



# Schlüsselindikatoren zum Fachkräftebedarf/ -mangel in Österreich

Fachkräftenadar 2019 – Teil I

Helmut Dornmayr  
Marlis Rechberger

**ibw**

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

## Impressum

Schlüsselindikatoren zum Fachkräftebedarf/-mangel in Österreich 2019  
Fachkräftenadar 2019 – Teil I  
ibw-Forschungsbericht Nr. 197, Wien 2019  
Helmut Dornmayr, Marlis Rechberger  
ISBN 978-3-903210-97-4

ibw  
Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft  
ibw Austria - Research & Development in VET  
(Geschäftsführer: Mag. Thomas Mayr)  
Rainergasse 38 | 1050 Wien  
+43 1 545 16 71-0  
www.ibw.at  
ZVR-Nr.: 863473670

Kontakt  
Helmut Dornmayr (Projektleitung), [dornmayr@ibw.at](mailto:dornmayr@ibw.at)  
Marlis Rechberger, [rechberger@ibw.at](mailto:rechberger@ibw.at)

Diese Publikation wurde durchgeführt im Auftrag von:



## Inhalt

|           |   |           |
|-----------|---|-----------|
| <b>0</b>  | <b>Executive Summary</b> .....  | <b>4</b>  |
| <b>1</b>  | <b>Einleitung</b> .....   | <b>6</b>  |
| <b>2</b>  | <b>Indikatoren zur Analyse des Fachkräftebedarfs/-mangels in Österreich</b> ..... | <b>7</b>  |
| <b>3</b>  | <b>Stellenandrangsziffer als Indikator für den Fachkräftebedarf</b> .....         | <b>9</b>  |
| 3.1       | Berechnungsvarianten der Stellenandrangsziffer .....                              | 9         |
| 3.2       | Stellenandrang nach Berufen .....   | 19        |
| <b>4</b>  | <b>Offene-Stellen-Erhebung von Statistik Austria</b> .....                        | <b>31</b> |
| <b>5</b>  | <b>Entwicklung der Lehrlingszahlen</b> .....                                      | <b>35</b> |
| <b>6</b>  | <b>Verteilung der SchülerInnen in der 10. Schulstufe</b> .....                    | <b>42</b> |
| <b>7</b>  | <b>Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende</b> .....                           | <b>44</b> |
| <b>8</b>  | <b>Arbeitslosenquoten gemäß AMS</b> .....   | <b>51</b> |
| <b>9</b>  | <b>Pendelwanderung</b> .....  | <b>54</b> |
| 9.1       | Pendelwanderung unter den Erwerbstätigen Österreichs .....                        | 54        |
| 9.2       | Pendelwanderung unter den Lehrlingen Österreichs .....                            | 57        |
| <b>10</b> | <b>Altersstruktur der Erwerbstätigen</b> .....                                    | <b>58</b> |
| <b>11</b> | <b>Entwicklung und Prognose des Arbeitskräfteangebots</b> .....                   | <b>65</b> |
| <b>12</b> | <b>Beschäftigtenentwicklung</b> .....   | <b>77</b> |

## 0 Executive Summary

Die anhand verschiedenster Schlüsselindikatoren durchgeführten Analysen zum Fachkräftebedarf und -mangel in Österreich zeigen eine Vielzahl von aussagekräftigen und auch politisch relevanten Ergebnissen, deren wesentlichste im Folgenden zusammengefasst und interpretiert werden:

- Der **Fachkräftemangel** in Österreich hat sich seit dem Jahr 2015 in fast allen Berufsgruppen und Wirtschaftssektoren verstärkt und die Steigerung hat vor allem **in den Jahren 2017 und 2018** eine **zusätzliche Dynamik** entwickelt. Dies belegen sowohl die hier verwendeten/beschriebenen Stellenandrangziffern basierend auf den Daten des AMS (bzw. der Arbeitsmarktdatenbank von AMS und BMASGK) als auch die Offene-Stellen-Erhebung der Statistik Austria. Insgesamt sanken die Stellenandrangziffern (bezogen auf Stellen bzw. Arbeitslose mit mindestens Lehrabschluss) laut AMS-Daten im Jahr 2017 beim Heranziehen der Bestandsdaten von 5,99 (2016) auf 3,19 (2018) sowie gemäß der gewählten Zugangslogik von 1,45 (2016) auf 1,36 (2018) Arbeitssuchende pro offener Stelle.

Die Offene-Stellen-Quote lag gemäß der Erhebung der Statistik Austria im Jahr 2018 (2,9%) bereits um mehr als die Hälfte höher als im Jahr 2016 (1,9%). Eine besonders starke Zunahme an offenen Stellen (2013-2018) findet sich vor allem bei **Handwerksberufen**. Sofern für offene Stellen eine bestimmte formale Qualifikation verlangt wird, werden in über 50% der Fälle AbsolventInnen einer **Lehre** gesucht.

- Alleine **aufgrund der demographischen Entwicklung** (starke Zunahme der Pensionierungen und Abnahme/Stagnation der Personen im Berufseinstiegalter) ist in den nächsten Jahren mit einer weiteren – sogar drastischen – **Verschärfung des Fachkräftemangels** bzw. in Folge mit einer Einbremsung von Beschäftigungs- und Wirtschaftswachstum zu rechnen. Inwieweit dieser steigende Fachkräftemangel durch Anpassungen im Rahmen der Erstausbildung und einer breiten Ausschöpfung und Mobilisierung des im Inland vorhandenen Arbeitskräftepotenzials oder durch (vermehrte) Zuwanderung abgedeckt werden kann, ist nicht zuletzt eine Frage von politischen Entscheidungen und Strategien. Dies betrifft sowohl rechtliche Voraussetzungen als auch konkrete Fördermaßnahmen und -programme.
- Gemäß Hauptszenario der Bevölkerungsprognose von Statistik Austria lässt sich erwarten: Die **Zahl der 20-60-Jährigen** (d. h. in etwa die Zahl der Personen im erwerbsfähigen bzw. üblicherweise erwerbstätigen Alter) wird **ab dem Langzeithöhepunkt im Jahr 2018** (5.046.071 Personen) **bis zum Jahr 2030** (4.788.470 Personen) **um mehr als 250.000 Personen zurückgehen**. **Noch viel stärker** wäre der **Rückgang bei einem radikal isolationistischen Szenario** – wenn es **gar keine Zu- und Abwanderungen nach und von Österreich** gäbe: Hier wäre 2030 die Zahl der 20-60-Jährigen um weitere 400.000 Personen niedriger.
- Bei der Analyse/Prognose des zu erwartenden Fachkräftemangels ist auch zu beachten, dass sich in Österreich **seit rund 70 Jahren ein relativ kontinuierliches Beschäftigtenwachstum** beobachten lässt, dessen stetige Zunahme bei langfristiger Betrachtung von der jeweiligen konjunkturellen Entwicklung zwar beeinflusst aber kaum jemals gestoppt wurde. Basis und Voraussetzung dieser nahezu ununterbrochenen Beschäftigtenzunahme war neben dem sukzessiven Wirtschaftswachstum auch eine **kontinuierliche Ausweitung des Arbeitskräfteangebots**, welche nun aufgrund der erwartbaren demographischen Entwicklung bedroht ist. Besonders in den letzten Jahren hat zudem auch der gesellschaftliche Trend (Stichwort „**work-life-balance**“) hin zu einer **Verkürzung der realen Arbeitszeit** (Zunahme von Teilzeit, Abnahme von Überstunden) das Beschäftigtenwachstum begünstigt.
- Die Analyse der **Nettozuwanderung aus den wichtigsten Herkunftsländern** im Jahr 2018 belegt zudem, dass in jenen EU-Ländern mit der stärksten Netto-Zuwanderung nach Österreich die Arbeitslosenquote gemäß Eurostat im Jahr 2018 bereits unter jener von Österreich

lag (Rumänien: 4,2%, Deutschland: 3,4%, Ungarn: 3,7%, Österreich: 4,9%). Es bleibt daher fraglich, ob im Zusammenhang mit erwartbaren Lohnsteigerungen in diesen Ländern das hohe Niveau der Zuwanderung nach Österreich mittelfristig aufrechterhalten werden kann.

