

Im vorliegenden Spezialthema finden Sie eine detaillierte Darstellung eines aktuellen Arbeitsmarktthemas inklusive Grafiken und Tabellen. Monatlich aktuelle Kennzahlen in tabellarischer Form bietet darüber hinaus die „Übersicht über den Arbeitsmarkt“.

August 2018

Dem Fachkräftemangel begegnen – das AMS setzt auf Qualifizierung und Beratung!

Die hervorragende konjunkturelle Entwicklung der österreichischen Wirtschaft zeigt sich auch am Arbeitsmarkt deutlich. Man sieht dies an der steigenden Zahl offener Stellen, der immer mehr Berufe umfassenden Mangelberufsliste, der optimistischen Beschäftigungsprognose¹ und nicht zuletzt am stärksten absolut gemessenen Rückgang arbeitsloser oder in Schulung vorgemerakter Menschen seit Beginn dieser Aufzeichnungen vor rund 30 Jahren. Strukturelle Faktoren, die eine weitere Integration in den Arbeitsmarkt erschweren, sowie die Tatsache, dass Fachkräftemangel auch zur Wachstumsbremse werden kann, erfordern jedoch differenzierte arbeitsmarktpolitische Antworten.

Konjunktur boomt – Arbeitslosigkeit sinkt

Nach einem Wirtschaftswachstum von 3,0% im Jahr 2017 prognostiziert das WIFO für 2018 einen weiteren Anstieg auf 3,2%. Mit der Folge, dass die Arbeitslosenquote seit dem Höhepunkt 2016 (9,1% nach nationaler Berechnung) kontinuierlich zurückgeht. Für 2019 wird eine Arbeitslosenquote von 7,2% erwartet.

Zahl der offenen Stellen steigt, Stellenandrang geht rapid zurück, Mangelberufsliste wird länger

Die gute Konjunktur spiegelt sich auch in der Entwicklung (sofort verfügbarer) offener Stellen wider. Im Vergleich zum 1. Halbjahr 2017 hat sich deren durchschnittlicher Bestand in der ersten Jahreshälfte 2018 um 27,6% auf 68.924 erhöht. Gut die Hälfte der offenen Stellen entfiel auf Metall-/Elektroberufe, Fremdenverkehr, Handel und Technikerberufe. Oberösterreich weist mit 17.452 die höchste Zahl offener Stellen aus, gefolgt von Niederösterreich, der Steiermark und Wien (jeweils zwischen 9.000 und 11.000). Im Vergleich die größten Zuwächse verzeichnen mit +44,7% Kärnten, die Steiermark mit +41,8% sowie Niederösterreich mit +41,0%.

Wie ausgedünnt bestimmte Arbeitsmärkte sind, zeigt die „Stellenandrangziffer“, die angibt, wie viele beim AMS vorgemerkte Arbeitssuchende auf eine (sofort verfügbare) offene Stelle kommen. Im 1. Halbjahr 2018 wies Oberösterreich mit durchschnittlich 2,1 die niedrigste aus, gefolgt von Salzburg mit 2,2, Vorarlberg mit 2,5 und Tirol mit 3,1. Im Vergleich mit dem 1. Halbjahr 2017 zeigt sich die Entwicklung deutlich: In allen Bundesländern sank die Stellenandrangziffer (von -10% im Burgenland bis -40% in der Steiermark).

Vereinfacht gesagt und auf Berufe bezogen definiert eine Stellenandrangziffer von weniger oder gleich 1,5 laut Fachkräfteverordnung des Sozialministeriums einen „Fachkräftemangel“. Umfasste die Mangelberufsliste des AMS im Jahr 2017 noch elf Berufe, sind es 2018 bereits 27. Zur Besetzung offener Stellen, die Berufe der Mangelberufsliste nachfragen, können nicht nur Arbeitskräfte aus anderen EU-Ländern, sondern auch Fachkräfte aus Drittstaaten bewilligt werden. 2017 waren das allerdings nur 162 Personen.

