

# Strategien im Umgang mit dem Fachkräftebedarf. Good-Practice-Recherche zu Prognosetools für den Fachkräftebedarf in ausgewählten europäischen Ländern und Schlussfolgerungen für Österreich

Ergebnisse einer aktuellen Studie  
im Auftrag des AMS Österreich

## 1 Zielsetzungen und zentrale Fragestellungen der Studie

Die 2017 vom Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB) im Auftrag des AMS Österreich, Abteilung Arbeitsmarkt- und Berufsinformation (ABI), durchgeführte Studie befasste sich mit unterschiedlichen Instrumenten, Methoden, Werkzeugen und Online-Informationsplattformen zur Messung und Präsentation des Fachkräftebedarfes in Deutschland, der Schweiz, Schweden und dem Vereinigten Königreich.<sup>1</sup> Des Weiteren wurden für Österreich bereits bestehende Ansätze und Instrumente gesammelt, um aufzeigen zu können, wo es Möglichkeiten zur Weiterentwicklung geben könnte, bzw. um Schlussfolgerungen für die Situation in Österreich ziehen zu können.

Die Erhebung erfolgte dabei in zwei Phasen: Zunächst wurde eine Basisrecherche durchgeführt, deren Ziel es war, einen Überblick über vorhandene Instrumente und Methoden in Deutschland, Österreich, Schweden, der Schweiz und dem Vereinigten Königreich zu erstellen und relevante Beispiele kurz vorzustellen. Dabei wurden sowohl Erhebungen und Umfragen, die sich mit den Themen »Fachkräftebedarf« und »Qualifikationsanforderungen« beschäftigen und auf die aktuelle Situation bzw. die unmittelbare Zukunft ausgerichtet sind, als auch relevante Prognosetools bzw. strategische Vorausschau mit langfristigem Prognosezeitraum analysiert.

Im Rahmen der Basisrecherche wurden – neben den 30 nationalen Beispielen – auch aktuelle Studien und Erhebungen von OECD,<sup>2</sup> ILO,<sup>3</sup> Cedefop,<sup>4</sup> ETF<sup>5</sup> und der Europäischen Kommission gesammelt, die in den letzten Jahren einige vergleichende Studien zu verschiedenen Methoden (z. B. AbsolventInnenstudien, Arbeiten auf Sektor-Ebene oder zur Verwendung von Arbeits-

marktinformation) veröffentlicht haben und einen guten Überblick über nationale und internationale Ansätze (auch außerhalb Europas) bieten.

Basierend auf dieser Sammlung von verschiedenen Methoden, Ansätzen und Instrumenten im Rahmen der Basisrecherche wurde gemeinsam mit dem auftraggebenden AMS eine Auswahl an neun Fallbeispielen getroffen, die im Rahmen der Detailrecherche (2. Erhebungsphase) genauer untersucht wurden.

Die erstellten Good-Practice-Fallbeispiele umfassen u. a. Informationen zum Hintergrund der Erhebungen des Fachkräftebedarfes, zu den wichtigsten AkteurInnen (AuftraggeberInnen, AuftragnehmerInnen) und zu den Zielgruppen der Erhebung, zu bereits implementierten arbeitsmarktrelevanten Strategien und Maßnahmen sowie zu den spezifischen Berufen, Skills- und Qualifikationsanforderungen. Basierend auf der Darstellung bestehender Instrumente, Online-Informationsplattformen, Publikationen etc. sowie den gesammelten Informationen zu den Fallbeispielen wurden Ergebnisse und Schlussfolgerungen sowie Empfehlungen für Österreich abgeleitet. Die Informationen wurden mittels Desktop-Recherche sowie ExpertInneninterviews gesammelt. Als Good-Practice-Fallbeispiele wurden die folgenden Instrumente und Erhebungen ausgewählt:

- IAB-Betriebspanel (Deutschland);
- Projekt »QuBe – Qualifikation und Beruf der Zukunft« (Deutschland);
- Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit (Deutschland);
- Berufskompass von Arbeitsförmedlingen (Schweden);
- Aus- und Weiterbildungs- sowie Arbeitsmarktprognose für Skåne UAPS (Schweden);
- Indikatorensystem zum Fachkräftebedarf und Fachkräfteindex von B,S,S. (Schweiz);
- Mangelindikator der Berufe von AWA (Schweiz);
- Foresight-Programm (Vereinigtes Königreich);
- ArbeitgeberInnen-Umfrage zum Fachkräftebedarf (Employer Skills Survey, Vereinigtes Königreich).