- Die Daten zu verschiedenen Arten von Stellenandrangziffern zeigen, dass die derzeitige Berechnungsweise der Stellenandrangziffer nach der Bestandslogik relativ willkürlich ist und eigentlich Ergebnisse liefert, welche den tatsächlichen Fachkräftebedarf tendenziell unterschätzen. Es kann gezeigt und argumentiert werden, dass eine **Berechnung nach der Zugangslogik** realitätsnähere Resultate liefert.
- Die Auswertung der Indikatoren zum Fachkräftebedarf auf Bundesländer- oder Bezirksebene zeigt, dass die Unterschiede zwischen den Regionen erheblich sind. Vor allem die Unterschiede zwischen Wien und West-Österreich (inkl. Oberösterreich) können in vielen Berufen sogar als drastisch bezeichnet werden. Die Stellenandrangziffern nach Berufen/Berufsgruppen betragen in Wien sehr oft ein Vielfaches (häufig sogar mehr als das Zehnfache) des Stellenandrangs in den westlichen Bundesländern (inkl. Oberösterreich). Während also in den westlichen Bundesländern (inkl. Oberösterreich) in einer großen Zahl an Berufen bereits ein eklatanter Fachkräftemangel besteht, findet sich in Wien häufig noch eine relevante Zahl von Arbeitslosen in manchen dieser Berufe vor. Da dieser Mismatch aber auch schon bisher nicht aufzulösen war und wohl auch zukünftig kaum alleine durch verstärkte Pendelanreize zu beheben sein wird, ist eine **regionalisierte Betrachtung des Fachkräftemangels** aufgrund der Datenlage in Form der extremen Differenzen zwischen den Bundesländern (vor allem Wien und West-Österreich) unbedingt angebracht, um dem Fachkräftemangel in den betroffenen Bundesländern tatsächlich und im Rahmen eines überschaubaren zeitlichen Horizonts entgegenwirken zu können. Es muss an dieser Stelle nachdrücklich darauf verwiesen werden, dass ein bestehender Fachkräftemangel nicht nur negative Auswirkungen für die betroffenen Betriebe, Branchen und Regionen hat sondern auch für die Entwicklung der gesamtösterreichischen Beschäftigung und Wirtschaftsleistung sowie des Staatshaushaltes. Nicht zuletzt steigen im Zuge eines Fachkräftemangels auch der Arbeitsdruck und die Belastung bei den (bereits) Beschäftigten und ihren ArbeitgeberInnen<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Vgl. Dornmayr, Helmut / Lengauer (vorm. Winkler), Birgit (2018): Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel – Fachkräfteradar II, ibw-Forschungsbericht im Auftrag der WKO, Wien.

## 1 Einleitung

Der gegenständliche Bericht zielt auf eine Zusammenschau und Aufbereitung aktueller Indikatoren zu Fachkräftebedarf und -mangel ab. Die hier vorliegenden sekundäranalytischen Auswertungen dienen dazu, fundierte und kurzfristige Aussagen zum Fachkräftemangel in Österreich auf nationaler und regionaler Ebene tätigen zu können. Dabei wird auf offizielle Datenbestände zurückgegriffen, die mit der zentralen Zielsetzung der Beschreibung des Fachkräftemangels analysiert und (grafisch) aufbereitet werden. Im Fokus steht die Vermittlung kompakter und anschaulicher Informationen / Übersichten zum Fachkräftemangel in Österreich unter Einbeziehung regionaler Aspekte.

Insgesamt bildet die vorliegende Übersicht an bestehenden Daten / Befunden (Schlüsselindikatoren) in Kombination mit einer zeitnahen Erhebung (Unternehmensbefragung) zu Fachkräftebedarf/-mangel den sogenannten Fachkräftenadar der WKO, der 2019 zum zweiten Mal<sup>2</sup> durchgeführt wird und in seiner Gesamtheit ein umfassendes, aktuelles und dynamisches Bild betreffend den Fachkräftemangel und -bedarf in Österreich zeichnet. Die Bedeutsamkeit der Etablierung des Fachkräftenadars ergibt sich aus dem Umstand, dass in Österreich bislang ein Defizit an regelmäßig erhobenen, spezifischen und umfassenden Informationen zum Fachkräftebedarf der Unternehmen besteht. Somit liegen nun aktuelle, zeitnahe und empirisch fundierte Befunde zu Fachkräftemangel, Qualifizierung, Kompetenzanforderungen und Beschäftigungserwartungen sowie Anstellungswünschen seitens der Arbeitgebenden vor.

**Analytisch** betrachtet ist grundsätzlich zu unterscheiden zwischen **Fachkräftebedarf** (Nachfrage) und **Fachkräftemangel** (Nachfrage – Angebot). Aus pragmatischen Gründen (Förderung der Lesefreundlichkeit) wird des Öfteren auf diese begriffliche Differenzierung verzichtet.

---

<sup>2</sup> Folgende Untersuchungen aus 2018 liegen bereits vor:

Dornmayr, Helmut / Lengauer (vorm. Winkler), Birgit (2018): Schlüsselindikatoren zum Fachkräftebedarf in Österreich – Fachkräftenadar I, ibw-Forschungsbericht im Auftrag der WKO, Wien.

Dornmayr, Helmut / Lengauer (vorm. Winkler), Birgit (2018): Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel – Fachkräftenadar II, ibw-Forschungsbericht im Auftrag der WKO, Wien.

## 2 Indikatoren zur Analyse des Fachkräftebedarfs/-mangels in Österreich

Die nachfolgenden sekundäranalytischen Auswertungen zielen unter Rückgriff auf offizielle Datenbestände auf die Analyse der Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage und des Arbeitskräfteangebots ab. Je nach Datenbestand erfolgt die Aufbereitung der Daten zum Fachkräftebedarf auch auf verschiedenen Ebenen regional differenziert sowie auch für unterschiedliche Berufe / Berufsgruppen und Qualifikationsniveaus. Weiters erfolgt – etwa im Fall des Stellenandrangs – eine Zeitreihenbetrachtung, die aufzeigt, ob bzw. inwieweit der Fachkräftebedarf in den vergangenen Jahren Veränderungen unterlegen ist.

Nachfolgende Indikatoren werden als Schlüsselindikatoren zum Fachkräftebedarf/-mangel herangezogen (siehe Tabelle 2-1):

**Tabelle 2-1 Indikatoren zur Analyse des Fachkräftebedarfs/-mangels**

| Indikator   | Berufliche Gliederung  | Qualifikationsebene               | Quelle   |
|---|--|-----------------------------------|--|
| Stellenandrang I:<br>Bestand Arbeitslose ohne Einstell-<br>zusage mit mind. Lehrabschluss /<br>Bestand sofort verfügbare offene<br>Stellen (mind. Lehrabschluss)<br>(Jahresdurchschnitt der Monats-<br>stichtage) | Berufe (AMS 4-Steller)<br>und Berufsgruppen<br>(AMS 2-Steller) | Indirekt (mind.<br>Lehrabschluss) | AMDB <sup>3</sup>  |
| Stellenandrang II:<br>Zugänge Arbeitslose ohne<br>Einstellzusage mit mind. Lehrab-<br>schluss / Zugänge offene Stellen<br>insgesamt (mind. Lehrabschluss)<br>(Jahressumme)  | Berufe (AMS 4-Steller)<br>und Berufsgruppen<br>(AMS 2-Steller) | Indirekt (mind.<br>Lehrabschluss) | AMDB   |
| Offene-Stellen-Quote und Verän-<br>derung der offenen Stellen   | ISCO-Berufshaupt-<br>gruppen                                   | Ja                                | Offene-Stellen-Erhebung<br>Statistik Austria                       |
| Stellenandrang Lehrstellenmarkt:<br>Lehrstellensuchende (AMS) / beim<br>AMS gemeldete offene Lehrstellen<br>(sofort und nicht sofort verfügbar)   | -  | Nur Lehre (Wunsch-<br>beruf)      | AMDB   |
| Entwicklung Lehrlingszahlen   | (Lehr-) Berufsgruppen  | Nur Lehre                         | WKO-Lehrlingsstatistik   |
| Verteilung der SchülerInnen in der<br>10. Schulstufe  | -  | Schultyp                          | Schulstatistik   |
| Altersstruktur der Erwerbstätigen   | ISCO-Berufsgruppen;<br>Wirtschaftsklassen<br>(NACE32)          | Ja                                | Mikrozensus;<br>Hauptverband der österr.<br>SV-Träger              |
| Pendelwanderung Erwerbstätige   | -  | -                                 | Abgestimmte Erwerbssta-<br>tistik,<br>Registerzählung 2011         |
| Pendelwanderung Lehrlinge   | -  | Nur Lehre                         | WKO-Lehrlingsstatistik   |
| Arbeitslosenquoten  | -  | -                                 | AMS  |
| Entwicklung und Prognose des<br>Arbeitskräfteangebots   | -  | -                                 | Hauptprognose der<br>Bevölkerungsentwicklung,<br>Statistik Austria |
| Beschäftigungsentwicklung nach<br>Wirtschaftsklassen  | Wirtschaftsklassen<br>(ÖNACE)                                  | -                                 | Hauptverband der österr.<br>SV-Träger                              |