Der sinkende Stellenandrang resultiert nicht nur aus der guten heimischen Konjunktur, also verstärkter Arbeitskräftenachfrage, sondern wird auch noch verstärkt durch boomende Nachbarländer mit der Folge, dass die Zahl der Beschäftigten aus Osteuropa nicht mehr annähernd so rasant steigt wie in den vergangenen Jahren, weil sie auch Beschäftigung vor Ort finden. Tatsächlich sind heute die EU-Arbeitslosenquoten in Staaten, aus denen bisher besonders viele Arbeitskräfte nach Österreich gekommen sind, bereits niedriger als in Österreich, so z.B. in Deutschland, Ungarn oder Rumänien.

Struktureller Wandel beschleunigt sich ...

Das WIFO skizziert in seiner mittelfristigen Beschäftigungsprognose bis 2023, die im Auftrag des AMS durchgeführt wurde, folgendes Szenario:

- deutliche jährliche Zunahme der unselbständigen Beschäftigung
- Großteil des Zuwachses in Form von Teilzeit
- fortschreitender struktureller Wandel hin zu Dienstleistungen
- zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt
- beschleunigter demografischer Wandel
- anhaltend hohe geschlechtsspezifische Segregation
- weiterhin steigendes Arbeitskräfteangebot

... und prägt die Beschäftigungsentwicklung deutlich

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen sowie des regional und sektoral sich verstärkenden Fachkräftemangels prognostiziert das WIFO bis 2023 in Bezug auf Berufe, Qualifikationen und Tätigkeiten:

- einen weiteren Trend zu höher qualifizierten Tätigkeiten,
- eine ambivalente Entwicklung im mittleren Qualifikationssegment:
 - überdurchschnittliche Wachstumsraten bei technischen Fachkräften, nicht akademischen Fachkräften und Dienstleistungsberufen,
 - unterdurchschnittliche Wachstumsraten bei Büro- und Handwerksberufen, Bürokräfte mit einem breiteren und vielfältigeren Einsatzgebiet verzeichnen höhere Wachstumsraten als spezialisierte Kräfte,
 - rückläufige Entwicklung bei Tätigkeiten der Anlagen und Maschinenbedienung,
- einen steigenden Bedarf nach Hilfskräften bei den Dienstleistungen, einen sinkenden in der Produktion – insgesamt keine Entlastung bei den Geringqualifizierten, sowie
- eine allgemeine Tertiärisierung der Berufslandschaft:
 - mit den höchsten Zuwächsen bei IKT-Tätigkeiten (AkademikerInnen und Fachkräfte),
 - mit einer starken Beschäftigungsdynamik bei Pflege- und Gesundheitsberufen (diplomierte Pflegefachkräfte, Assistenz- und Betreuungsberufe) und
 - einen Rückgang für Berufe mit überwiegend manuellen Routinetätigkeiten im Produktionsbereich, dagegen Beschäftigungszuwächse bei höher qualifizierten Tätigkeiten.

Strukturelle Arbeitslosigkeit bleibt hoch

Trotz dieser erfreulichen Entwicklung sinkender Arbeitslosigkeit und steigender Nachfrage nach Arbeitskräften kann nicht übersehen werden, dass im 1. Halbjahr 2018 nach wie vor eine hohe Anzahl, durchschnittlich 322.573 Menschen, als arbeitslos beim AMS vorgemerkt waren (397.310 inkl. SchulungsteilnehmerInnen). 108.707 Personen davon waren langzeitbeschäftigungslos, 74.703 wiesen Behinderungen oder sonstige gesundheitliche Einschränkungen auf, 100.647 waren älter als 50 Jahre und 143.077 verfügten über maximal einen Pflichtschulabschluss.

Auch wenn diese Zahlen nicht aufaddiert werden können, zeigen sie, dass strukturelle Faktoren, die eine Integration in den Arbeitsmarkt erschweren, differenzierte arbeitsmarktpolitische Antworten erfordern.

