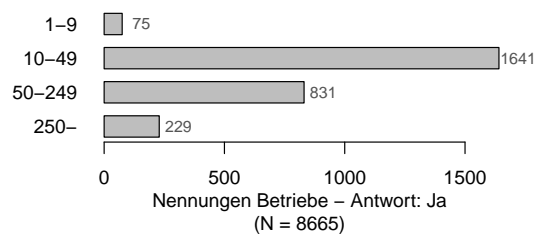
Abbildung 1: Fachkräftemangel gesamt



Quelle: AMS

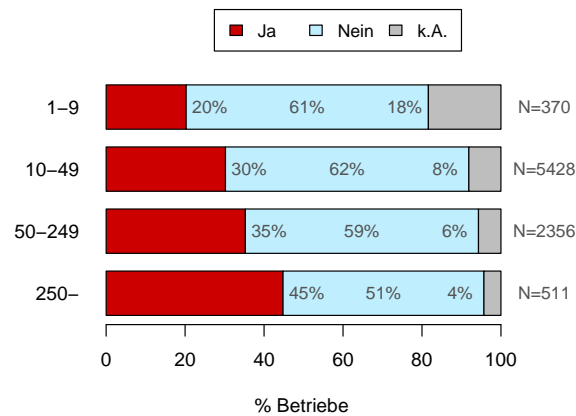
Abbildung 1 zeigt, dass 32% der antwortenden Betriebe 2013 die Frage nach dem Vorhandensein einer unbesetzten Stelle bejahten. 2011 lag der Wert bei 33%.

Abbildung 2: Fachkräftemangel nach Betriebsgröße, Nennungen



Quelle: AMS

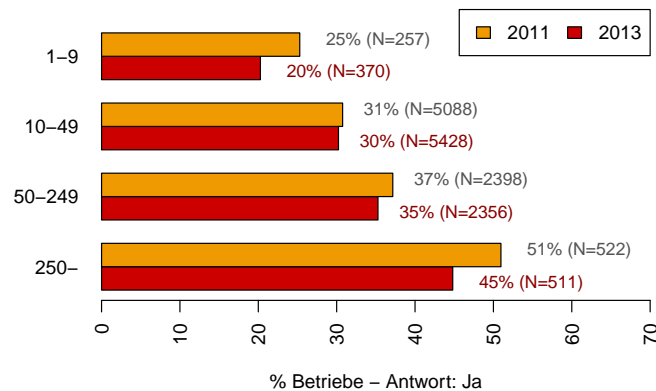
Abbildung 3: Fachkräftemangel nach Betriebsgröße



Quelle: AMS

In der Auswertung nach Betriebsgröße in [Abbildung 3](#) zeigt sich, dass der angegebene Fachkräftemangel mit zunehmender Betriebsgröße kontinuierlich ansteigt.

Abbildung 4: Fachkräftemangel nach Betriebsgröße, Vergleich mit 2011

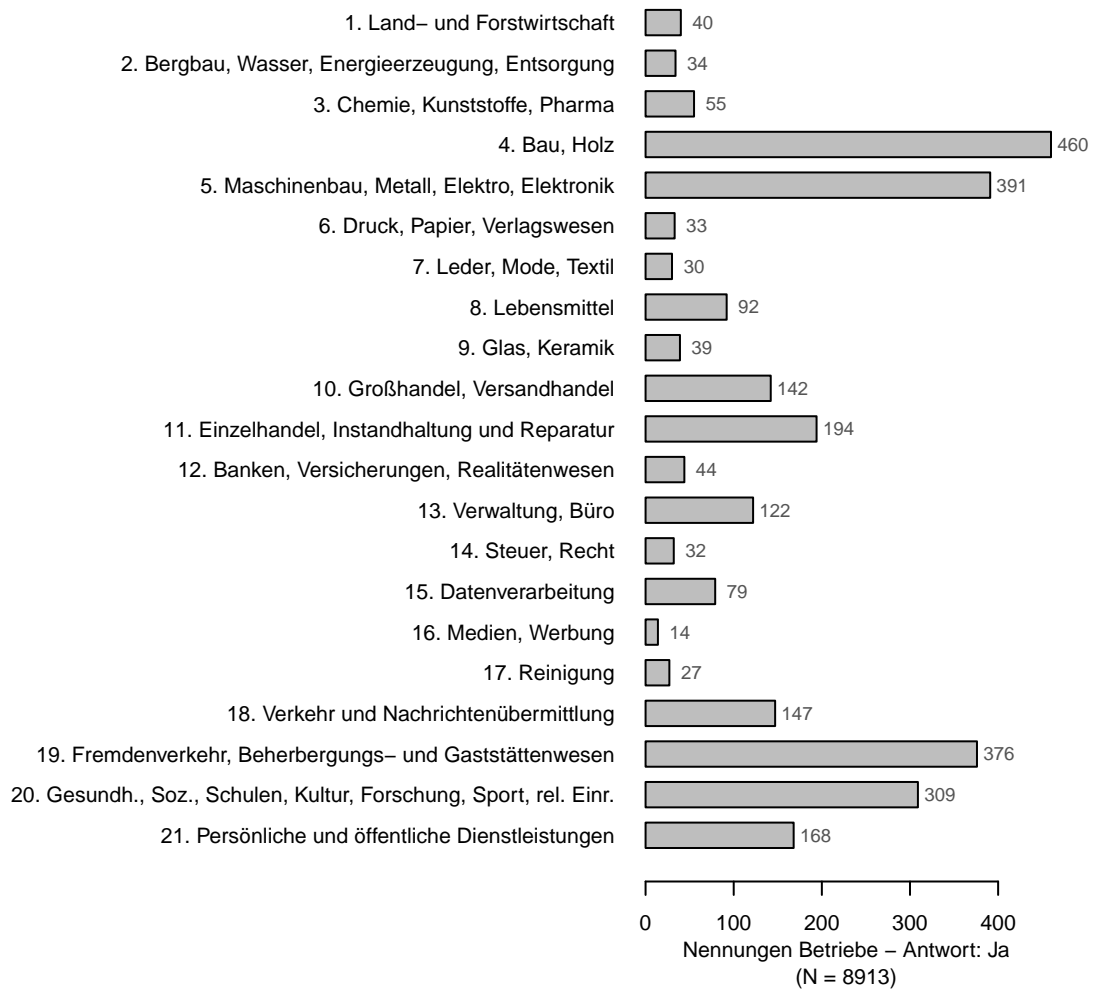


Quelle: AMS

Der Vergleich mit der Erhebung des Jahres 2011 ([Abbildung 4](#)) weist für die Größenklasse mit 1-9 MitarbeiterInnen eine Abnahme um 5 Prozentpunkte aus, in der Größenklasse ab 250 MitarbeiterInnen eine Abnahme um 6 Prozentpunkte.

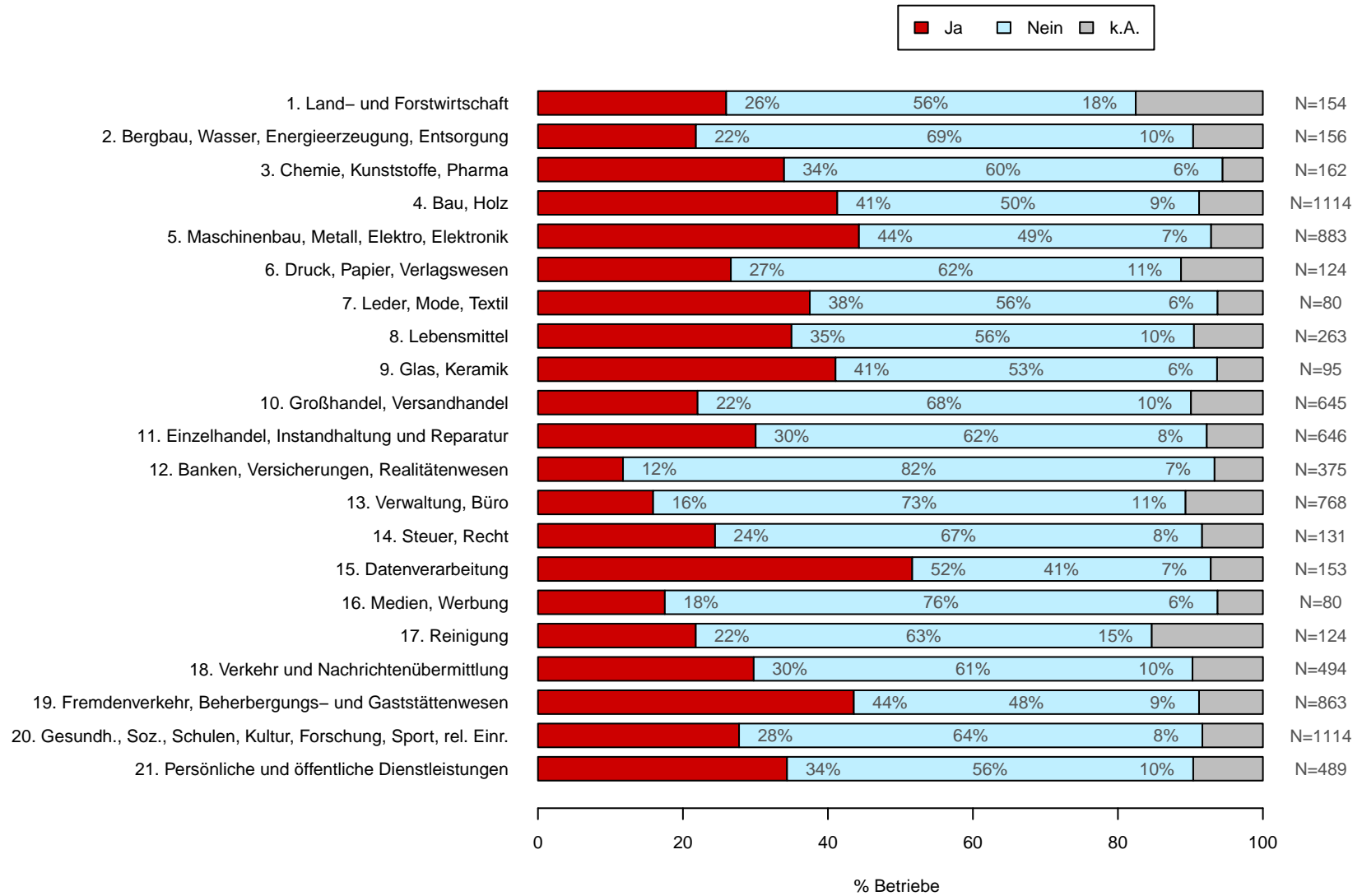


Abbildung 5: Fachkräftemangel nach Branche, Nennungen



Quelle: AMS

Abbildung 6: Fachkräftemangel nach Branche



10

Quelle: AMS

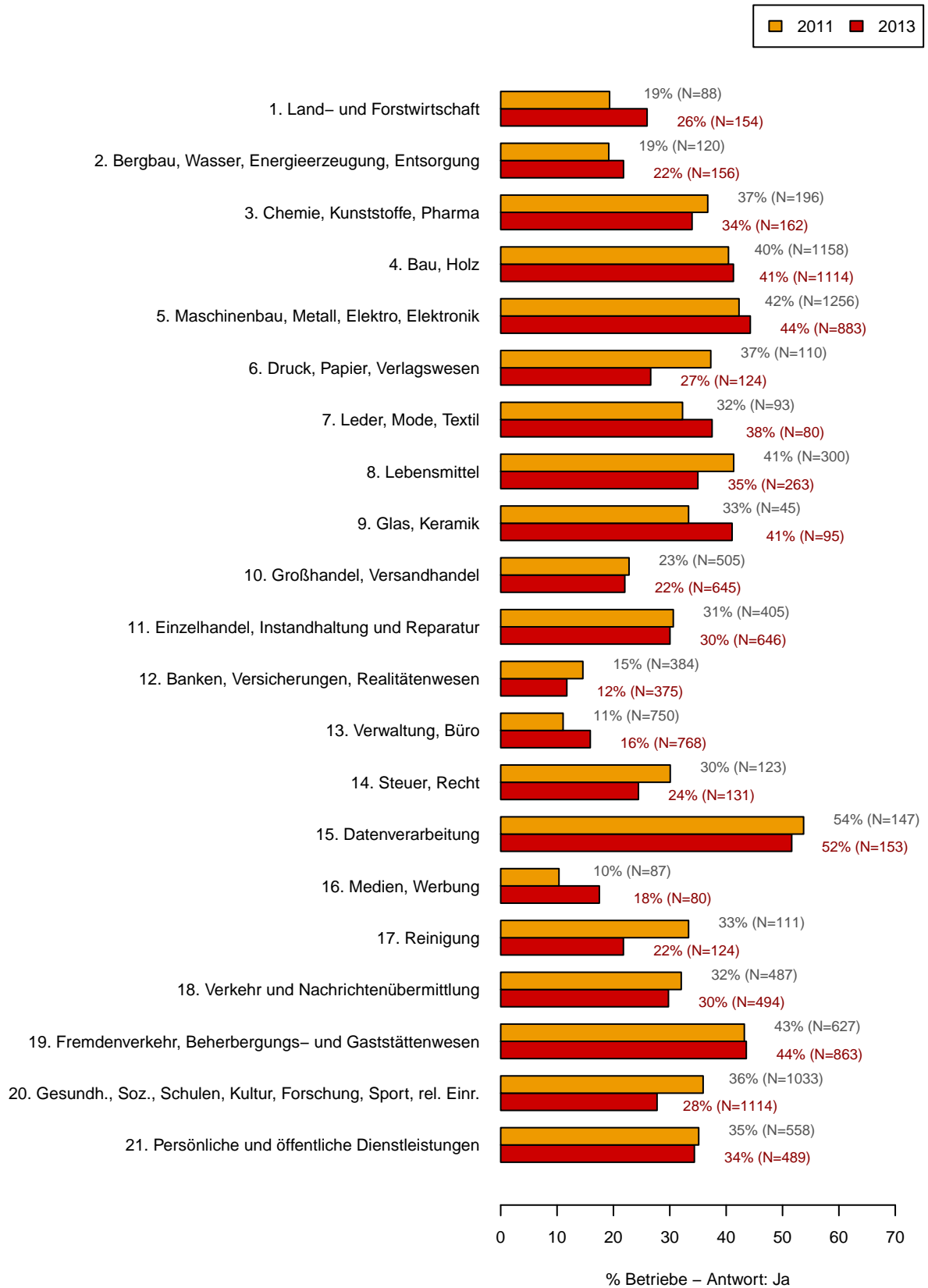
Die Auswertung nach Branchen in Abbildung 6 auf Seite 10 zeigt, dass „Datenverarbeitung“, „Fremdenverkehr, Beherbergungs- und Gaststättenwesen“, „Maschinenbau, Metall, Elektro, Elektronik“, „Glas, Keramik“ und „Bau, Holz“ mit Werten über 40% im Spitzenfeld der Branchen mit Fachkräftemangel liegen.

Der Vergleich zur Erhebung des Jahres 2011 in Abbildung 7 auf Seite 12 weist für die Branchen „Druck, Papier, Verlagswesen“, „Lebensmittel“, „Steuer, Recht“, „Reinigung“ und „Gesundheit, Soziales, Schulen, Forschung, Sport, religiöse Einrichtungen“ eine relativ deutliche Verbesserung aus. Eine merkliche Verschlechterung zeigt sich hingegen für die Branchen „Land- und Forstwirtschaft“, „Leder, Mode, Textil“, „Glas, Keramik“, „Verwaltung, Büro“ sowie „Medien, Werbung“.

In beiden Erhebungsjahren sind in erster Linie die Branchen „Datenverarbeitung“, „Maschinenbau, Metall, Elektro, Elektronik“, „Bau, Holz“ sowie „Fremdenverkehr, Beherbergungs- u. Gaststättenwesen“ betroffen.

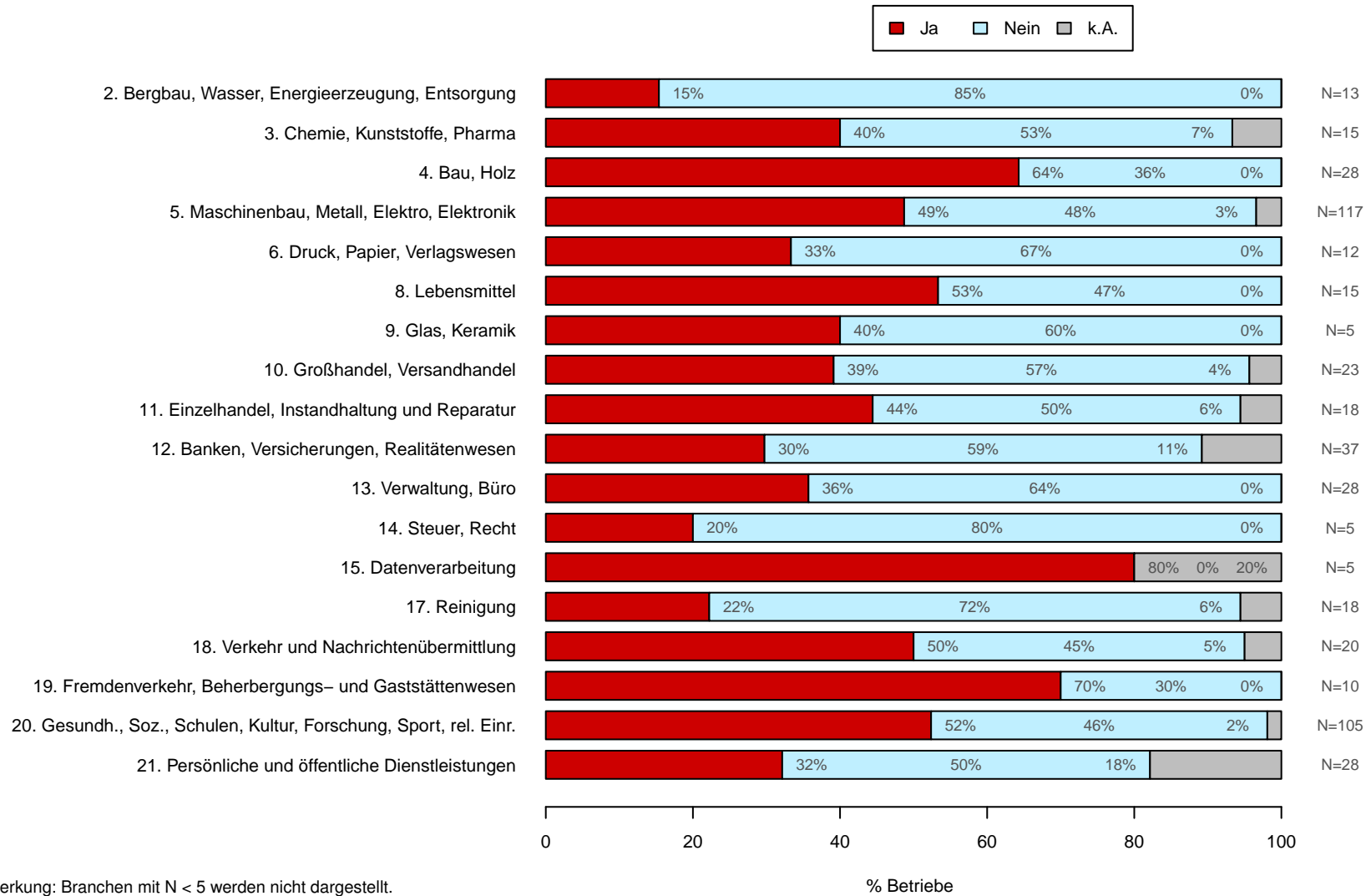
Für die Größenklasse ab 250 MitarbeiterInnen (Abbildung 8 auf Seite 13) ergibt sich eine ausgeprägte Mangelsituation in der Branche „Datenverarbeitung“ – noch vor den Branchen „Fremdenverkehr, Beherbergungs- und Gaststättenwesen“ und „Bau, Holz“.

Abbildung 7: Fachkräftemangel nach Branche, Vergleich mit 2011



Quelle: AMS

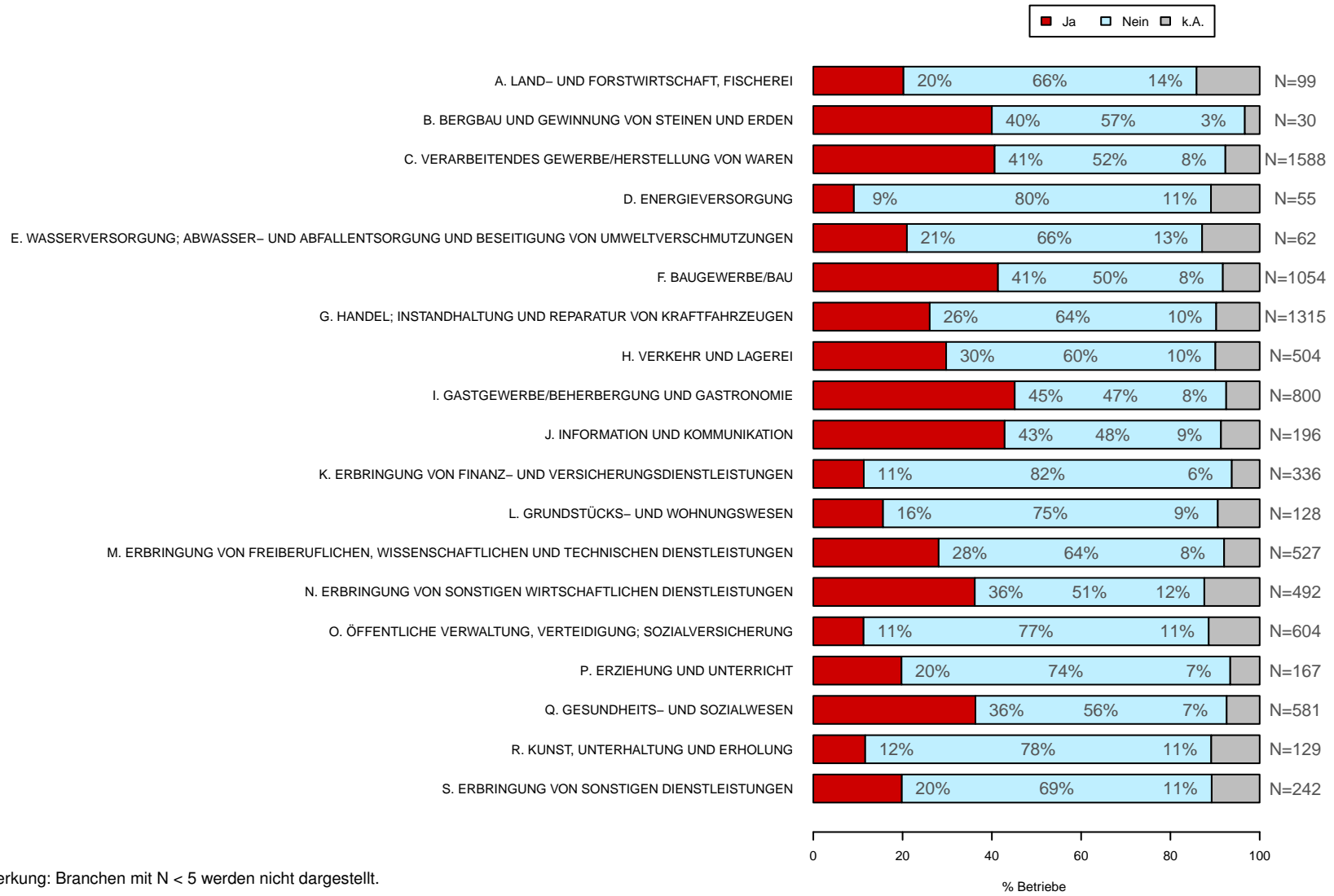
Abbildung 8: Fachkräftemangel nach Branche, Großbetriebe (250+)



Anmerkung: Branchen mit N < 5 werden nicht dargestellt.

Quelle: AMS

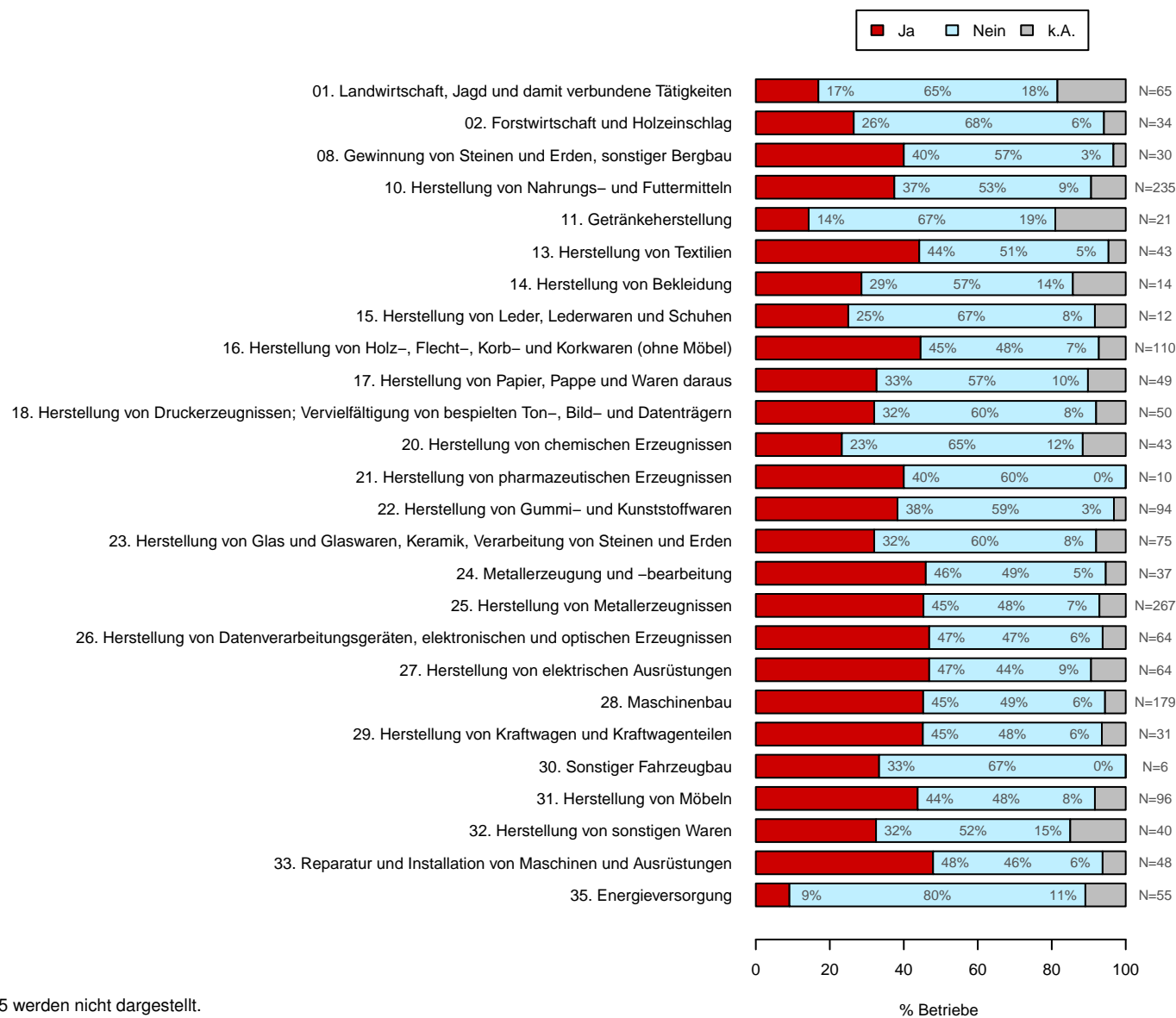
Abbildung 9: Fachkräftemangel nach NACE Level 1



Anmerkung: Branchen mit N < 5 werden nicht dargestellt.

Quelle: AMS

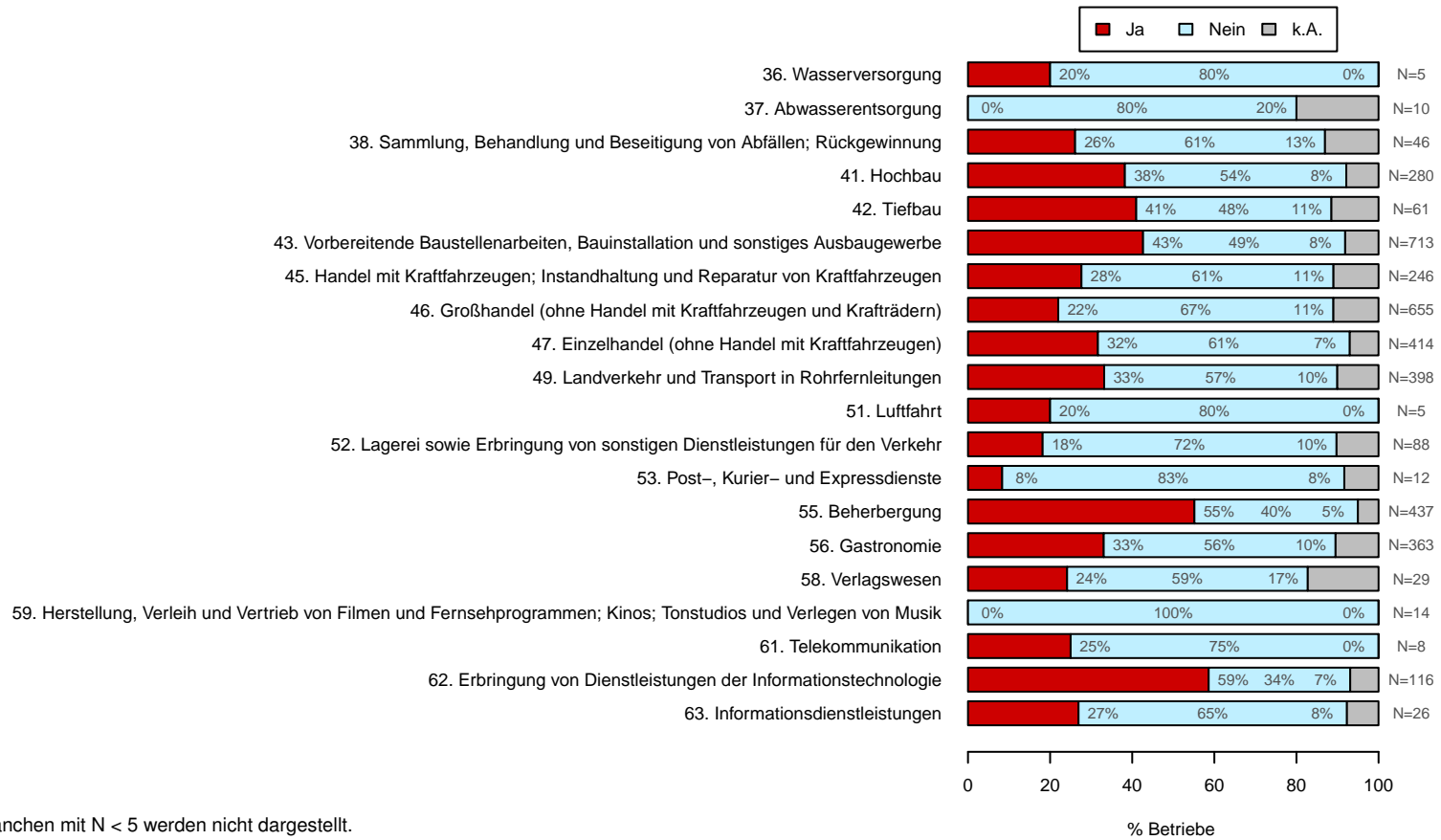
Abbildung 10: Fachkräftemangel nach NACE Level 2, 01–35



Anmerkung: Branchen mit N < 5 werden nicht dargestellt.

Quelle: AMS

Abbildung 11: Fachkräftemangel nach NACE Level 2, 36–63

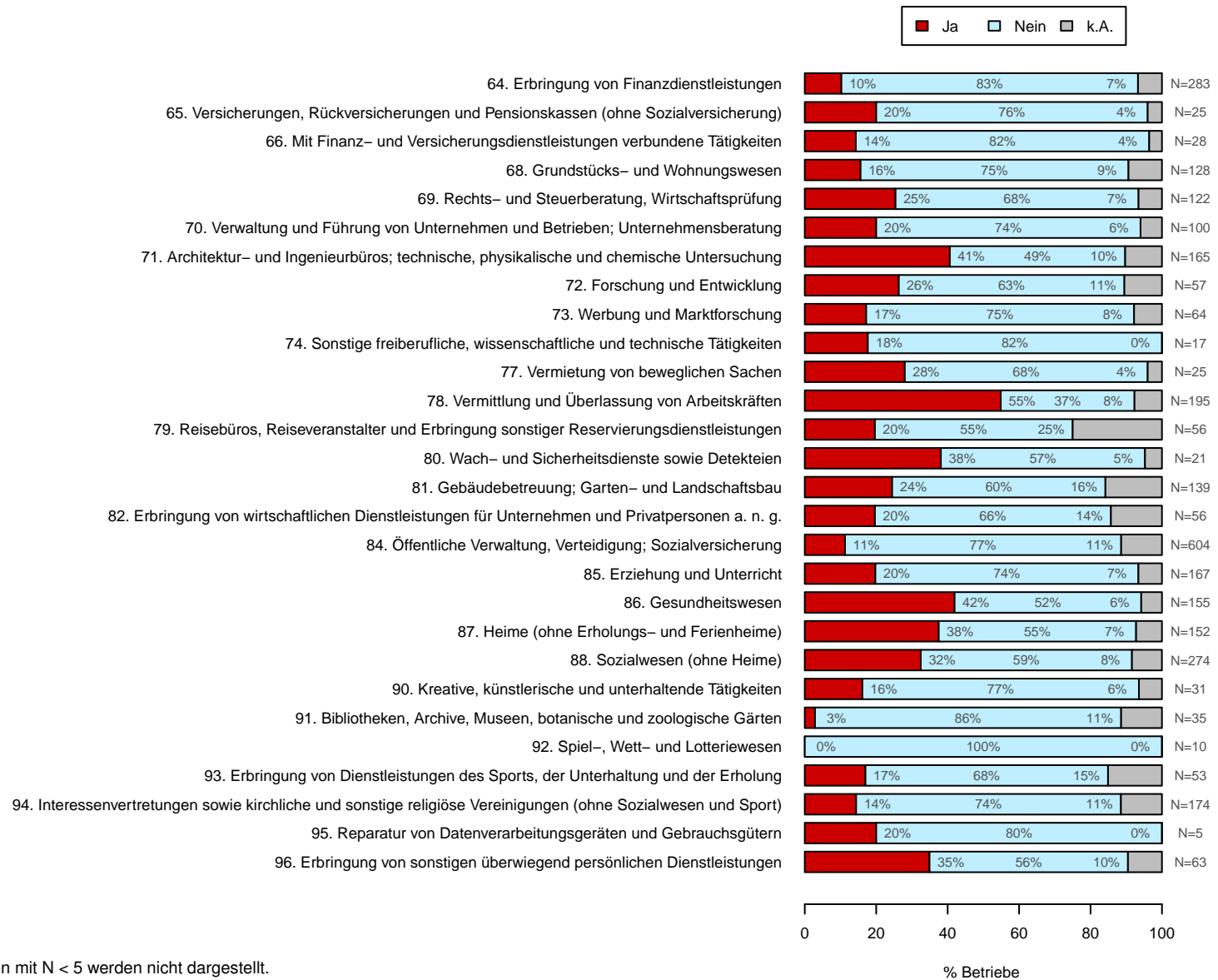


Anmerkung: Branchen mit N < 5 werden nicht dargestellt.