**Anmerkung:**

Die Verwendung des Online-Tools „Jobfeed“ zur Erfassung von Online-Inseraten ist aus organisatorischen Gründen nicht möglich (dem AMS ist eine Datenweitergabe rechtlich nicht möglich).

<sup>3</sup> Arbeitsmarktdatenbank des AMS und BMASGK

### 3 Stellenandrangziffer als Indikator für den Fachkräftebedarf

#### 3.1 Berechnungsvarianten der Stellenandrangziffer

Die Stellenandrangziffer (Zahl der Arbeitslosen pro offene Stelle) bietet als Indikator für den Fachkräftebedarf den Vorteil, dass diese Kennzahl die Arbeitskräftenachfrage und das Arbeitskräfteangebot zueinander in Beziehung setzt. Konkret entspricht die Stellenandrangziffer der Zahl der Arbeitslosen pro offene Stelle. Eine niedrige Stellenandrangziffer kann prinzipiell als Indiz für einen Fachkräftemangel gewertet werden, denn einer offenen Stelle steht dann statistisch gesehen nur eine (sehr) geringe Zahl an Arbeitslosen gegenüber.

Es gibt mehrere Varianten, den Stellenandrang zu berechnen: generell kann zwischen einer Zugangs- und einer Bestandslogik unterschieden werden. Die **Zugangslogik** zeichnet sich dadurch aus, dass alle Zugänge – also alle neu beim AMS gemeldeten offenen Stellen oder Arbeitslose – im **Zeitraum** eines ganzen Jahres in die Stellenandrangberechnung einfließen. Im Falle der **Bestandslogik** beruht die Berechnung des Stellenandrangs hingegen auf Stichtagswerten (**Stichtagsbetrachtung**). Dabei wird die durchschnittliche Anzahl an beim AMS gemeldeten offenen Stellen und Arbeitslosen der zwölf Monatsstichtage eines Jahres zur Berechnung herangezogen.

Neben dieser generellen Unterscheidung zwischen der Zugangs- und Bestandslogik können **unterschiedliche Berechnungsparameter** in die Stellenandrangberechnung einfließen. So muss eine inhaltliche und analytische Entscheidung getroffen werden, ob etwa alle beim AMS gemeldeten offenen Stellen oder lediglich die sofort verfügbaren offenen Stellen in die Berechnungen einfließen (sollen). Auf Seite des Arbeitskräfteangebots können ebenso alle Arbeitslosen oder aber nur Arbeitslose ohne Einstellzusage in die Berechnung des Stellenandrangs eingehen, wobei die Arbeitslosen nach zuletzt ausgeübtem Beruf oder Wunschberuf zu Berufen bzw. Berufsobergruppen zugeordnet und für die Berechnung herangezogen werden können. Bei der Auswahl der Berechnungsvariante des Stellenandrangs und der einzelnen Berechnungsparameter gibt es – solange es sich um plausible Konstellationen der Berechnungsparameter handelt – prinzipiell kein Falsch oder Richtig; die Entscheidung für eine Berechnungsweise muss inhaltlich sinnvoll, argumentier- und nachvollziehbar sein (siehe dazu die einzelnen Stärken und Schwächen der verschiedensten Stellenandrang-Berechnungsweise in den nachfolgenden Tabellen). Jede einzelne Berechnungsvariante weist Stärken und Schwächen auf, die auf ein Analysevorhaben zielgerichtet nach inhaltlichen und analytischen Gesichtspunkten abzuwägen sind.

**Tabelle 3-1 Generelle Stärken (Vorteile) und Schwächen (Nachteile) einer Stellenandrang-Berechnung nach der Zugangs- und Bestandslogik**  
 Stellenandrang = Zahl an Arbeitslosen pro offener Stelle

| Berechnungsvariante<br>Stellenandrang  | Berechnungsweise  | Vorteile / Stärken   | Nachteile / Schwächen   |
|--|---|--|---|
| <b>ZUGANGSLOGIK<br/>generell</b><br><br><i>Wie viele Arbeitslose<br/>standen im gesamten<br/>Jahresverlauf wie vielen<br/>offenen Stellen gegenüber?</i> | <b>Zeitraumbetrachtung:</b><br>Alle im Laufe eines Jahres<br>beim AMS neu arbeitslos<br>vorgemerkten Personen<br>( <u>Jahressumme</u> ) werden allen<br>beim AMS neu gemeldeten<br>offenen Stellen eines<br>gesamten Jahres gegen-<br>übergestellt. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Stellenandrang drückt die Arbeitsmarktsituation <b>in Summe über das gesamte Jahr gesehen</b>, und nicht nur an einzelnen Zeitpunkten/Stichtagen, aus.</li> <li>• Hohe Zellenbesetzung / Fallzahlen, bedingt dadurch, dass alle Neuzugänge an beim AMS vorgemerkten Arbeitslosen (AL) und an beim AMS gemeldeten offenen Stellen (OS) eines ganzen Jahres betrachtet werden, erlauben eine <b>regionale und berufliche Differenzierung mit ausreichend Fällen</b>, ohne dass der Stellenandrang dabei großen Zufallsfaktoren und schwer interpretierbaren Schwankungen durch kleine Fallzahlen unterliegt.</li> <li>• <b>Aktuellere Werte:</b> Der „Altbestand“ (Vorjahresbestand) an OS und vorgemerkten AL wird nicht (mehr) erfasst, es gehen nur die Neuzugänge in die Berechnungen ein. Dies ist insofern zielführend, weil Langzeit-Arbeitslose oft nicht als tatsächlich bestehendes Angebot gewertet werden können, wenn sie z.B. aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen nicht mehr im erlernten Beruf arbeiten können.</li> <li>• Dadurch, dass die Stellenandrangberech-</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Da sich der Status der offenen Stellen im Jahresverlauf ändern kann, d. h. aus nicht sofort verfügbaren offenen Stellen werden im Jahresverlauf vermutlich sofort verfügbare offene Stellen, ist ein <b>plausibles Verwenden von Daten zu offenen Stellen nach feineren Ausprägungen</b> (sofort/nicht sofort verfügbar etc.) <b>wenig sinnvoll</b>. Wird die Zugangslogik angewandt, werden sinnvollerweise also alle Neuzugänge an offenen Stellen für die Berechnung des Stellenandrangs herangezogen.</li> </ul> |

nung mit Zugangsdaten alle Neuzugänge an AL und OS über ein gesamtes Jahr hinweg berücksichtigt, **wiegen punktuelle Ereignisse und Zufallsfaktoren** wie Betriebsauflösungen, Insolvenzen, Beginn von AMS-Kursen/Ausbildungen etc. deutlich **weniger** und führen im Gegensatz zur Anwendung einer Stichtagslogik (Bestandslogik) zu deutlich weniger Schwankungen in den Stellenandrangswerten.