Die Strategie des AMS

Für das AMS bedeutet das:

- Fachkräfteausbildung entlang der oben skizzierten Trends zu forcieren
- offene Stellen mit vorqualifizierten Arbeitssuchenden zu besetzen
- gezielte Vermittlung von AbsolventInnen fachlicher Qualifizierung
- Unternehmen zu beraten und zu unterstützen, um betriebliche Besetzungshemmnisse abzubauen
- überregionale Vermittlung auszubauen
- beschäftigte Personen zur Erhaltung ihrer Beschäftigungsfähigkeit für neue qualifikatorische, technische oder organisatorische Herausforderungen zu unterstützen

Zur Umsetzung dieser Strategie wendet das AMS **Förderinstrumente zur Unterstützung arbeitsloser Personen** an bzw. **fördert Unternehmen** in personalwirtschaftlichen Fragen und bei der Höherqualifizierung ihrer Beschäftigten seit 2015 **mit drei betrieblichen Förderinstrumenten (Impulsprogramm für Betriebe)**:

- Förderung der Lehrausbildung
- Überbetriebliche Lehrausbildung
- FacharbeiterInnen-Intensivausbildung
- Ausbildungszentren
- Implacementstiftung
- Arbeitsplatznahe Qualifizierung
- Qualifizierungsförderung für Beschäftigte
- Impuls-Qualifizierungsverbund
- Impulsberatung für Betriebe (IBB)

Tabelle 1: Anzahl der geförderten Personen

Förderinstrumente	1.7.2016 – 30.6.2017			1.7.2017 – 30.6.2018		
	Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer	gesamt
Förderung der Lehrausbildung	2.599	3.050	5.649	2.834	3.472	6.306
Überbetriebliche Lehrausbildung	3.868	6.701	10.569	4.149	6.801	10.950
FacharbeiterInnen-Intensivausbildung	4.053	5.024	9.077	4.531	5.170	9.701
Implacementstiftungen	1.995	1.516	3.511	1.952	1.596	3.548
Arbeitsplatznahe Qualifizierung	1.193	1.235	2.428	1.711	1.627	3.338
Qualifizierungsförderung für Beschäftigte ¹⁾				23.262	12.556	35.818
davon: Qualifizierungsförderung für Beschäftigte ¹⁾ (im Impuls-Qualifizierungsverbund)				2.019	1.132	3.151

Quelle: AMS

¹⁾ AMS Impulsprogramm für Betriebe: Förderzeitraum 1.1.2015 bis 30.6.2018

Die Förderinstrumente des AMS im Detail:

Förderung der Lehrausbildung

Unternehmen können für die Ausbildung von Jugendlichen und Erwachsenen einen pauschalierten Zuschuss zu den Kosten einer Lehrausbildung bzw. Lehrausbildung mit verlängerter Lehrzeit oder einer Teilqualifikation erhalten. Auf diese Art gefördert werden können:

- Mädchen/Frauen in Berufen mit geringem Frauenanteil,
- Lehrstellensuchende, die am Arbeitsmarkt benachteiligt sind,
- TeilnehmerInnen an einer Lehrausbildung mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation,
- Erwachsene (über 18 Jahre), deren Beschäftigungsproblem aufgrund von Qualifikationsmängeln durch eine Lehrausbildung gelöst werden kann, sowie SchulabbrecherInnen.

Überbetriebliche Lehrausbildung

Zielgruppen der überbetrieblichen Lehrausbildungen sind alle beim AMS vorgemerkten Lehrstellensuchenden mit abgeschlossener Schulpflicht, die trotz intensiver Vermittlungsbemühungen keine geeignete Lehrstelle finden konnten oder die eine betriebliche Lehre abgebrochen haben. Sie erhalten im Rahmen der Ausbildungsgarantie die Möglichkeit, eine überbetriebliche Lehrausbildung oder eine Teilqualifizierung zu absolvieren.