Im folgenden Artikel sollen ein Überblick zu den umfangreichen Ergebnissen der Studie präsentiert und die untersuchten Fallbeispiele aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet werden. Dabei wird v. a. auf folgende Aspekte fokussiert:

<sup>1</sup> Ziegler, Petra/Müller-Riedlhuber Heidemarie (2017): Strategien im Umgang mit dem Fachkräftebedarf. Good-Practice-Recherche in ausgewählten europäischen Ländern und Schlussfolgerungen für Österreich. Wien. Download der Langfassung unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«. Im Bericht sind auch alle Links zu den Erhebungen und ausführliche Literaturhinweise zu finden.

<sup>2</sup> OECD = Organization for Economic Cooperation and Development.

<sup>3</sup> ILO = International Labour Organization.

<sup>4</sup> Cedefop = European Centre for the Development of Vocational Training.

<sup>5</sup> ETF = European Trade Federation.

- Zeitrahmen der Erhebungen: Ist-Stand-Erhebung oder kurz- bis langfristige Prognosen?
- Wie die Methodik ausgestaltet ist, d.h., werden quantitative oder qualitative Methoden verwendet – oder diese miteinander verbunden?
- Für welche »Einheiten« werden Aussagen getroffen (z.B. Berufe, Berufsgruppen, Bildungsniveaus, Zugewanderte)?
- Wer sind die auftraggebenden und die durchführenden Organisationen, und handelt es sich v.a. um öffentliche Stellen?
- Und auch die Frage nach den Zielgruppen ist zentral für die Entwicklung einer Erhebung zum Fachkräftebedarf – für wen werden die Informationen erhoben? Handelt es sich dabei v.a. um ExpertInnen und StakeholderInnen, oder richten sich die Ergebnisse an eine breitere Zielgruppe, und werden Bemühungen unternommen, die Bevölkerung anzusprechen?
- Interessant ist auch, ob die Erhebungen auf regionale Unterschiede eingehen oder ausschließlich auf nationale Informationen fokussieren?

## 2 Angewandte Methodiken in den länder-spezifischen Fallbeispielen

In den analysierten Fallbeispielen überwiegen jene mit einem quantitativen Ansatz, d.h., es werden einerseits umfangreiche quantitative Modelle basierend auf Registerdaten und anderen Datenquellen gerechnet (QuBe, BA Fachkräfteengpassanalyse, UAPS, Indikatorensystem B,S,S. oder Mangelindikator AWA) oder quantitative Befragungen durchgeführt, um den Bedarf an Fachkräften bzw. Schwierigkeiten bei der Rekrutierung zu ermitteln (IAB-Betriebspanel, Employer Skills Survey). Andererseits werden nur in wenigen Fällen quantitative und qualitative Methoden kombiniert, wie z.B. beim Berufskompass des schwedischen Arbeitsmarktservice oder in den umfassenden Foresight-Programmen im Vereinigten Königreich, wo neben umfangreichen quantitativen Berechnungen (in Form so genannter »Horizon Scans«) auch qualitative Methoden, wie z.B. Workshops, Literaturrecherchen oder Policy Reviews, eingesetzt werden.

## 3 Worauf beziehen sich die Prognosen?

Eng verbunden mit der Methodik ist die Frage nach den »Inhalten« der Prognosen: Werden Aussagen zu Berufen, Berufsgruppen, Bildungsniveau, Bildungsgruppen oder über andere Kategorien getroffen? Dabei muss einerseits unterschieden werden zwischen quantitativen Modellen, die mit bestehenden Daten rechnen, und Erhebungen, die selbst Daten sammeln. Bei den quantitativen Prognosemodellen werden Aussagen zumeist für größere »Einheiten«, d.h. Berufs- oder Bildungsgruppen, getroffen, deren Entwicklung für die Zukunft prognostiziert wird. Bei quantitativen Ist-Stand-Erhebungen, wie z.B. den Indikatoren in der Schweiz oder der Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit, werden v.a. Informationen zu »Engpassindikatoren« abgeleitet: Dabei handelt es sich oft um Fragen, wie lange offene gemeldete Stellen nicht besetzt werden können, wobei die Anzahl der Stellensuchenden dann zu den offenen Stellen in Bezug gesetzt bzw. der demographisch bedingte

Ersatzbedarf sowie benötigte Qualifikationsanforderungen berücksichtigt werden.