## BESTANDSLOGIK generell

*Wie viele Arbeitslose stehen am Stichtag zu Monatsende wie vielen offenen Stellen gegenüber?*

### Stichtagsbetrachtung:

Der Bestand bzw. die Anzahl an beim AMS vorgemerkten Arbeitslosen am Stichtag zu Monatsende wird dem Bestand bzw. der Anzahl an beim AMS gemeldeten offenen Stellen am Stichtag zu Monatsende gegenübergestellt.

Für Jahreswerte wird der Jahresdurchschnitt der Bestände an Arbeitslosen und offenen Stellen der zwölf Stichtagswerte zu Monatsende herangezogen.

- Die **Berechnungsparameter mit ihren einzelnen Ausprägungen** (sofort oder nicht sofort verfügbare OS und AL insgesamt oder AL ohne Einstellzusage) sind bei Anwenden der Bestandslogik zum Stichtag klar definiert und **können eindeutig für die Berechnung herangezogen werden**. Dies ist bei der Zugangslogik nicht im selben Ausmaß der Fall, da sich der Status der gemeldeten offenen Stellen im Jahresverlauf ändern kann, d. h. aus nicht sofort verfügbaren OS werden im Jahresverlauf vermutlich offene Stellen. Dies macht im Falle der Zugangslogik das Verwenden von Daten zu OS nach feineren Ausprägungen (sofort / nicht sofort verfügbar) wenig plausibel.
- **Tradition** („Gewöhnungseffekte“), da bisher sowohl das AMS als auch das Sozialministerium bei der Berechnung des Stellenandrangs überwiegend auf die Bestandslogik – jedoch mit leicht unterschiedlichen Berechnungsparametern – zurückgreifen.
- Der Stellenandrang bringt die **Arbeitsmarktsituation** zu gegebenen Zeitpunkten, aber **nicht in Summe über das gesamte Jahr** gesehen, zum Ausdruck. Besonders schnell (nämlich zwischen zwei Stichtagen) vermittelte Arbeitslose oder offene Stellen werden gar nicht gezählt.
- **Großer Zufallsfaktor** – und damit verbundene Auswirkungen auf die Stellenandrangsziffer – **durch punktuelle Ereignisse** wie Betriebsauflösungen, Insolvenzen, Beginn von AMS-Kursen/Ausbildungen etc. am bzw. kurz vor dem Stichtag.
- **Große Zufälligkeit und Schwankungen der Stellenandrangsziffer durch geringe Fallzahlen** bedingt durch die Stichtagslogik, v. a. auch bei einer Differenzierung nach Berufen und Regionen (Wie viele Mechaniker waren am letzten Tag des Monats im Bezirk Hallein tatsächlich arbeitslos gemeldet etc.?). Die Stellenandrangberechnung unterliegt daher einer hohen Zufälligkeit und streut regional und struk-

---

turell stark (Fiktives Beispiel für einen Arbeitsmarktbezirk: Monat Jänner: 7 arbeitslose BäckerInnen, eine offene Stelle = Stellenandrang 7,0; Monat Februar: 1 arbeitslose/r Bäcker/in, 1 offene Stelle = Stellenandrang 1,0).

- Die **Bestandsdaten beinhalten schwer / kaum vermittelbare offene Stellen** und **(Langzeit-) Arbeitslose** aus Vormonaten bzw. -jahren, die oft nicht wirklich als bestehende/s Nachfrage/ Angebot gewertet werden können, wenn es sich z. B. um Arbeitslose handelt, die aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen gar nicht mehr in ihrem zuletzt ausgeübten Beruf arbeiten können. Dennoch werden diese oft über Jahre als Arbeitslose in der jeweiligen Berufsgruppe gezählt.
- Der **Umschlag an offenen Stellen** (z. B. durch rasches Besetzen offener Stellen während eines Monats/Jahres) wird durch die Stichtagslogik **nicht hinreichend erfasst**.

---

Quelle: ibw

Tabelle 3-2 Stärken (Vorteile) und Schwächen (Nachteile) von einzelnen Berechnungsweisen für den Stellenandrang nach der BESTANDSLOGIK

|  | Berechnungsvarianten  | Stärken/Vorteile<br>(neben den generellen Vorteilen des Heranziehens von Bestandsdaten für die Stellenandrangberechnung – siehe dazu Tabelle 3-1)  | Schwächen/Nachteile<br>(neben den generellen Nachteilen des Heranziehens von Bestandsdaten für die Stellenandrangberechnung – siehe dazu Tabelle 3-1)   |
|--|---|--|---|
| <b>Plausible Berechnungsmöglichkeiten des Stellenandrangs mit BESTANDSDATEN</b><br>(Stichtagbetrachtung) | <b>Variante 1 – BESTAND:</b><br>beim AMS vorgemerkte <u>Arbeitslose ohne Einstellzusage</u> / beim AMS gemeldete <u>sofort verfügbare offene Stellen</u>                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Zu den jeweiligen Stichtagen werden all jene Arbeitslose (AL) ohne Einstellzusage, die damit dem Arbeitsmarkt bzw. AMS-Stellenmarkt tatsächlich als potentielle Arbeitskraft zur Verfügung stehen, all jenen beim AMS gemeldeten offenen Stellen (OS) gegenübergestellt, die auch tatsächlich zu diesem Zeitpunkt verfügbar und zu besetzen sind.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Dadurch, dass nicht sofort verfügbare OS nicht in die Berechnung eingehen, wird nicht berücksichtigt, dass diese im Zeitverlauf zu verfügbaren OS werden können, welche die zum Stichtag beim AMS arbeitslos vorgemerkten Personen künftig sehr wohl bekleiden können.</li> </ul>  |
|  | <b>Variante 2 – BESTAND:</b><br>beim AMS vorgemerkte <u>Arbeitslose ohne Einstellzusage</u> / alle beim AMS gemeldeten <u>offenen Stellen insgesamt</u> (sofort und nicht sofort verfügbar) | <ul style="list-style-type: none"> <li>Zum jeweiligen Stichtag am Monatsende werden alle AL, die dem Arbeitsmarkt gerade zur Verfügung stehen, allen offenen Stellen gegenübergestellt, die gerade verfügbar sind bzw. in nächster Zeit verfügbar werden. Diese Variante bildet das Verhältnis zwischen Arbeitskräften, die dem Arbeitsmarkt tatsächlich zur Verfügung stehen, und offenen Stellen, die jetzt oder künftig offen sind/sein werden, entsprechend gut ab.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Für die zum Stichtag arbeitslos vorgemerkten Personen, könnten die noch nicht sofort verfügbaren offenen Stellen, die in der Gesamtsumme der offenen Stellen enthalten sind, eventuell für eine Vermittlung aufgrund des Zeitfaktors noch nicht relevant sein. Prinzipiell ist das Berücksichtigen der nicht sofort verfügbaren offenen Stellen aber ein Vorteil (siehe links).</li> </ul> |
|  | <b>Variante 3 – BESTAND:</b><br>alle beim AMS vorgemerkten  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Unabhängig vom Status (ob AL mit/ohne Einstellzusage etc.) werden hier alle zum</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nachteil dabei ist wiederum, dass man Arbeitslose, die dem Arbeitsmarkt de facto nicht mehr zur</li> </ul>   |

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
|  | <p><u>Arbeitslosen insgesamt (mit und ohne Einstellzusage)</u> / alle beim AMS gemeldeten <u>offenen Stellen insgesamt</u> (sofort und nicht sofort verfügbar)</p> | <p>Stichtag beim AMS vorgemerkten AL allen zum Stichtag beim AMS gemeldeten OS gegenübergestellt. Berücksichtigt wird hier, dass es dem AMS ja auch vorbehalten ist, AL mit Einstellzusage zu vermitteln, sofern die ihnen zugesagte Einstellung erst in einigen Monaten schlagend wird und für den Zeitraum der (temporären) Arbeitslosigkeit eine andere, weitere Stelle gefunden werden kann.</p> | <p>Verfügung stehen (mit Einstellzusage, die in der Summe an AL enthalten sind) offenen Stellen gegenüberstellt, die sehr wohl (noch) zur Verfügung stehen.</p> |
|--|--|--|---|