Während in Umsetzung des Regierungsprogramms die Förderung der betrieblichen Lehrausbildung ausgebaut werden soll, werden überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen auf das zwingend notwendige Ausmaß zurückgeführt und eine Verkürzung des Verbleibs durch ein verstärktes Vermitteln (insb. nach dem ersten Ausbildungsjahr) auf betriebliche Lehrstellen angestrebt.

FacharbeiterInnen-Intensivausbildung

Die FacharbeiterInnen-Intensivausbildung bietet arbeitssuchenden Personen ohne verwertbare Berufsausbildung oder auch LehrabbrecherInnen die Chance, im zweiten Bildungsweg und in komprimierter Zeit eine Lehrabschlussprüfung abzulegen. Die Ausbildung verläuft durchgängig, wobei die Gesamtausbildungsdauer zwischen 12 und 18 Monaten liegt. Die tatsächliche Ausbildungsdauer hängt von den Vorkenntnissen, den Lernerfolgen und den berufsspezifischen Notwendigkeiten ab. Die FacharbeiterInnen-Intensivausbildung ist in denjenigen Ausbildungsfeldern möglich, in denen ausgebildete Fachkräfte fehlen. Dazu zählen beispielsweise BauspenglerIn, MechatronikerIn oder Sanitär- und KlimatechnikerIn oder Restaurant- und Hotelfachleute bzw. EDV-Kaufleute.

Ausbildungszentren

Ausbildungszentren sind vom AMS geförderte Ausbildungseinrichtungen, die FacharbeiterInnen-Intensivausbildungen, ursprünglich insbesondere in den Bereichen Metall und Elektro, für das AMS anbieten. Sie sind als überregionales Bildungsangebot konzipiert und bieten daher zumeist auch Unterkunft- und Verpflegungsmöglichkeiten für die TeilnehmerInnen. Derzeit fördert das AMS 10 Ausbildungszentren² in sieben Bundesländern.

Implacementstiftung

Wenn der Bedarf personalsuchender Unternehmen nicht durch vorgemerkte arbeitslose Personen gedeckt werden kann, können im Rahmen einer Implacementstiftung geeignete Arbeitssuchende umfassend auf die Anforderungen der zu besetzenden Arbeitsplätze geschult werden. Auf der Basis des Stiftungskonzeptes und des Bildungsplans finanziert das AMS den Lebensunterhalt der TeilnehmerInnen während ihrer gesamten Ausbildung. In der Regel beteiligt sich auch zusätzlich das Land an der Finanzierung der Ausbildung. Für Personen über 50 Jahre gelten Sonderregelungen.

Arbeitsplatznahe Qualifizierung

Das Angebot der Arbeitsplatznahen Qualifizierung ermöglicht Unternehmen die Ausbildung der künftigen MitarbeiterInnen direkt am Arbeitsplatz. Bei einem externen Schulungsträger zu absolvierende theoretische und im Betrieb umzusetzende praktische Qualifizierung sowie deren Dauer werden in einem individuellen Bildungsplan festgelegt. Der/die TeilnehmerIn erhält vom AMS eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes für die Dauer der Arbeitsplatznahen Qualifizierung, welche mindestens 13 Wochen betragen und 16 Wochenstunden umfassen muss.

Qualifizierungsförderung für Beschäftigte

Mit dieser Beihilfe fördert das AMS die Kosten für Weiterbildungen von gering qualifizierten oder älteren ArbeitnehmerInnen bzw. Frauen, die maximal eine Lehre oder berufsbildende mittlere Schule abgeschlossen haben, mit dem Ziel, deren Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitsplatzsicherheit sowie Berufslaufbahn und Einkommenssituation zu verbessern. Überbetrieblich verwertbare Ausbildungen mit einer Dauer von mindestens 16 Stunden unterstützt das AMS zu 50%. Findet die Ausbildung während der bezahlten Arbeitszeit statt, werden auch die Personalkosten von ArbeitnehmerInnen mit höchstens Pflichtschulabschluss ab der 1. Kursstunde, von allen anderen ab der 25. Kursstunde ebenfalls zu 50% übernommen.