Quelle: AMS



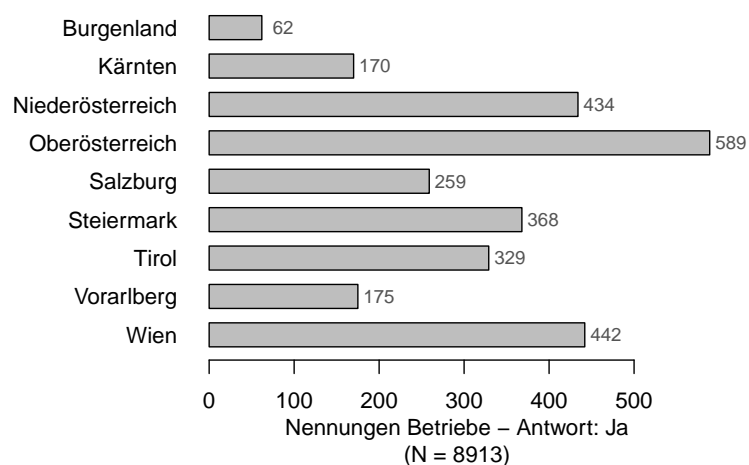
Abbildung 12: Fachkräftemangel nach NACE Level 2, 64–99



Anmerkung: Branchen mit N < 5 werden nicht dargestellt.

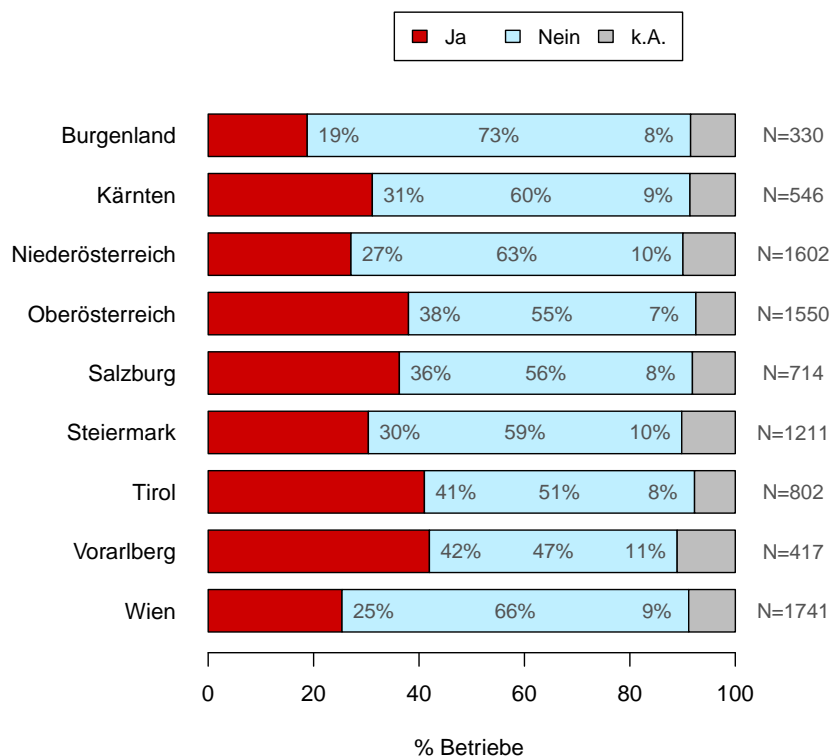
Quelle: AMS

Abbildung 13: Fachkräftemangel nach Bundesland, Nennungen



Quelle: AMS

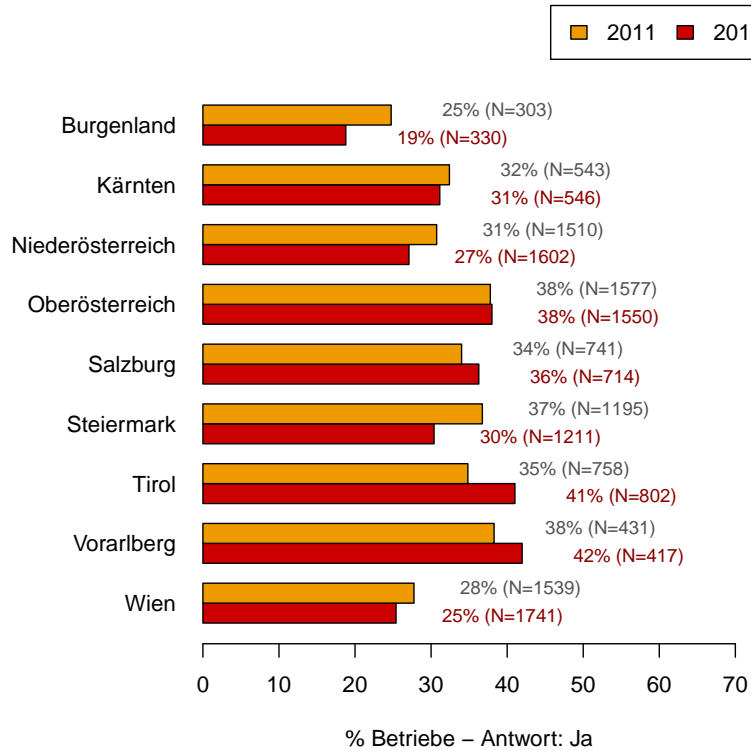
Abbildung 14: Fachkräftemangel nach Bundesland



Quelle: AMS

In Abbildung 14 zeigen sich – in Abhängigkeit von der Branchenverteilung – für Vorarlberg, Tirol, Oberösterreich und Salzburg die größten Defizite.

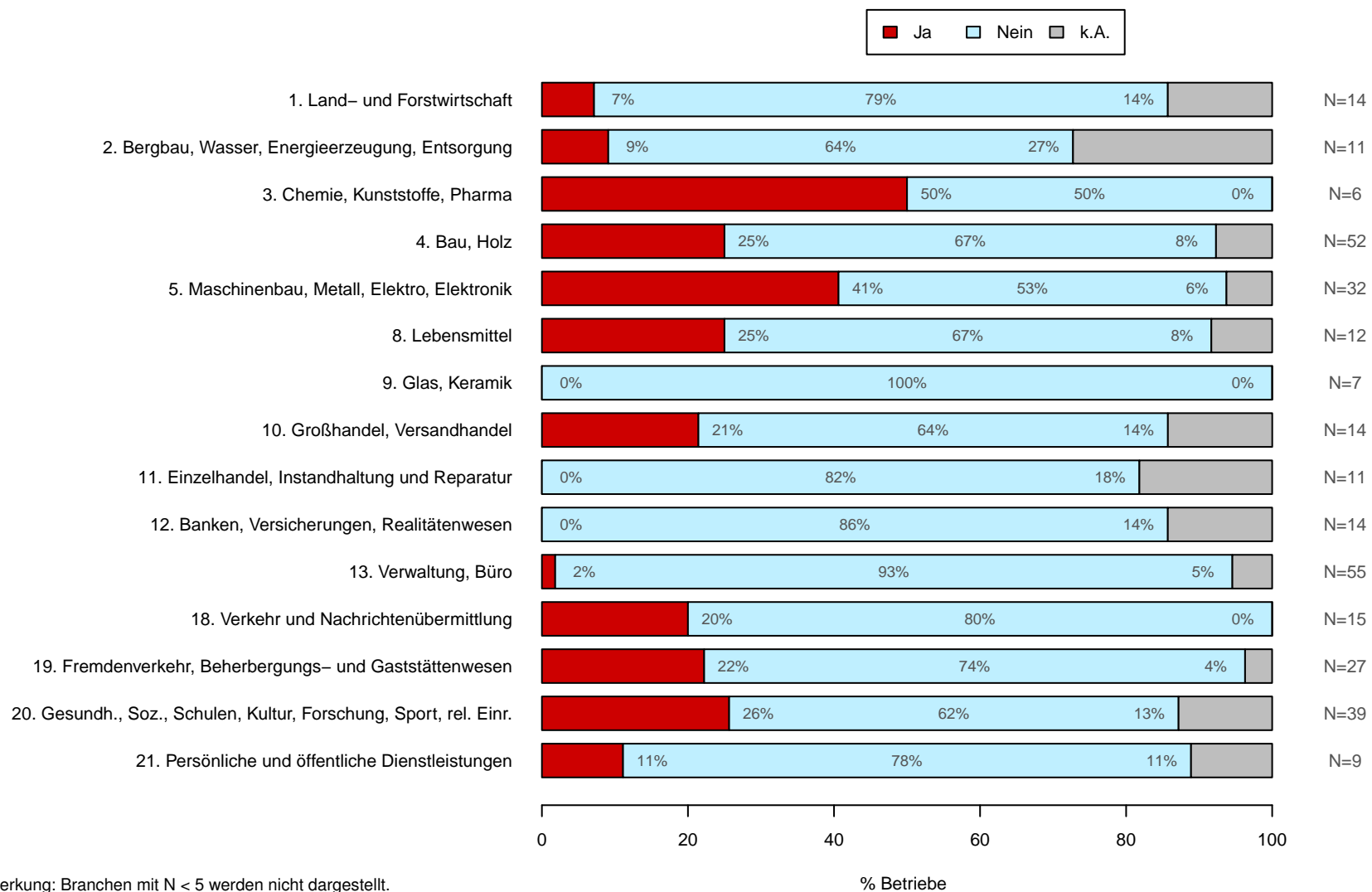
Abbildung 15: Fachkräftemangel nach Bundesland, Vergleich mit 2011



Quelle: AMS

Eine Verbesserung der Situation ist gemäß Abbildung 15 für das Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, die Steiermark und Wien festzustellen. Eine Verschlechterung ergibt sich hingegen für Salzburg, Tirol und Vorarlberg. Die Werte für Oberösterreich zeigen einen Gleichstand.

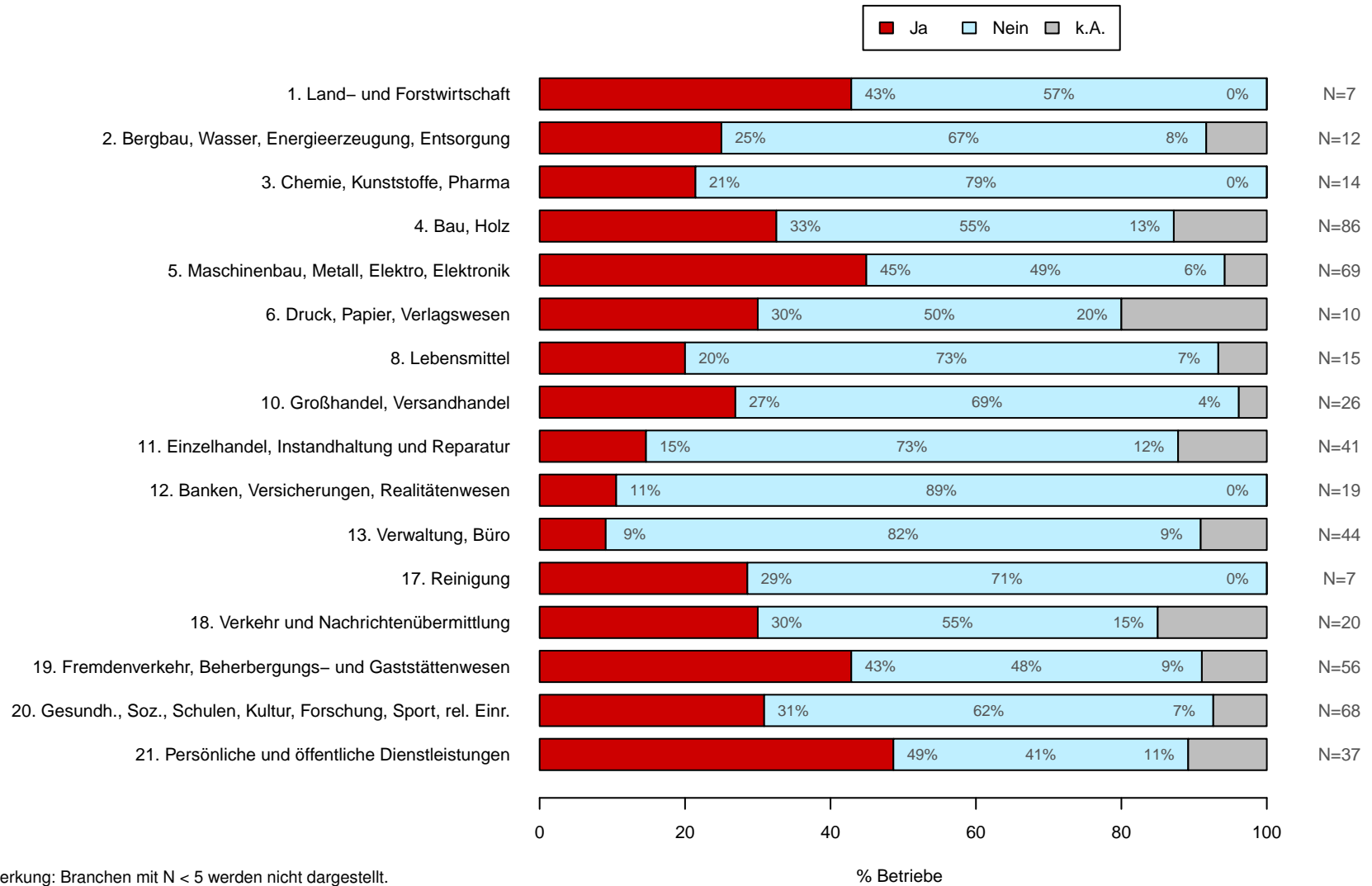
Abbildung 16: Fachkräftemangel nach Branche, Burgenland



Anmerkung: Branchen mit N < 5 werden nicht dargestellt.

Quelle: AMS

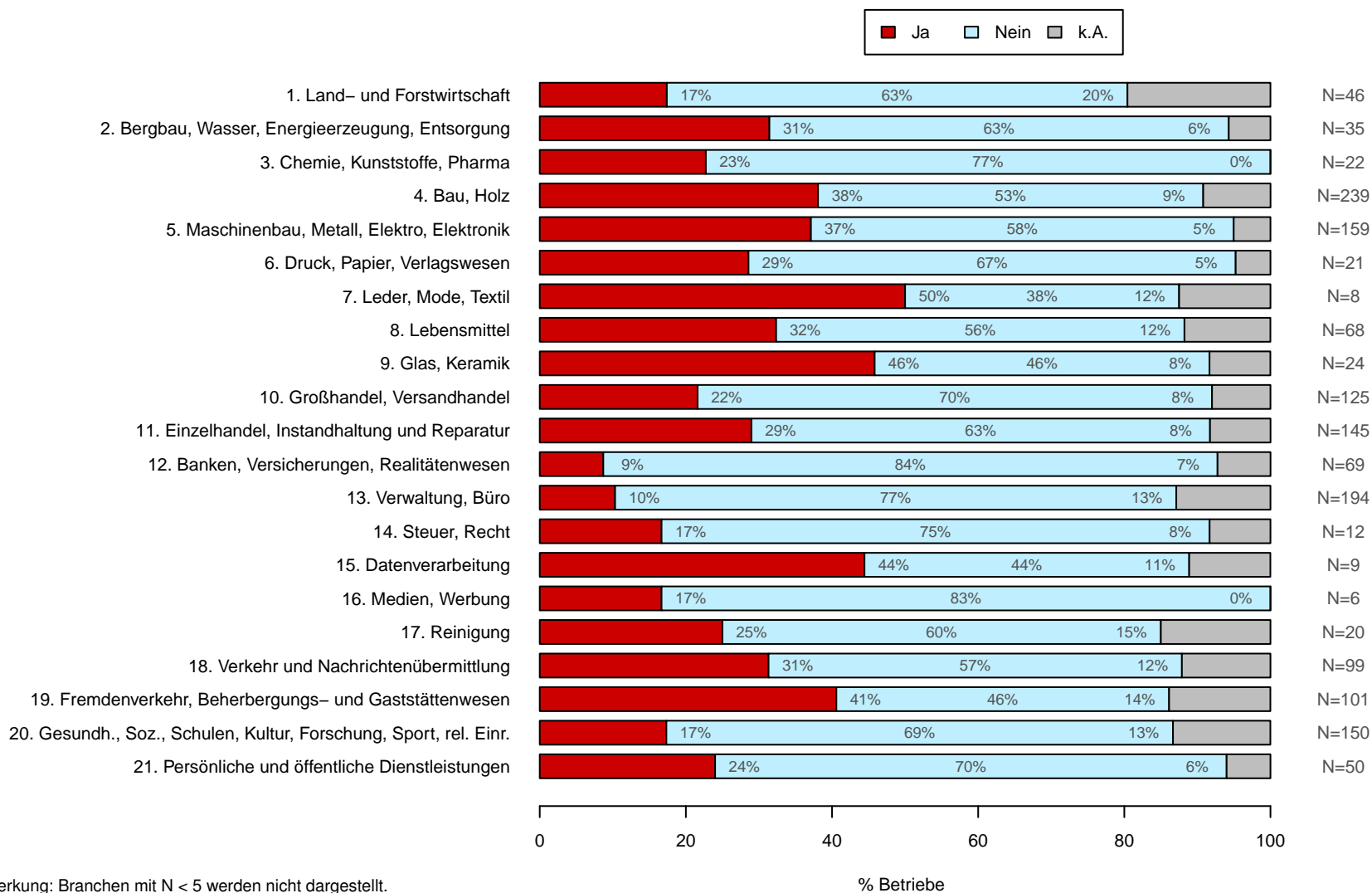
Abbildung 17: Fachkräftemangel nach Branche, Kärnten



21

Anmerkung: Branchen mit N < 5 werden nicht dargestellt.  
Quelle: AMS

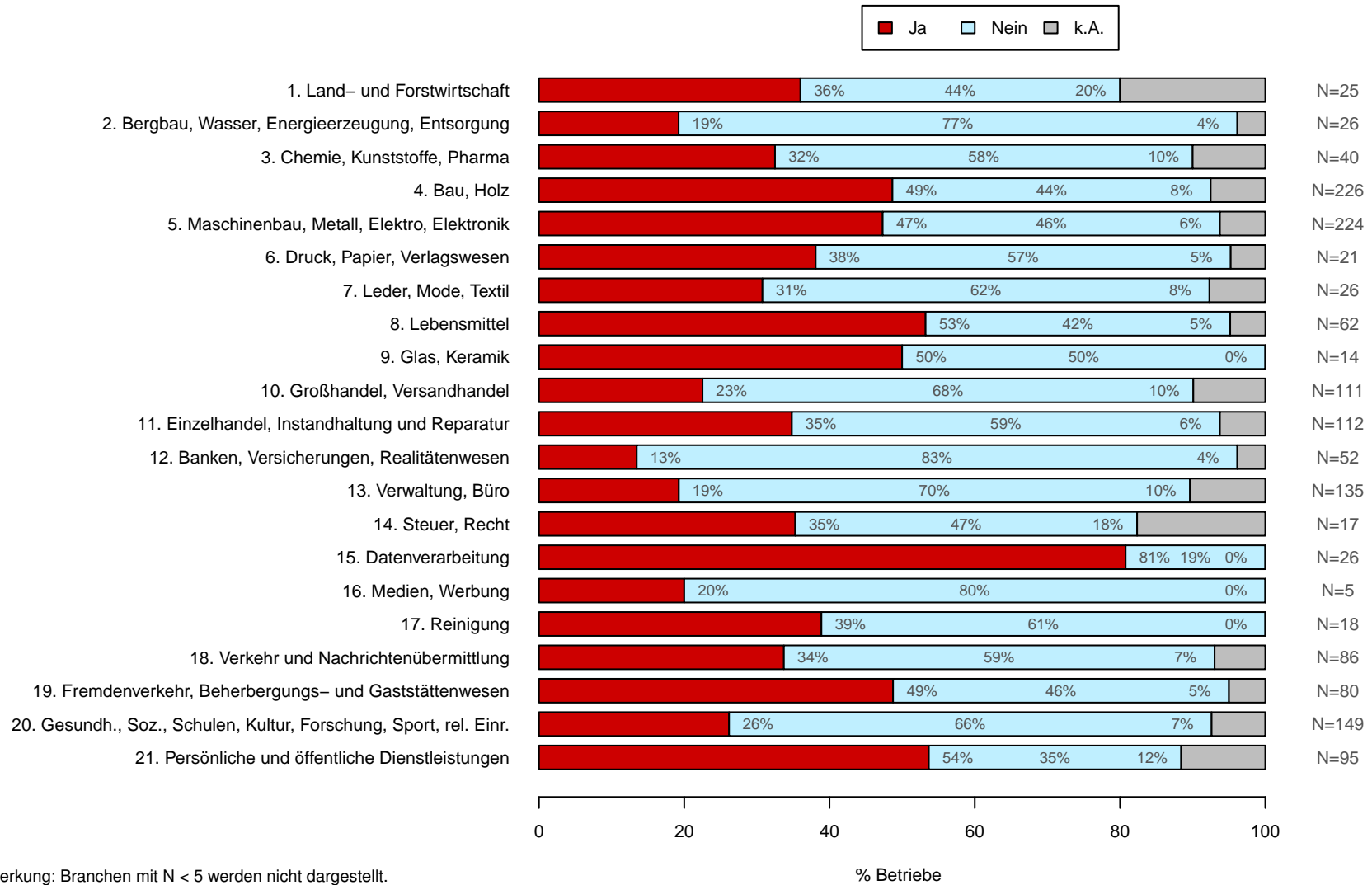
Abbildung 18: Fachkräftemangel nach Branche, Niederösterreich



Anmerkung: Branchen mit N < 5 werden nicht dargestellt.

Quelle: AMS

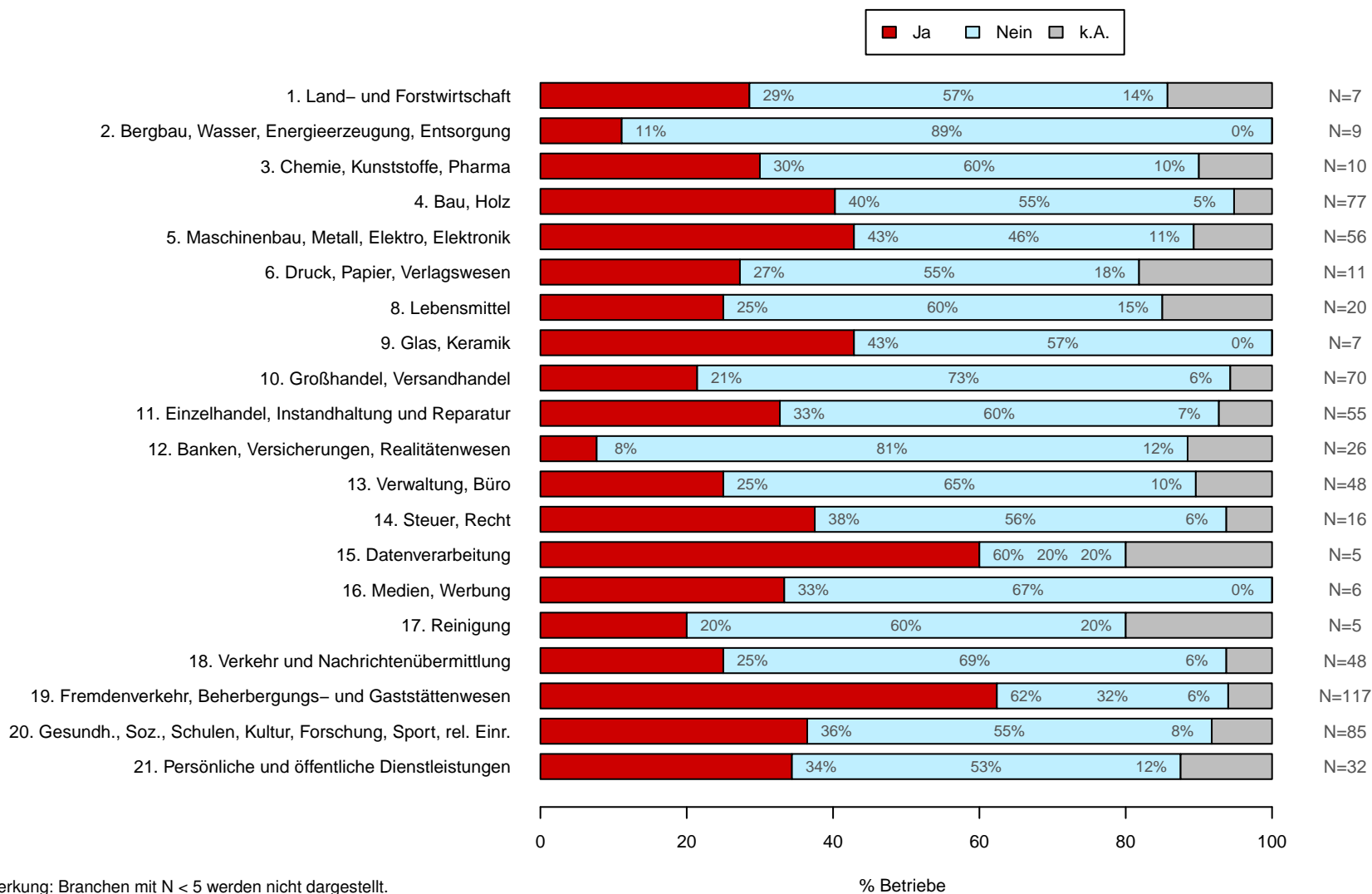
Abbildung 19: Fachkräftemangel nach Branche, Oberösterreich



Anmerkung: Branchen mit N < 5 werden nicht dargestellt.

Quelle: AMS

Abbildung 20: Fachkräftemangel nach Branche, Salzburg

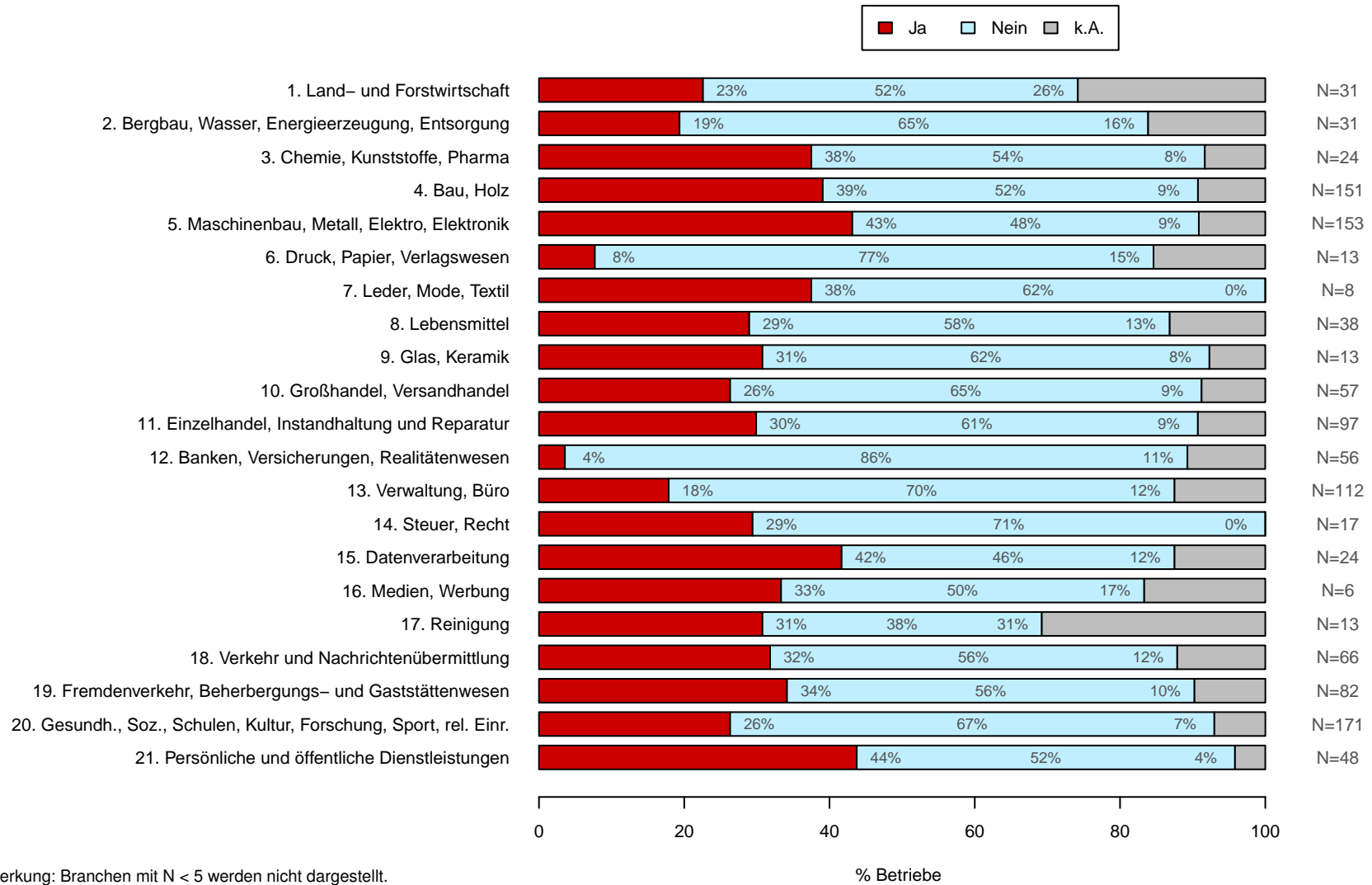


Anmerkung: Branchen mit N < 5 werden nicht dargestellt.

Quelle: AMS



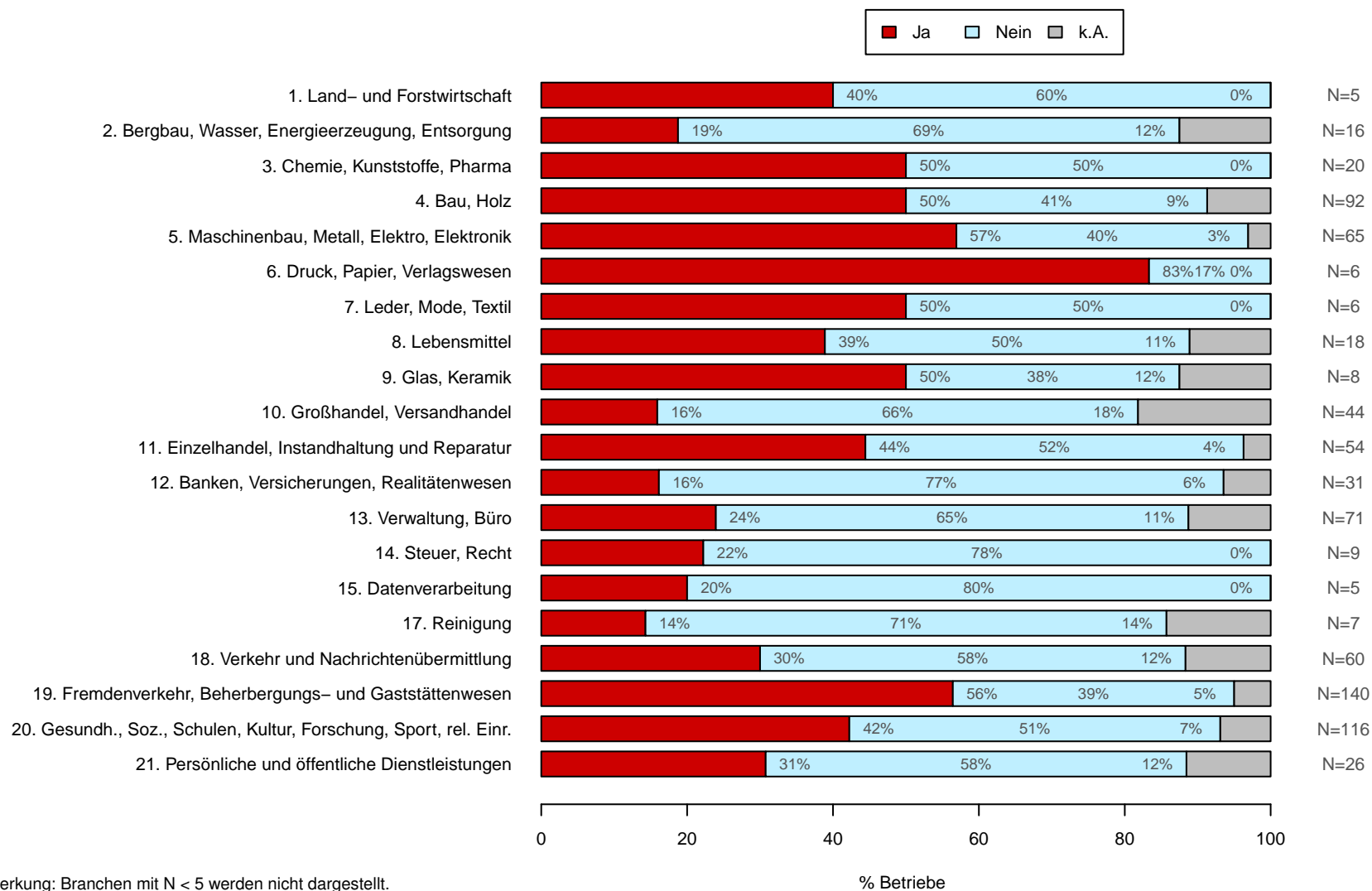
Abbildung 21: Fachkräftemangel nach Branche, Steiermark



Anmerkung: Branchen mit N < 5 werden nicht dargestellt.

Quelle: AMS

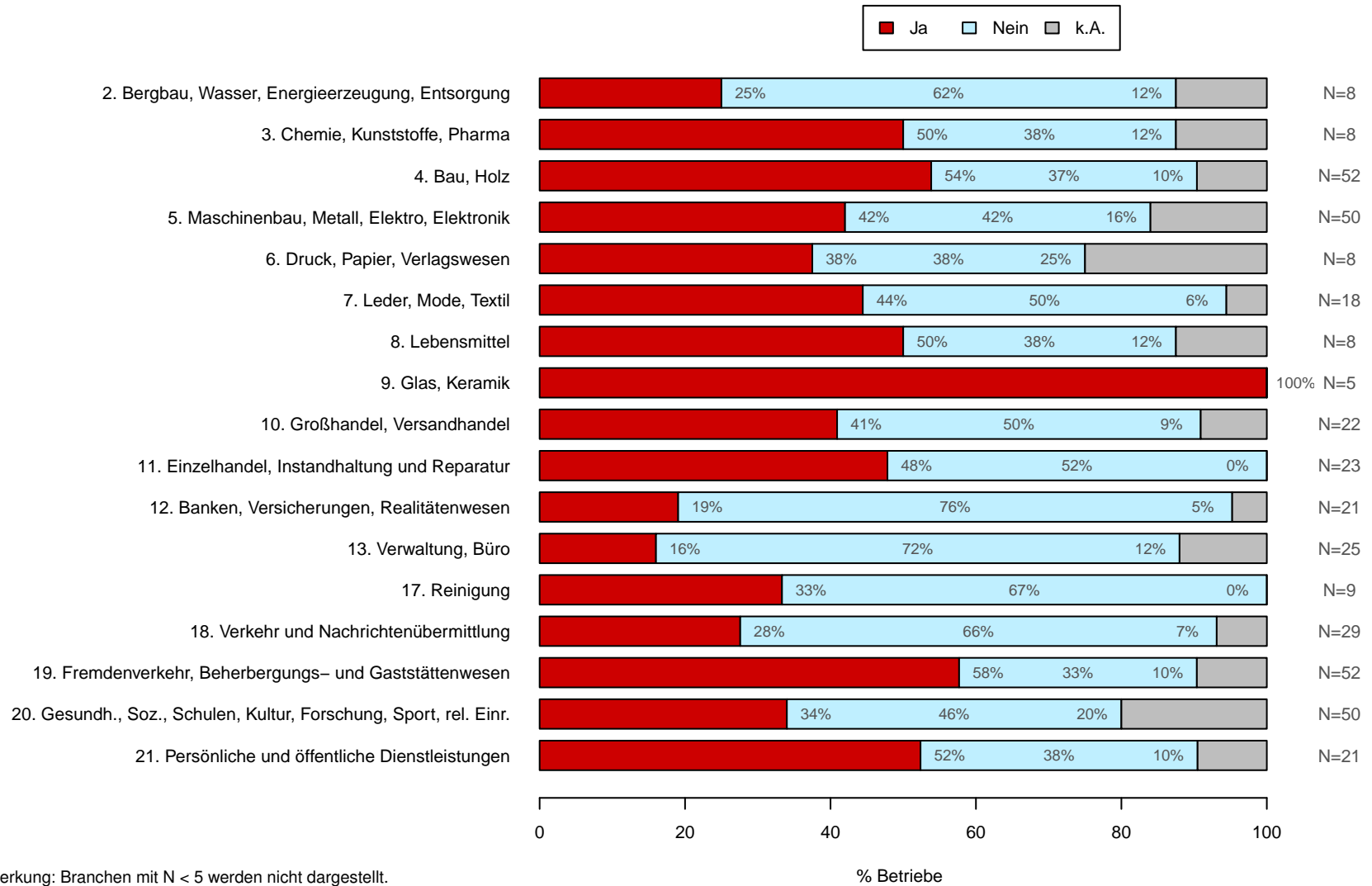
Abbildung 22: Fachkräftemangel nach Branche, Tirol



Anmerkung: Branchen mit N < 5 werden nicht dargestellt.