Bei den Erhebungen zum Fachkräftebedarf, etwa IAB-Betriebspanel oder Employer Skills Survey, werden hingegen detailliertere Informationen erhoben, wie z.B. zu den Schwierigkeiten bei der Besetzung von qualifizierten Stellen im Unternehmen, zu den Gründen für zu erwartende Probleme bei der Besetzung (z.B. »Arbeitsbedingungen wenig attraktiv«) oder zu den Strategien, um den Fachkräftebedarf im Unternehmen sicherzustellen (z.B. »Ältere Fachkräfte länger im Betrieb halten«, »Forcierte eigene betriebliche Ausbildung von Fachkräften«). Der Employer Skills Survey fragt auch einzelne Kompetenzen ab bzw. ob diese bei KandidatInnen schwer zu finden waren (z.B. grundlegende oder fortgeschrittene IT-Kenntnisse, Kommunikationsfähigkeit in einer Fremdsprache, organisatorische und Planungskompetenzen).

Bei jenen Modellen, die quantitative und qualitative Methoden kombinieren, zeigt sich, dass zunächst mit einer quantitativen Berechnung oder Erhebung gestartet wird, deren Ergebnisse dann in einem weiteren Schritt durch qualitative Methoden weiter vertieft bzw. abgesichert werden. So wird im Berufskompass in Schweden zunächst eine quantitative Befragung in schwedischen Unternehmen durchgeführt, die anschließend im Rahmen von Gruppendiskussionen durch ExpertInnen und BeraterInnen von Arbeitsförmedlingen qualitätsgesichert wird.

## 4 Prognosezeiträume

Die Prognosezeiträume der untersuchten Good-Practice-Beispiele reichen von Ist-Stand-Erhebungen (Fachkräfteengpassanalyse, Indikatorensystem B,S,S., Mangelindikator AWA) bis hin zu langfristigen Prognosen von rund 20 Jahren (Projekt »QuBe – Qualifikation und Beruf der Zukunft«). Bei jenen Instrumenten, die die aktuelle Situation analysieren und daraus Empfehlungen für die Zukunft ableiten, ergibt sich dies v.a. aus der Wiederholung der Erhebung, d.h., diese wird jährlich oder auch zweimal im Jahr durchgeführt. Veränderungen zum Vorerhebungszeitraum zeigen Entwicklungen auf, wo neuer Fachkräftebedarf entsteht bzw. wo er sich wieder entspannt. Auch Erhebungen zum Fachkräftebedarf, so v.a. Umfragen bei Unternehmen, erfassen zumeist den derzeitigen Stand bzw. stellen auch Fragen zu möglichen Entwicklungen in den kommenden maximal zwei Jahren. Umfassende Prognosemodelle, wie z.B. das Projekt »QuBe – Qualifikation und Beruf der Zukunft«, bereiten Informationen nach Wirtschaftszweigen, Berufsgruppen und Qualifikationsniveaus im Hinblick auf Angebot und Nachfrage für die kommenden 20 Jahre auf. Dennoch – oder gerade deswegen – werden die Prognosen regelmäßig aktualisiert, um aktuelle Trends und Entwicklungen, wie z.B. die starke Zuwanderung durch Flüchtlinge 2015/2016, einbeziehen zu können.

## 5 AuftraggeberInnen und AuftragnehmerInnen

Alle untersuchten Fallbeispiele wurden bzw. werden von Stellen der öffentlichen Hand finanziert. In Deutschland sind v.a. die Bundesagentur für Arbeit zu nennen, die Befragungen (IAB-Be-

triebspanel) und Ist-Stand-Erhebungen (Fachkräfteengpassanalyse) durchführt, sowie das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das Bundesministerium für Bildung und Forschung. In Schweden sind u.a. das schwedische Arbeitsmarktservice (Arbetsförmedlingen) sowie die Regionalverwaltung von Skåne, die ein regionales Prognoseinstrument finanziert, anzuführen. In der Schweiz sind das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) sowie das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) zu nennen, und im Vereinigten Königreich war bis vor kurzem die UK Commission for Employment and Skills (UKCES) eine zentrale Anlaufstelle für unterschiedliche Erhebungen und Studien zum Fachkräftebedarf; diese wurde allerdings im März 2017 aufgelassen – die Aktivitäten wurden teilweise von anderen Abteilungen übernommen, so z.B. vom Government Office for Science oder dem UK Department for Education.