Quelle: ibw

**Tabelle 3-3 Stärken (Vorteile) und Schwächen (Nachteile) von einzelnen Berechnungsweisen für den Stellenandrang nach der ZUGANGSLOGIK**

|   | <b>Berechnungsvarianten</b>   | <b>Stärken/Vorteile</b><br>(neben den generellen Vorteilen des Heranziehens von Zugangsdaten für die Stellenandrangberechnung – siehe dazu Tabelle 3-1)   | <b>Schwächen/Nachteile</b><br>(neben den generellen Nachteilen des Heranziehens von Zugangsdaten für die Stellenandrangberechnung – siehe dazu Tabelle 3-1)  |
|---|---|---|--|
| <b>Plausible Berechnungsmöglichkeiten des Stellenandrangs mit ZUGANGSDATEN</b><br>(Zeitraumbetrachtung) | <b>Variante 1 – ZUGANG:</b><br>alle beim AMS vorgemerkten <u>Arbeitslosen insgesamt</u> (mit und ohne Einstellzusage) / alle beim AMS gemeldeten <u>offenen Stellen insgesamt</u> (sofort und nicht sofort verfügbar) | <ul style="list-style-type: none"> <li>Alle im Verlauf eines gesamten Jahres beim AMS vorgemerkten AL werden allen neu gemeldeten OS eines gesamten Jahres gegenübergestellt. Damit werden alle den Arbeitsmarkt betreffenden Dynamiken eines gesamten Jahres (z. B. rascher Umschlag an OS während eines Monats / Jahres etc.) grundlegend erfasst.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nachteil dieser Berechnungsweise ist, dass man Arbeitslose, die dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen (nämlich AL mit Einstellzusage, die in der Summe an AL enthalten sind) offenen Stellen gegenüberstellt, die zur Verfügung stehen (werden). Es gehen also arbeitslose Personen in die Berechnung ein, die dem Arbeits- und AMS-Stellenmarkt aufgrund ihrer Einstellzusage nicht mehr zur Verfügung stehen.</li> </ul> |
|   | <b>Variante 2 – ZUGANG:</b><br>alle beim AMS vorgemerkten <u>Arbeitslosen ohne Einstellzusage</u> / alle beim AMS gemeldeten <u>offenen Stellen insgesamt</u> (sofort und nicht sofort verfügbar)                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Großer Vorteil dieser Berechnungsweise ist, dass Arbeitslose, die dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen (= AL mit Einstellzusage) nicht in die Berechnung des Stellenandrangs miteinbezogen werden. Alle dem Arbeitsmarkt verfügbaren beim AMS gemeldeten Arbeitslosen (ohne Einstellzusage) werden allen beim AMS gemeldeten offenen Stellen eines gesamten Jahres gegenübergestellt, die sie somit theoretisch bekleiden können.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ein kleiner Nachteil dieser Berechnungsweise ergibt sich daraus, dass es dem AMS prinzipiell vorbehalten ist, AL mit Einstellzusage zu vermitteln, sofern die ihnen zugesagte Einstellung erst in einigen Monaten schlagend wird und für den Zeitraum der (temporären) Arbeitslosigkeit eine andere, weitere Stelle gefunden werden kann.</li> </ul>  |

|  |   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Alle offenen Stellen (sofort und nicht sofort verfügbar) werden sinnvollerweise für die Berechnung herangezogen, da es während des Jahres ohnehin zu Veränderungen des Status der OS kommen kann, d. h. aus nicht sofort verfügbaren Stellen können im Jahresverlauf sofort verfügbare offene Stellen werden.</li></ul> <p><b>Alle weiteren</b> – theoretisch möglichen – <b>Berechnungsvarianten</b> mit Zugangsdaten sind <b>wenig plausibel</b>:</p> <p>Eine Stellenandrangberechnung mit feineren Ausprägungen auf der Seite der offenen Stellen (nur sofort verfügbare offene Stellen) ist bei Anwenden der Zugangslogik unter methodisch-analytischen Gesichtspunkten wenig sinnvoll, da sich der Status der beim AMS gemeldeten offenen Stellen im Jahresverlauf ändern kann, d. h. aus nicht sofort verfügbaren offenen Stellen werden im Jahresverlauf höchstwahrscheinlich verfügbare offene Stellen.</p> |
|--|---|

Quelle: ibw

**Tabelle 3-4 Stärken (Vorteile) und Schwächen (Nachteile) von Kategorisierungsvarianten der beim AMS vorgemerkten Arbeitslosen zu Berufen / Berufsobergruppen**

|  | Berechnungsparameter  | Stärken/Vorteile  | Schwächen/Nachteile  |
|--|---|---|--|
| <b>Kategorisierungsvarianten für beim AMS vorgemerkte Arbeitslose nach Berufen / Berufsobergruppen</b> | Zuteilung von beim AMS vorgemerkten Arbeitslosen zu Berufen / Berufsobergruppen gemäß ihres <b>Wunschberufes</b>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es gibt weniger Fälle an Zuordnungen zur Kategorie „Unbestimmt“, da auch Personen ohne Berufserfahrung einem Beruf – nämlich ihrem Wunschberuf – zugeordnet werden können.</li> <li>• Die Arbeitslosen werden einem Beruf zugeordnet, in dem sie auch wirklich als potentielle Arbeitskraft zur Verfügung stehen.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evtl. fehlende Ausbildung und/oder Berufserfahrung im Wunschberuf.</li> <li>• Schwierigkeiten der Zuteilung bei mehreren Wunschberufen / Wunschberufsfeldern.</li> </ul>  |
|  | Zuteilung von beim AMS vorgemerkten Arbeitslosen zu Berufen / Berufsobergruppen gemäß ihres <b>zuletzt ausgeübten Berufes</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Im zuletzt ausgeübten Beruf verfügen die Arbeitslosen über Berufserfahrung und haben in diesem Beruf evtl. auch eine Ausbildung absolviert.</li> <li>• Gemäß einer Zuteilung nach dem zuletzt ausgeübten Beruf ist eine Zuordnung zu einem Beruf eher möglich, als bei Zuteilung nach dem Berufswunsch, da sich dieser nicht auf einen Beruf beschränken sondern auch auf mehrere beziehen kann.</li> <li>• Höhere Kommunizierbarkeit nach außen, da auch AMS und Sozialministerium für die Stellenandrangberechnung eine Zuteilung der Arbeitslosen nach zuletzt ausgeübtem Beruf vornehmen.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personen ohne Berufserfahrung können einem zuletzt ausgeübten Beruf nicht zugeordnet werden.</li> <li>• Beim AMS arbeitslos vorgemerkte Personen werden einem Beruf zugeordnet, in dem sie eventuell nicht mehr tätig sein möchten oder können (z. B. aus gesundheitlichen Gründen). In diesem Fall stehen die arbeitslosen Personen dem Arbeitsmarkt als potentielle Arbeitskraft im zuletzt ausgeübten Beruf gar nicht mehr zur Verfügung.</li> </ul> |

Quelle: ibw

Rein inhaltlich spricht für die **Zugangslogik**, dass sämtliche beim AMS neu arbeitslos vorgemerkten Personen sowie beim AMS neu gemeldete offene Stellen eines gesamten Jahres in die Stellenandrangberechnung einfließen. In die Stellenandrangberechnung gemäß der **Bestandslogik** fließen dementsprechend – wie bereits angeführt – Stichtagsdaten (Jahresdurchschnitt der Bestandsdaten jeweils zu Monatsende) ein, die die Arbeitsmarktsituation zu gegebenen Zeitpunkten, aber nicht in Summe über das gesamte Jahr gesehen, zum Ausdruck bringen. Zudem ist darauf zu verweisen, dass die Verwendung von Zugangsdaten bei der Stellenandrangberechnung auch **aktuellere Werte** liefert und die **Dynamik des Arbeitsmarktes** nicht nur deswegen **besser beschreibt**, weil tatsächlich alle Neuzugänge eines Jahres erfasst werden, sondern auch weil der „Altbestand“ (Vorjahresbestand) an offenen Stellen und vorgemerkten Arbeitslosen nicht (mehr) erfasst wird.