Quelle: AMS

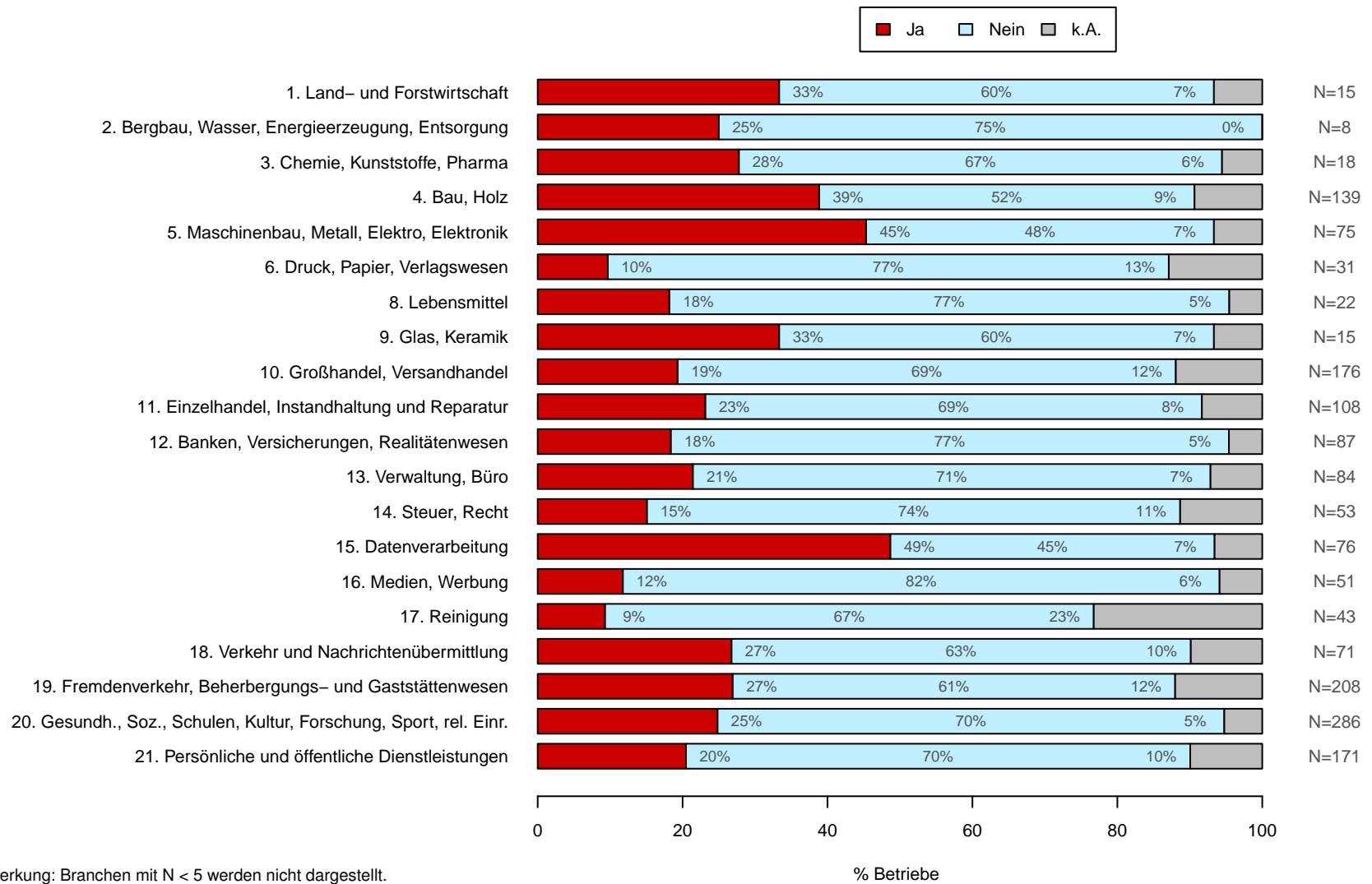
Abbildung 23: Fachkräftemangel nach Branche, Vorarlberg



Anmerkung: Branchen mit N < 5 werden nicht dargestellt.

Quelle: AMS

Abbildung 24: Fachkräftemangel nach Branche, Wien



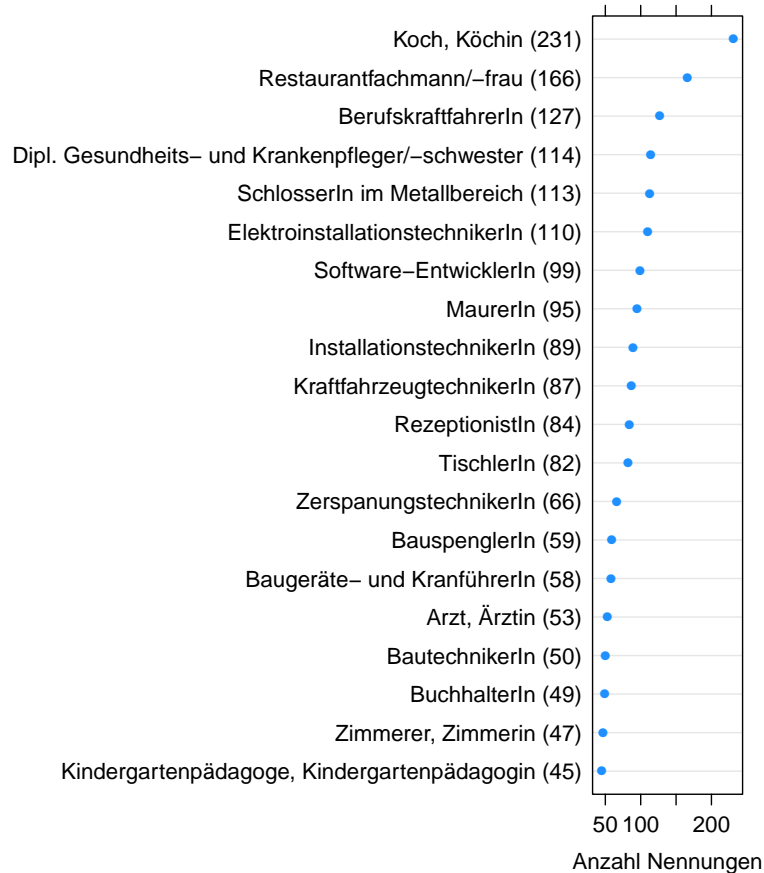
Anmerkung: Branchen mit N < 5 werden nicht dargestellt.

Quelle: AMS

## 4 Mangelberufe

Die Angaben zur Anzahl der Nennungen in diesem Abschnitt beziehen sich nicht auf offene Stellen, sondern darauf, wie viele Betriebe eine oder mehrere Stellen mit diesem Beruf nicht besetzen konnten.

Abbildung 25: Mangelberufe, Top-20



Quelle: AMS

Tabelle 1: Weitere Mangelberufe

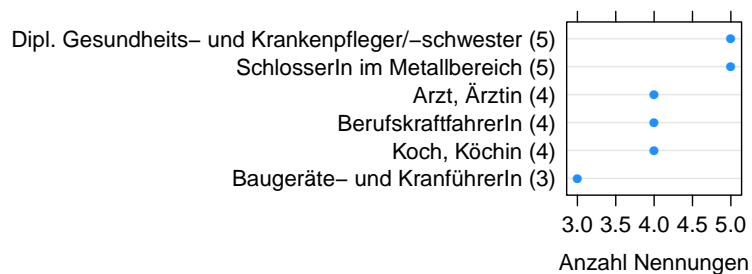
	Nenn.
SchweißerIn	44
ProjektmanagerIn	43
LebensmittelverkäuferIn	42
VerkaufsmanagerIn	42
ServicetechnikerIn	41
BauleiterIn	39
DachdeckerIn	38
PflegehelferIn	38
HandelsvertreterIn	37

MaschinenbautechnikerIn	36
AllgemeineR HilfsarbeiterIn	33
BetriebselektrikerIn	33
Sozialpädagoge, Sozialpädagogin	33
Einzelhandelskaufmann/-frau	30
PersonalverrechnerIn	30
MalerIn und BeschichtungstechnikerIn	29
LackiertechnikerIn	28
Bürokaufmann/-frau	26
ElektrotechnikingenieurIn	26
MechatronikerIn	26
AutomatisierungstechnikerIn	25
MaschinenbaukonstrukteurIn	25
LagerarbeiterIn	24
TechnischeR ZeichnerIn	24
BaupolierIn	23
QualitätssicherungstechnikerIn	22
WerkzeugbautechnikerIn	22
BäckerIn	21
Denkmal-, Fassaden- und GebäudereinigerIn	21
DreherIn	21
ProgrammiererIn	21
RaumpflegerIn	21
Speditionskaufmann/-frau	21
AltenbetreuerIn	20
KarosseriebautechnikerIn	20
KonditorIn	20
VerkaufstechnikerIn	20
AnlagentechnikerIn	19
Bankkaufmann/-frau	18
FleischverarbeiterIn	18
TaxichauffeurIn	18
ElektroanlagentechnikerIn	17
LandmaschinentechnikerIn	17
Textilwaren- und BekleidungsverkäuferIn	17
DrucktechnikerIn	16
FahrzeugverkäuferIn	16
PhysiotherapeutIn	16
SchlosserIn im Baubereich	16
SozialarbeiterIn	16
ElektronikerIn	15
Hotel- und GastgewerbeassistentIn	15
InformatikerIn	15
MaschineneinrichterIn	15
Produktionshilfskraft	15
Großhandelskaufmann/-frau	14
Küchenhilfskraft	14

Betriebslogistikkaufmann/-frau	13
KalkulantIn	13
KälteanlagentechnikerIn	13
Marketing-AssistentIn	13
SekretärIn	13
KunststoffverarbeiterIn	12
ProduktmanagerIn	12
TechnischeR SachbearbeiterIn	12
BarkeeperIn	11
BodenlegerIn	11
FassaderIn	11
GeschäftsführerIn	11
IsoliermonteurIn	11
KinderbetreuerIn	11
KunststofftechnikerIn	11
OberflächentechnikerIn	11
Platten- und FliesenlegerIn	11
SchalungsbauerIn	11
BauhelferIn	10
BetreuerIn für Menschen mit Behinderung	10
ChemikerIn	10
EinkäuferIn	10
GärtnerfacharbeiterIn	10
IT-Consultant (m/w)	10
KosmetikerIn	10
LogistikerIn	10
RestaurantleiterIn	10
Stubenmädchen/-bursch	10
TextiltechnikerIn	10

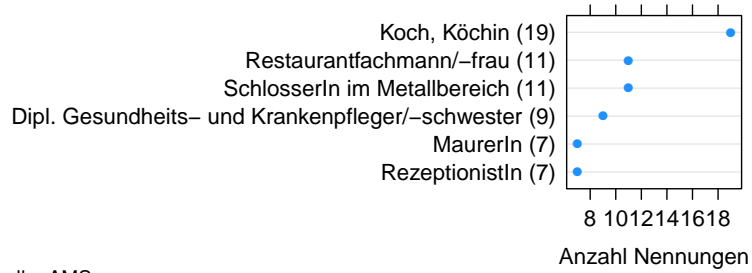
Quelle: AMS

Abbildung 26: Mangelberufe Top-6, Burgenland



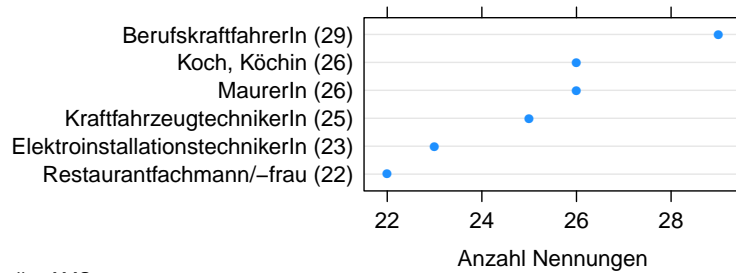
Quelle: AMS

Abbildung 27: Mangelberufe Top-6, Kärnten



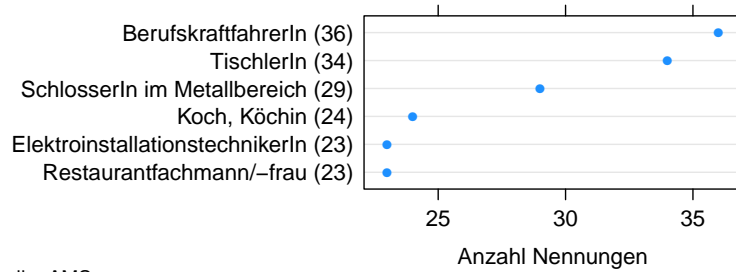
Quelle: AMS

Abbildung 28: Mangelberufe Top-6, Niederösterreich



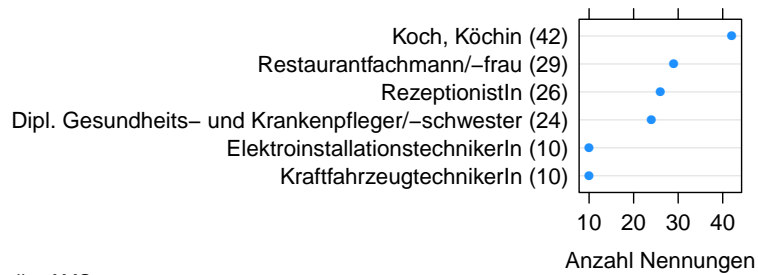
Quelle: AMS

Abbildung 29: Mangelberufe Top-6, Oberösterreich



Quelle: AMS

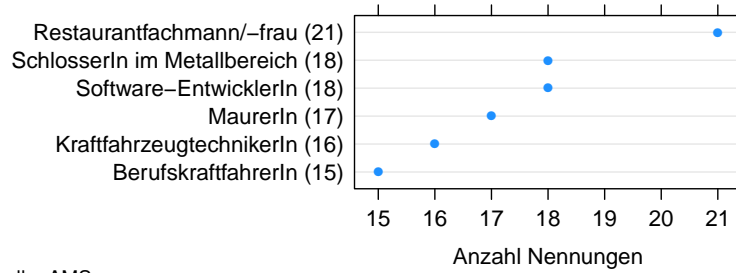
Abbildung 30: Mangelberufe Top-6, Salzburg



Quelle: AMS

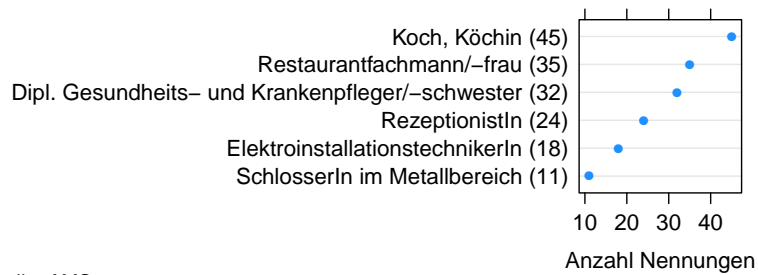


Abbildung 31: Mangelberufe Top-6, Steiermark



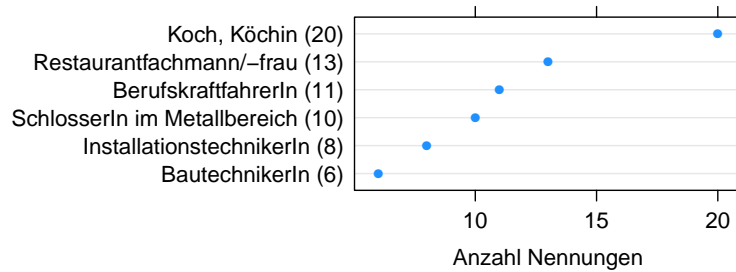
Quelle: AMS

Abbildung 32: Mangelberufe Top-6, Tirol



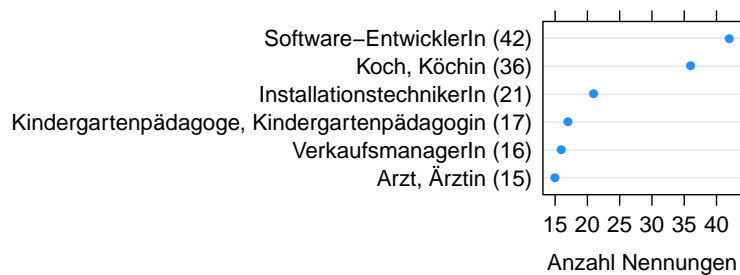
Quelle: AMS

Abbildung 33: Mangelberufe Top-6, Vorarlberg



Quelle: AMS

Abbildung 34: Mangelberufe Top-6, Wien

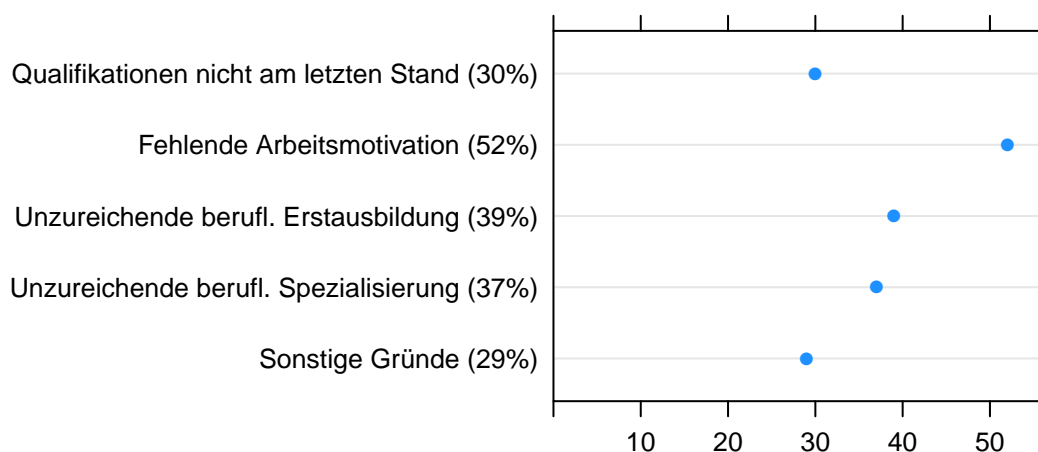


Quelle: AMS

## 5 Gründe für Fachkräftemangel

Für den Fachkräftemangel werden folgende Gründe genannt (Antwortvorgaben):

Abbildung 35: Gründe gesamt (in % der Nennungen, N = 3498)



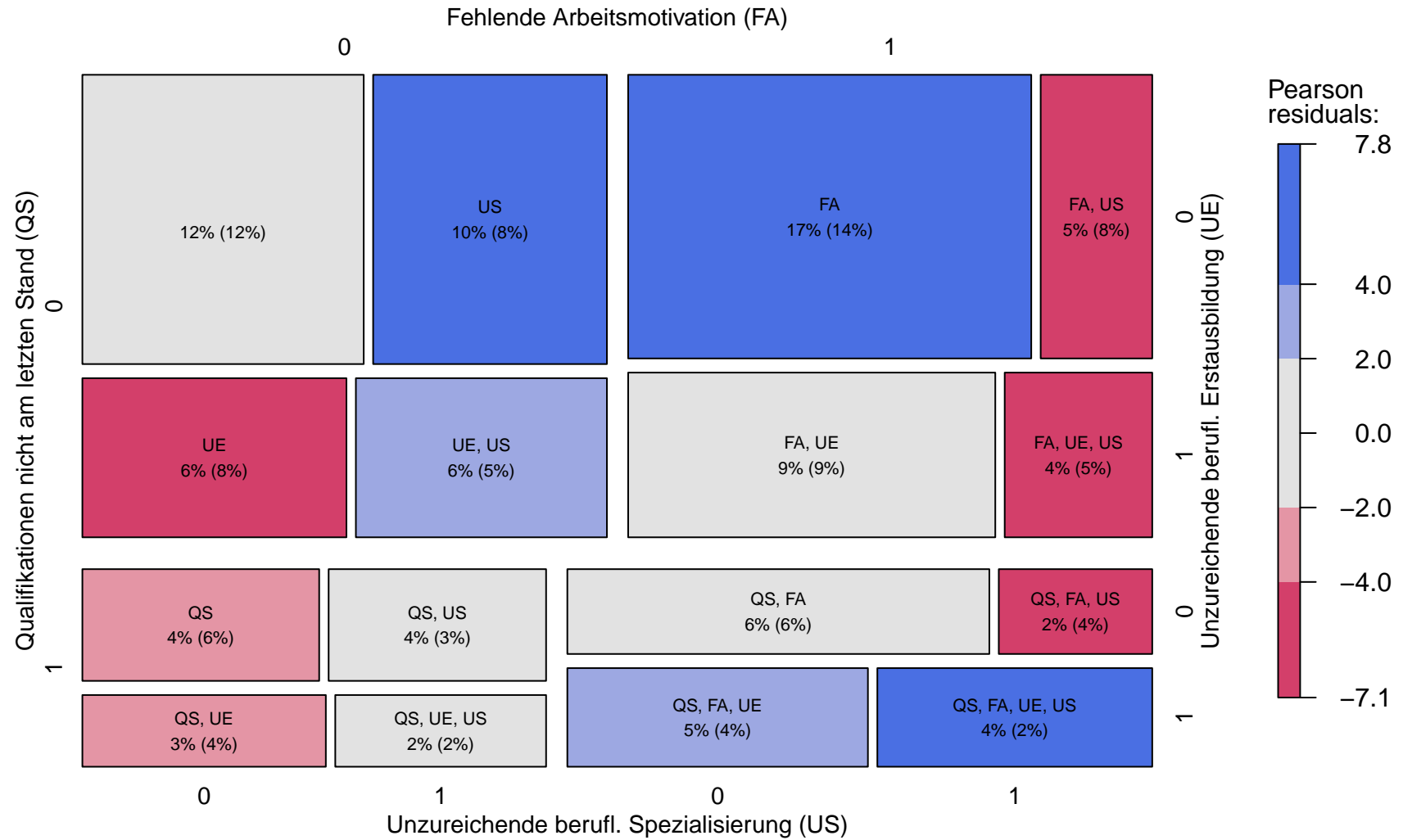
Quelle: AMS

In [Abbildung 36](#) auf [Seite 35](#) ist die Verteilung der Gründe für den Fachkräftemangel als Mosaikplot dargestellt. Die Gesamtheit N umfasst alle 3.498 Betriebe, die zumindest einen Grund für Fachkräftemangel angaben (inklusive „Sonstige“), unabhängig von der Antwort auf die Frage nach Bestehen eines Fachkräftemangels im eigenen Betrieb. Auf die Darstellung der sonstigen Gründe wurde wegen mangelnder Relevanz verzichtet.

Mit Mosaikplots lassen sich Zusammenhänge zwischen mehreren Variablen visualisieren. Jede Kombination von Gründen wird als Rechteck dargestellt, dessen Fläche ihrem Anteil an allen Nennungen entspricht. Soweit möglich, sind in den Rechtecken die Bezeichnungen der Kombination in Abkürzung angegeben. Die vollständigen Bezeichnungen – sowie die Angabe, ob ein Grund genannt wurde (1) oder nicht (0) – finden sich an den Seitenrändern der Grafik. In der zweiten Zeile der Rechtecksbeschriftung wird für jede Kombination der Anteil an den Nennungen in Prozent angegeben. Zudem ist in Klammer jeweils der Anteil angeführt, den diese Kombination hätte, wenn die Gründe unabhängig voneinander angegeben worden wären. Zum Vergleich ist in [Abbildung 37](#) auf [Seite 36](#) die gleichmäßige Verteilung auch grafisch dargestellt (d.h. die Größen der Flächen entsprechen dort dem in [Abbildung 36](#) in Klammer angegebenen Anteil bei unabhängiger Verteilung).

In [Abbildung 36](#) auf [Seite 35](#) gibt das linke obere Rechteck den Anteil jener Fälle an, in denen ausschließlich „Sonstige Gründe“ angekreuzt wurden. Da hier die Verteilung der Gründe ohne „Sonstige“ untersucht wird und nur Fälle mit Nennung von mindestens einem Grund herangezogen wurden, gilt für diese Kombination der Wert der Umfrage als Wert für gleichmäßige Verteilung (d.h. der Anteil dieser Kombination ergibt sich aus der Datenzusammenstellung und nicht aus der Umfrage). Für alle anderen Kombinationen wurde der Vergleichswert unter der Annahme errechnet, dass jeder Grund in jeder Kombination gleich verteilt ist.

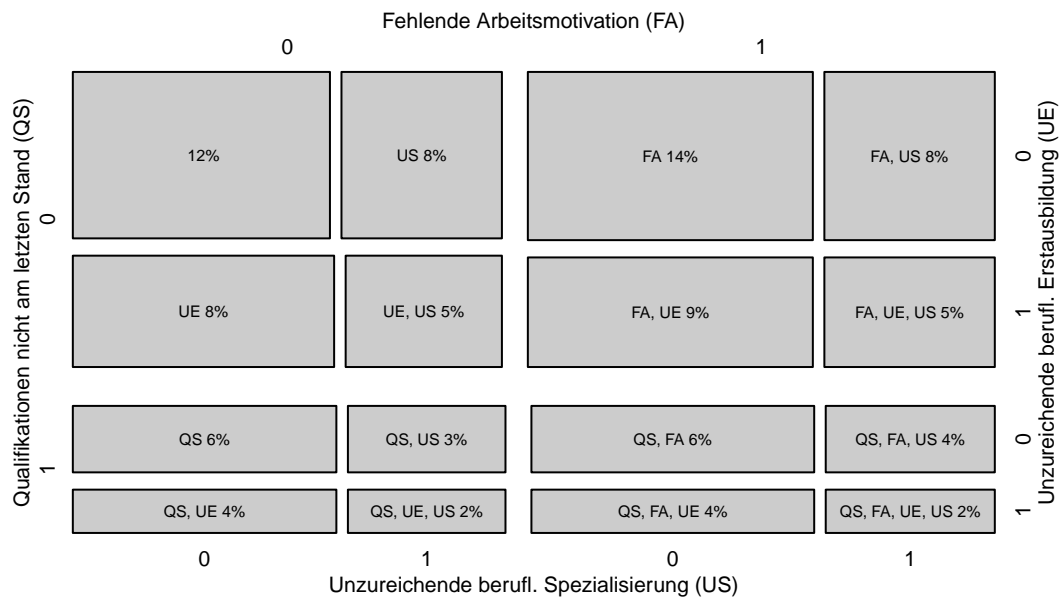
Abbildung 36: Verteilung der Gründe (in % der Nennungen, N = 3498)



Anmerkung: Im Klammerausdruck werden zum Vergleich die Anteile bei unabhängiger Verteilung angeführt.

Quelle: AMS

Abbildung 37: Unabhängige Verteilung der Gründe, vgl. Abbildung 36 (in % der Nennungen, N = 3498)



Anmerkung: Diese Verteilung würde vorliegen, wenn die Gründe unabhängig voneinander angegeben worden wären.  
Quelle: AMS

Üblicherweise sind in Mosaikplots die Rechtecke verschieden eingefärbt. Die Farbe drückt das Verhältnis zwischen dem Umfragewert und dem Wert der gleichmäßigen Verteilung aus. Blau signalisiert, dass die Kombination häufiger vorkommt als bei gleichmäßiger Verteilung zu erwarten wäre, rot bedeutet, dass sie weniger häufig vorkommt. Graue Felder stehen für fehlende signifikante Differenz. Die Farbintensität richtet sich nach der Größe der Abweichung: Bei kräftigerem Farbton liegt eine größere Abweichung vor. Als Maß für die Abweichung wurde ein Chi-Quadrat-Test verwendet (Pearson Chi-Square); die Zuordnung von Abweichungswerten zu Farben ist in der Skala rechts außen ablesbar (Pearson Residual).

Für Abbildung 36 auf Seite 35 bedeutet dies: Fehlende Arbeitsmotivation (FA) als alleiniger Grund ist oben als zweites Rechteck von rechts in kräftigem Blau dargestellt. 17% aller Betriebe, die überhaupt einen Grund für Fachkräftemangel angaben, nannten ausschließlich diesen Grund. Bei gleichmäßiger Verteilung wären es nur 14%. Links davon ist unzureichende berufliche Spezialisierung (US) in kräftigem Blau dargestellt. Dieser Grund wurde von 10% der Betriebe genannt, bei gleichmäßiger Verteilung wären es 8%. Das heißt, die alleinige Nennung dieser beiden Gründe kommt signifikant häufiger vor als bei gleichmäßiger Verteilung zu erwarten wäre. Dementsprechend unterrepräsentiert sind die Kombinationen von Gründen, in denen FA und US gemeinsam genannt wurden: FA plus US, im Rechteck rechts oben in kräftigen Rot dargestellt (5% im Vergleich zu 8% bei gleichmäßiger Verteilung) sowie die beiden Rechtecke direkt darunter. Einzige Ausnahme ist die Kombination aller Gründe, rechts unten in kräftigem Blau dargestellt (4% im Vergleich zu 2%).

Zusammengefasst lässt sich eine Tendenz zu einer Polarisierung zwischen fehlender Arbeitsmotivation auf der einen Seite und unzureichender beruflicher Spezialisierung auf der anderen Seite feststellen.

Diese Polarisierung zeigt sich auch an der Verteilung der Gründe zwischen verschiedenen Branchen (siehe Abbildung 44 auf Seite 41). Anteilsmäßig wurde fehlende Arbeitsmotivation am häufigsten in den Branchen „Reinigung“ und „Fremdenverkehr, Beherbergungs- und Gaststättenwesen“ genannt, die geringsten Anteile entfallen auf die Branche „Datenverarbeitung“. Bei unzureichender beruflicher Spezialisierung hingegen ist „Fremdenverkehr, Beherbergungs- und Gaststättenwesen“ vergleichsweise selten vertreten, während „Datenverarbeitung“ überdurchschnittlich viele Nennungen aufweist.

Fehlende Arbeitsmotivation könnte (branchenspezifisch) in einem Zusammenhang mit schlechten Arbeitsbedingungen und geringer Bezahlung stehen. Schlechte Arbeitsbedingungen und geringe Bezahlung waren nicht explizit als Gründe in den Auswahlfeldern enthalten. Einen Bedeutungszusammenhang mit fehlender Arbeitsmotivation kann man darin sehen, dass schlechte Arbeitsbedingungen und geringe Bezahlung der Arbeitsmoral sicher nicht förderlich sind. Interessant ist, dass hier von den Unternehmen Meinungen geäußert werden, die zum einen die Arbeitnehmerperspektive und zum anderen die Arbeitgeberperspektive zum Ausdruck bringen.

Auch unter den frei formulierten Aussagen zu den Gründen für Fachkräftemangel (siehe Tabelle 3 auf Seite 54) zeigt sich eine Häufung von Aussagen aus Arbeitnehmerperspektive („Belastende Arbeitszeiten, Ablehnung v. Saisonarbeit, Teilzeitbeschäftigung“, „Zu geringe Bezahlung“, „Schlechtes Image bzw. geringe Attraktivität des betreffenden Berufs“ und „Zu große (gesundheitliche) Belastungen im Beruf, unattraktiver Beruf“).

Tabelle 2: Gründe: Korrelationen

	QS	FA	UE	US
QS	1.00	0.05	0.10	0.06
FA	0.05	1.00	0.06	-0.19
UE	0.10	0.06	1.00	0.07
US	0.06	-0.19	0.07	1.00

QS ... Qualifikationen nicht am letzten Stand

FA ... Fehlende Arbeitsmotivation

UE ... Unzureichende berufl. Erstausbildung

US ... Unzureichende berufl. Spezialisierung

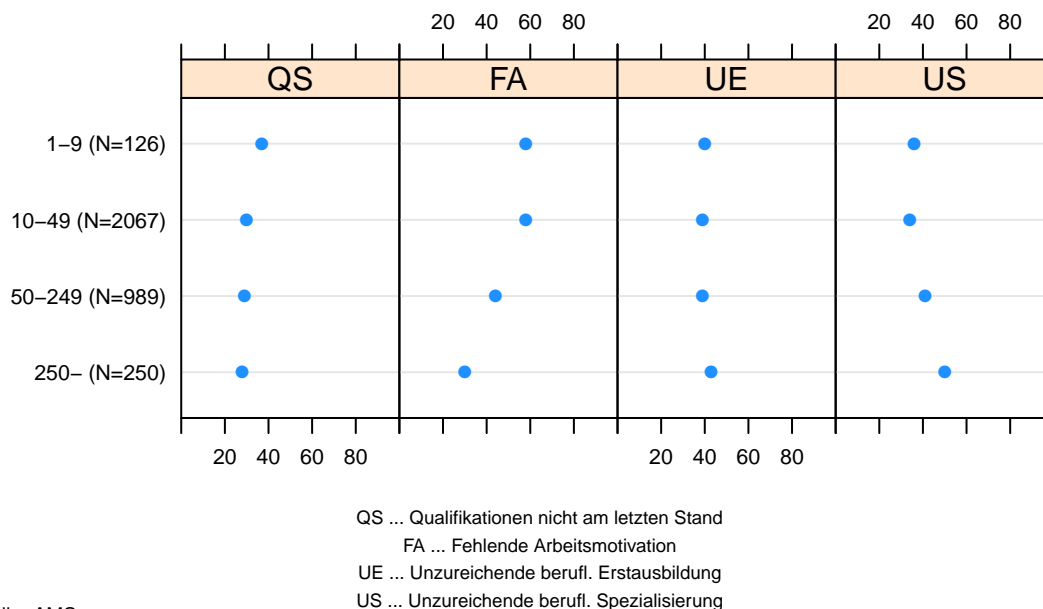
Quelle: AMS

In Tabelle 2 wird das Verhältnis zwischen den Gründen für Fachkräftemangel anhand von Korrelationen untersucht. Für jeden Grund wird angegeben, ob bzw. wie stark er mit allen anderen Gründen korreliert. Die Werte bewegen sich zwischen +1 und -1. Eine positive Korrelation gibt an, dass – bezogen auf einen Grund – der in Verhältnis gesetzte andere Grund tendenziell häufiger angegeben wurde als bei unabhängiger Verteilung. Der Korrelationswert +1 bedeutet, dass bei Nennung des gegebenen Grundes der in Verhältnis gesetzte Grund ebenfalls immer genannt wurde. Negative Korrelationswerte zeigen, dass –

bezogen auf einen Grund – der andere Grund tendenziell seltener angegeben wurde. Eine Korrelation von  $-1$  bedeutet, dass der gegebener Grund nie gemeinsam mit dem anderen Grund genannt wurde. Ein Korrelationswert von  $0$  weist auf eine unabhängige Verteilung hin, d.h. es gibt keinen Zusammenhang hinsichtlich der Häufigkeit der angegebenen Gründe.