Durchgeführt werden die Erhebungen und Instrumente teilweise von den öffentlichen Stellen selbst: Beispielsweise führt die Bundesagentur für Arbeit die Fachkräfteengpassanalyse selbst durch, und auch Arbeitsförmedlingen ist für die Erhebungen rund um den Berufskompass verantwortlich. Oft wird jedoch mit Forschungseinrichtungen kooperiert, die die jeweils benötigte Fachexpertise, ob beim Durchführen von Umfragen oder zum Berechnen von quantitativen Modellen, mitbringen.

## 6 Zielgruppen – oder für wen werden die Informationen erhoben und bereitgestellt?

Die meisten Good-Practice-Beispiele zielen auf ein Fachpublikum ab und wenden sich v.a. an ExpertInnen und Stakeholder, die die Ergebnisse für ihre Arbeit verwenden bzw. daraus mögliche Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfes ableiten. Für diese werden teilweise auch Daten zur Verfügung gestellt, die für eigene Berechnungen und Auswertungen verwendet werden können, bzw. werden umfangreiche wissenschaftliche Publikationen angeboten. Allerdings gibt es auch Beispiele, die eine breitere Öffentlichkeit ansprechen möchten und sich bemühen, die ermittelten Informationen in einer einfach verständlichen Art und Weise aufzubereiten. Dies kann bei den analysierten Fallbeispielen v.a. beim Berufskompass in Schweden beobachtet werden, der auf einer Online-Plattform Daten interaktiv z.B. in Form von Karten darstellt und Entwicklungen für unterschiedliche Regionen aufzeigt.

## 7 National versus regional

Die meisten der untersuchten Fallbeispiele trafen Vorhersagen auf nationaler Ebene, nur ein paar wenige gingen auch auf regionale Unterschiede ein (Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit, Mangelindikator AWA) oder fokussierten ausschließlich auf eine bestimmte Region (UAPS für Skåne). Dies kann auch damit in Zusammenhang gebracht werden, dass bei quantitativen Modellen Aussagen v.a. auf nationaler Ebene getroffen werden können, da für regionale Unterschiede die Fallzahlen oft nicht ausreichen. Interessant ist dies auch bei Deutschland – einem vergleichsweise großen Land –, wo die Fachkräfteengpassanalyse bei manchen Berufsgruppen keine ausreichende Aussagekraft für einzelne kleinere Bundesländer aufweist.

Allerdings wurde im Projekt »QuBe – Qualifikation und Beruf der Zukunft« auch ganz bewusst im Rahmen einer Aktualisierung eine »Regionalisierung« vorgenommen, und Deutschland wurde in sechs Regionen unterteilt, für die der Bedarf an Arbeitskräften nach 25 Branchen, 20 erweiterten Berufshauptfeldern (eine Vergrößerung der 54 BIBB-Berufsfelder, kompatibel mit den zwölf BIBB-Berufshauptfeldern) und fünf Qualifikationsstufen berechnet wurde.

Auch zeigt sich, dass auf regionale Unterschiede v.a. dann eingegangen werden kann, wenn entweder diese von vornherein der Fokus der Erhebung sind (wie in Skåne) oder qualitative Methoden ergänzend angewandt werden, die es ermöglichen, auf regionale Unterschiede einzugehen (indem z.B. ExpertInnen aus den Regionen die Ergebnisse einer quantitativen Erhebung prüfen bzw. mit ihren eigenen Erfahrungen vor Ort abgleichen bzw. vertiefen).

## 8 Themenschwerpunkte

Die meisten Fallbeispiele sind bereits etablierte Verfahren und werden regelmäßig durchgeführt. Daher werden oft unterschiedliche thematische Schwerpunkte – zum jeweiligen »Rahmenprogramm«, d.h. zum Kern der Erhebung, der so weit wie möglich gleich bleiben sollte – gesetzt (IAB-Betriebspanel und Employer Skills Survey). Dabei können aktuelle Einflüsse bzw. Themen aufgegriffen werden, so z.B. in Deutschland, wo Themen wie »Mindestlohn« (rund um bzw. vor dessen Einführung) und »Zuwanderung« (v.a. 2015/2016 durch Flüchtlinge) aufgenommen oder detaillierte Erhebungen zu bestimmten Berufsgruppen (wie MINT-Berufe, Altenpflege oder IT-Fachleute) durchgeführt wurden.