Dies ist insofern zielführend, weil schwer/kaum vermittelbare Arbeitssuchende oft nicht wirklich als bestehendes Angebot gewertet werden können. Hier handelt es sich beispielsweise um Langzeitarbeitslose, die in ihrem bisher ausgeübten Beruf aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeiten können. Es wäre daher auch tatsächlich verfehlt, sie in diesem Beruf weiterhin zum bestehenden Arbeitskräfteangebot zu zählen.<sup>4</sup> Auch im relativ seltenen Fall von über ein Jahr lang offenen Stellen ist die Verwendung dieser Daten zu hinterfragen, weil nicht wirklich klar ist, ob diese Stellen nach so langer Zeit tatsächlich noch verfügbar sind und ob sich etwa die in solchen Fällen zwangsläufig erforderlichen innerbetrieblichen Zwischen- und Kompensationslösungen (z.B. Einschränkung des Leistungsangebots, Beschäftigung von Aushilfs- oder Leasingpersonal, Mehrarbeit/Überstunden seitens der vorhandenen Belegschaft bzw. der UnternehmerInnen, etc.) nicht ohnehin verfestigt haben.

### Übersicht Verwendung von Bestands- und Zugangsdaten für Arbeitslose und Offene Stellen

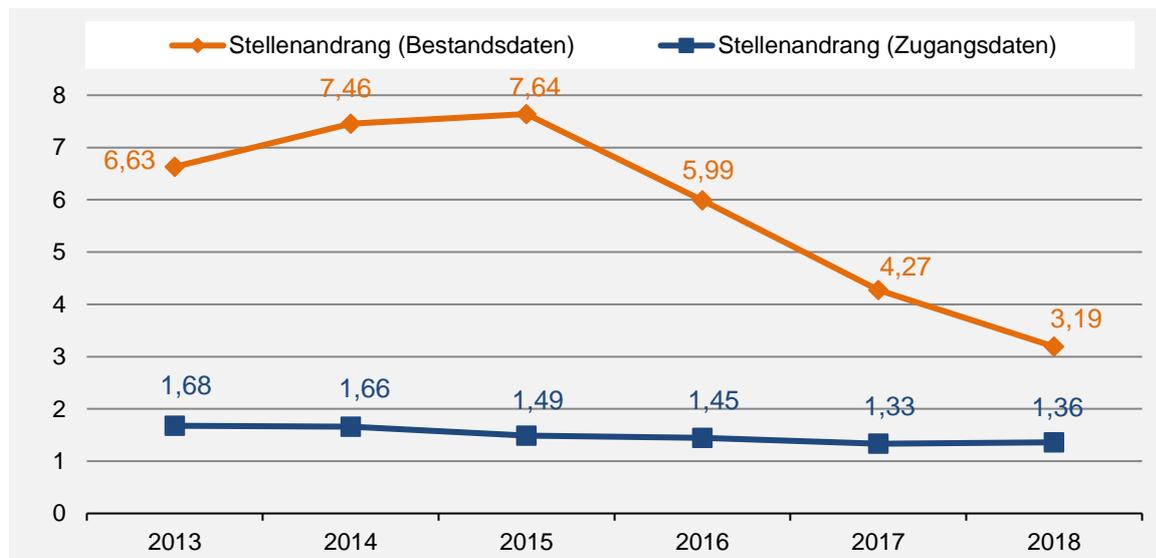
|                        | Bestandslogik  | Zugangslogik   |
|------------------------|--|--|
| <b>Zeitpunkt/-raum</b> | Stichtagsbetrachtung   | Zeitraumbetrachtung  |
| <b>Vorteile</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Erfassung aller vorhandenen Arbeitslosen und offenen Stellen zum Zeitpunkt x (als Resultat der langfristigen Entwicklung des Arbeitsmarktes).</li> <li>Differenzierbarkeit zwischen sofort verfügbaren und nicht sofort verfügbaren offenen Stellen.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Erfassung aller Zu- und Abgänge im untersuchten Zeitraum y.</li> <li>Größere Zahl an Fällen (und daher an aussagekräftigen Auswertungsmöglichkeiten).</li> <li>Aktuellere Werte (durch Verzicht auf „Altbestand“ vor dem untersuchten Zeitraum).</li> </ul> |
| <b>Interpretation</b>  | Status Quo des Arbeitsmarktes  | Aktuelle Dynamik des Arbeitsmarktes  |

<sup>4</sup> Auch bei mehr als ein Jahr lang laufenden offenen Stellen ist davon auszugehen, dass für diesen Personalbedarf häufig innerbetrieblich bereits „Alternativlösungen“ gefunden wurden bzw. werden mussten.

### 3.2 Stellenandrang nach Berufen

Der Stellenandrang unterscheidet sich (nach einzelnen Berufsgruppen betrachtet) je nach Berechnungsweise der Stellenanzahl zum Teil eklatant (vgl. Grafik 3-4 bis Grafik 3-8). Auch ein Vergleich der Stellenanzahl quer über alle Berufe mit mindestens Lehrabschluss zeigt, dass es vor allem in den östlichen Bundesländern Österreichs große Unterschiede in der Stellenanzahl nach den beiden Berechnungsweisen gibt, die darauf hindeuten, dass es hier einen hohen Bestand an Sockel-/Langzeitarbeitslosigkeit (von „schwer vermittelbaren“ Personen) gibt, der sich bei der Betrachtung der (Neu-)Zugänge stark abschwächt (vgl. Grafik 3-2 und Grafik 3-3).

**Grafik 3-1 Stellenanzahl im Zeitverlauf 2013 – 2018 (Bestands- und Zugangsdaten) quer über alle Berufe (mindestens Lehrabschluss)**

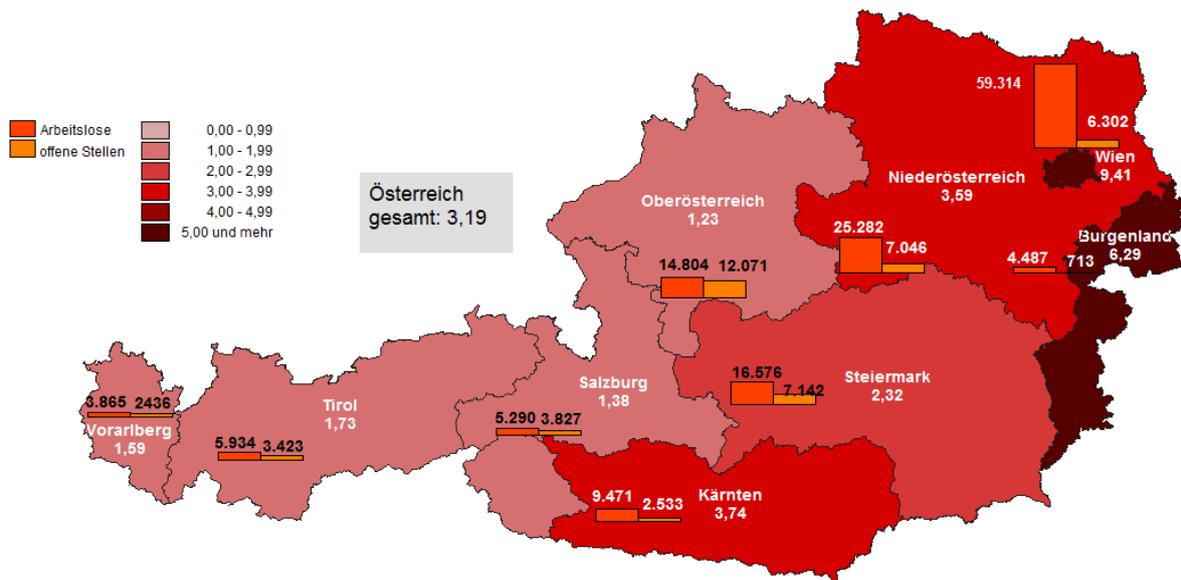


Quelle: AMDB des AMS und BMASGK (Datenlieferung: 24.01.2019); ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Berechnungsweise Stellenanzahl nach der Zugangslogik: Jahressumme 2018 der Zugänge an beim AMS vorgemerkten Arbeitslosen ohne Einstellzusage mit mind. Lehrabschluss / Jahressumme 2018 der Zugänge an beim AMS gemeldeten offenen Stellen insgesamt (d. h. sofort und nicht sofort verfügbar) für mind. Lehre.