Die signifikanteste Korrelation besteht zwischen „Fehlende Arbeitsmotivation“ (FA) und „Unzureichende berufl. Spezialisierung“ (US). Mit einer negativen Korrelation von  $-0.19$  werden die beiden Gründe weniger oft gemeinsam angegeben als wenn sie unabhängig wären. Dies stimmt mit der Darstellung im Mosaikplot auf Seite 35 überein.

Abbildung 38: Gründe nach Betriebsgröße (in % der Nennungen innerhalb der Betriebsgröße)

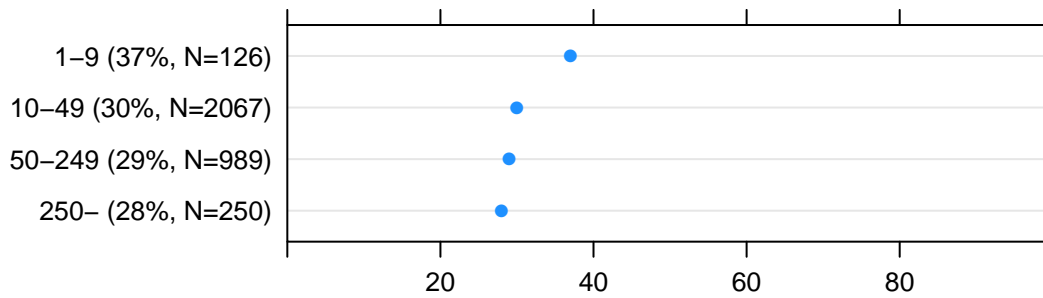


Aus Platzgründen werden in der Übersicht oben (Abbildung 38) keine Zahlen angeführt; diese sind den Detail-Dotplots (Abbildungen 39, 40, 41 und 42) zu entnehmen.

Bei der Darstellung der Gründe für Fachkräftemangel nach Betriebsgröße (siehe Abbildung 38 bzw. Abbildung 40 auf Seite 39) zeigt sich, dass fehlende Arbeitsmotivation (FA) von kleineren Betrieben (bis 49 MitarbeiterInnen) deutlich häufiger genannt wird als von größeren Betrieben. Umgekehrt wird unzureichende berufliche Spezialisierung (US) von größeren Unternehmen öfter genannt als von kleinen (siehe Abbildung 42).

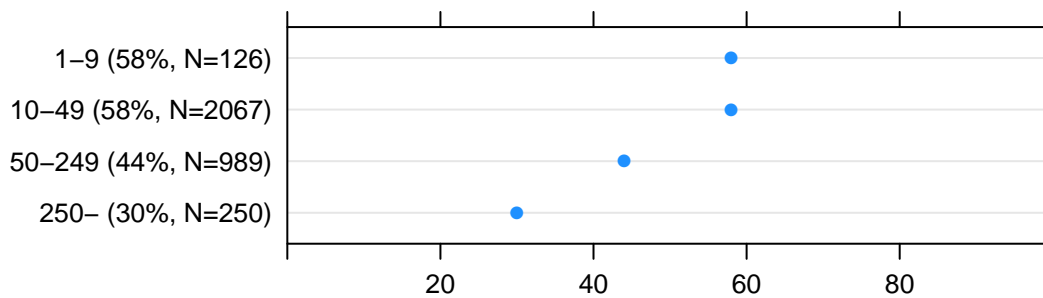
Im Anschluss finden sich Aufgliederungen nach Branche (ab Seite 41), Bundesland (ab Seite 47) und Fachkräftemangel (ja/nein)(ab Seite 51).

Abbildung 39: Gründe nach Betriebsgröße: Qualifikationen nicht am letzten Stand (in % der Nennungen innerhalb der Betriebsgröße)



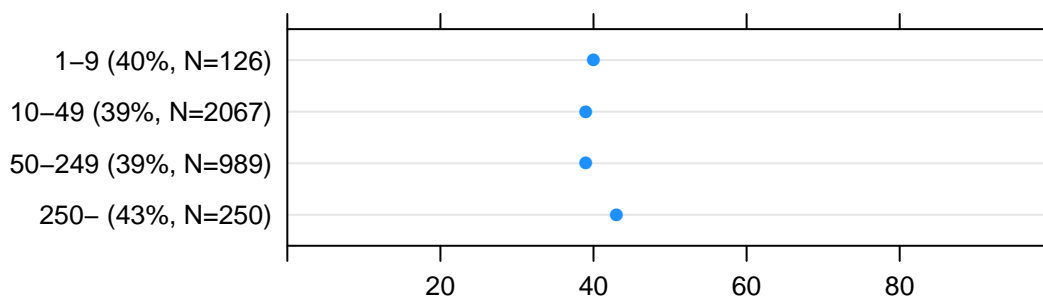
Quelle: AMS

Abbildung 40: Gründe nach Betriebsgröße: Fehlende Arbeitsmotivation (in % der Nennungen innerhalb der Betriebsgröße)



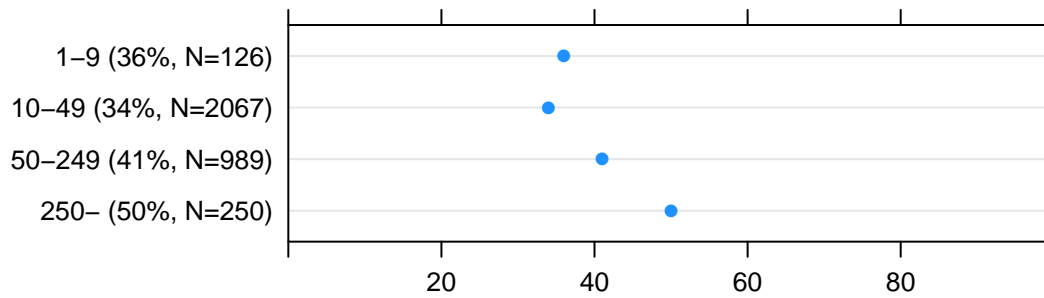
Quelle: AMS

Abbildung 41: Gründe nach Betriebsgröße: Unzureichende berufl. Erstausbildung (in % der Nennungen innerhalb der Betriebsgröße)



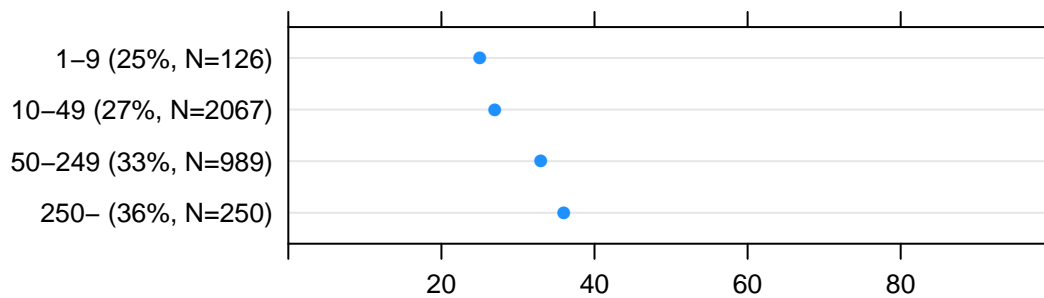
Quelle: AMS

Abbildung 42: Gründe nach Betriebsgröße: Unzureichende berufl. Spezialisierung (in % der Nennungen innerhalb der Betriebsgröße)



Quelle: AMS

Abbildung 43: Gründe nach Betriebsgröße: Sonstige Gründe (in % der Nennungen innerhalb der Betriebsgröße)

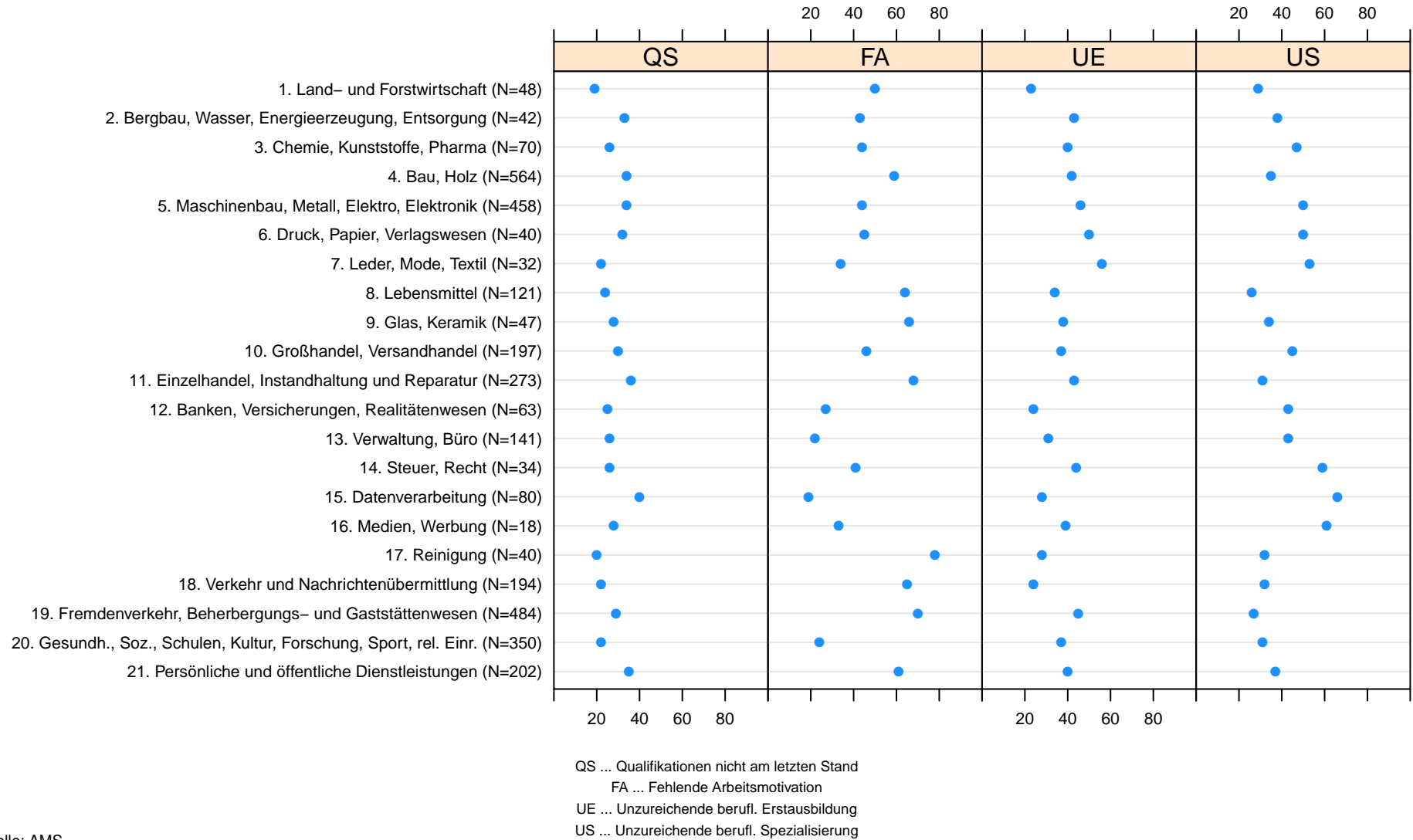


Quelle: AMS

Aus Platzgründen werden auch in der folgenden Übersicht (Abbildung 44) keine Zahlen angeführt; diese sind den Detail-Dotplots (Abbildungen 45, 46, 47 und 48) zu entnehmen.



Abbildung 44: Gründe nach Branche (in % der Nennungen innerhalb der Branche)



41

Quelle: AMS

Abbildung 45: Gründe nach Branche: Qualifikationen nicht am letzten Stand (in % der Nennungen innerhalb der Branche)

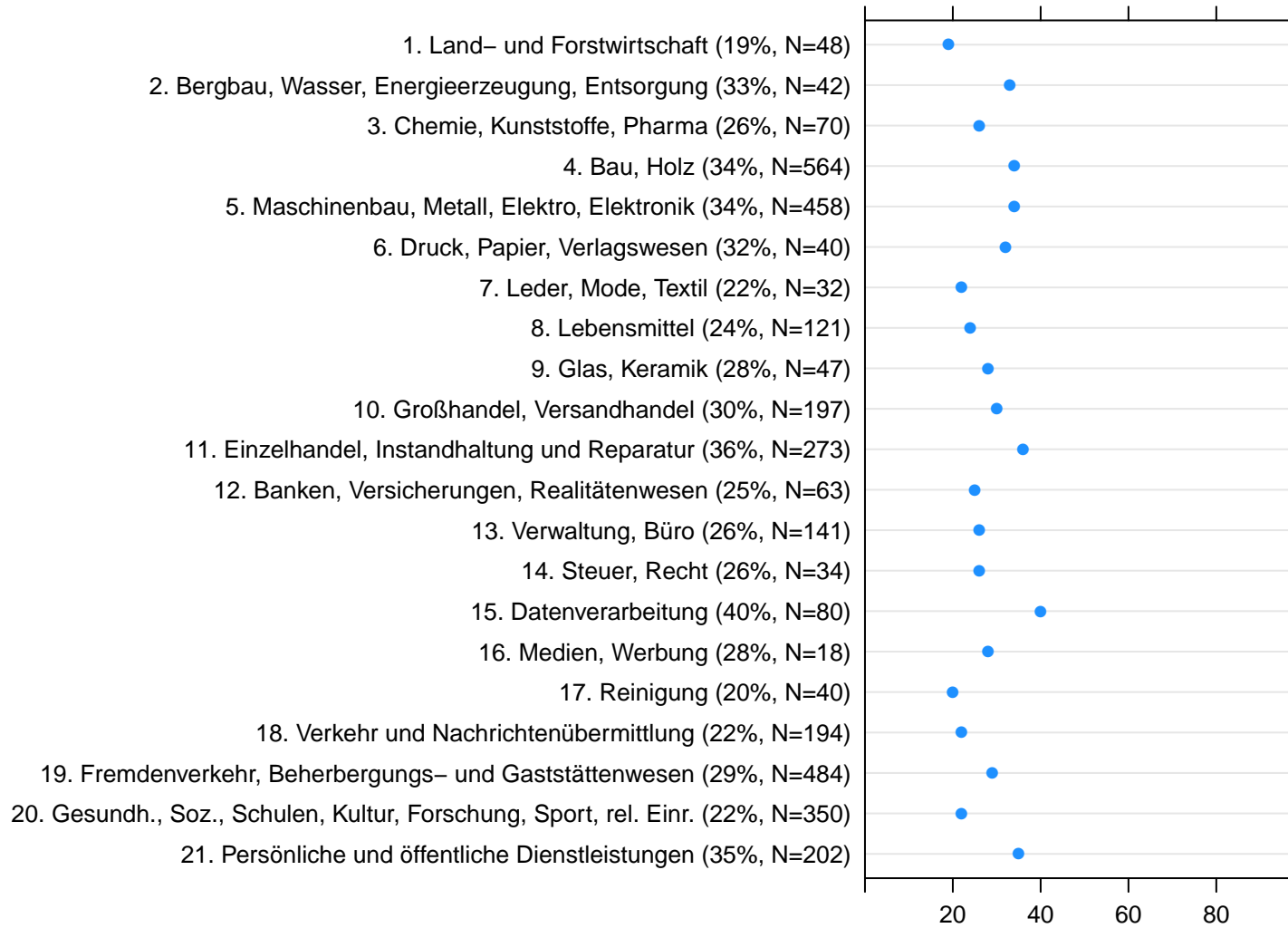


Abbildung 46: Gründe nach Branche: Fehlende Arbeitsmotivation (in % der Nennungen innerhalb der Branche)

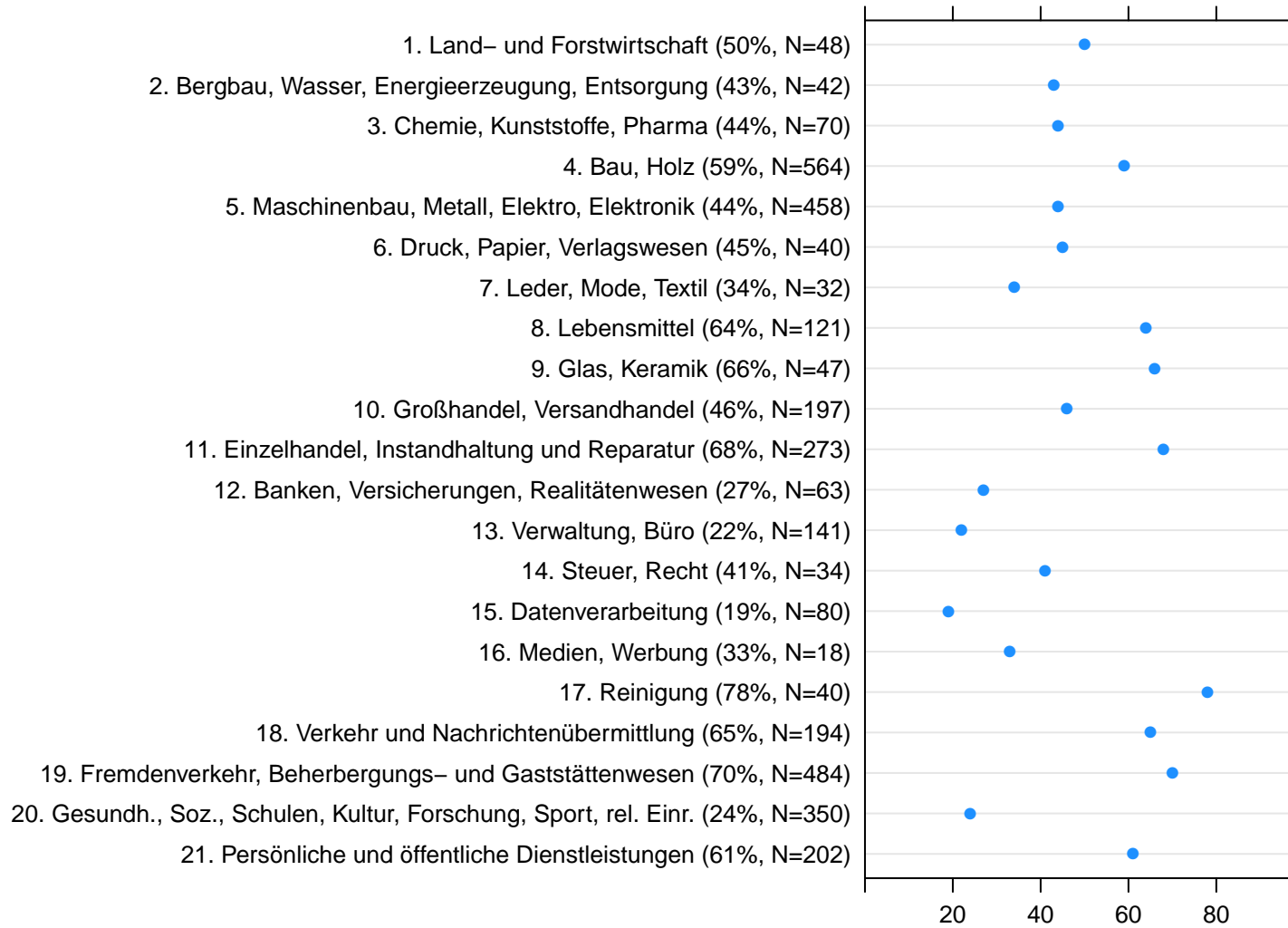


Abbildung 47: Gründe nach Branche: Unzureichende berufl. Erstausbildung (in % der Nennungen innerhalb der Branche)

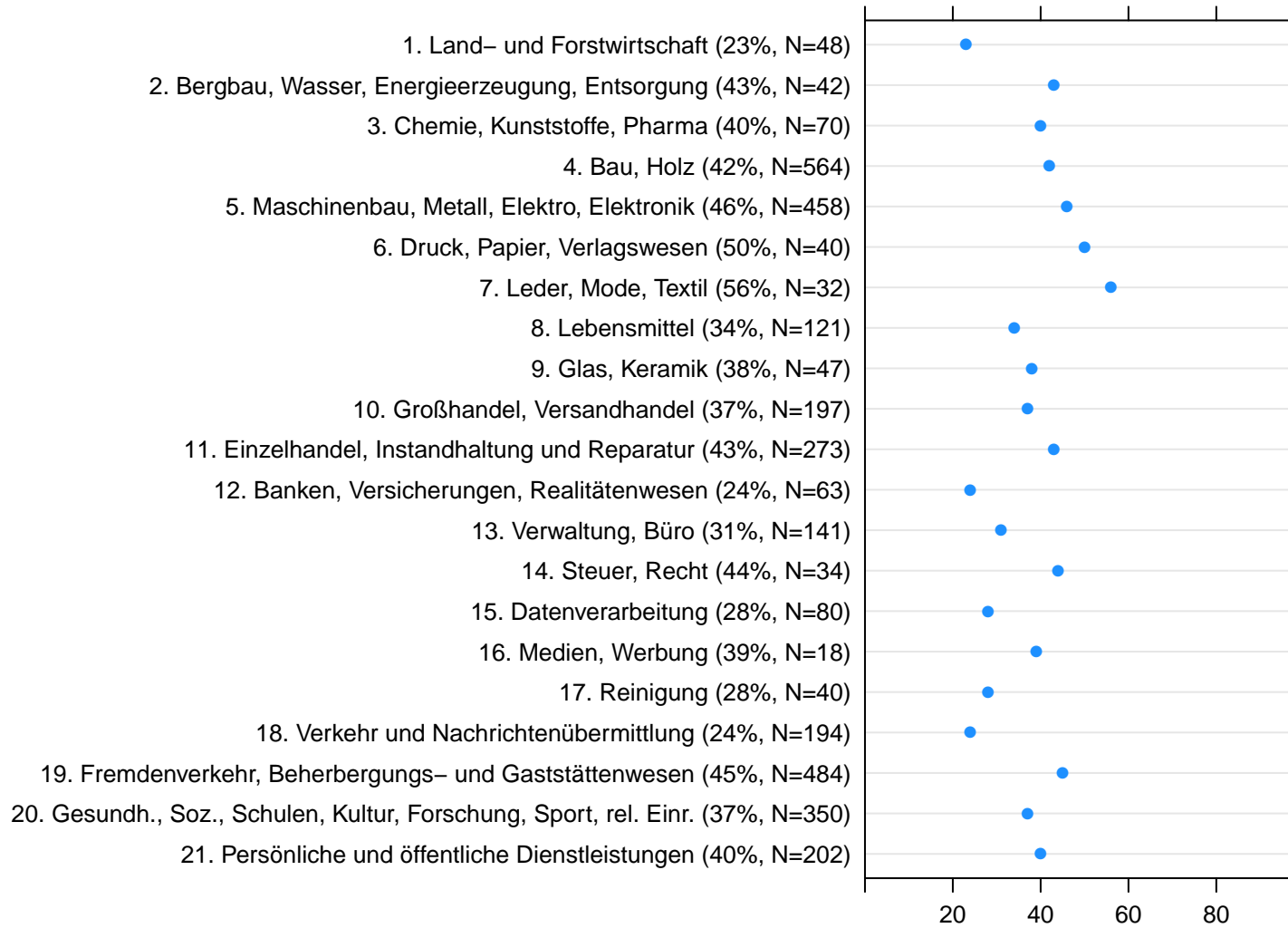


Abbildung 48: Gründe nach Branche: Unzureichende berufl. Spezialisierung (in % der Nennungen innerhalb der Branche)

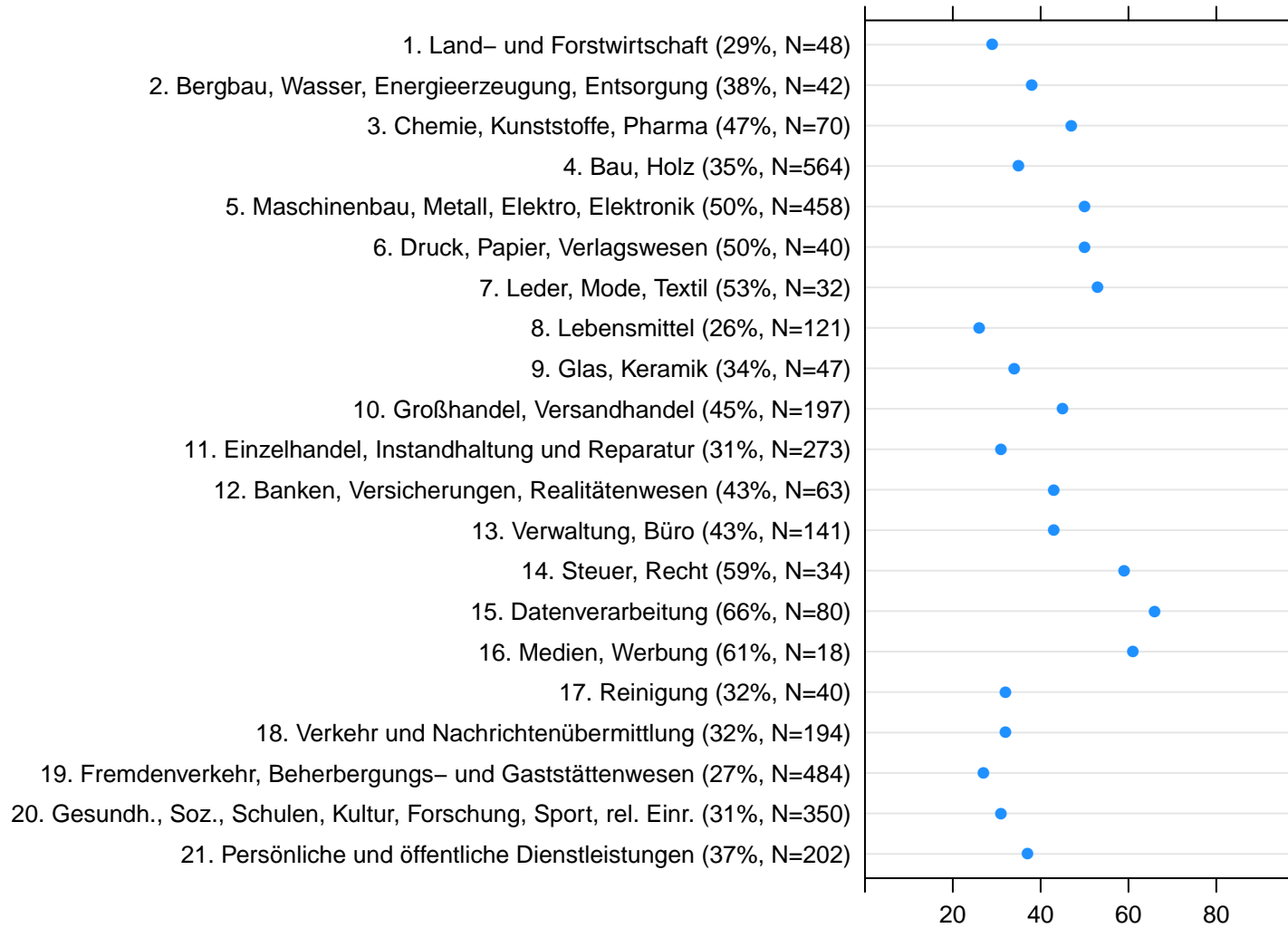


Abbildung 49: Gründe nach Branche: Sonstige Gründe (in % der Nennungen innerhalb der Branche)

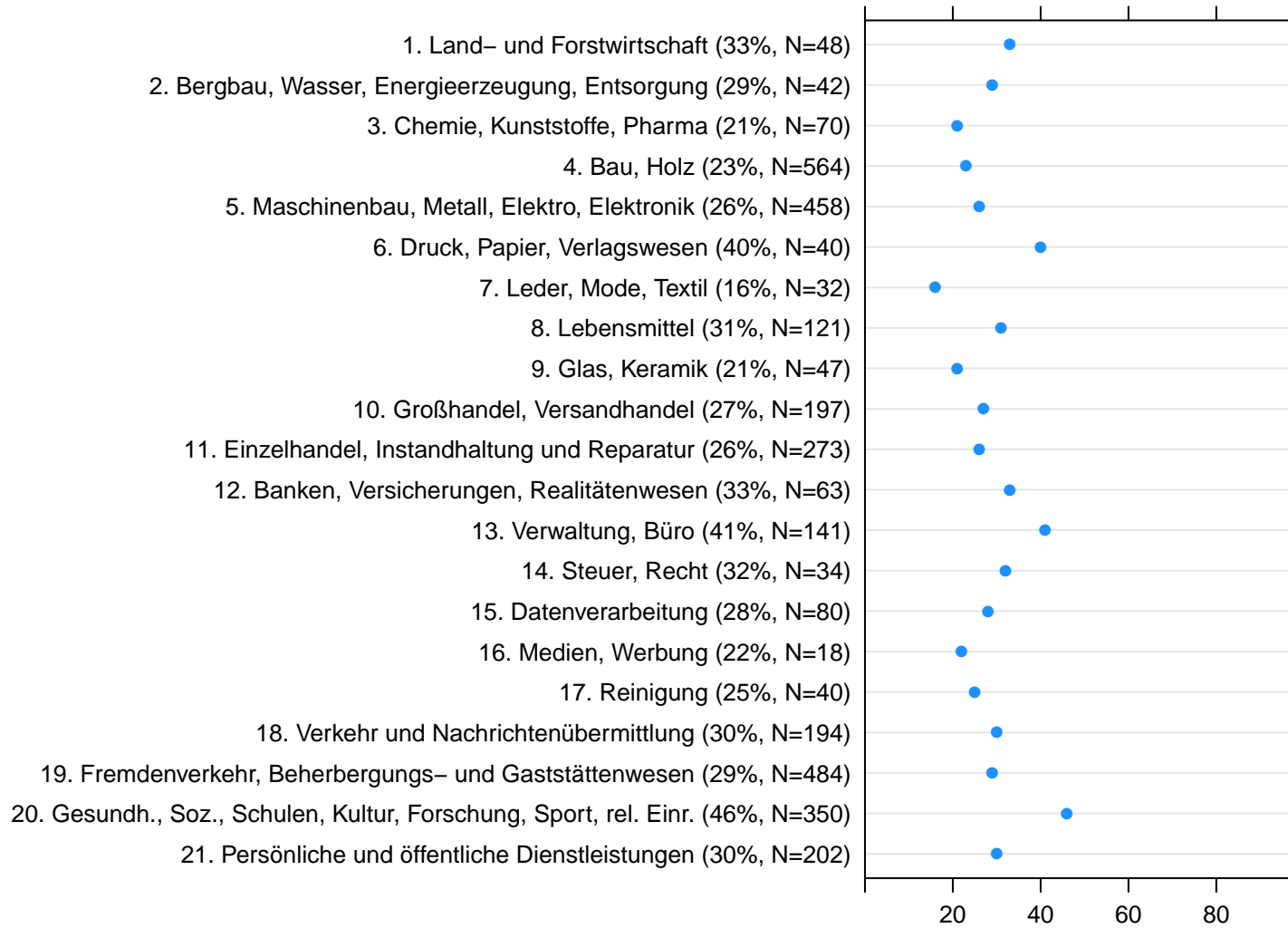
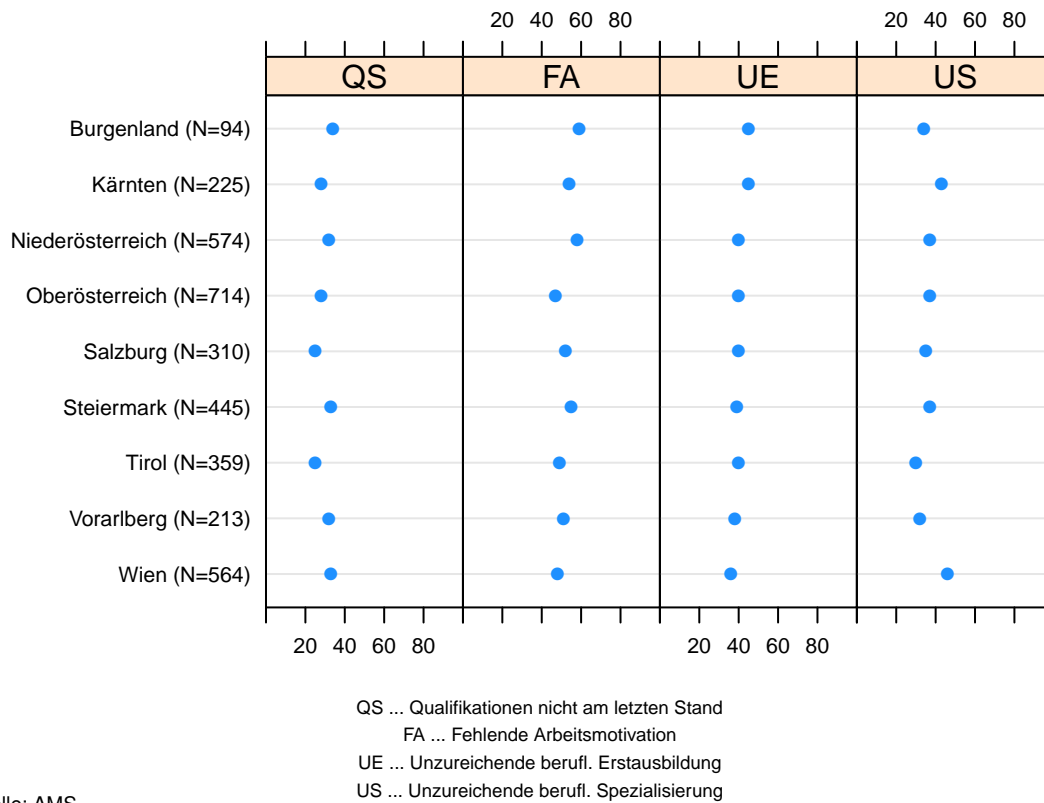


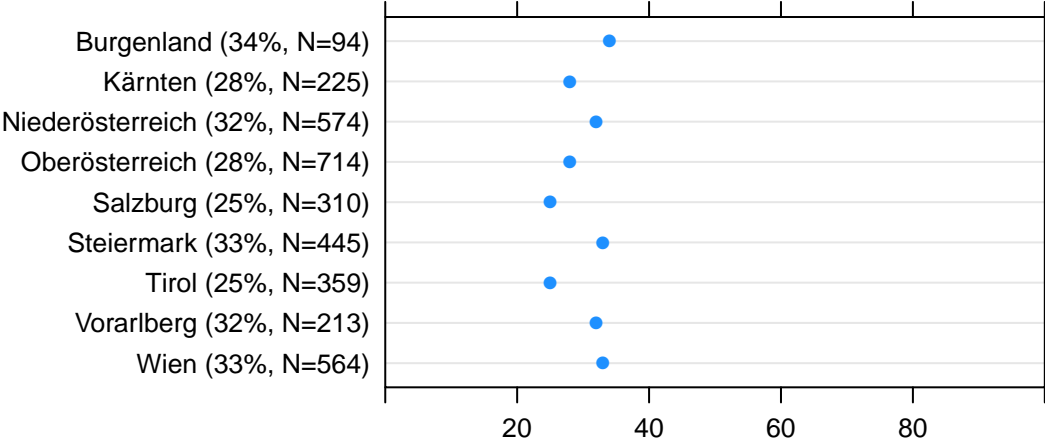
Abbildung 50: Gründe nach Bundesland (in % der Nennungen innerhalb des Bundeslands)



Quelle: AMS

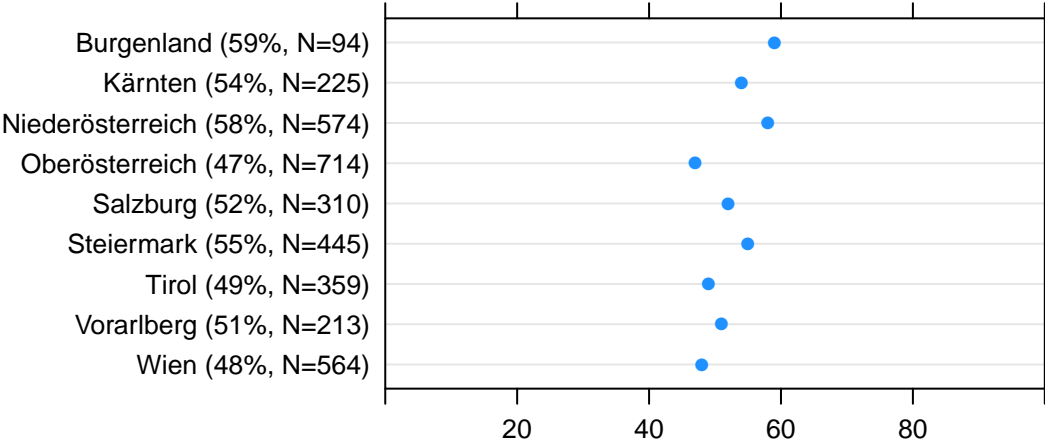
Aus Platzgründen werden in der Übersicht oben (Abbildung 50) ebenfalls keine Zahlen angeführt; diese sind wieder den Detail-Dotplots (Abbildungen 51, 52, 53 und 54) zu entnehmen.