Bei den schwedischen Fallbeispielen konnten keine thematischen Variationen beobachtet werden, diese fokussieren v.a. auf die jeweilige Erhebung zu den Berufs- bzw. Bildungsgruppen.

In der Schweiz werden einerseits kantonsspezifische thematische Schwerpunkte, wie z.B. auf Zuwanderung und deren Einfluss auf die Deckung des Fachkräftebedarfes gelegt, andererseits werden auch für bestimmte Branchen, für die ein steigender Fachkräftebedarf prognostiziert wird, wie z.B. Gesundheit, Soziales, MEM<sup>6</sup>-Branche oder InformatikerInnen, Detailanalysen angestellt.

Im Vereinigten Königreich werden aktuelle Fragestellungen in verschiedene Forschungsprojekte rund um Fachkräftebedarf einbezogen und jährlich unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt. So wurden 2017 Berichte zu Kompetenzen und Lifelong Learning, z.B. mit den Themen »Lernen am Arbeitsplatz«, »Einstellung zum Lernen«, »Informelles Lernen in der Familie und in der Gemeinde«, publiziert.

## 9 Offene Fragen zur Entwicklung eines nationalen Prognoseinstrumentes zum Fachkräftebedarf

Was kann nun aus den gesammelten Informationen und unterschiedlichen Ansätzen abgeleitet werden? Dazu möchten wir abschließend einige zentrale Fragestellungen anführen, die für eine

<sup>6</sup> MEM = Maschinen-, Elektro- und Metallbranche.

Entwicklung eines eigenen Instrumentes zum Fachkräftebedarf in Österreich beantwortet werden sollten:

- **Wer wird in der Berechnung/Erhebung erfasst und wer nicht?** Bei einigen Beispielen fällt auf, dass bestimmte Bereiche der Wirtschaft, die durchaus in Zunahme begriffen sind, wie z.B. Leih-/Zeitarbeit oder (Neue) Selbständigkeit, nicht in die Berechnungen bzw. Erhebungen einfließen. Hier sollte darauf geachtet werden, so viele Wirtschaftsbereiche bzw. so viele Beschäftigungsformen wie möglich einzubeziehen, um die tatsächliche Situation umfassend abbilden zu können.
- **Was wird bei der Berechnung/Erhebung erfasst und was nicht?** Informationen zur Lohnentwicklung fließen z.B. in viele Berechnungen nicht ein, obwohl diese beim Thema »Fachkräftebedarf« durchaus ein wichtiges Argument für oder gegen die Aufnahme einer bestimmten Beschäftigung sein kann. Auch Informationen zu Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen werden in quantitativen Modellen nur selten berücksichtigt, wirken sich aber ebenfalls auf die Bereitschaft, eine bestimmte Stelle anzutreten, aus.
- **Wie steht es um die berufliche Mobilität, und wie kann diese abgebildet werden?** Im Fall des Projektes »QuBe – Qualifikation und Beruf der Zukunft« wird mit so genannten »Flexibilitätsmatrizen« gearbeitet, die den gelernten und ausgeübten Beruf erfassen und somit diese Form der Mobilität am Arbeitsmarkt berücksichtigen. Regionale Mobilität wird bei der Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit mitbedacht, v.a. weil die Engpässe aufgrund der Einflüsse aus dem Umland (z.B. PendlerInnenbewegungen) auf Bundesland- und nicht auf Kreisebene erfasst werden. Im schwedischen Fallbeispiel UAPS wird die Bildungsmobilität der regionalen Bevölkerung zwischen den Regionen mit den drei größten Städten des Landes berücksichtigt. Interessant ist, dass in den derzeit anzutreffenden Maßnahmen und Programmen rund um den Fachkräftebedarf – mit Ausnahme von UAPS – die Belegung des ländlichen Raumes kein explizites Thema zu sein scheint, obwohl es in bestimmten Regionen immer wichtiger wird, Fachkräfte, wie z.B. ärztliches Personal oder LehrerInnen, zu halten bzw. neu anzuwerben.
- **Welche Daten stehen zur Verfügung?** Grundsätzlich ist zu prüfen, ob Daten für folgende Bereiche zur Verfügung stehen bzw. nutzbar sind:
  - Berufsstrukturdaten (Anteil der Erwerbstätigen pro Berufsgruppe, Qualifikations-, Alters- und Geschlechterverteilung auf regionaler Ebene);
  - Berufsklassifikation (ISCO oder BIS-Berufsklassifikation?);
  - Bildungsstrukturdaten (Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen national/ regional);
  - Bildungsklassifikation (ISCED?);
  - Unternehmensdaten (Größe, Anzahl und Qualifikation der Beschäftigten, Branchenverteilung etc.);
  - Klassifikation der Betriebe nach Branchen (NACE oder Ö-NACE?);
  - Branchenentwicklungsdaten;
  - Branchenklassifikation (NACE oder Ö-NACE?);
  - Daten zu offenen Stellen (AMS-Daten, Online- und Printstellenmarkt-Daten, Webcrawling?);
  - Unternehmensbefragungsdaten zu Personalrekrutierung und Fachkräftebedarf;