Im Förderzeitraum Jänner 2015 bis Juni 2018 wurde 6.702 Unternehmen Qualifizierungsförderung für 35.818 Personen zuteil.

Impuls-Qualifizierungsverbund

Ein Impuls-Qualifizierungsverbund (IQV) ist ein Netzwerk mehrerer Betriebe, um gemeinsam maßgeschneiderte Qualifizierungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten zu planen und durchzuführen. Darüber hinaus kann der Verbund auch als Plattform für Informationsaustausch und gemeinsame Entwicklungsvorhaben sowie als arbeitsmarktpolitisches Zusatzangebot für regionale Wirtschaftsgemeinschaften, Betriebsansiedlungs- und Gewerbegebiete oder Gründerzentren fungieren. Für die Qualifizierung von Männern, die höchstens eine Pflichtschule, und Frauen, die höchstens eine Lehre oder eine mittlere höhere Schule abgeschlossen haben bzw. von älteren Beschäftigten ab 45 Jahren bietet das AMS die „Qualifizierungsförderung für Beschäftigte“ an und übernimmt damit 50% der Weiterbildungskosten.

Im Programmzeitraum bis Juni 2018 wurden österreichweit 50 Qualifizierungsverbünde gegründet. 381 Unternehmen nahmen die Qualifizierungsförderung im Rahmen der Verbünde zur Weiterbildung von 3.151 MitarbeiterInnen in Anspruch.

Impulsberatung für Betriebe (IBB)

Bis zu 12 kostenfreie Beratungstage von vom AMS beauftragten Beratungsfirmen können Unternehmen in Anspruch nehmen, wenn sie Personalentwicklungsfragen bearbeiten wollen, die auch von arbeitsmarktpolitischer Bedeutung sind. Dazu zählen bspw. folgende Fragestellungen: Wie können Qualifikationen erhöht werden? Wie kann die Beschäftigungsfähigkeit älterer MitarbeiterInnen gefördert werden? Wie kann der technologische und strukturelle Wandel bewältigt werden? Wie kann Vielfaltsmanagement einen Mehrwert für den Betrieb bringen? Wie kann im Fall von Kapazitätsschwankungen vorgegangen werden?

Um den Herausforderungen der Tourismuswirtschaft zu begegnen, wurde in der IBB seit 2017 ein Tourismusschwerpunkt gesetzt. Faktoren erfolgreicher Personalarbeit und Good-Practice-Beispiele wurden erarbeitet und das Beratungsangebot entsprechend weiterentwickelt. Mit Hilfe AMS-externer Veranstaltungen sowie der „AMS Unternehmenskampagne 2018“ wurde das neue Angebot bekannt gemacht. AMS-Vernetzungstreffen für Tourismusunternehmen boten darüber hinaus auch die Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch und zur Erarbeitung von Lösungen zwischen Unternehmen und AMS. Der Erfolg: Zunehmend mehr Betriebe, die die IBB in Anspruch nehmen, stammen aus der Branche „Beherbergung und Gastronomie“. Per Juni 2018 waren das bereits 16,8% aller IBB-Betriebe – Tendenz steigend.

Zwischen September 2015 und Juni 2018 sind insgesamt 4.015 Unternehmen mit einem Erstgespräch in das Impulsberatungsprogramm (IBB) eingestiegen, 1.553 Unternehmen haben einen Impuls-Check und 1.110 Unternehmen eine umfassende Impuls-Themenberatung in Anspruch genommen.