Abbildung 51: Gründe nach Bundesland: Qualifikationen nicht am letzten Stand (in % der Nennungen innerhalb des Bundeslands)



Quelle: AMS

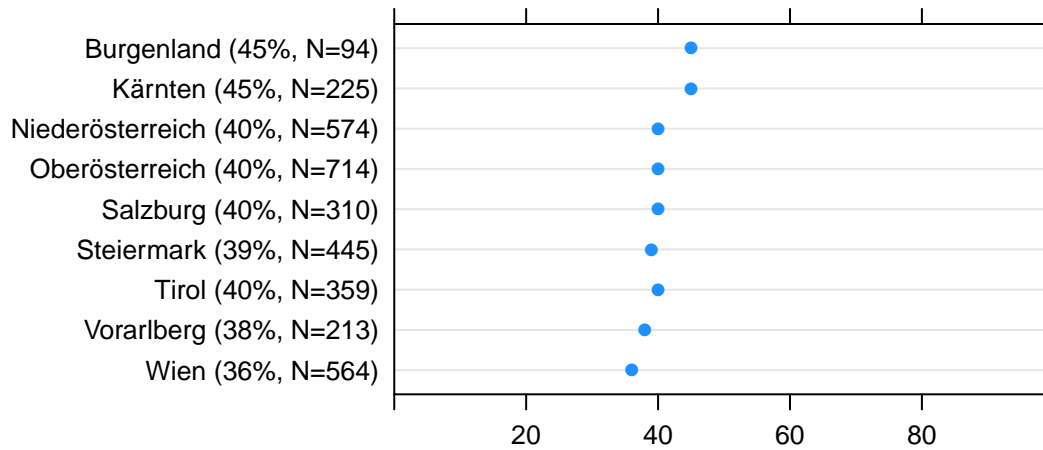
Abbildung 52: Gründe nach Bundesland: Fehlende Arbeitsmotivation (in % der Nennungen innerhalb des Bundeslands)



Quelle: AMS

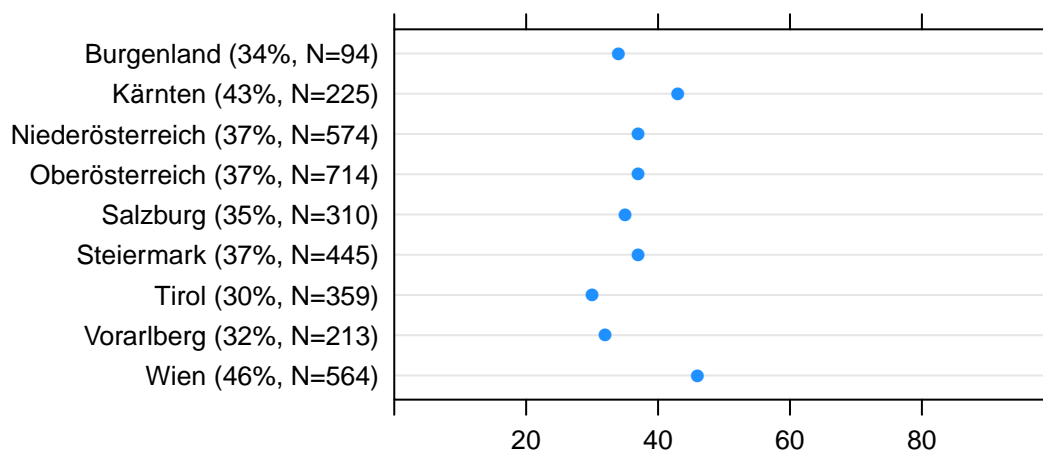


Abbildung 53: Gründe nach Bundesland: Unzureichende berufl. Erstausbildung (in % der Nennungen innerhalb des Bundeslands)



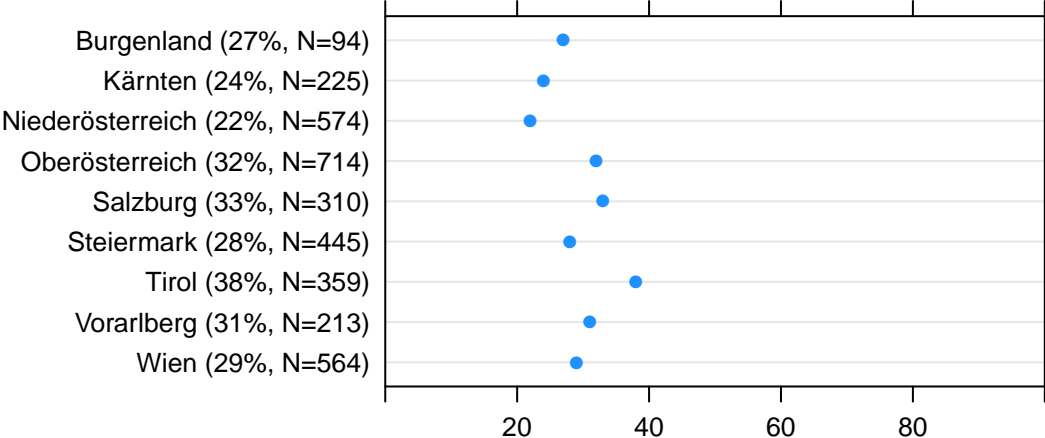
Quelle: AMS

Abbildung 54: Gründe nach Bundesland: Unzureichende berufl. Spezialisierung (in % der Nennungen innerhalb des Bundeslands)



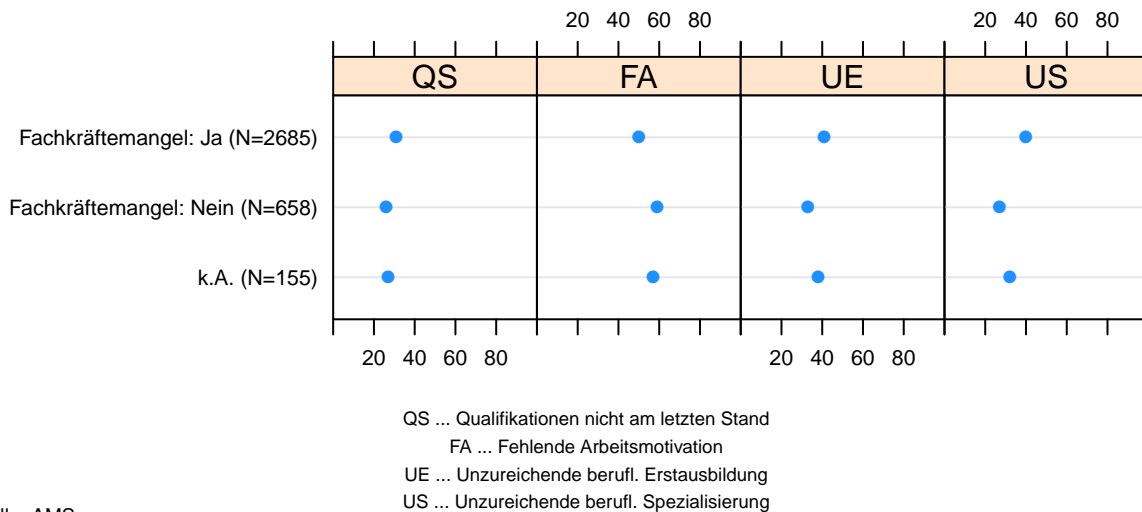
Quelle: AMS

Abbildung 55: Gründe nach Bundesland: Sonstige Gründe (in % der Nennungen innerhalb des Bundeslands)



Quelle: AMS

Abbildung 56: Gründe nach Fachkräftemangel (in % der Nennungen)

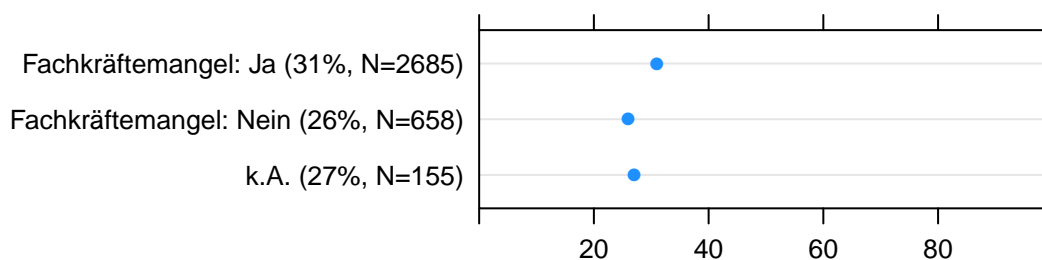


Quelle: AMS

Auch in der Übersicht oben (Abbildung 56) werden aus Platzgründen keine Zahlen angeführt; diese sind den Detail-Dotplots (Abbildungen 57, 58, 59 und 60) zu entnehmen.

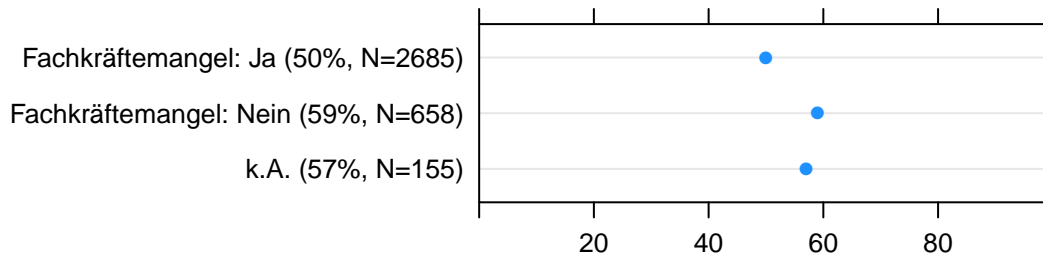
Bei der Aufschlüsselung der Gründe nach Bestehen eines Fachkräftemangels im eigenen Betrieb fällt auf, dass selbst betroffene Betriebe häufiger fachliche Gründe anführen („Qualifikation nicht auf dem letzten Stand“, „Unzureichende berufl. Erstausbildung bzw. Spezialisierung“), während nicht selbst betroffene Betriebe häufiger „Fehlende Arbeitsmotivation“ nennen.

Abbildung 57: Gründe nach Fachkräftemangel: Qualifikationen nicht am letzten Stand (in % der Nennungen)



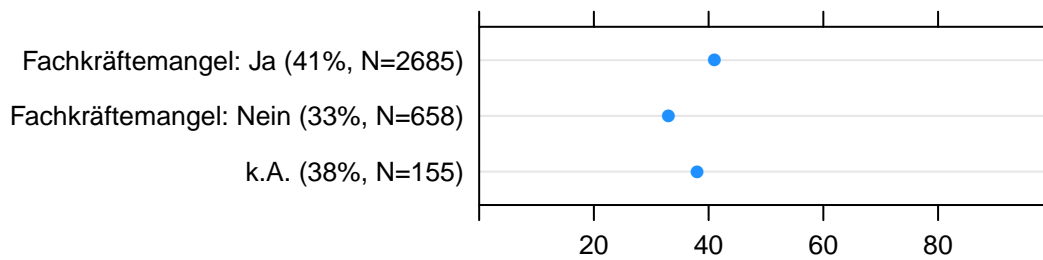
Quelle: AMS

Abbildung 58: Gründe nach Fachkräftemangel: Fehlende Arbeitsmotivation (in % der Nennungen)



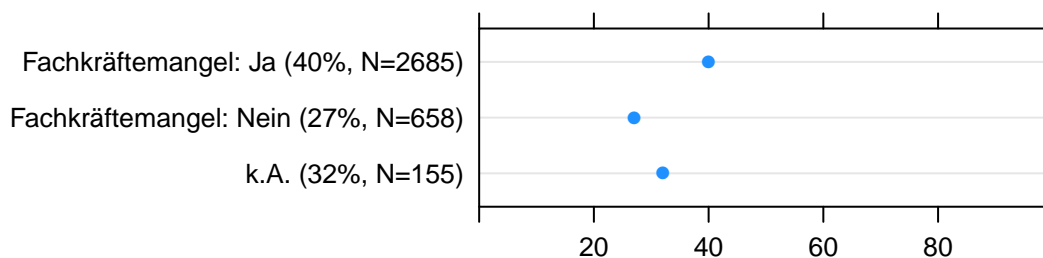
Quelle: AMS

Abbildung 59: Gründe nach Fachkräftemangel: Unzureichende berufl. Erstausbildung (in % der Nennungen)



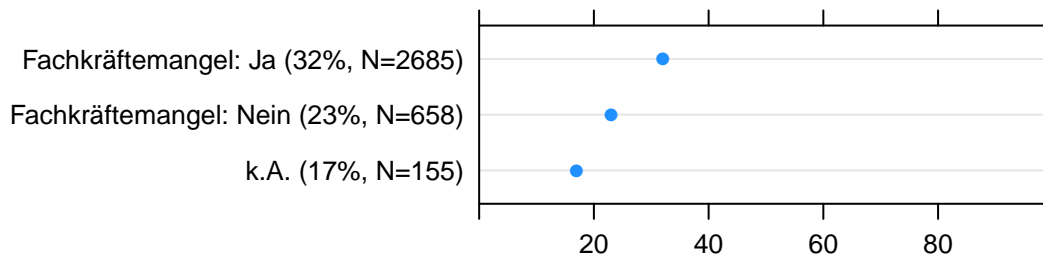
Quelle: AMS

Abbildung 60: Gründe nach Fachkräftemangel: Unzureichende berufl. Spezialisierung (in % der Nennungen)



Quelle: AMS

Abbildung 61: Gründe nach Fachkräftemangel: Sonstige Gründe (in % der Nennungen)



Quelle: AMS

In Tabelle 3 werden die nachkodierte Antworten der Betriebe (1.056 Aussagen von 904 Betrieben) auf die offene Frage nach den Gründen für Fachkräftemangel angeführt.

Tabelle 3: Gründe Nachkodierung

	Nenn.
Bestimmte Qualifikationen, Kenntnisse, Berufe oder Kompetenzprofile nicht oder unzureichend vorhanden	192
Sonstige	96
Belastende Arbeitszeiten, Ablehnung von Saisonarbeit, Teilzeitbeschäftigung	84
Zu geringe Bezahlung	79
Lehre, Ausbildung oder Qualifizierung nicht oder zu selten angeboten bzw. zu wenige Absolventen	66
Schlechtes Image, geringe Attraktivität des betreffenden Berufs	63
Fehlendes Interesse an Lehre oder Fachkräfteausbildung	55
Zu hohes Arbeitslosengeld bzw. sonstige Sozialleistungen, Schwarzarbeit	48
Fehlende Arbeitsmotivation	40
Fehlende Praxis	36
Exponierter Standort des Betriebs	33
Abwerbung oder Abwanderung zu lukrativen Stellen bzw. ins Ausland	32
Zu große (gesundheitl.) Belastungen im Beruf, unattraktiver Beruf	30
Schulische Defizite	22
Unzureichende berufl. Spezialisierung	21
Fehlende räumliche Mobilität	18
Mangel an Flexibilität	17
Fehlende Einsatzbereitschaft (z.B. für Auslandseinsätze/Reisen)	16
Fehlende Qualifikation (allg.) oder Kenntnisse	14
Ausbildungskosten	12
Zu hohe Lohn-/Gehaltsforderungen	10
Fehlende oder problemat. formale/gesetzl. Bestimmungen	8
Häufiger Arbeitgeberwechsel, Abwanderung, Abwerbung	8
Mangelhafte Qualität der Aus-/Weiterbildung	8
(Frühzeitige) Berufsinformation fehlt oder reicht nicht aus	6

Mangelndes Interesse am Beruf	6
Seltener Beruf, seltene Tätigkeit, kleine Branche	6
Demografische Gründe	5
Nicht oder ungenügend erteilte Beschäftigungsbewilligungen	5
Fehlende Fluktuation	3
Problem der Kinderbetreuung	3
Qualifikationen nicht am letzten Stand	3
Berufliche Mobilität nach der Lehre bzw. dem Erstberuf	2
Fehlendes Marketing	2
Überqualifizierung	2
Unzureichende berufl. Erstausbildung	2
Mangelnde Sozialkompetenz	1
Selbständigkeit	1
Zu hohe Ausbildungskosten für Lehrlinge	1

Quelle: AMS

Tabelle 4 zeigt alle von den Betrieben angegebenen Gründe, d.h. vorgegebene Antwortmöglichkeiten plus nachkodierte Angaben (6.535 Aussagen von 3.395 Betrieben). Bedeutungsgleiche Aussagen wurden addiert.

Tabelle 4: Gründe Antwortvorgaben plus Nachkodierung

	Nenn.
Fehlende Arbeitsmotivation	1809
Unzureichende berufl. Erstausbildung	1380
Unzureichende berufl. Spezialisierung	1309
Qualifikationen nicht am letzten Stand	1047
Bestimmte Qualifikationen, Kenntnisse, Berufe oder Kompetenzprofile nicht oder unzureichend vorhanden	192
Sonstige	96
Belastende Arbeitszeiten, Ablehnung von Saisonarbeit, Teilzeitbeschäftigung	84
Zu geringe Bezahlung	79
Lehre, Ausbildung oder Qualifizierung nicht oder zu selten angeboten bzw. zu wenige Absolventen	66
Schlechtes Image, geringe Attraktivität des betreffenden Berufs	63
Fehlendes Interesse an Lehre oder Fachkräfteausbildung	55
Zu hohes Arbeitslosengeld bzw. sonstige Sozialleistungen, Schwarzarbeit	48
Fehlende Praxis	36
Exponierter Standort des Betriebs	33
Abwerbung oder Abwanderung zu lukrativen Stellen bzw. ins Ausland	32
Zu große (gesundheitl.) Belastungen im Beruf, unattraktiver Beruf	30
Schulische Defizite	22
Fehlende räumliche Mobilität	18
Mangel an Flexibilität	17
Fehlende Einsatzbereitschaft (z.B. für Auslandseinsätze/Reisen)	16

Fehlende Qualifikation (allg.) oder Kenntnisse	14
Ausbildungskosten	12
Zu hohe Lohn-/Gehaltsforderungen	10
Fehlende oder problemat. formale/gesetzl. Bestimmungen	8
Häufiger Arbeitgeberwechsel, Abwanderung, Abwerbung	8
Mangelhafte Qualität der Aus-/Weiterbildung	8
(Frühzeitige) Berufsinformation fehlt oder reicht nicht aus	6
Mangelndes Interesse am Beruf	6
Seltener Beruf, seltene Tätigkeit, kleine Branche	6
Demografische Gründe	5
Nicht oder ungenügend erteilte Beschäftigungsbewilligungen	5
Fehlende Fluktuation	3
Problem der Kinderbetreuung	3
Berufliche Mobilität nach der Lehre bzw. dem Erstberuf	2
Fehlendes Marketing	2
Überqualifizierung	2
Mangelnde Sozialkompetenz	1
Selbständigkeit	1
Zu hohe Ausbildungskosten für Lehrlinge	1

Quelle: AMS

Hinsichtlich der von den Betrieben genannten Gründe für Arbeitskräftemangel ist darauf hinzuweisen, dass es sich dabei jeweils um einzelbetriebliche Problemwahrnehmungen handelt, die unterschiedlichen Sichtweisen einer „idealen“ Produktion bzw. Reproduktion von Humankapital geschuldet sind.

Den in der Folge kommentierten, frei formulierten Antworten der Betriebe kommt insofern besondere Bedeutung zu, als anzunehmen ist, dass die Antwortneigung bei geschlossener Fragestellung aufgrund des vergleichsweise geringeren Aufwands größer ist als bei offenen Fragen. Damit erscheint eine Höhergewichtung der frei formulierten Aussagen angebracht.

Die beiden Hauptgruppen der von den Betrieben angeführten Gründe („Systemversagen“ auf der einen Seite und „Defizite im eigenen Verantwortungsbereich“ auf der anderen Seite) werden mitunter in der Argumentation verschränkt.

## Systemversagen

Die erste Hauptgruppe der von den Betrieben genannten Ursachen für Fachkräftemangel lässt sich folgendermaßen untergliedern:

- Marktversagen durch Störung „idealer“ Marktbedingungen,
- Unzulänglichkeit der gesetzlichen Rahmenbedingungen und
- Versagen bzw. Unzulänglichkeit des Bildungs- bzw. Ausbildungssystems.

## Marktversagen

Die unterstellte Störung idealer Marktbedingungen findet sich vor allem in der Behauptung fehlender Arbeitsmotivation mit dem Hinweis auf unangemessen hohe soziale Transferleis-

tungen. Zugleich ist dabei jedoch eine indirekte Schuldzuweisung an das lohnarbeitsfreie Individuum evident.

Der ausreichenden Selbstregulation des Marktes widerspricht zudem die relativ häufige Nennung von unzureichender Bezahlung.

Die ebenfalls genannte Abwanderung zu lukrativeren Stellen bzw. ins Ausland entspricht zwar der Regulierungsfunktion des globalen Arbeitsmarkts, steht aber im Widerspruch zu nationalen Verwertungsinteressen von Arbeitskraft.

Auch häufiger Arbeitgeberwechsel – d.h. die in Österreich vergleichsweise starke Fluktuation – entspricht dem Marktregulativ und wird somit vermutlich auch von den Betrieben eher als Nebenbedingung des Systems denn als ursächliches Defizit angesehen.

Insgesamt entfällt ein Anteil von 29,5% (1.928 Abs.) aller Aussagen auf Marktversagen bzw. die Störung idealer Marktbedingungen.

### **Unzulängliche gesetzliche Rahmenbedingungen**

Darunter sind fehlende oder problematische formale/gesetzliche Bestimmungen zu verstehen, die sich primär auf Zugangsberechtigungen zu bestimmten Marktsegmenten und die Anerkennung bestimmter Ausbildungen in Bereichen mit gesetzlich geregelter Berufsausübung beziehen sowie die Forderung nach höheren Kontingenten bei Arbeitsbewilligungen für ausländische Arbeitskräfte betreffen. Aussagen dieser Art sind konkret formuliert und an das politische System gerichtet.

Auf Aussagen, die eine Unzulänglichkeit der gesetzlichen Rahmenbedingungen betreffen, entfällt insgesamt ein Anteil von nur 0,2% (13 Abs.).

### **Unzulänglichkeit des Bildungs- und Ausbildungssystems**

Aussagen über ein Versagen bzw. die Unzulänglichkeit des Bildungs- und Ausbildungssystems liegen in differenzierter und vielfältiger Weise vor.

In der geschlossenen Fragestellung entfällt auf die Antwortgruppe „Unzureichende berufliche Erstausbildung“, „Unzureichende berufliche Spezialisierung“ sowie „Qualifikationen nicht am letzten Stand“ ein Anteil von 57,2% (3.736 Abs.), also das Hauptkontingent aller angeführten Gründe. Die – wie oben erwähnt – stärker zu wertenden, in freier Formulierung genannten Gründe beziehen sich auf

- Defizite bei bestimmten Qualifikationen, Kenntnissen, Berufen oder Kompetenzprofilen,
- nicht oder zu selten angebotene Ausbildungen,
- schulische Defizite,
- zu hohe Ausbildungskosten,
- fehlende Allgemeinbildung („Fehlende Qualifikation (allg.) oder Kenntnisse“),
- mangelhafte Qualität der Aus- und Weiterbildung,
- Überqualifizierung,
- mangelnde Sozialkompetenz und
- zu hohe Ausbildungskosten für Lehrlinge.

Insgesamt ergibt sich damit ein Anteil von 62,0% (4.054 Abs.) aller Aussagen, die ein Versagen bzw. die Unzulänglichkeit des Aus- und Weiterbildungssystems thematisieren.



## **Defizite im eigenen Verantwortungsbereich**

Die Zuschreibung von Defiziten und Dysfunktionalitäten im eigenen Zuständigkeitsbereich betrifft einerseits die Betriebe selbst und andererseits das Individuum als eigenverantwortlichen Akteur am Arbeitsmarkt.

### **Betriebliche Verantwortung**

Zu den Ursachen im Verantwortungsbereich des Betriebs zählen primär – wenn auch oftmals bei gleichzeitiger Abhängigkeit von Wettbewerbsbedingungen – die folgenden:

- belastende Arbeitszeiten, Ablehnung von Saisonarbeit, Teilzeitbeschäftigung,
- zu geringe Bezahlung,
- exponierter Standort des Betriebs,
- zu große (gesundheitl.) Belastungen im Beruf, fehlende Attraktivität des Berufs,
- Seltenheit des Berufs bzw. der Tätigkeit oder kleine Branche,
- fehlendes Marketing und
- die Einstellung, dass die Ausbildungskosten für Lehrlinge zu hoch sind.

Insgesamt können 3,6% (235 Abs.) aller Aussagen der Eigenverantwortlichkeit des Betriebs bzw. der Branche zugerechnet werden.

### **Individuelle Verantwortung**

Die Ursachen „Fehlende Arbeitsmotivation“ und „Zu hohes Arbeitslosengeld bzw. sonstige Sozialleistungen, Schwarzarbeit“ können in mittelbarer Bedeutung (s. o.) angeführt werden. Nicht zu verkennen ist hier die Vorstellung einer vom Sozialsystem begünstigten Schuldhaftigkeit potenzieller Arbeitskräfte – einer Schuldhaftigkeit, die deren privatem Kosten-Nutzen-Kalkül entspringt und damit offenbar dem Verwertungsinteresse des Kapitals entgegensteht.

„Fehlende Praxis“ bezeichnet ein der Erwerbsbiografie des Individuums geschuldetes Phänomen.

Die angeführte fehlende räumliche Mobilität impliziert eine Forderung nach Anpassung an die bestehenden Bedingungen der Verwertbarkeit. Ähnliches gilt für den vermuteten Mangel an Flexibilität (Letztere gilt ja ebenfalls als eine der zentralen Bedingungen neoliberaler Verwertungsformen) sowie für die unterstellte fehlende Einsatzbereitschaft (z.B. für Auslandseinsätze/Reisen).

Aus Sicht der Betriebe sind zu hohe Lohn- und Gehaltsforderungen Anliegen, die der Wettbewerbsfähigkeit und der Systembedingung Gewinnmaximierung widersprechen.

Nur bedingt dem Individuum zuzuschreiben sind hingegen „Fehlendes Interesse an Lehre oder Fachkräfteausbildung“ sowie „Mangelndes Interesse am Beruf“, da das diesbezügliche Interesse einerseits durch autonome Lebensentwürfe sowie mitunter durch geringe Informationsmöglichkeiten oder -fähigkeiten eingeschränkt ist.

Insgesamt ergibt sich für Ursachen in der Verantwortung des Individuums, wie sie sich aus Sicht der Betriebe darstellen, ein Anteil von 30,8% (2.015 Abs.) an allen Aussagen der Betriebe.

**Insgesamt finden sich evident häufig Hinweise auf Defizite des Ausbildungssystems. Auch die „individuelle Schuld“ der potenziellen Arbeitskraft ist – entsprechend dem gegenwärtigen Akkumulationsregime – ein häufig wahrgenommenes Phänomen.**

Zusätzlich zu den beiden oben beschriebenen Hauptkategorien sind noch die Randbedingungen zu nennen.

## **Ökonomische, gesellschaftliche und systemische Randbedingungen**

Unter diesem Punkt sind die folgenden Ursachen subsumiert:

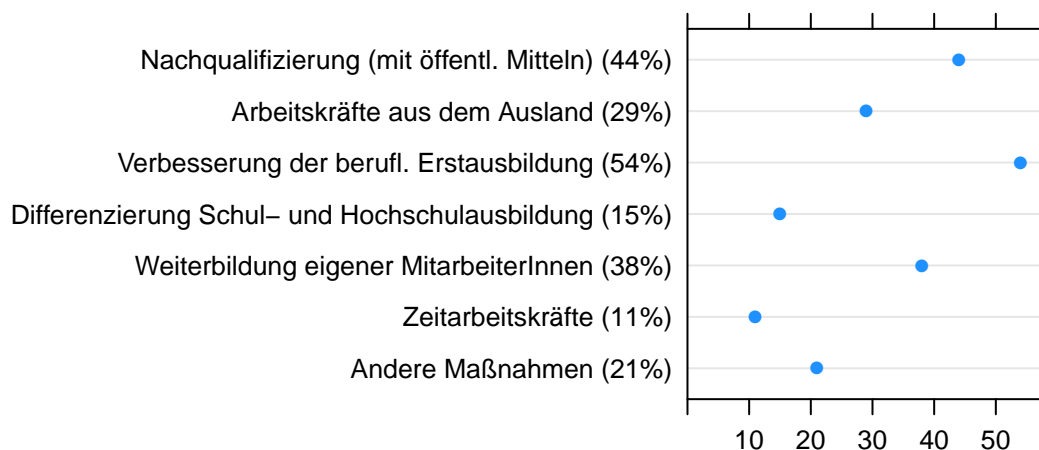
- demografische Situation,
- die Möglichkeit selbstständiger Berufsausübung,
- relevante soziale Gegebenheiten wie Kinderbetreuung,
- belastende Arbeitszeiten, Ablehnung von Saisonarbeit bzw. Teilzeitbeschäftigung,
- schlechtes Image bzw. geringe Attraktivität einzelner Berufe,
- fehlendes Interesse an Lehre oder Fachkräfteausbildung,
- fehlende Praxis,
- exponierter Standort des Betriebs,
- Abwerbung bzw. Abwanderung
- zu große (gesundheitliche) Belastungen,
- häufiger Arbeitgeberwechsel,
- unzureichende Berufsinformation,
- mangelndes Interesse am Beruf,
- Seltenheit des Berufs bzw. der Tätigkeit, kleine Branche sowie
- fehlende Fluktuation.

Erwartungsgemäß ist die inhaltliche Bandbreite hier groß. Quantitativ erscheint diese Kategorie mit 5,7% (371 Abs.) von eher geringer Bedeutung.

## 6 Behebungsvorschläge für Fachkräftemangel

Als Maßnahmen zur Behebung des Fachkräftemangels wurden die folgenden Antwortoptionen ausgewählt.

Abbildung 62: Behebungsvorschläge gesamt (in % der Nennungen, N = 3550)



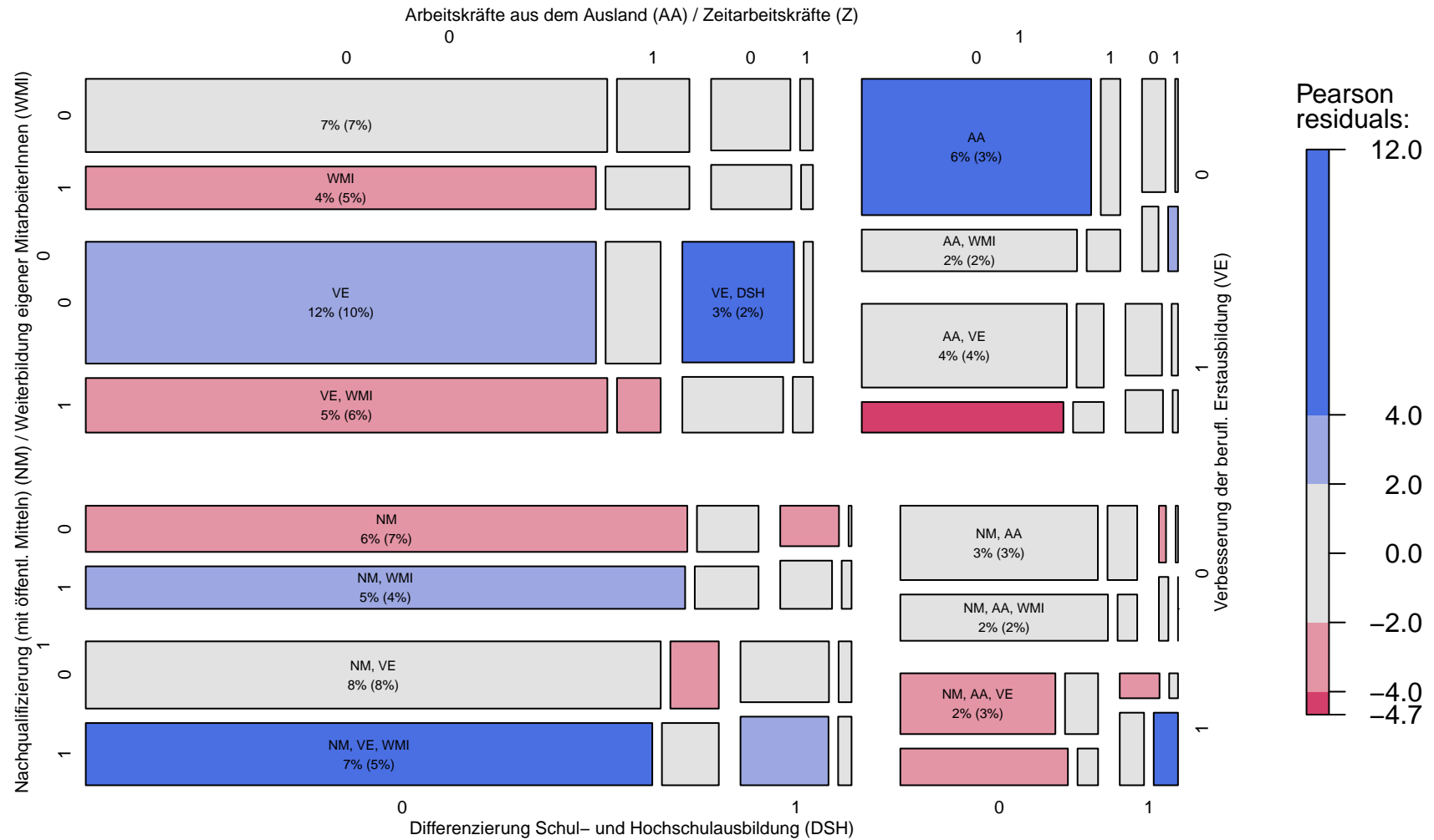
Quelle: AMS

Die Verteilung der Behebungsvorschläge ist in Abbildung 63 auf Seite 60 als Mosaikplot dargestellt. „Andere Maßnahmen“ wurden wegen mangelnder Relevanz und zum Zweck der Übersichtlichkeit nicht wiedergegeben. Die Gesamtheit N umfasst alle 3.550 Betriebe, die zumindest einen Behebungsvorschlag machten (inklusive „Andere Maßnahmen“ und unabhängig von der Beantwortung der Frage nach Fachkräftemangel im eigenen Betrieb).