- Bevölkerungs-, Erwerbstätigkeits- und Beschäftigungsstrukturdaten;
- ...
- **Wie passen die erhobenen Daten mit Informationen von anderen Institutionen zusammen (bzw. können durch diese ergänzt werden)?** In Österreich zeigt sich im Ländervergleich eine spezielle Situation, da AMS und Statistik Austria unterschiedliche Berufsklassifikationen verwenden und somit der Austausch von Daten bezugnehmend auf die so genannte »Internationale Klassifikation der Berufe – ISCO-08« erfolgen müsste, der bereits die Berufe der AMS-Berufsklassifikation zugeordnet sind. In Deutschland wurde im Jahr 2010 bei der Entwicklung der Klassifikation der Berufe explizit Wert darauf gelegt, dass die überarbeitete Klassifikation sowohl von der Bundesagentur für Arbeit als auch vom Statistischen Bundesamt verwendet wird – und auch in Schweden, der Schweiz und dem Vereinigten Königreich verwenden die jeweiligen Arbeitsmarktverwaltungen und die statistischen Zentralämter eine gemeinsame Berufsklassifikation.
- **Wie schnell können erhobene Daten ausgewertet werden?** Je nachdem, welche Daten in eine Berechnung einfließen, können die betreffenden Informationen auch schon mehrere Jahre alt sein. Im Fall eines quantitativen Prognosemodells, das die Entwicklung für verschiedene Szenarien fortschreibt, stellt dies kein großes Problem dar. Im Rahmen einer Erhebung, z.B. einer Umfrage bei ArbeitgeberInnen, stellt sich allerdings die Frage, wie schnell die erhobenen Informationen ausgewertet und z.B. für ein Online-Informationstool aufbereitet werden können. Wenn z.B. Einschätzungen zu den nächsten sechs Monaten abgefragt werden und die Auswertung und Aufbereitung länger dauert, kann die gewonnene Information zum Zeitpunkt der Veröffentlichung bereits veraltet sein. Dieser zeitliche Aspekt sollte jedenfalls berücksichtigt werden.
- **Wie sollen die Ergebnisse präsentiert werden?** In den analysierten Fallbeispielen wird v.a. mit Berichten gearbeitet, die sich an ein ExpertInnenpublikum bzw. Stakeholder wenden. In anderen Fällen entstehen Webseiten, die die Informationen v.a. für ExpertInnen präsentieren und weniger eine breite Öffentlichkeit ansprechen. Des Weiteren gibt es Beispiele für Online-Tools, die an eine breitere Öffentlichkeit adressiert sind und den Abruf gezielter Informationen, z.B. für Regionen, Berufsgruppen und Qualifikationen, ermöglichen. Gleich zu Beginn wäre deshalb zu klären, wer die Zielgruppe der Ergebnisse ist, um die Ergebnispräsentation zielgruppengerecht zu gestalten (regelmäßige Studien, Online-Plattform usw.). Für diese Entscheidung spielen auch finanzielle und organisatorische Ressourcen eine wichtige Rolle.
- **Welchen Erkenntnisgewinn bringen die Ergebnisse?** Bei der Analyse der Fallbeispiele fällt auf, dass sich die Tendenzen beim Fachkräftebedarf in vielen Fällen ähneln (z.B. im MINT-Bereich oder bei ÄrztInnen). Daher kann durchaus kritisch die Frage gestellt werden, welche Erkenntnisse mithilfe eines quantitativen Modells in Österreich, hier insbesondere auf regionaler Ebene, gewonnen werden könnten. Die Fachkräfteengpassanalyse in Deutschland zeigte, dass bei manchen Berufsgruppen bereits in deutschen Bundesländern die Fallzahlen zu klein werden (bei drei Anforderungsniveaus, 144 Berufsgruppen und 16 Bundesländern). Dementsprechend kann für Österreich erwartet wer-