Das begleitende Fall-Monitoring zeigt, dass von den befragten UnternehmensvertreterInnen KMU ihren Gesamtnutzen der IBB höher einschätzen als Großbetriebe – am besten bewerten ihn Mikro-Unternehmen (mit bis zu 10 Beschäftigten). Insgesamt ist die Zufriedenheit mit der IBB über den Zeitablauf konstant und auf einem sehr hohen Niveau. AMS-BeraterInnen des Service für Unternehmen betonen die Verbesserung der KundInnenbeziehung, die „Türöffner-Funktion“ der IBB und insgesamt die gute Zusammenarbeit zwischen allen AkteurInnen. UnternehmensvertreterInnen heben den Beratungszugang („der Blick von außen“, die breite Einbindung der MitarbeiterInnen), die erzielten Ergebnisse und die Kompetenz der BeraterInnen hervor.

Hervorragende Evaluierungsergebnisse

Die extern durchgeführte Evaluierung des Impulsprogramms, in der die arbeitsmarktpolitischen Wirkungen analysiert wurden, ergibt für die Qualifizierungsförderung: Ein Jahr nach Durchführung der Weiterbildung verbesserte sich die Einkommenssituation der weitergebildeten Personen deutlich. Die geförderten Beschäftigten blieben länger in Beschäftigung und länger im gleichen Betrieb beschäftigt als vergleichbare Personen einer Kontrollgruppe. Die stärkste Wirkung erzielte die Qualifizierungsförderung dabei bei Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss.

Betriebe eines Qualifizierungsverbundes erzielten noch bessere Wirkungen als Betriebe, die die Qualifizierungsförderung außerhalb eines Verbundes in Anspruch nahmen. Die Evaluation ergab in allen drei Dimensionen (Einkommensverbesserung, länger in Beschäftigung, länger im gleichen Betrieb beschäftigt) höhere Werte.

Und auch bei der Impulsberatung liefert die Evaluierung einen eindeutigen Befund: Unternehmen, die die Impulsberatung genutzt haben, meldeten mehr offene Stellen an das AMS als Betriebe der Kontrollgruppe ohne IBB und sie nahmen mehr Förderungen und AMS-Leistungen in Anspruch. Darüber hinaus haben IBB-beratene Betriebe ihr personalwirtschaftliches Verhalten auch in arbeitsmarktpolitischer Hinsicht positiv verändert. Sie stellten mehr Personen über 45 Jahre oder Frauen mit Lehrabschluss oder Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss ein als Betriebe der Kontrollgruppe. Insgesamt verzeichneten IBB-Betriebe bei allen diesen Indikatoren durchschnittlich um 24% höhere Werte. Am höchsten waren die Effekte bei Dienstleistungsbetrieben mit weniger als 50 MitarbeiterInnen sowie bei der Themenbearbeitung Diversity und Chancengleichheit.

¹ WIFO: Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer, 2017.

² Schulungszentrum Fohnsdorf (SZF), Berufsausbildungszentrum (BAZ), Jüdisches Berufliches Bildungszentrum (JBBZ), Josef-Hesoun-Ausbildungszentrum (JHAZ), Berufliches Bildungszentrum Waldviertel (BBZ), Ausbildungszentrum Zistersdorf/Fa. Dürr, Burgenländisches Schulungszentrum (BUZ), Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum (BBRZ), Jugend am Werk (JaW), Zentren für Ausbildungsmanagement (ZAM)

Fachbegriffe und Definitionen:

<http://www.ams.at/ueber-ams/medien/arbeitsmarktdaten/fachbegriffe>

Arbeitsmarktdaten ONLINE – Datenbankabfrage:

<http://iambweb.ams.or.at/ambweb>

weiterführende Informationen und Berichte:

<http://www.ams.at/arbeitsmarktdaten>

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation
Treustraße 35-43, 1200 Wien | 0043 1 33178 - 0 | ams.statistik@ams.at

*Franz Weinberger, Elisabeth Proksch, Iris Wach
Wien, September 2018*

**SPEZIAL
THEMA**
● ● ● ● ● ● ● ●
ZUM ARBEITSMARKT