Zur Art der Darstellung (Mosaikplot) siehe die Ausführungen zu Abbildung 36 auf Seite 35.

Auffällig ist, dass die alleinige Nennung des Behebungsvorschlags „Arbeitskräfte aus dem Ausland“ (AA) mit einem Anteil von 6% deutlich häufiger vorkommt als dies bei einer Gleichverteilung der Fall wäre (3%).

Abbildung 63: Verteilung der Behebungsvorschläge (in % der Nennungen, N = 3550)

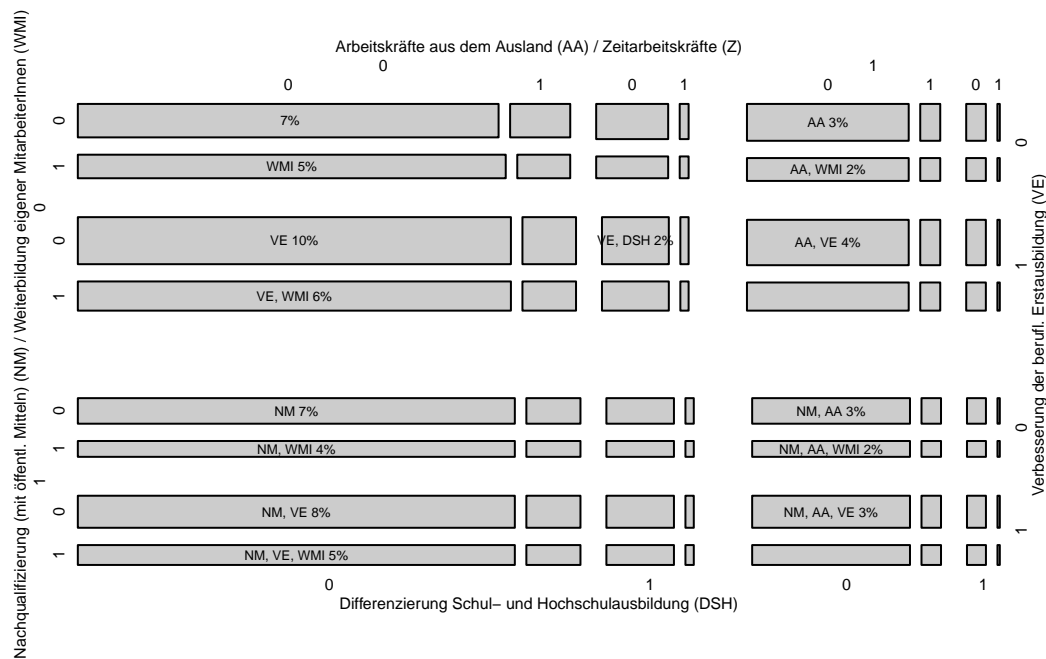


09

Anmerkung: Im Klammerausdruck werden zum Vergleich die Anteile bei unabhängiger Verteilung angeführt.

Quelle: AMS

Abbildung 64: Unabhängige Verteilung der Behebungsvorschläge, vgl. Abbildung 63 (in % der Nennungen, N = 3550)



Anmerkung: Diese Verteilung würde vorliegen, wenn die Behebungsvorschläge unabhängig voneinander angegeben worden wären.  
Quelle: AMS

Tabelle 5: Behebungsvorschläge: Korrelationen

	NM	AA	VE	DSH	WMI	Z
NM	1.00	-0.04	0.01	-0.04	0.16	0.00
AA	-0.04	1.00	-0.15	-0.01	-0.07	0.04
VE	0.01	-0.15	1.00	0.08	0.00	-0.01
DSH	-0.04	-0.01	0.08	1.00	0.05	0.06
WMI	0.16	-0.07	0.00	0.05	1.00	0.02
Z	0.00	0.04	-0.01	0.06	0.02	1.00

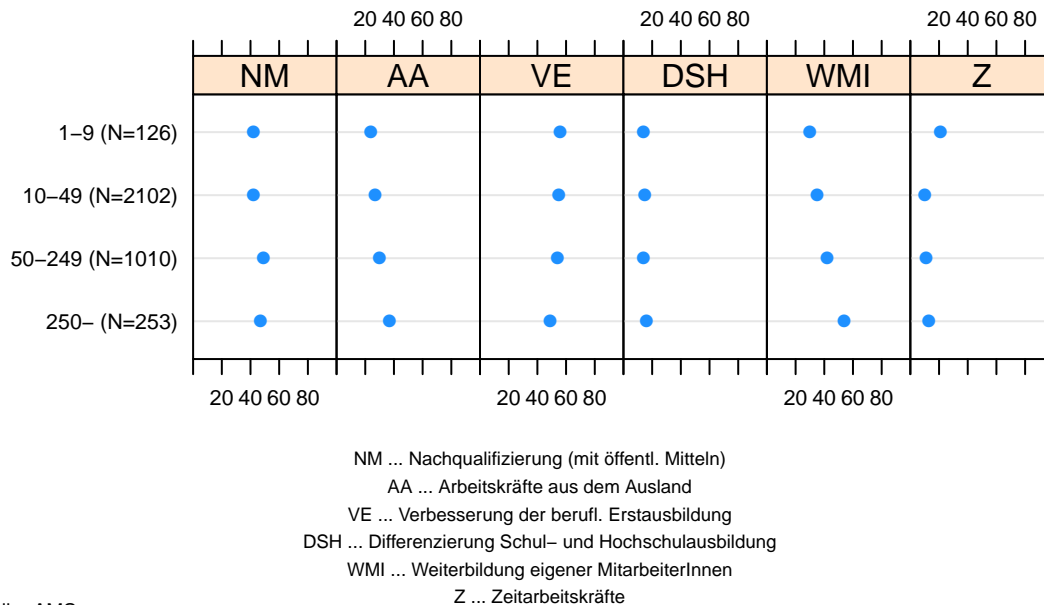
NM ... Nachqualifizierung (mit öffentl. Mitteln)  
 AA ... Arbeitskräfte aus dem Ausland  
 VE ... Verbesserung der berufl. Erstausbildung  
 DSH ... Differenzierung Schul- und Hochschulausbildung  
 WMI ... Weiterbildung eigener MitarbeiterInnen  
 Z ... Zeitarbeitskräfte

Quelle: AMS

Zur Bedeutung der Werte siehe Tabelle 2 „Gründe – Korrelationen“ auf Seite 37. Die signifikantesten Korrelationen bestehen für „Arbeitskräfte aus dem Ausland“ (AA) mit „Verbesserung der berufl. Erstausbildung“ (VE) (zweistellig negativ) sowie „Weiterbildung eigener

MitarbeiterInnen“ (WMI) mit „Nachqualifizierung mit öffentlichen Mitteln“ (NM) (zweistellig positiv).

Abbildung 65: Behebungsvorschläge nach Betriebsgröße (in % der Nennungen innerhalb der Betriebsgröße)



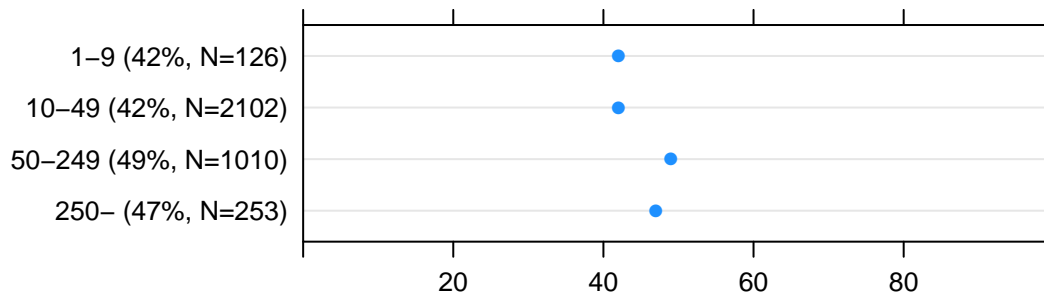
Quelle: AMS

Aus Platzgründen werden in der Übersicht oben (Abbildung 65) keine Zahlen angeführt; diese sind den Detail-Dotplots (Abbildungen 66, 67, 68, 69, 70 und 71) zu entnehmen.

Bei der Darstellung der Behebungsvorschläge für Fachkräftemangel nach Betriebsgröße (siehe Abbildung 65) fällt auf, dass mit zunehmender Betriebsgröße die Bereitschaft der Unternehmen steigt, Arbeitskräfte aus dem Ausland einzustellen und in die Weiterbildung der eigenen MitarbeiterInnen zu investieren (Details siehe Abbildung 67 auf Seite 63 und Abbildung 70 auf Seite 64).

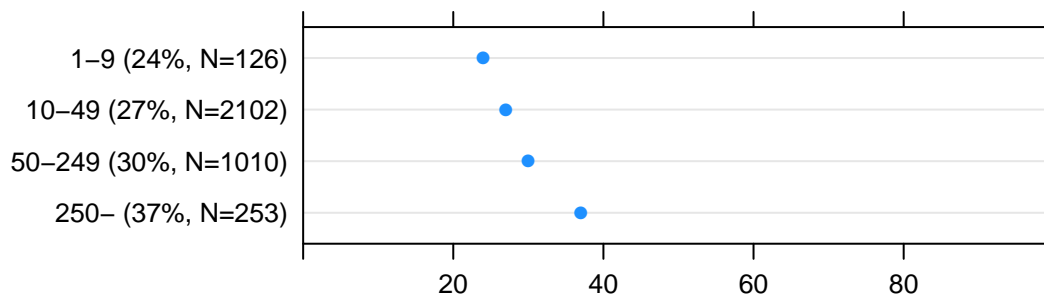
Im Anschluss finden sich Aufgliederungen nach Branche (ab Seite 66), Bundesland (ab Seite 74) und Fachkräftemangel (ja/nein)(ab Seite 79).

Abbildung 66: Behebungsvorschläge nach Betriebsgröße: Nachqualifizierung (mit öffentl. Mitteln) (in % der Nennungen innerhalb der Betriebsgröße)



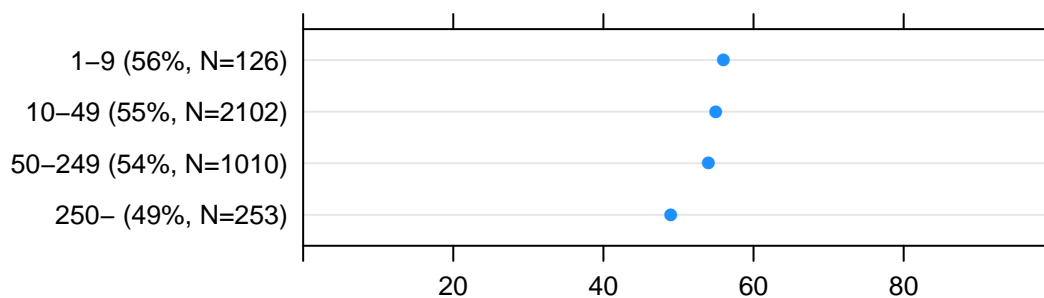
Quelle: AMS

Abbildung 67: Behebungsvorschläge nach Betriebsgröße: Arbeitskräfte aus dem Ausland (in % der Nennungen innerhalb der Betriebsgröße)



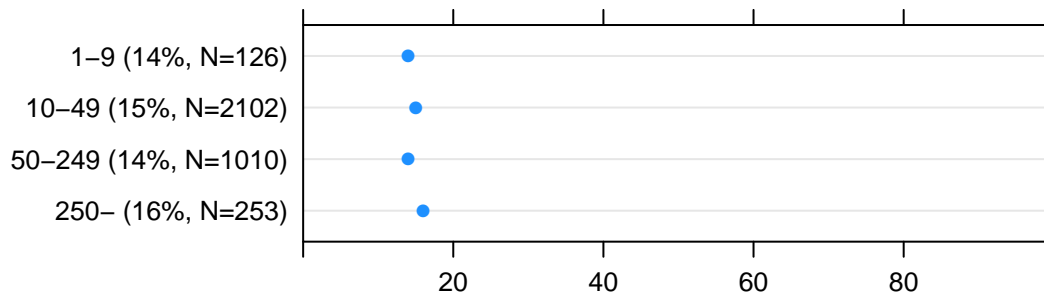
Quelle: AMS

Abbildung 68: Behebungsvorschläge nach Betriebsgröße: Verbesserung der berufl. Erstausbildung (in % der Nennungen innerhalb der Betriebsgröße)



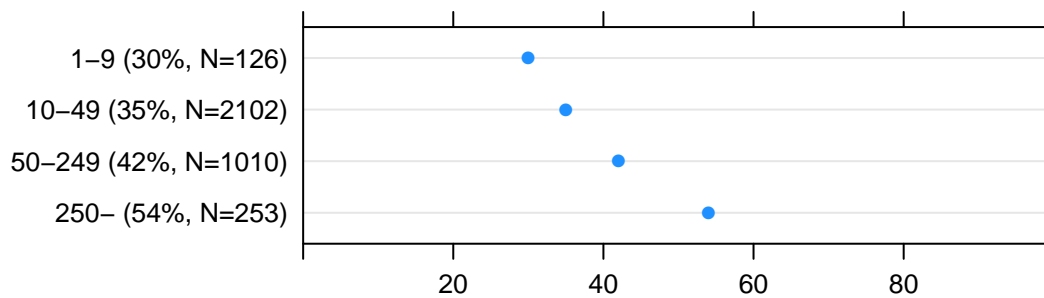
Quelle: AMS

Abbildung 69: Behebungsvorschläge nach Betriebsgröße: Differenzierung Schul- und Hochschulausbildung (in % der Nennungen innerhalb der Betriebsgröße)



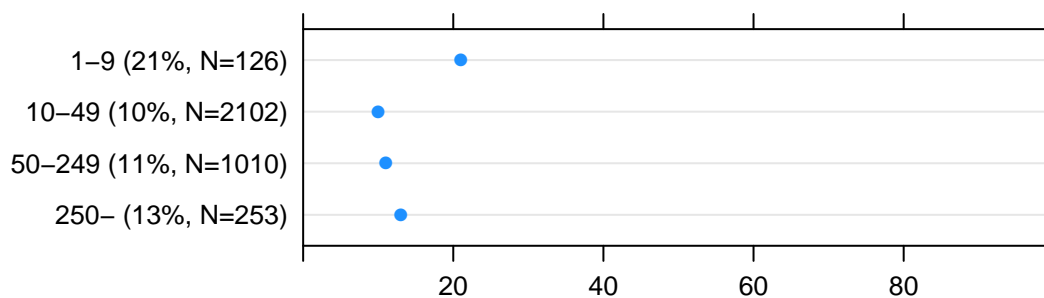
Quelle: AMS

Abbildung 70: Behebungsvorschläge nach Betriebsgröße: Weiterbildung eigener MitarbeiterInnen (in % der Nennungen innerhalb der Betriebsgröße)



Quelle: AMS

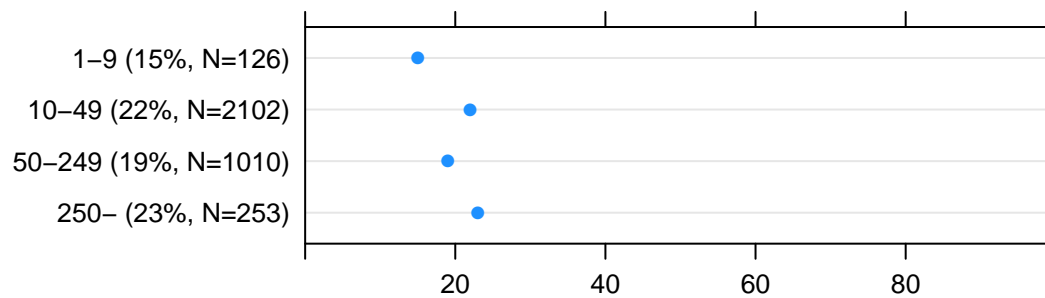
Abbildung 71: Behebungsvorschläge nach Betriebsgröße: Zeitarbeitskräfte (in % der Nennungen innerhalb der Betriebsgröße)



Quelle: AMS



Abbildung 72: Behebungsvorschläge nach Betriebsgröße: Andere Maßnahmen (in % der Nennungen innerhalb der Betriebsgröße)



Quelle: AMS

Aus Platzgründen werden auch in der folgenden Übersicht (Abbildung 73) keine Zahlen angeführt; diese sind den Detail-Dotplots (Abbildungen 74, 75, 76, 77, 78 und 79) zu entnehmen.

Abbildung 73: Behebungsvorschläge nach Branche (in % der Nennungen innerhalb der Branche)

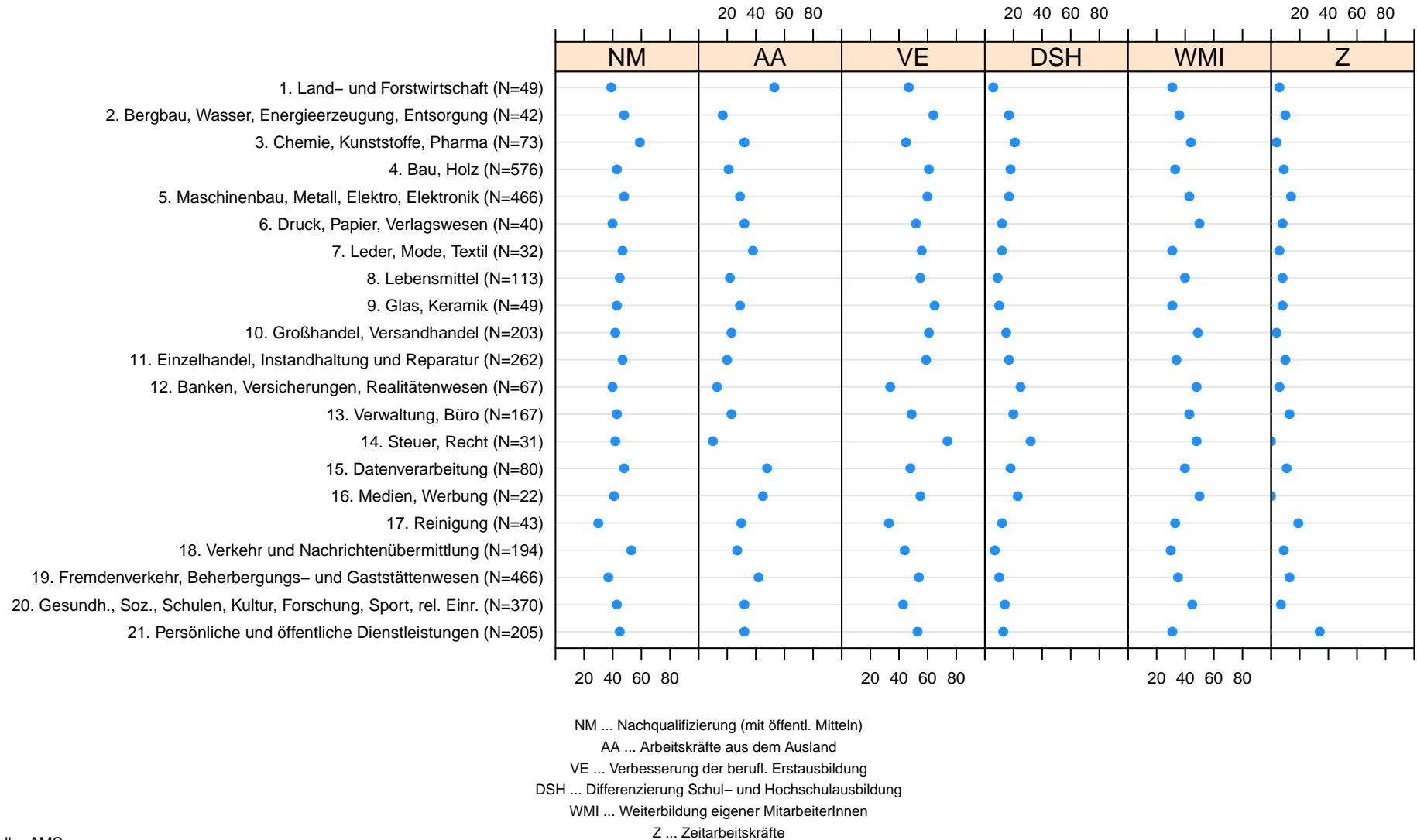


Abbildung 74: Behebungsvorschläge nach Branche: Nachqualifizierung (mit öffentl. Mitteln) (in % der Nennungen innerhalb der Branche)

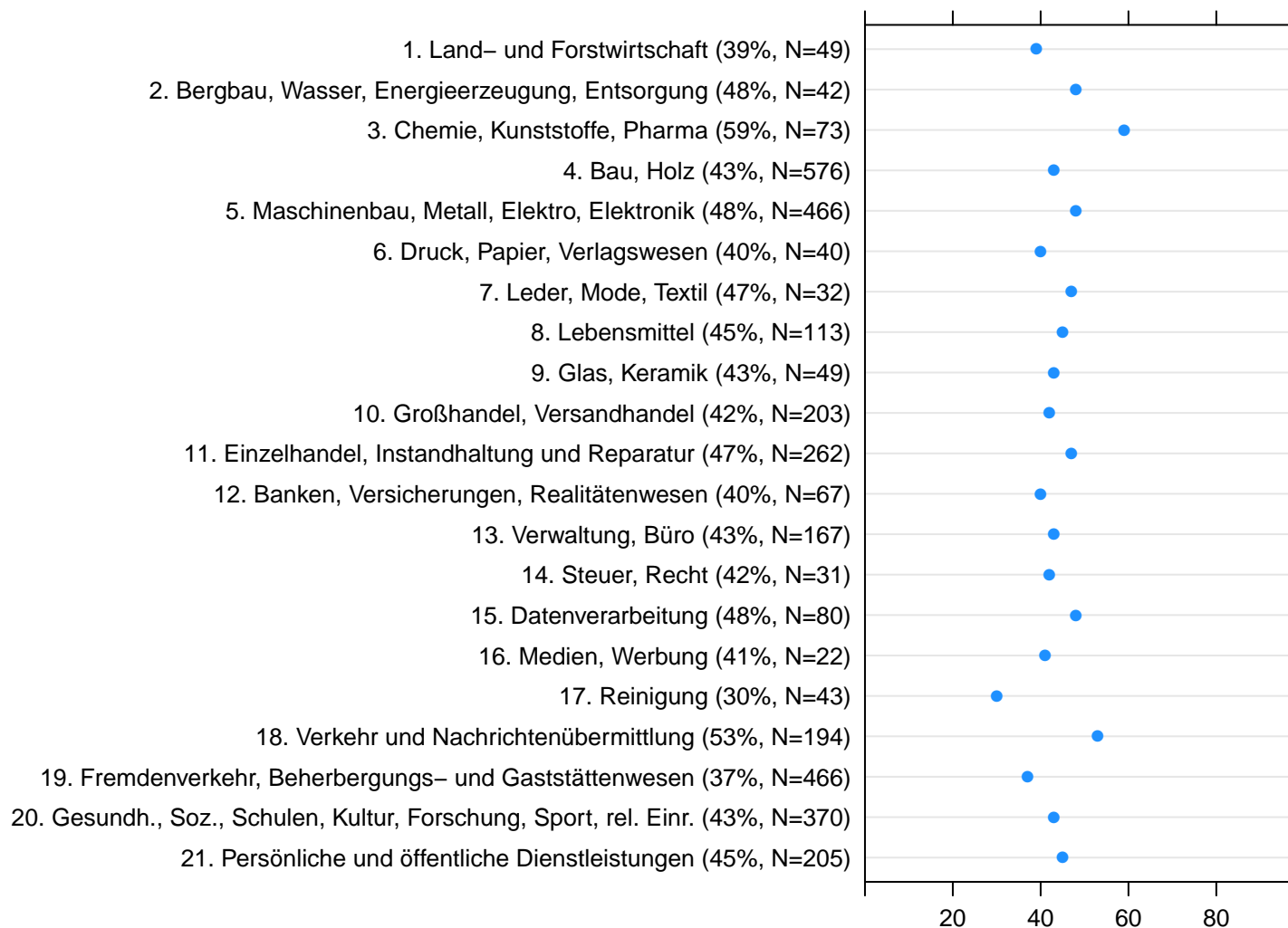


Abbildung 75: Behebungsvorschläge nach Branche: Arbeitskräfte aus dem Ausland (in % der Nennungen innerhalb der Branche)

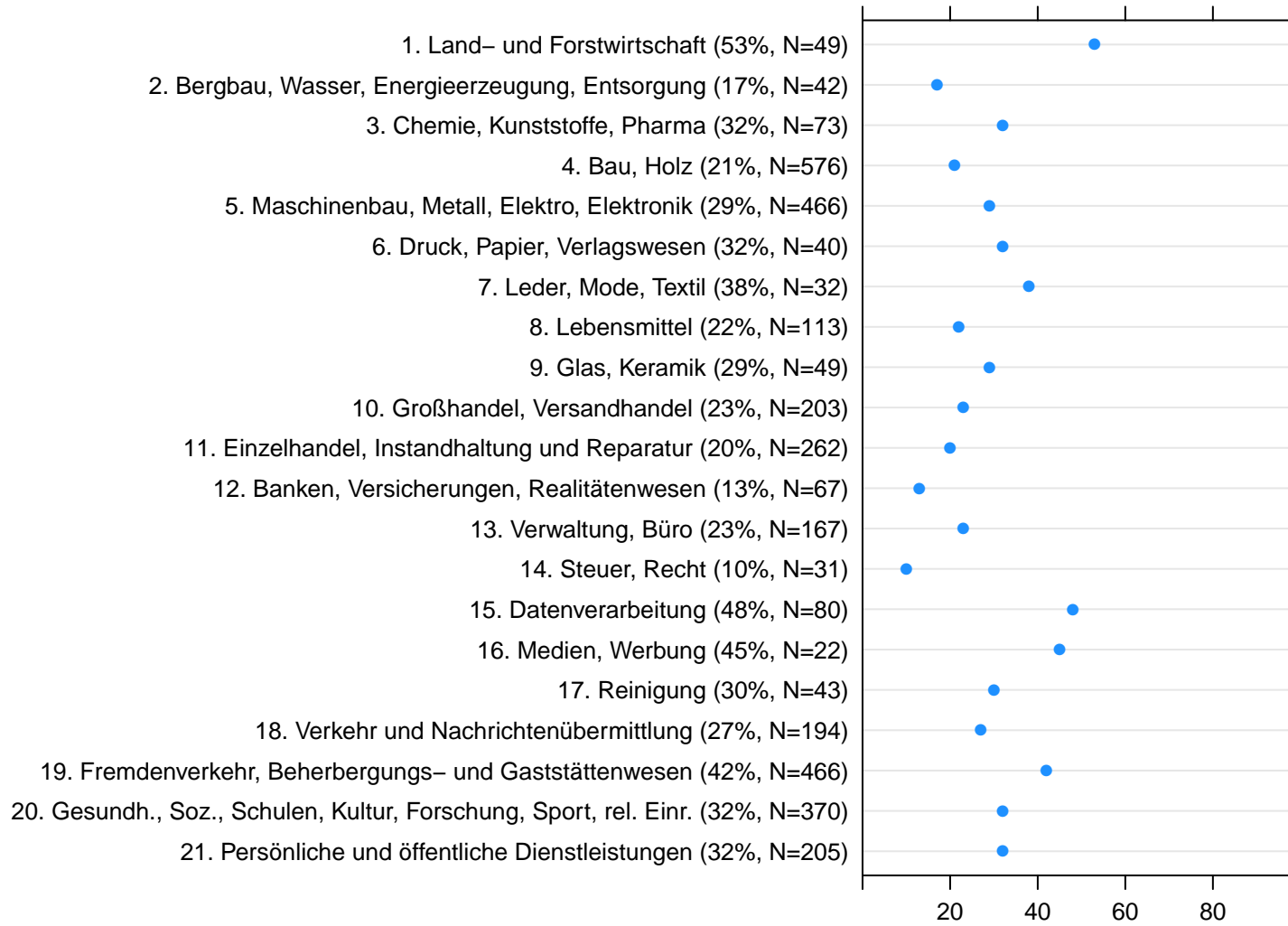


Abbildung 76: Behebungsvorschläge nach Branche: Verbesserung der berufl. Erstausbildung (in % der Nennungen innerhalb der Branche)

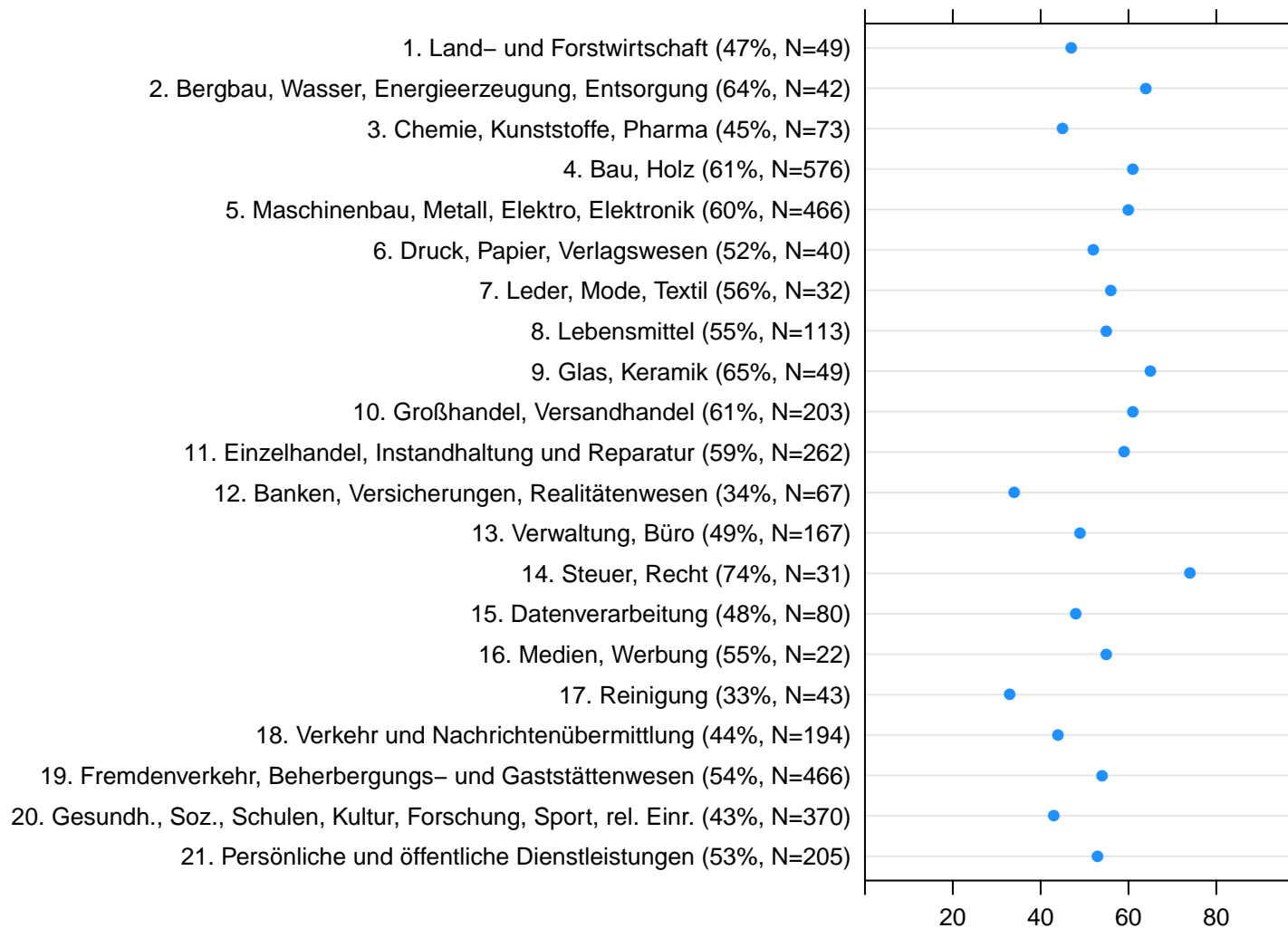


Abbildung 77: Behebungsvorschläge nach Branche: Differenzierung Schul- und Hochschulausbildung (in % der Nennungen innerhalb der Branche)

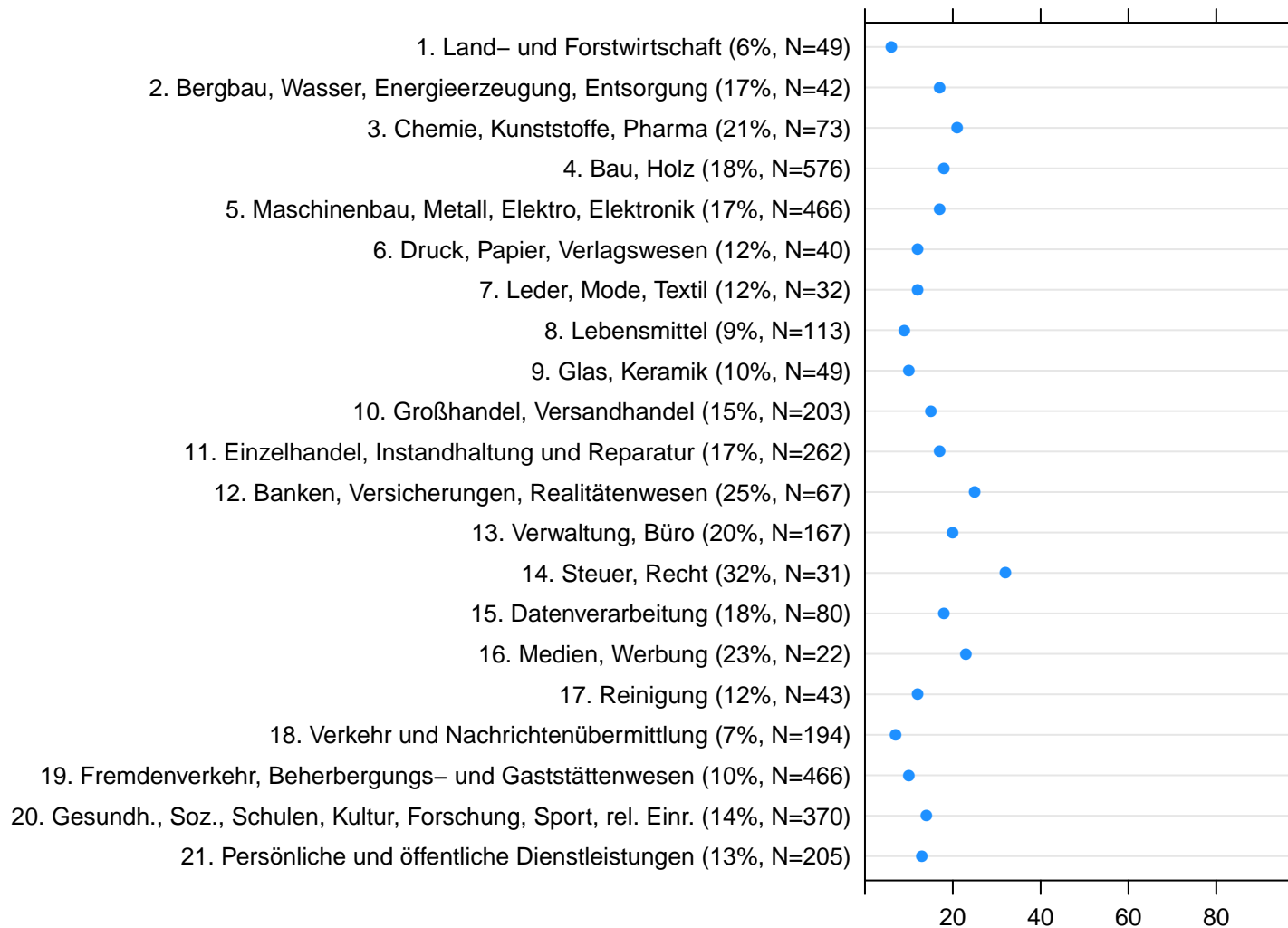


Abbildung 78: Behebungsvorschläge nach Branche: Weiterbildung eigener MitarbeiterInnen (in % der Nennungen innerhalb der Branche)