den, dass auf Bundeslandebene relativ rasch eine Grenze hinsichtlich statistisch abgesicherter Ergebnisse erreicht werden würde. Daher sollte vorab die Frage geklärt werden, ob regionale Ergebnisse für die Erhebung bzw. Berechnung relevant sind. Des Weiteren kann im Sinne des Erkenntnisgewinns empfohlen werden, quantitative Methoden durch qualitative zu ergänzen: Als Good-Practice-Beispiel ist der Berufskompass aus Schweden zu nennen, der u.a. die Expertise der BeraterInnen von Arbeitsförmedlingen zur Bewertung einzelner Berufe heranzieht und in qualitativen Fokusgruppen die Ergebnisse der quantitativen Erhebung nochmals hinterfragt. Dadurch können auch Informationen auf regionaler Ebene gesammelt werden, die sich im Rahmen eines quantitativen Modells möglicherweise nicht erfassen lassen. Die Methode bietet zudem durch persönliche Befragungen der Unternehmen den Vorteil, dass der Kontakt zwischen ArbeitgeberInnen und Vermittlungspersonal intensiviert wird, was einerseits der Vermittlungstätigkeit entgegenkommt, andererseits auch das Wissen des Vermittlungspersonals zur Arbeitsmarktsituation vergrößert.

## 10 Mögliche nächste Schritte

Für das AMS gibt es verschiedene Möglichkeiten, wie auf dem Weg zu einem eigenen Instrument zur Erhebung des Fachkräftebedarfes weiter vorgegangen werden kann:

- Es könnte mit einer Status-quo-Erhebung begonnen werden, bei der v.a. mit bereits vorhandenen Daten des AMS gearbeitet wird (ähnlich der Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit). Dabei sollte allerdings auch überprüft werden, welche Daten von Statistik Austria in welcher Form in die Berechnung einbezogen werden könnten, um die Ergebnisse abzusichern und den Arbeitsmarkt nicht nur »aus AMS-Sicht« abzubilden. Dies wäre ein im Vergleich »einfacher« erster Schritt, der auch im Hinblick auf Budget und Zeit relativ schnell umgesetzt werden könnte, wenn AMS-intern Ressourcen für eine solche Berechnung bereitgestellt werden könnten.
- Eine Umfrage unter ArbeitgeberInnen, die sich explizit und umfassend mit Themen wie »Fachkräftebedarf«, »Kompetenz- und Qualifikationslücken«, »Nachgefragte Berufe und Kompetenzen« befasst. Das AMS hat in der Vergangenheit bereits Umfragen bei ArbeitgeberInnen durchgeführt, wobei der Fragebogen von den Betrieben selbst ausgefüllt wurde. Eine Umfrage, die persönlich (z.B. von einem entsprechenden Institut oder auch von AMS-Personal selbst, z.B. SfU) durchgeführt würde, hätte den Vorteil, dass im Rahmen eines telefonischen Interviews die HR-Verantwortlichen bei der Auswahl der relevanten Berufe und Kompetenzen unterstützt werden könnten (und durch gezieltes Nachfragen auch die Richtigkeit der Antworten überprüft werden könnte). Zudem könnte eine Panelerhebung angelegt werden, die bei mehrmaliger Befragung derselben Unternehmen die Möglichkeit nicht nur von Quer-, sondern auch Längsschnittuntersuchungen böte.
- Ein wichtiger erster Schritt könnte auch der Abgleich der AMS-Berufsstruktur mit jener der Statistik Austria (Ö-ISCO) sein. Alternativ wäre die Abklärung der Verwendbarkeit von ISCO-08 (in Kombination mit der AMS-Berufsklassifikation) oder allein

der AMS-Berufsklassifikation für eine mögliche Erhebung von zentraler Bedeutung.