Berechnungsweise Stellenanzahl nach der Bestandslogik: Jahresdurchschnitt 2018 der zwölf Stichtagswerte (jeweils zu Monatsende) des Bestandes an beim AMS vorgemerkten Arbeitslosen ohne Einstellzusage mit mind. Lehrabschluss / Jahresdurchschnitt 2018 der zwölf Stichtagswerte (jeweils zu Monatsende) des Bestandes an beim AMS gemeldeten sofort verfügbaren offenen Stellen für mind. Lehre.

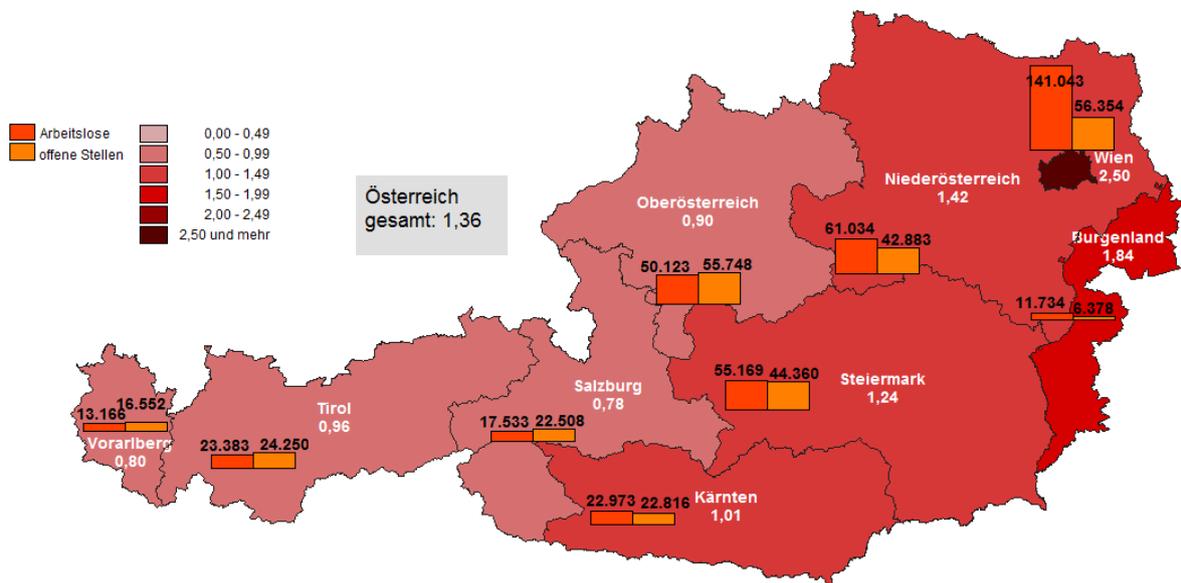
**Grafik 3-2 Stellenandrang (Bestandsdaten) nach Bundesländern (2018) quer über alle Berufe (mindestens Lehrabschluss)**



Quelle: AMDB des AMS und BMASGK (Datenlieferung: 24.01.2019); ibw-Berechnungen

Anmerkung: Stellenandrangberechnung mit Bestandsdaten: Jahresdurchschnitt 2018 der zwölf Stichtagswerte (jeweils zu Monatsende) des Bestandes an beim AMS vorgemerkten Arbeitslosen ohne Einstellzusage mit mind. Lehrabschluss / Jahresdurchschnitt 2018 der zwölf Stichtagswerte (jeweils zu Monatsende) des Bestandes an beim AMS gemeldeten sofort verfügbaren offenen Stellen für mind. Lehre.

**Grafik 3-3 Stellenandrang (Zugangsdaten) nach Bundesländern (2018) quer über alle Berufe (mindestens Lehrabschluss)**

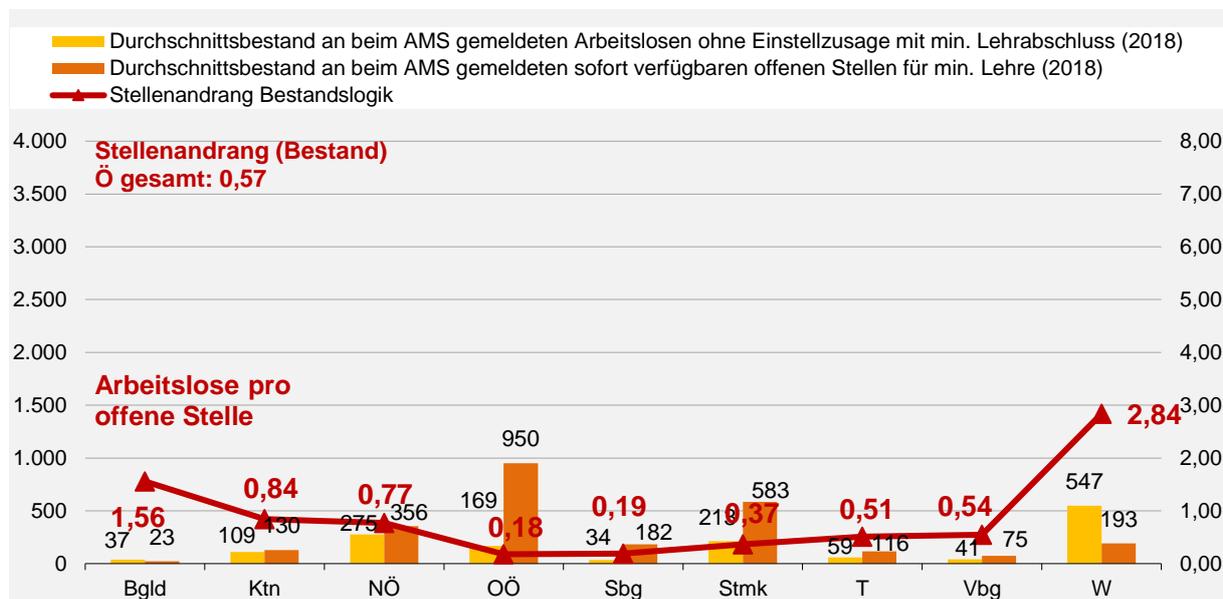


Quelle: AMDB des AMS und BMASGK (Datenlieferung: 24.01.2019); ibw-Berechnungen

Anmerkung: Stellenandrangberechnung mit Zugangsdaten: Jahressumme 2018 der Zugänge an beim AMS vorgemerkten Arbeitslosen ohne Einstellzusage mit mind. Lehrabschluss / Jahressumme 2018 der Zugänge an beim AMS gemeldeten offenen Stellen Insgesamt (dh. Sofort und nicht sofort verfügbar) für mind. Lehrabschluss.

Analytisch gesehen spricht auch die **Zellenbesetzung** (Fallzahl pro Berufsgruppe) für ein Verwenden der Zugangslogik. Bei Verwenden der Zugänge ist die Zellenbesetzung entsprechend höher als bei einem Heranziehen des Jahresdurchschnitts der Bestandsdaten eines Jahres, da die Bestandsdaten – wie bereits erläutert – auf einer Stichtagslogik basieren. Veranschaulicht wird dieser Unterschied was die Zellenbesetzung anbelangt, in Grafik 3-4 (Bestandslogik) und Grafik 3-5 (Zugangslogik). Außerdem verdeutlichen diese Grafiken, dass in den Bestandsdaten der **Umschlag an offenen Stellen** (z. B. durch ein rasches Besetzen offener Stellen während eines Monats/Jahres) durch die Stichtagslogik (Erfassen des Bestandes jeweils zu Monatsende) nicht hinreichend erfasst wird. Beispielsweise gibt es in Wien im Jahr 2018 einen Durchschnittsbestand an 193 (sofort verfügbaren) offenen Stellen in der Berufsobergruppe „Techniker/innen für Maschinenbau, Elektronik“ (vgl. Grafik 3-4), dahinter „verbergen“ sich aber alleine im Jahr 2018 Zugänge von insgesamt 1.576 offenen Stellen (vgl. Grafik 3-5).