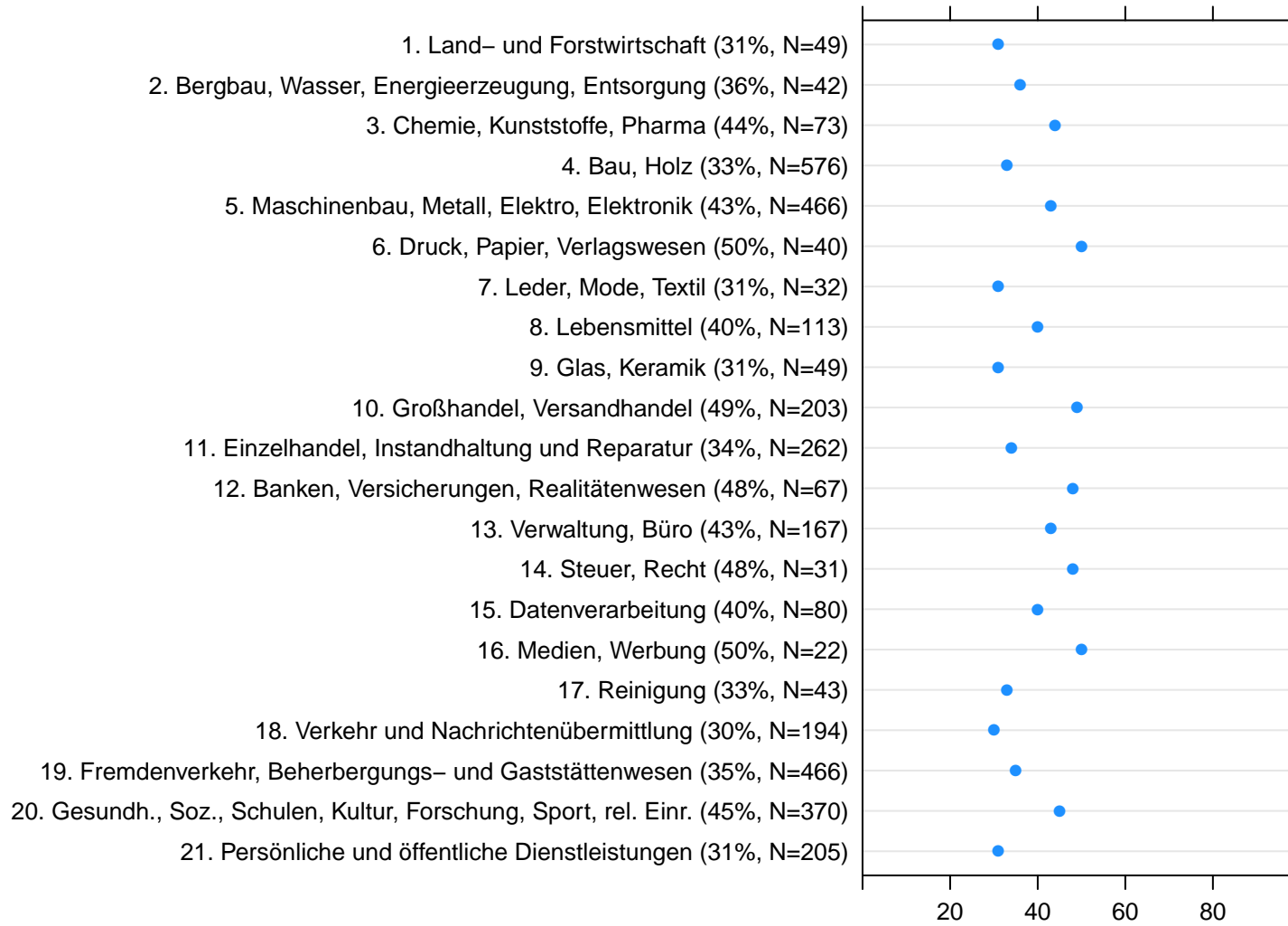


Abbildung 79: Behebungsvorschläge nach Branche: Zeitarbeitskräfte (in % der Nennungen innerhalb der Branche)

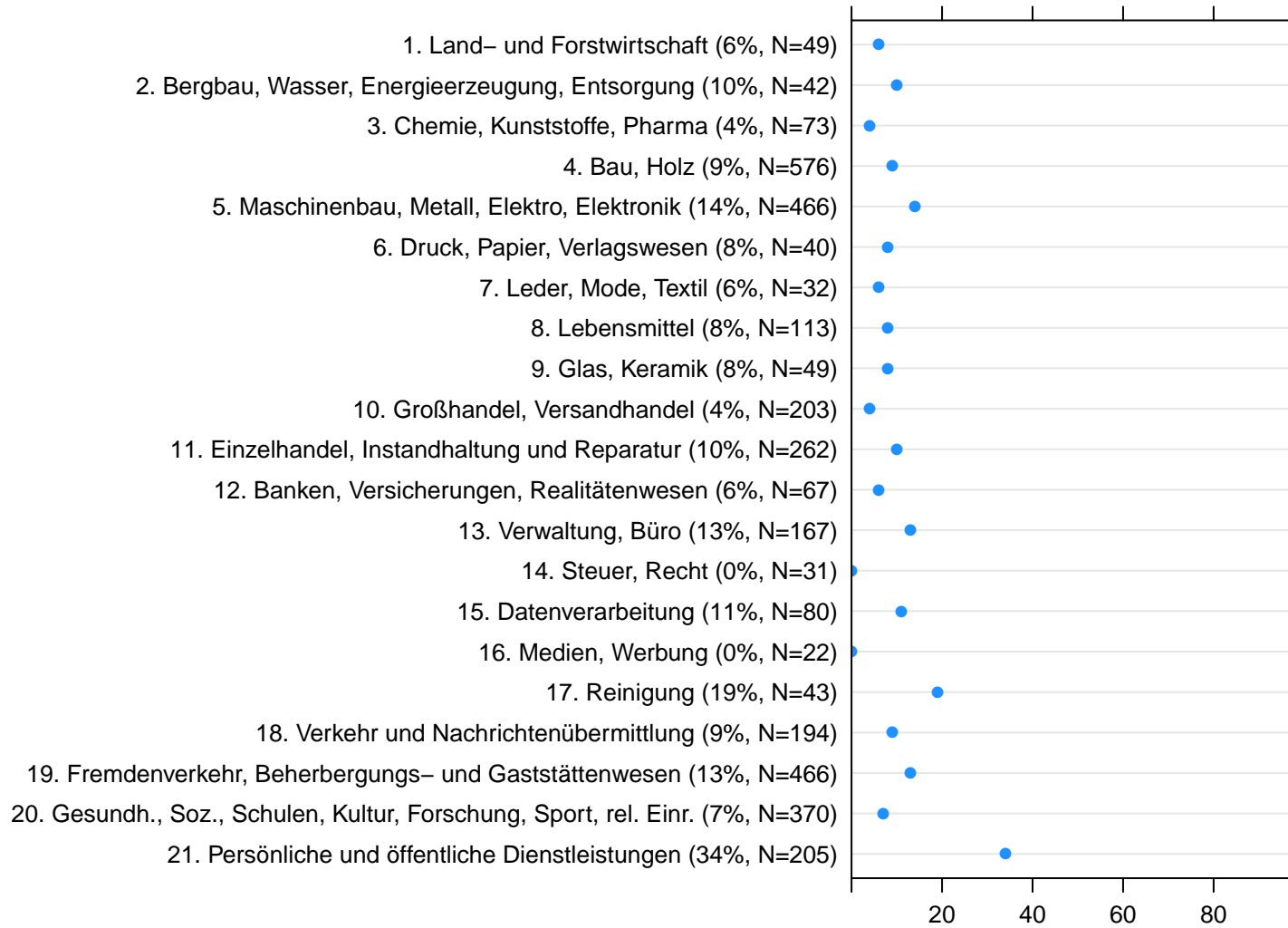




Abbildung 80: Behebungsvorschläge nach Branche: Andere Maßnahmen (in % der Nennungen innerhalb der Branche)

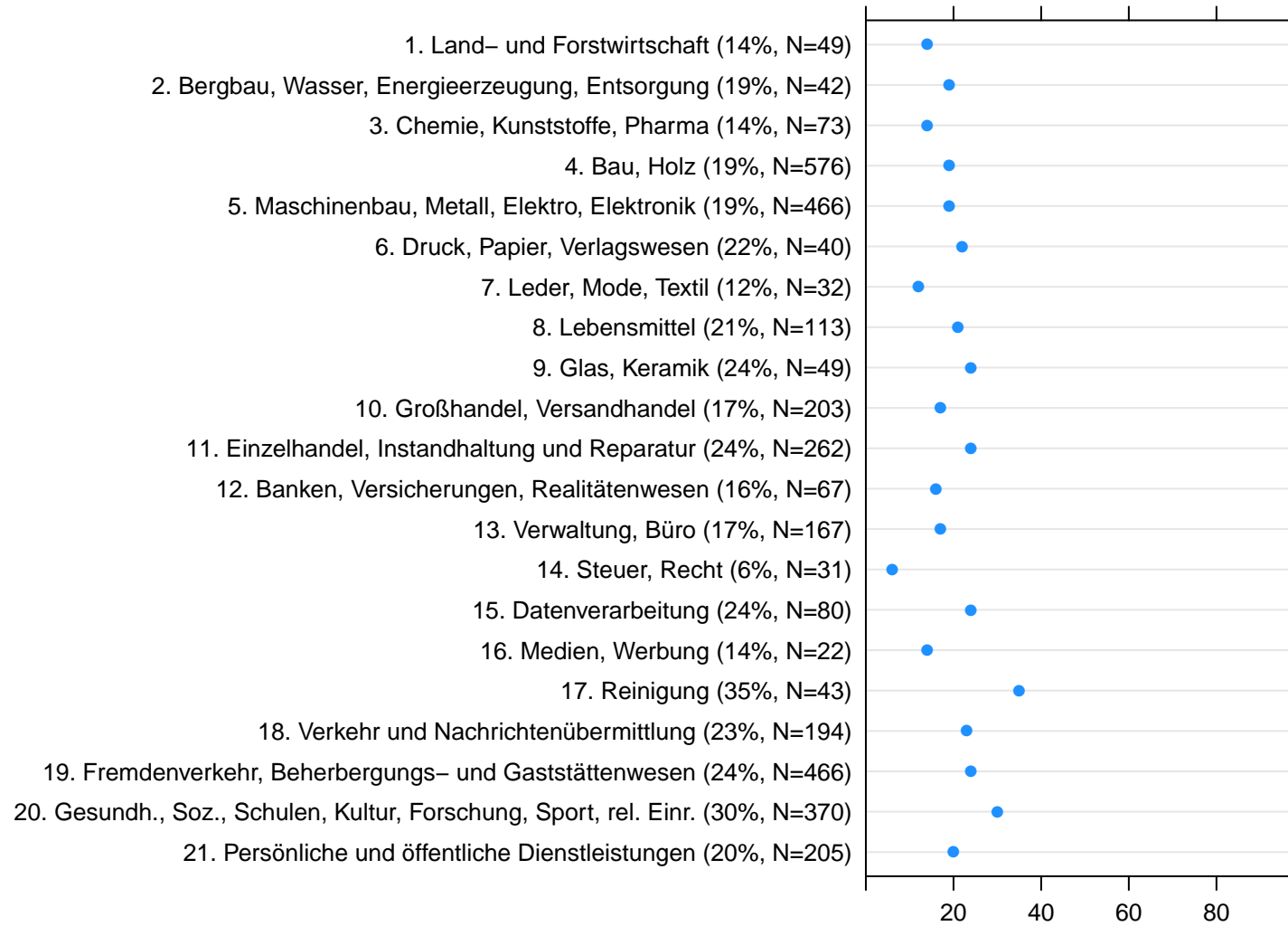
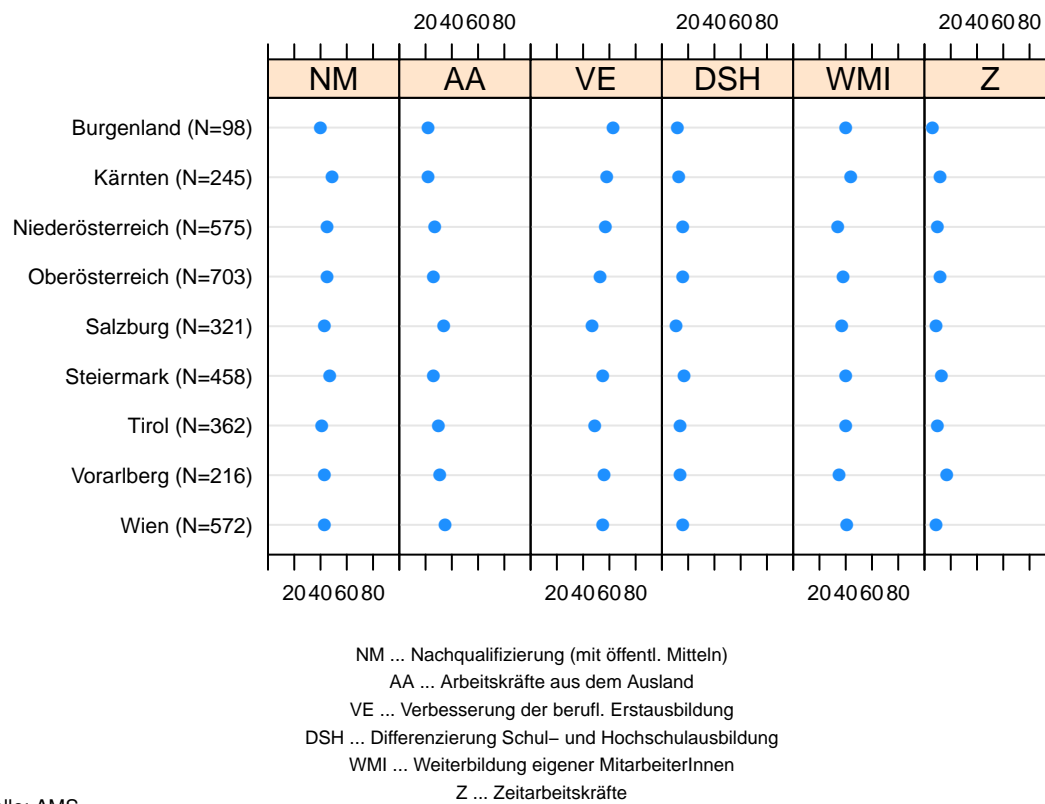


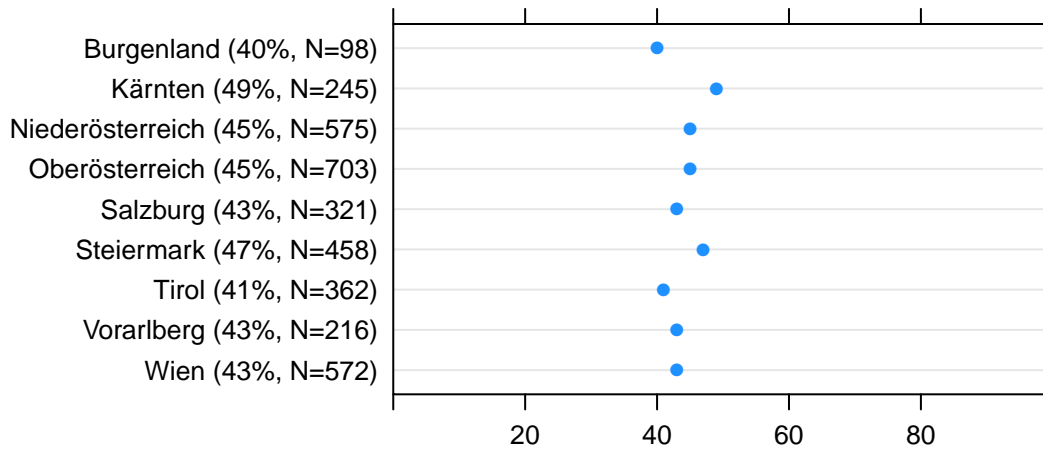
Abbildung 81: Behebungsvorschläge nach Bundesland (in % der Nennungen innerhalb des Bundeslands)



Quelle: AMS

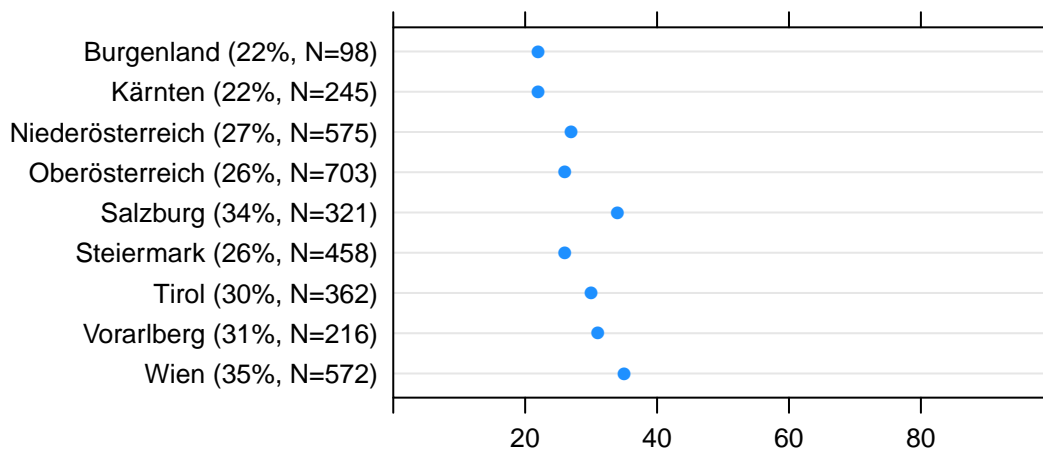
In der Übersicht oben (Abbildung 81) werden ebenfalls aus Platzgründen keine Zahlen angeführt; diese sind den Detail-Dotplots (Abbildungen 82, 83, 84, 85, 86 und 87) zu entnehmen.

Abbildung 82: Behebungsvorschläge nach Bundesland: Nachqualifizierung (mit öffentl. Mitteln) (in % der Nennungen innerhalb des Bundeslands)



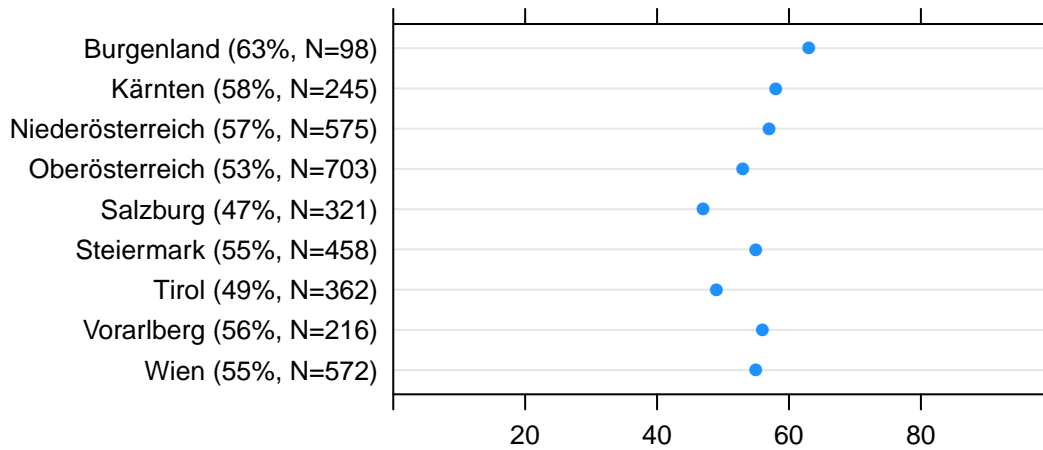
Quelle: AMS

Abbildung 83: Behebungsvorschläge nach Bundesland: Arbeitskräfte aus dem Ausland (in % der Nennungen innerhalb des Bundeslands)



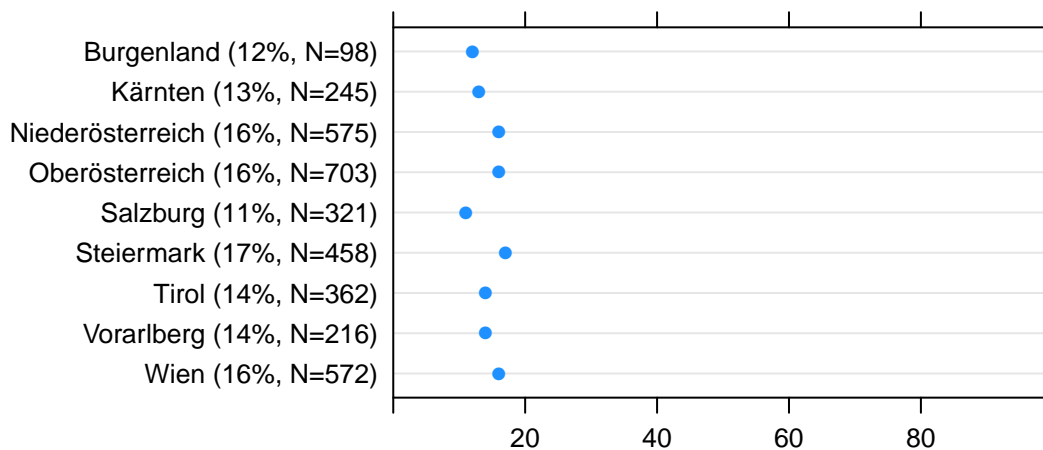
Quelle: AMS

Abbildung 84: Behebungsvorschläge nach Bundesland: Verbesserung der berufl. Erstausbildung (in % der Nennungen innerhalb des Bundeslands)



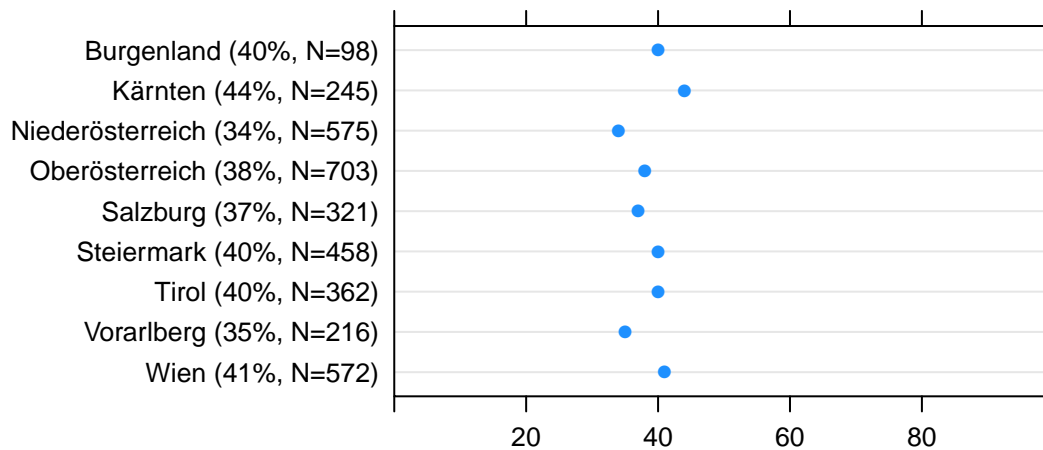
Quelle: AMS

Abbildung 85: Behebungsvorschläge nach Bundesland: Differenzierung Schul- und Hochschulausbildung (in % der Nennungen innerhalb des Bundeslands)



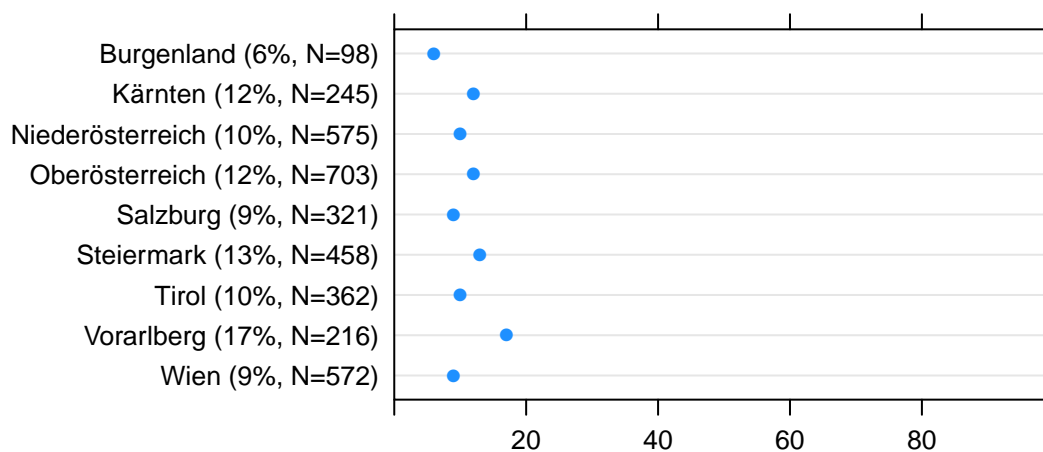
Quelle: AMS

Abbildung 86: Behebungsvorschläge nach Bundesland: Weiterbildung eigener MitarbeiterInnen (in % der Nennungen innerhalb des Bundeslands)



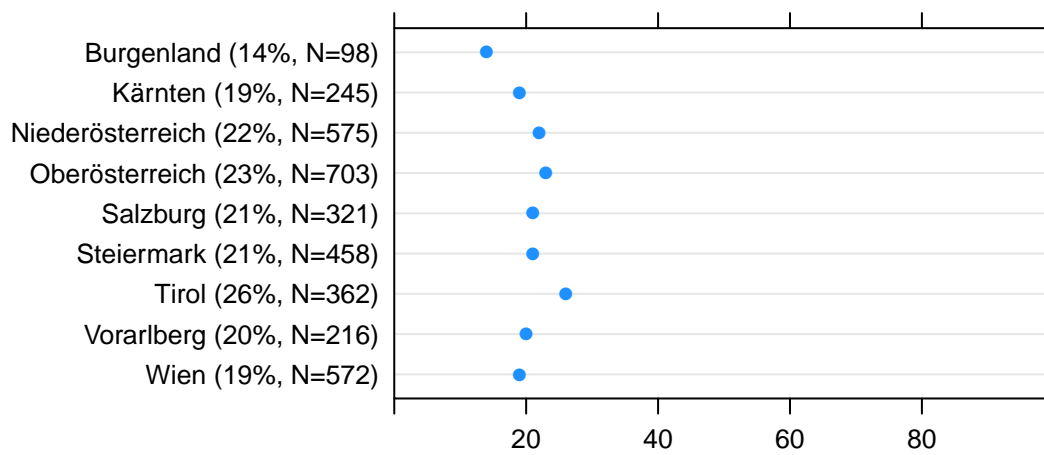
Quelle: AMS

Abbildung 87: Behebungsvorschläge nach Bundesland: Zeitarbeitskräfte (in % der Nennungen innerhalb des Bundeslands)



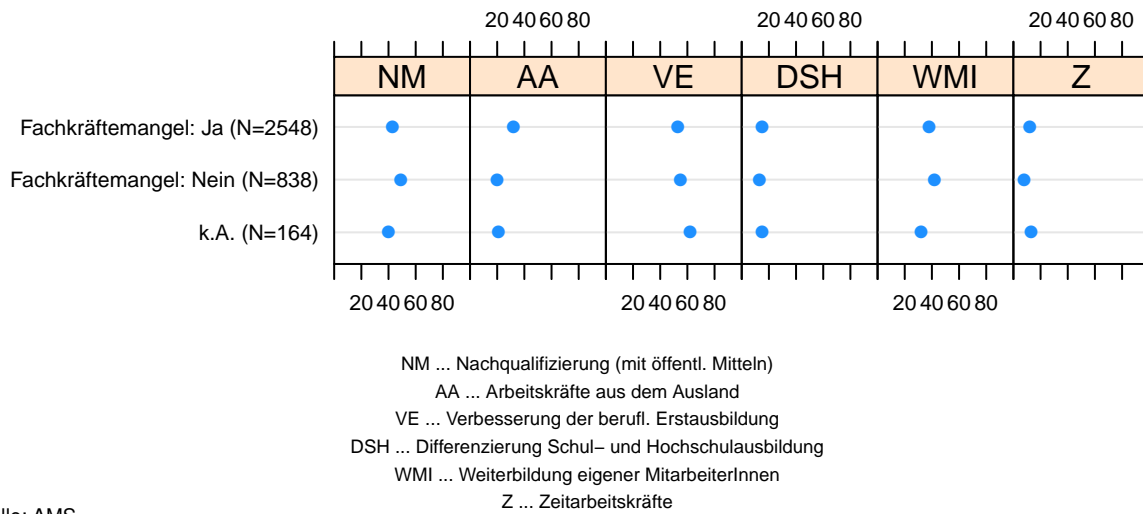
Quelle: AMS

Abbildung 88: Behebungsvorschläge nach Bundesland: Andere Maßnahmen (in % der Nennungen innerhalb des Bundeslands)



Quelle: AMS

Abbildung 89: Behebungsvorschläge nach Fachkräftemangel (in % der Nennungen)



Auch in der Übersicht oben (Abbildung 89) werden aus Platzgründen keine Zahlen angeführt; diese sind den Detail-Dotplots (Abbildungen 90, 91, 92, 93, 94 und 95) zu entnehmen.

Abbildung 90: Behebungsvorschläge nach Fachkräftemangel: Nachqualifizierung (mit öffentl. Mitteln) (in % der Nennungen)

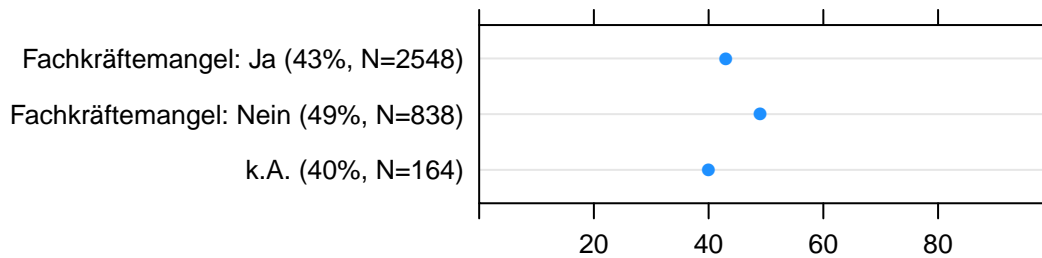
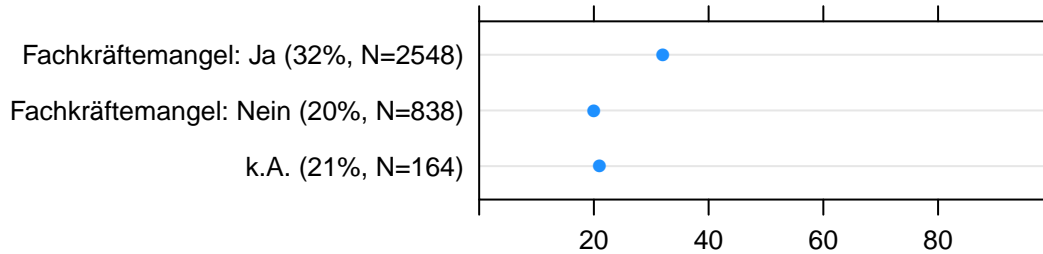
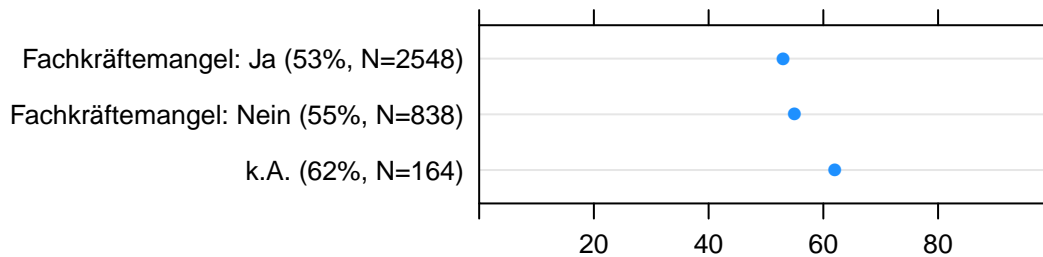


Abbildung 91: Behebungsvorschläge nach Fachkräftemangel: Arbeitskräfte aus dem Ausland (in % der Nennungen)



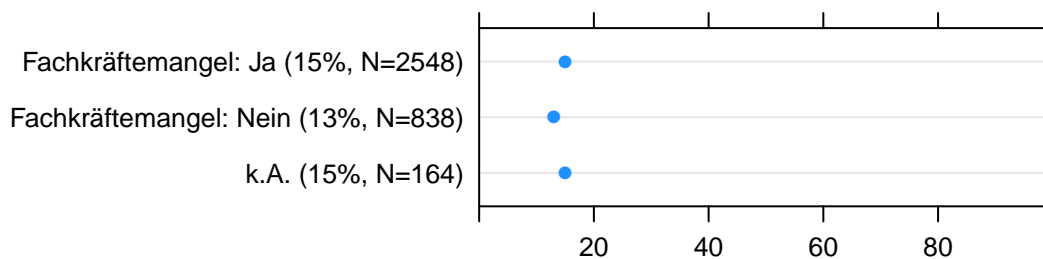
Quelle: AMS

Abbildung 92: Behebungsvorschläge nach Fachkräftemangel: Verbesserung der berufl. Erstausbildung (in % der Nennungen)



Quelle: AMS

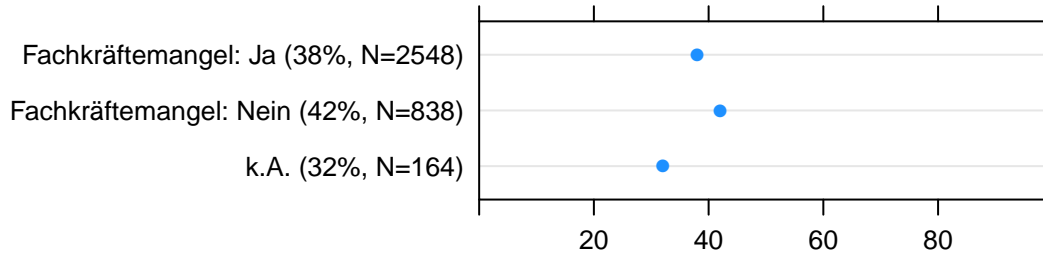
Abbildung 93: Behebungsvorschläge nach Fachkräftemangel: Differenzierung Schul- und Hochschulausbildung (in % der Nennungen)



Quelle: AMS

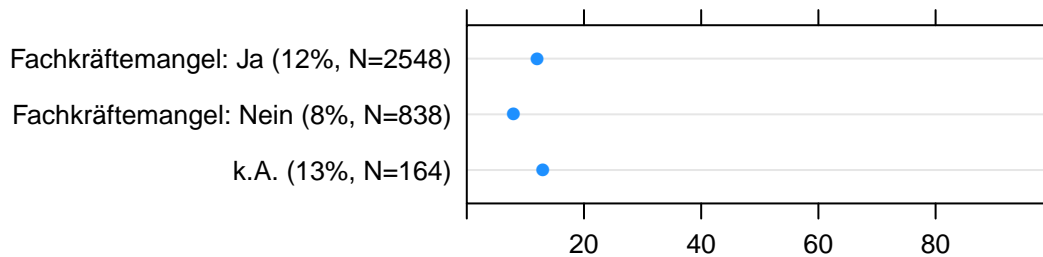


Abbildung 94: Behebungsvorschläge nach Fachkräftemangel: Weiterbildung eigener MitarbeiterInnen (in % der Nennungen)



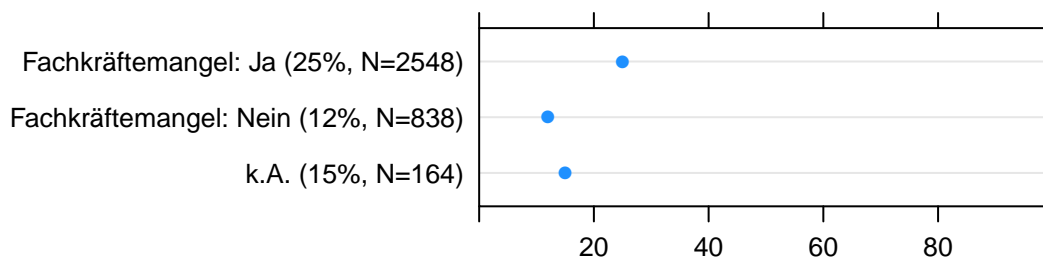
Quelle: AMS

Abbildung 95: Behebungsvorschläge nach Fachkräftemangel: Zeitarbeitskräfte (in % der Nennungen)



Quelle: AMS

Abbildung 96: Behebungsvorschläge nach Fachkräftemangel: Andere Maßnahmen (in % der Nennungen)



Quelle: AMS

In Tabelle 6 finden sich die von den Betrieben frei formulierten und dann nachkodierten Behebungsvorschläge (855 Aussagen von 754 Betrieben).