- Es könnte weiters überlegt werden, ein bestehendes Instrument aus dem Ausland (z.B. der AWA-Mangelindikator oder das B,S,S.-Indikatorensystem, beide aus der Schweiz) hinsichtlich seiner Transferierbarkeit und der Verfügbarkeit entsprechender Daten in Österreich genauer zu analysieren bzw. zu evaluieren.
- Ein umfassendes Prognosetool, wie z.B. das Projekt »QuBe – Qualifikation und Beruf der Zukunft« in Deutschland, wäre vermutlich ein sehr aufwändiger Ansatz, der eine Kooperation mit den Ministerien aus den Bereichen »Arbeitsmarkt«, »Bildung«, »Forschung« oder »Wirtschaft« sowie Statistik Austria erfordern würde. Eine derart umfassende Methode sollte gemeinsam mit anderen zentralen Stakeholdern in Österreich – neben den Ministerien sind auch die Sozialpartner nicht zu vergessen – entwickelt und umgesetzt werden. Daraus ergibt sich die Schwierigkeit, die Bedürfnisse aller beteiligten AkteurInnen zu vereinbaren bzw. sich auf gemeinsame Fragestellungen und Schwerpunkte zu einigen. Dieses Szenario wäre daher vermutlich ein längerfristiges, aber dennoch anzuraten, wenn es um umfassende Analysen, Prognosen und die Entwicklung von Maßnahmen gehen soll.

Als erster Schritt sollte jedenfalls ein detaillierter Anforderungskatalog für das geplante Prognoseinstrument basierend auf den oben genannten Fragen und Kriterien entwickelt werden, um die Eckdaten einer möglichen Erhebung und die benötigten Daten festzulegen. Eine Folgestudie auf Basis der definierten Kriterien zu Stärken und Schwächen möglicher Ansätze sowie zur Umsetzbarkeit und zum organisatorischen und finanziellen Aufwand in Frage kommender Modelle könnte ein nächster Schritt für die Entwicklung eines Prognosetools zum Fachkräftebedarf in Österreich sein.



**Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report«**  
**Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«**



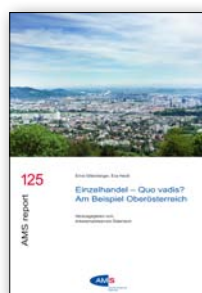
AMS report 120/121  
*Regina Haberfellner, René Sturm*  
**Die Transformation der Arbeits- und Berufswelt**  
 Nationale und internationale Perspektiven auf (Mega-)Trends am Beginn des 21. Jahrhunderts  
 ISBN 978-3-85495-596-0



AMS report 122  
*Ferdinand Lechner, Walter Reiter, Petra Wetzel, Barbara Willsberger*  
**Die experimentelle Arbeitsmarktpolitik der 1980er- und 1990er-Jahre in Österreich**  
 Rückschlüsse und Perspektiven für Gegenwart und Zukunft der aktiven Arbeitsmarktpolitik  
 ISBN 978-3-85495-598-7



AMS report 123/124  
*Karin Steiner, Monira Kerler*  
**Trends und Bedarfe in der österreichischen Bildungs- und Berufsberatung**  
 ISBN 978-3-85495-599-5



AMS report 125  
*Ernst Gittenberger, Eva Heckl*  
**Einzelhandel – Quo vadis? Am Beispiel Oberösterreich**  
 ISBN 978-3-85495-601-0



AMS report 126  
*Andrea Egger-Subotitsch, Martin Stark*  
**Inklusionsbetriebe in Deutschland – Analysen und Rückschlüsse für Österreich**  
 ISBN 978-3-85495-602-9



AMS report 127  
*Regina Haberfellner, Brigitte Hueber*  
**Arbeitsmarkt- und Berufstrends im Gesundheitssektor unter besonderer Berücksichtigung des medizinisch-technischen Bereiches**  
 ISBN 978-3-85495-603-7

**[www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)**

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

**Anschrift der Autorinnen**

Mag.<sup>a</sup> Heidemarie Müller-Riedlhuber MAS  
 Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Petra Ziegler  
 Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung  
 Leebgasse 46/1, 1100 Wien  
 Tel.: 0677 62625897  
 E-Mail: [office@wiab.at](mailto:office@wiab.at)  
 Internet: [www.wiab.at](http://www.wiab.at)

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

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

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

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien

Juli 2018 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