Tabelle 6: Behebungsvorschläge Nachkodierung

	Nenn.
Attraktivitäts- bzw. Imagesteigerung für Lehre/Facharbeiterausbildung	120
Entsprechende Ausbildungsangebote bzw. verstärkte Ausbildung	113
Kürzung des Arbeitslosengelds, strengere Auflagen für Arbeitslose	87
Sonstige	83
Aufwertung des Berufs, Imagepflege	67
Bessere Bezahlung, bessere Arbeitsbedingungen	44
Verbesserung der (allg.) schulischen Ausbildung	42
Motivationssteigerung	31
Lehrlingsausbildung im eigenen Betrieb	22
Senkung der Lohnnebenkosten bzw. sonst. betriebl. Kosten	22
Wert der Arbeit propagieren	19
Interesse für Technik fördern	18
Bestimmte Qualifikationen/Kenntnisse fördern	17
Änderung gesetzl. Bedingungen	16
Förderungen (allg.)	16
Förderung der Lehrlingsausbildung	15
Bessere Information über Berufsbilder	13
Verbesserung der Förderung/Weiterbildung	13
Praxisorientierte Ausbildungen/Schulungen	11
Aktive Zusammenarbeit Schule - Betrieb	7
Forcierung bzw. Verbesserung der Berufsausbildung/Weiterbildung	7
Bessere berufliche (Rahmen-)Bedingungen	6
Förderungen bei Ausbildungskosten	6
Weiterbildung eigener MitarbeiterInnen	5
Angebot von neuen Ausbildungs- und Entwicklungswegen	4
Steigerung der Attraktivität des Berufs	4
Steigerung der Attraktivität des Standorts	4
Umschulungen	4
Unterstützung des Betriebs für berufliche Weiterbildung/Fortbildung	4
Verbesserung der Rekrutierung	4
Steigerung der Attraktivität der Ausbildung	3
Verbesserung der berufl. Erstausbildung	3
Arbeitskräfte aus dem Ausland	2
Aufhebung des Aufnahmestopps	2
Berufsbegleitende Ausbildung	2
Bindung der Fachkräfte an den Betrieb	2
Förderungen des AMS für MitarbeiterInnen	2
Kontingente erhöhen	2
Steigerung der Mobilität	2
Verschärfung der LAP, Verlängerung der Lehrzeit	2
Abwerben durch Konzerne verhindern	1
Arbeitsstiftungen	1

Bedarfserhebungen	1
Bildungskarenz	1
Bundesländerübergreifende Vermittlung	1
Flexibilisierung, flexible Arbeitszeitmodelle	1
Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen für höher qualifizierte MA	1
Nachqualifizierung (mit öffentl. Mitteln)	1
Verhinderung von Schwarzarbeit	1

Quelle: AMS

Tabelle 7 zeigt alle von den Betrieben angegebenen Behebungsvorschläge, d. h. vorgegebene Antworten plus nachkodierte Aussagen (7.626 Aussagen von 3.544 Betrieben). Bedeutungsgleiche Aussagen wurden addiert.

Tabelle 7: Behebungsvorschläge Antwortvorgaben plus Nachkodierung

	Nenn.
Verbesserung der berufl. Erstausbildung	1921
Nachqualifizierung (mit öffentl. Mitteln)	1567
Weiterbildung eigener MitarbeiterInnen	1359
Arbeitskräfte aus dem Ausland	1018
Differenzierung Schul- und Hochschulausbildung	526
Zeitarbeitskräfte	391
Attraktivitäts- bzw. Imagesteigerung für Lehre/Facharbeiterausbildung	120
Entsprechende Ausbildungsangebote bzw. verstärkte Ausbildung	113
Kürzung des Arbeitslosengelds, strengere Auflagen für Arbeitslose	87
Sonstige	83
Aufwertung des Berufs, Imagepflege	67
Bessere Bezahlung, bessere Arbeitsbedingungen	44
Verbesserung der (allg.) schulischen Ausbildung	42
Motivationssteigerung	31
Lehrlingsausbildung im eigenen Betrieb	22
Senkung der Lohnnebenkosten bzw. sonst. betriebl. Kosten	22
Wert der Arbeit propagieren	19
Interesse für Technik fördern	18
Bestimmte Qualifikationen/Kenntnisse fördern	17
Änderung gesetzl. Bedingungen	16
Förderungen (allg.)	16
Förderung der Lehrlingsausbildung	15
Bessere Information über Berufsbilder	13
Verbesserung der Förderung/Weiterbildung	13
Praxisorientierte Ausbildungen/Schulungen	11
Aktive Zusammenarbeit Schule - Betrieb	7
Forcierung bzw. Verbesserung der Berufsausbildung/Weiterbildung	7
Bessere berufliche (Rahmen-)Bedingungen	6
Förderungen bei Ausbildungskosten	6
Angebot von neuen Ausbildungs- und Entwicklungswegen	4
Steigerung der Attraktivität des Berufs	4

Steigerung der Attraktivität des Standorts	4
Umschulungen	4
Unterstützung des Betriebs für berufliche Weiterbildung/Fortbildung	4
Verbesserung der Rekrutierung	4
Steigerung der Attraktivität der Ausbildung	3
Aufhebung des Aufnahmestopps	2
Berufsbegleitende Ausbildung	2
Bindung der Fachkräfte an den Betrieb	2
Förderungen des AMS für MitarbeiterInnen	2
Kontingente erhöhen	2
Steigerung der Mobilität	2
Verschärfung der LAP, Verlängerung der Lehrzeit	2
Abwerben durch Konzerne verhindern	1
Arbeitsstiftungen	1
Bedarfserhebungen	1
Bildungskarenz	1
Bundesländerübergreifende Vermittlung	1
Flexibilisierung, flexible Arbeitszeitmodelle	1
Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen für höher qualifizierte MA	1
Verhinderung von Schwarzarbeit	1

Quelle: AMS

Die von den Betrieben genannten Abhilfen für Arbeitskräftemangel sind als Gegenstück oder Konsequenz der festgestellten Gründe aufzufassen. Damit ist die im vorigen Abschnitt konzipierte Kategorisierung nach „Systemversagen“ und „Defizite im eigenen Verantwortungsbereich“ auch hier von Bedeutung.

In auffälliger Weise zeigt sich jedoch – trotz der „Höherwertigkeit“ der Antworten auf die offenen Fragen – eine Verschiebung der Thematik: Am häufigsten werden Lösungsvorschläge genannt, die das Bildungssystem betreffen.

## Bildungssystem

Mit den genannten Vorschlägen

- Verbesserung der beruflichen Erstausbildung,
- Nachqualifizierung (mit öffentl. Mitteln),
- Weiterbildung eigener MitarbeiterInnen,
- Differenzierung der Schul- und Hochschulausbildung,
- Entsprechende Ausbildungsangebote bzw. verstärkte Ausbildungen,
- Verbesserung der schulischen Ausbildungen,
- Praxisorientierte Ausbildungen/Schulungen,
- Forcierung bzw. Verbesserung der Berufsausbildung/Weiterbildung,
- Angebot von neuen Ausbildungs- und Entwicklungswegen,
- Steigerung der Attraktivität der Ausbildung, sowie
- berufsbegleitende Ausbildung

sind ursächlich (aus-)bildungsrelevante Merkmale angesprochen, auf die insgesamt ein Anteil von 72,8% (5.555 Abs.) entfällt.

## **Andere systemrelevante Lösungsvorschläge**

- Kürzung des Arbeitslosengelds,
- Arbeitskräfte aus dem Ausland,
- Zeitarbeitskräfte,
- Senkung der Lohnnebenkosten / sonstiges betriebliches Kosten-Nutzen-Kalkül,
- Änderung der gesetzlichen Bedingungen,
- Aufhebung des Aufnahmestopps,
- Erhöhung der Kontingente (ausl. Arbeitskräfte),
- Bundesländerübergreifende Vermittlung,
- Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle und
- Verhinderung von Schwarzarbeit

Auf diese Vorschläge entfallen 20,2% (1.541 Abs.).

## **Zuschreibung von Lösungsansätzen**

### **Betrieb**

- Weiterbildung eigener MitarbeiterInnen
- Bessere Bezahlung, bessere Arbeitsbedingungen
- Lehrlingsausbildung im eigenen Betrieb
- Aktive Zusammenarbeit Schule – Betriebe
- Bessere berufliche Rahmenbedingungen
- Verbesserung der Rekrutierung
- Bindung der Fachkräfte an den Betrieb
- Flexibilisierung, flexible Arbeitszeitmodelle

Auf Aussagen dieser Kategorie entfällt ein Anteil von 18,9% (1.445 Abs.).

Mit Ausnahme des Lösungsansatzes „Weiterbildung eigener MitarbeiterInnen“ wird den Betrieben ein nur sehr begrenzter eigener Handlungsspielraum eingeräumt. Auch scheinbar logische Ansätze wie „Bessere Bezahlung“ und „Verbesserung der Rekrutierung“ bleiben von geringer Bedeutung.

### **Individuum**

- Kürzung des Arbeitslosengelds (als indirekte Lösungsperspektive, die vom Individuum bewältigt werden soll)
- Motivationssteigerung
- Umschulungen
- Steigerung der Mobilität

Insgesamt ergibt sich ein Anteil von 1,6% (124 Abs.) für Lösungen im Verantwortungsbereich des Individuums und eine relativ kleine Bandbreite angedachter Optionen.

**Somit wird die Verantwortung primär dem Bildungssystem zugewiesen. Das Individuum erscheint von seiner „Schuldhaftigkeit“ weitgehend befreit, für die Betriebe ergibt sich eine zwar eingeschränkte, aber dennoch wahrnehmbare Gesamtheit von Handlungsoptionen.**

Auch bei den Behebungsvorschlägen sind zusätzlich zu den beiden oben beschriebenen Hauptkategorien noch die Randbedingungen zu nennen.

## **Ökonomische, gesellschaftliche und systemische Randbedingungen**

Diese Kategorie bezieht sich auf

- Attraktivitäts- bzw. Imagesteigerung für Lehre/Facharbeiterausbildung,
- Aufwertung des Berufs, Imagepflege,
- Propagierung des Wertes der Arbeit,
- Förderung des Interesses an Technik,
- Bessere Informationen über Berufsbilder,
- Aktive Zusammenarbeit Schule – Betrieb,
- Steigerung der Attraktivität des Berufs,
- Steigerung der Attraktivität des Standorts,
- Steigerung der Mobilität und
- Bedarfserhebungen.

Aussagen dieser Art sind weitgehend differenziert, erreichen aber mit insgesamt 3,3% (255 Abs.) keine quantitative Bedeutung.

## **7 Nachbemerkung**

Die Frage, ob generell ein Fachkräftemangel besteht, ist in erster Linie aus dem Blickpunkt der Ökonomie des Arbeitsmarkts erfolgversprechend zu beantworten. Die vorliegende Auswertung einzelbetrieblicher Aussagen und Positionen dokumentiert Problemwahrnehmungen, die auf unterschiedliche betriebliche Situationen und Anforderungen im Rahmen der Beschaffung bzw. Rekrutierung von Arbeitskraft zu sehen sind.

Somit leistet dieser Abschnitt einen Beitrag zur Diskursanalyse – beabsichtigt wird damit, der realitätsbestimmenden Macht des Diskurses zu entsprechen, der nicht zuletzt die politische Reflexion und Verarbeitung bestimmt.

In der einschlägigen Diskussion wird häufig darauf hingewiesen, dass Behauptungen über Fachkräftemangel häufig von psychologischen, politischen oder taktischen Gründen „überformt“ sein können.

Psychologisch bedingte Haltungen etwa liegen vor, wenn das Individuum in den Vordergrund der Problemverursachung gestellt wird – im Gegensatz zum Sachverhalt, dass offene Stellen in nur unzureichendem Ausmaß existieren.

Von politischen Sekundärinteressen (ideologischer Überformung) ist auszugehen, wenn Bildungspolitik von Gegnern einer makroökonomischen Politik der Nachfragesteigerung als

Universallösung dargestellt wird – bei deren Ablehnung etabliert sich die Vorstellung einer unpassenden Qualifizierung (eines ausbildungsbedingten „mismatch“).

Taktische Bedeutung liegt z. B. dann vor, wenn Betriebe mit der Behauptung eines Fachkräftemangels eine Bedeutungssteigerung in der Öffentlichkeit bezwecken.

Auch angesichts einer nachvollziehbaren statistischen und dokumentarischen Unzulänglichkeit scheint die Überprüfung der Behauptung von Fachkräftemangel als primär arbeitsmarktanalytische Aufgabe.

Folgende Fragestellungen erscheinen angebracht:

Nimmt die Arbeitslosigkeit bei allen Ausbildungsniveaus zu und keine Berufsgruppe erfährt eine signifikante Schlechterstellung? Ist dies nicht der Fall, fehlt auch die Signatur eines „skills mismatch“ bzw. Fachkräftemangels.

Gibt es Sektoren mit mehr Arbeitsuchenden und weniger neu geschaffenen Arbeitsplätzen – sowie umgekehrt? Ist dies nicht der Fall, liegen keine Anzeichen für Fachkräftemangel vor.

Weiters bleibt zu analysieren, in welcher Weise sich die Rekrutierung durch Betriebe bei großem Angebot im Gegensatz zur Situation eines knappen Arbeitsmarkts unterscheidet. Angenommen werden darf eine „anspruchsvolle“ Rekrutierungspraxis (eingeschränkte Akzeptanz) in Zeiten großen Arbeitskraftangebotes und eine höhere Akzeptanz (Abschwächung des Anforderungsprofils) in Perioden ausgeprägter Knappheit.

Zudem erscheint unter Knappheitsbedingungen eine Erhöhung der Arbeitszeiten der bestehenden MitarbeiterInnen als logische Antwort. Gleiches gilt für Lohnerhöhungen, da diesen ein Ausgleichseffekt unterstellt werden kann.

Treffen die hier genannten Bedingungen nicht ausreichend zu, sollte von einer schwachen Gesamtnachfrage als eigentlicher Ursache des Mangelphänomens ausgegangen werden und nicht von Fachkräftemangel.

**Die Ergebnisse dieser Auswertung zeichnen letztlich ein Bild, das einem nachfrageschwachen Arbeitsmarkt entspricht. Die betriebliche Eigenverantwortung wird als gering wahrgenommen; betriebliche Handlungsperspektiven werden dagegen häufiger ausgemacht.**

**Somit zeichnet sich eine weitgehende „Ablenkung“ und Zuweisung der Problematik an das Bildungssystem ab sowie die Behauptung systemverschränkter Schuld hinsichtlich des Individuums unter der Bedingung eines nachfrageschwachen Arbeitsmarktes.**

# Anhang

## A Fragebogen





Arbeitsmarktservice  
Österreich  
Berufsinformations- und  
Qualifikationsforschung

## ***Fragebogen*** (beidseitig)

Diesen Fragebogen finden Sie auch in elektronischer Form unter:

<https://ams-betriebsbefragung.at>

**Bei Rückfragen:**  
**Tel.: 0680 2201447**  
**E-Mail: [info@ams-betriebsbefragung.at](mailto:info@ams-betriebsbefragung.at)**

Sollten Sie von uns mehrere Fragebögen erhalten haben, geben Sie bitte die Aussendungs-codes der überzähligen Fragebögen hier an:



Wir ersuchen Sie, den Fragebogen nur für Ihre Betriebsstätte/Zweigstelle/Filiale auszufüllen!

### Betriebsdaten

Name des Betriebes/der Institution/der Filiale: .....	
Adresse: .....	PLZ/Ort .....
Tel.: ..... Fax: .....	E-Mail: .....
Gründungsjahr: .....	Name des/der BetriebsleiterIn: .....

**Branche** .....

#### Betriebstyp

- Einzelunternehmen
- Stammbetrieb (mit Filialen)
- Konzern(-Zentrale)
- Zweig-/Filialbetrieb (eines größeren Unternehmens/Konzerns)
- Sonstiges

Der Betrieb ist hauptsächlich ein ...

- Produktionsbetrieb => wichtigste Produkte: .....
- Handelsbetrieb => wichtigste Handelsgüter: .....
- Dienstleistungsbetrieb => wichtigste Dienstleistungen: .....

Im Betrieb wird mit folgenden Technologien gearbeitet (z.B. CNC, CAD, CIM, EDV-Bereich, etc.)

.....



### Beschäftigungsstruktur

<i>Anzahl der MitarbeiterInnen in der Betriebsstätte insgesamt? (Bitte gegebenenfalls auch „0“ eintragen.)</i>			
<input type="checkbox"/> Männliche Mitarbeiter – vollzeitbeschäftigt: ..... <input type="checkbox"/> Weibliche Mitarbeiter – vollzeitbeschäftigt: ..... <input type="checkbox"/> Männliche Mitarbeiter – teilzeitbeschäftigt: ..... <input type="checkbox"/> Weibliche Mitarbeiter – teilzeitbeschäftigt: ..... <input type="checkbox"/> Männliche Lehrlinge: ..... <input type="checkbox"/> Weibliche Lehrlinge:.....	Beschäftigen Sie auch MitarbeiterInnen mit freien Dienstverträgen, geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, Leiharbeitsverhältnissen, etc.? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein		
<i>Nennen Sie bitte – getrennt nach Arbeitsbereichen – je drei häufige Berufe in Ihrem Betrieb:</i>			
Arbeitsbereiche (falls vorhanden):	Berufsbezeichnung:		
<b>Produktion</b>			
<b>Dienstleistung</b>			
<b>Büro/Verwaltung/Vertrieb/Verkauf</b>			
<b>Sonstiger Arbeitsbereich:</b> (bitte angeben) .....			

### Lehrlingsausbildung

<i>Bilden Sie Lehrlinge aus?</i>	
<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja, im Betrieb => Name der Ansprechperson: .....
	<input type="checkbox"/> Ja, im Betrieb und in einer Lehrwerkstätte <input type="checkbox"/> Ja, im Verbund



### Bedarfsentwicklung / Kenntnisse, Anforderungen, Qualifikationen

Geben Sie bitte an:

a) in welchen Berufen (in den letzten beiden Jahren) die häufigsten Neueinstellungen erfolgten. Nennen Sie pro Zeile bitte nur einen Beruf (z.B. AnlagenelektrikerIn, RezeptionistIn, PersonalverrechnerIn).

b) die durchschnittliche Zahl der Neueinstellungen pro Jahr in den letzten beiden Jahren (z.B. 2006: 20, 2005: 4 → Durchschnitt pro Jahr: 12).

c) den voraussichtlichen Bedarfstrend in den nächsten 12 Monaten – ist der Personalbedarf im jeweiligen Beruf größer / gleich / kleiner als im Durchschnitt der vergangenen beiden Jahre?

d) besondere, für den Beruf erforderliche Kenntnisse, Anforderungen und Qualifikationen (z.B. Datenbank-Kenntnisse, Qualitätsmanagement-Kenntnisse, analytisches Denkvermögen).

a) Beruf	b) Durchschnittliche Zahl der Neueinstellungen pro Jahr in den letzten beiden Jahren	c) Voraussichtlicher Bedarfstrend in den nächsten 12 Monaten	d) Besondere für den Beruf erforderliche Kenntnisse, Anforderungen und Qualifikationen
		<input type="radio"/> größer <input type="radio"/> gleich <input type="radio"/> kleiner	
		<input type="radio"/> größer <input type="radio"/> gleich <input type="radio"/> kleiner	
		<input type="radio"/> größer <input type="radio"/> gleich <input type="radio"/> kleiner	

a) Geben Sie bitte – falls vorhanden – einen Beruf an (**keinen der oben genannten**), für den sich für die nächsten 12 Monate deutlich mehr oder deutlich weniger Bedarf zeigt.

b), c), d) Siehe oben.

a) Beruf	b) Durchschnittliche Zahl der Neueinstellungen pro Jahr in den letzten beiden Jahren	c) Voraussichtlicher Bedarfstrend in den nächsten 12 Monaten	d) Besondere, für den Beruf erforderliche Kenntnisse, Anforderungen und Qualifikationen
		<input type="radio"/> größer <input type="radio"/> kleiner	



### Weiterbildung der MitarbeiterInnen

<i>Wer ist im Betrieb für die Weiterbildung der MitarbeiterInnen zuständig? .....</i>
<i>Welche internen oder externen Weiterbildungsmaßnahmen sind für die MitarbeiterInnen Ihres Betriebes künftig wichtig?</i>
<input type="checkbox"/> Themen für interne Maßnahmen (werden vom Unternehmen selbst durchgeführt):
.....
<input type="checkbox"/> Themen für externe Maßnahmen (werden von einem Veranstalter durchgeführt, der nicht zum Unternehmen gehört):
.....

### Erhebung zum Fachkräftemangel

<i>1. Gibt es in Ihrem Betrieb qualifizierte berufliche Positionen, die Sie trotz intensiver Personalsuche nicht bzw. nicht ausreichend besetzen konnten?</i>
<input type="checkbox"/> Ja
<input type="checkbox"/> Nein => weiter zu „Anfangsgehalt“

<i>2. Geben Sie bitte jene Berufe an, für die Sie in den letzten 6 Monaten trotz intensiver Suche die entsprechenden offenen Stellen nicht oder nur unzureichend besetzen konnten.</i>	
Beruf	Besondere für den Beruf erforderliche Kenntnisse, Anforderungen und Qualifikationen
.....	.....
.....	.....
.....	.....



3. Geben Sie bitte die für Ihren Betrieb ausschlaggebenden Gründe für den Fachkräftemangel an.

- Qualifikationen nicht am letzten Stand (Arbeitskräfteangebot)
  - Fehlende Arbeitsmotivation (Arbeitskräfteangebot)
  - Unzureichende berufliche Erstausbildung (Arbeitskräfteangebot)
  - Unzureichende berufliche Spezialisierung (Arbeitskräfteangebot)
  - Sonstige Gründe: .....
- .....
- .....

4. Welches Vorgehen bzw. welche Maßnahme erscheint Ihnen sinnvoll, um den oft behaupteten Fachkräftemangel zu beheben?

- Nachqualifizierung von Arbeitskräften, deren Qualifikationen veraltet sind (finanziert mit öffentlichen Mitteln)
  - Einstellung von ausländischen Arbeitskräften mit entsprechenden Ausbildungen/Erfahrungen
  - Verbesserung der beruflichen Erstausbildung
  - Weitere Differenzierung der berufsbildenden Schul- und Hochschulausbildung
  - Angebot spezifischer Weiterbildungen zur Höherqualifizierung der eigenen MitarbeiterInnen
  - Erweiterung des Angebotes von qualifizierten Zeitarbeitskräften
  - Andere Maßnahmen: .....
- .....
- .....

5. Wenn Sie eine mangelnde Qualifizierung Ihrer MitarbeiterInnen feststellen, welche Arbeitskräfte sind eher betroffen?

- Jüngere Arbeitskräfte
- Ältere Arbeitskräfte



### Anfangsgehalt

<i>Das Anfangsgehalt beträgt (bitte tragen Sie ein)</i>		
	<i>z.B. für den Beruf</i>	<i>Euro (brutto/Monat)</i>
ArbeiterInnen	.....	.....
Angestellte	.....	.....

### Kontakte zum AMS

<i>Haben Sie in den letzten zwei Jahren Dienstleistungen des AMS in Anspruch genommen?</i>				
<input type="checkbox"/> Vermittlung	<input type="checkbox"/> Förderung	<input type="checkbox"/> Auskunft	<input type="checkbox"/> Andere Dienstleistungen	<input type="checkbox"/> Nein

### Verbesserungsvorschläge

<i>Das Arbeitsmarktservice ist stets darum bemüht, Arbeitsabläufe effektiver zu gestalten. Aus diesem Grund ersuchen wir Sie, uns in Form von Anmerkungen bzw. Stichworten Hinweise zu geben, die Ihrer Einschätzung nach zu einer besseren Zusammenarbeit mit dem AMS führen würden.</i>
.....
.....
.....

**Herzlichen Dank für Ihre Mühe!**

## B Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

1	Fachkräftemangel gesamt	7
2	Fachkräftemangel nach Betriebsgröße, Nennungen	7
3	Fachkräftemangel nach Betriebsgröße	8
4	Fachkräftemangel nach Betriebsgröße, Vergleich mit 2011	8
5	Fachkräftemangel nach Branche, Nennungen	9
6	Fachkräftemangel nach Branche	10
7	Fachkräftemangel nach Branche, Vergleich mit 2011	12
8	Fachkräftemangel nach Branche, Großbetriebe (250+)	13
9	Fachkräftemangel nach NACE Level 1	14
10	Fachkräftemangel nach NACE Level 2, 01–35	15
11	Fachkräftemangel nach NACE Level 2, 36–63	16
12	Fachkräftemangel nach NACE Level 2, 64–99	17
13	Fachkräftemangel nach Bundesland, Nennungen	18
14	Fachkräftemangel nach Bundesland	18
15	Fachkräftemangel nach Bundesland, Vergleich mit 2011	19
16	Fachkräftemangel nach Branche, Burgenland	20
17	Fachkräftemangel nach Branche, Kärnten	21
18	Fachkräftemangel nach Branche, Niederösterreich	22
19	Fachkräftemangel nach Branche, Oberösterreich	23
20	Fachkräftemangel nach Branche, Salzburg	24
21	Fachkräftemangel nach Branche, Steiermark	25
22	Fachkräftemangel nach Branche, Tirol	26
23	Fachkräftemangel nach Branche, Vorarlberg	27
24	Fachkräftemangel nach Branche, Wien	28
25	Mangelberufe, Top-20	29
26	Mangelberufe Top-6, Burgenland	31
27	Mangelberufe Top-6, Kärnten	32
28	Mangelberufe Top-6, Niederösterreich	32
29	Mangelberufe Top-6, Oberösterreich	32
30	Mangelberufe Top-6, Salzburg	32
31	Mangelberufe Top-6, Steiermark	33
32	Mangelberufe Top-6, Tirol	33
33	Mangelberufe Top-6, Vorarlberg	33
34	Mangelberufe Top-6, Wien	33
35	Gründe gesamt	34
36	Verteilung der Gründe	35
37	Unabhängige Verteilung der Gründe	36
38	Gründe nach Betriebsgröße	38
39	Gründe nach Betriebsgröße: Qualifikationen nicht am letzten Stand	39
40	Gründe nach Betriebsgröße: Fehlende Arbeitsmotivation	39
41	Gründe nach Betriebsgröße: Unzureichende berufl. Erstausbildung	39
42	Gründe nach Betriebsgröße: Unzureichende berufl. Spezialisierung	40
43	Gründe nach Betriebsgröße: Sonstige Gründe	40



44	Gründe nach Branche . . . . .	41
45	Gründe nach Branche: Qualifikationen nicht am letzten Stand . . . . .	42
46	Gründe nach Branche: Fehlende Arbeitsmotivation . . . . .	43
47	Gründe nach Branche: Unzureichende berufl. Erstausbildung . . . . .	44
48	Gründe nach Branche: Unzureichende berufl. Spezialisierung . . . . .	45
49	Gründe nach Branche: Sonstige Gründe . . . . .	46
50	Gründe nach Bundesland . . . . .	47
51	Gründe nach Bundesland: Qualifikationen nicht am letzten Stand . . . . .	48
52	Gründe nach Bundesland: Fehlende Arbeitsmotivation . . . . .	48
53	Gründe nach Bundesland: Unzureichende berufl. Erstausbildung . . . . .	49
54	Gründe nach Bundesland: Unzureichende berufl. Spezialisierung . . . . .	49
55	Gründe nach Bundesland: Sonstige Gründe . . . . .	50
56	Gründe nach Fachkräftemangel . . . . .	51
57	Gründe nach Fachkräftemangel: Qualifikationen nicht am letzten Stand . . . . .	51
58	Gründe nach Fachkräftemangel: Fehlende Arbeitsmotivation . . . . .	52
59	Gründe nach Fachkräftemangel: Unzureichende berufl. Erstausbildung . . . . .	52
60	Gründe nach Fachkräftemangel: Unzureichende berufl. Spezialisierung . . . . .	52
61	Gründe nach Fachkräftemangel: Sonstige Gründe . . . . .	53
62	Behebungsvorschläge gesamt . . . . .	59
63	Verteilung der Behebungsvorschläge . . . . .	60
64	Unabhängige Verteilung der Behebungsvorschläge . . . . .	61
65	Behebungsvorschläge nach Betriebsgröße . . . . .	62
66	Behebungsvorschläge nach Betriebsgröße: Nachqualifizierung (mit öffentl. Mitteln) . . . . .	63
67	Behebungsvorschläge nach Betriebsgröße: Arbeitskräfte aus dem Ausland . . . . .	63
68	Behebungsvorschläge nach Betriebsgröße: Verbesserung der berufl. Erstausbildung . . . . .	63
69	Behebungsvorschläge nach Betriebsgröße: Differenzierung Schul- und Hochschulausbildung . . . . .	64
70	Behebungsvorschläge nach Betriebsgröße: Weiterbildung eigener MitarbeiterInnen . . . . .	64
71	Behebungsvorschläge nach Betriebsgröße: Zeitarbeitskräfte . . . . .	64
72	Behebungsvorschläge nach Betriebsgröße: Andere Maßnahmen . . . . .	65
73	Behebungsvorschläge nach Branche . . . . .	66
74	Behebungsvorschläge nach Branche: Nachqualifizierung (mit öffentl. Mitteln) . . . . .	67
75	Behebungsvorschläge nach Branche: Arbeitskräfte aus dem Ausland . . . . .	68
76	Behebungsvorschläge nach Branche: Verbesserung der berufl. Erstausbildung . . . . .	69
77	Behebungsvorschläge nach Branche: Differenzierung Schul- und Hochschulausbildung . . . . .	70
78	Behebungsvorschläge nach Branche: Weiterbildung eigener MitarbeiterInnen . . . . .	71
79	Behebungsvorschläge nach Branche: Zeitarbeitskräfte . . . . .	72
80	Behebungsvorschläge nach Branche: Andere Maßnahmen . . . . .	73
81	Behebungsvorschläge nach Bundesland . . . . .	74
82	Behebungsvorschläge nach Bundesland: Nachqualifizierung (mit öffentl. Mitteln) . . . . .	75
83	Behebungsvorschläge nach Bundesland: Arbeitskräfte aus dem Ausland . . . . .	75

84	Behebungsvorschläge nach Bundesland: Verbesserung der berufl. Erstausbildung . . . . .	76
85	Behebungsvorschläge nach Bundesland: Differenzierung Schul- und Hochschulausbildung . . . . .	76
86	Behebungsvorschläge nach Bundesland: Weiterbildung eigener MitarbeiterInnen . . . . .	77
87	Behebungsvorschläge nach Bundesland: Zeitarbeitskräfte . . . . .	77
88	Behebungsvorschläge nach Bundesland: Andere Maßnahmen . . . . .	78
89	Behebungsvorschläge nach Fachkräftemangel . . . . .	79
90	Behebungsvorschläge nach Fachkräftemangel: Nachqualifizierung (mit öffentl. Mitteln) . . . . .	79
91	Behebungsvorschläge nach Fachkräftemangel: Arbeitskräfte aus dem Ausland	80
92	Behebungsvorschläge nach Fachkräftemangel: Verbesserung der berufl. Erstausbildung . . . . .	80
93	Behebungsvorschläge nach Fachkräftemangel: Differenzierung Schul- und Hochschulausbildung . . . . .	80
94	Behebungsvorschläge nach Fachkräftemangel: Weiterbildung eigener MitarbeiterInnen . . . . .	81
95	Behebungsvorschläge nach Fachkräftemangel: Zeitarbeitskräfte . . . . .	81
96	Behebungsvorschläge nach Fachkräftemangel: Andere Maßnahmen . . . . .	81

## Tabellenverzeichnis

1	Weitere Mangelberufe . . . . .	29
2	Gründe: Korrelationen . . . . .	37
3	Gründe Nachkodierung . . . . .	53
4	Gründe Antwortvorgaben plus Nachkodierung . . . . .	54
5	Behebungsvorschläge: Korrelationen . . . . .	61
6	Behebungsvorschläge Nachkodierung . . . . .	82
7	Behebungsvorschläge Antwortvorgaben plus Nachkodierung . . . . .	83