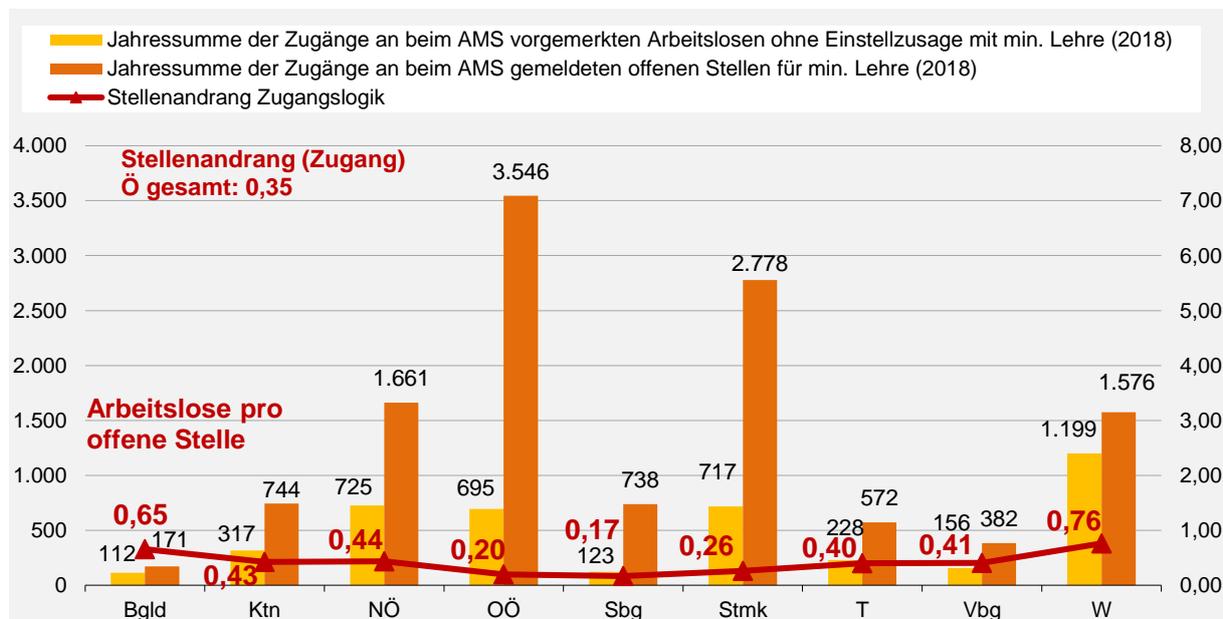
**Grafik 3-4 Berechnung des Stellenandrangs (BESTANDSLOGIK) in der Berufsobergruppe „Techniker/innen für Maschinenbau, Elektronik“ (AMS-2-Steller: 62) nach Bundesländern (2018)**



Quelle: AMDB des AMS und BMASGK (Datenlieferung: 24.01.2019); ibw-Berechnungen

Anmerkung: Stellenandrangberechnung nach der Bestandslogik: Jahresdurchschnitt 2018 der zwölf Stichtagswerte (jeweils zu Monatsende) des Bestandes an beim AMS vorgemerkten Arbeitslosen ohne Einstellzusage mit mind. Lehrabschluss / Jahresdurchschnitt 2018 der zwölf Stichtagswerte (jeweils zu Monatsende) des Bestandes an beim AMS gemeldeten sofort verfügbaren offenen Stellen für mind. Lehre. Rundung des Durchschnittsbestandes an offenen Stellen und Arbeitslosen in dieser Darstellung auf ganze Zahlen.

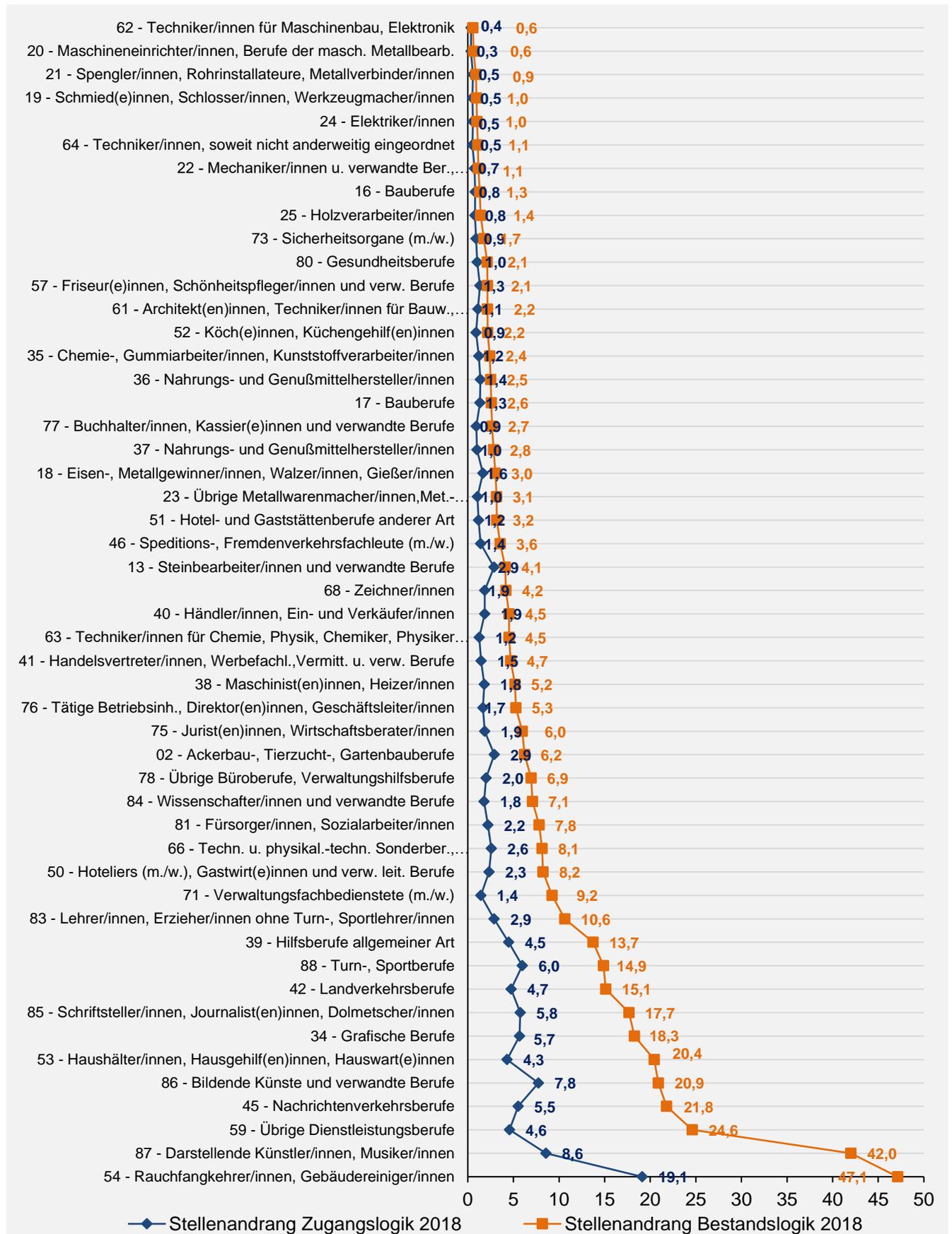
**Grafik 3-5 Berechnung des Stellenandrangs (ZUGANGSLOGIK) in der Berufsobergruppe „Techniker/innen für Maschinenbau, Elektronik“ (AMS-2-Steller: 62) nach Bundesländern (2018)**



Quelle: AMDB des AMS und BMASGK (Datenlieferung: 24.01.2019); ibw-Berechnungen

Anmerkung: Stellenandrangberechnung nach der Zugangslogik: Jahressumme 2018 der Zugänge an beim AMS vorgemerkten Arbeitslosen ohne Einstellzusage mit mind. Lehrabschluss / Jahressumme 2018 der Zugänge an beim AMS gemeldeten offenen Stellen insgesamt (d. h. sofort und nicht sofort verfügbar) für mind. Lehre.

**Grafik 3-6 Vergleich zweier Stellenandrang-Berechnungen nach AMS-2-Steller (Berufs-obergruppen) – 2018**

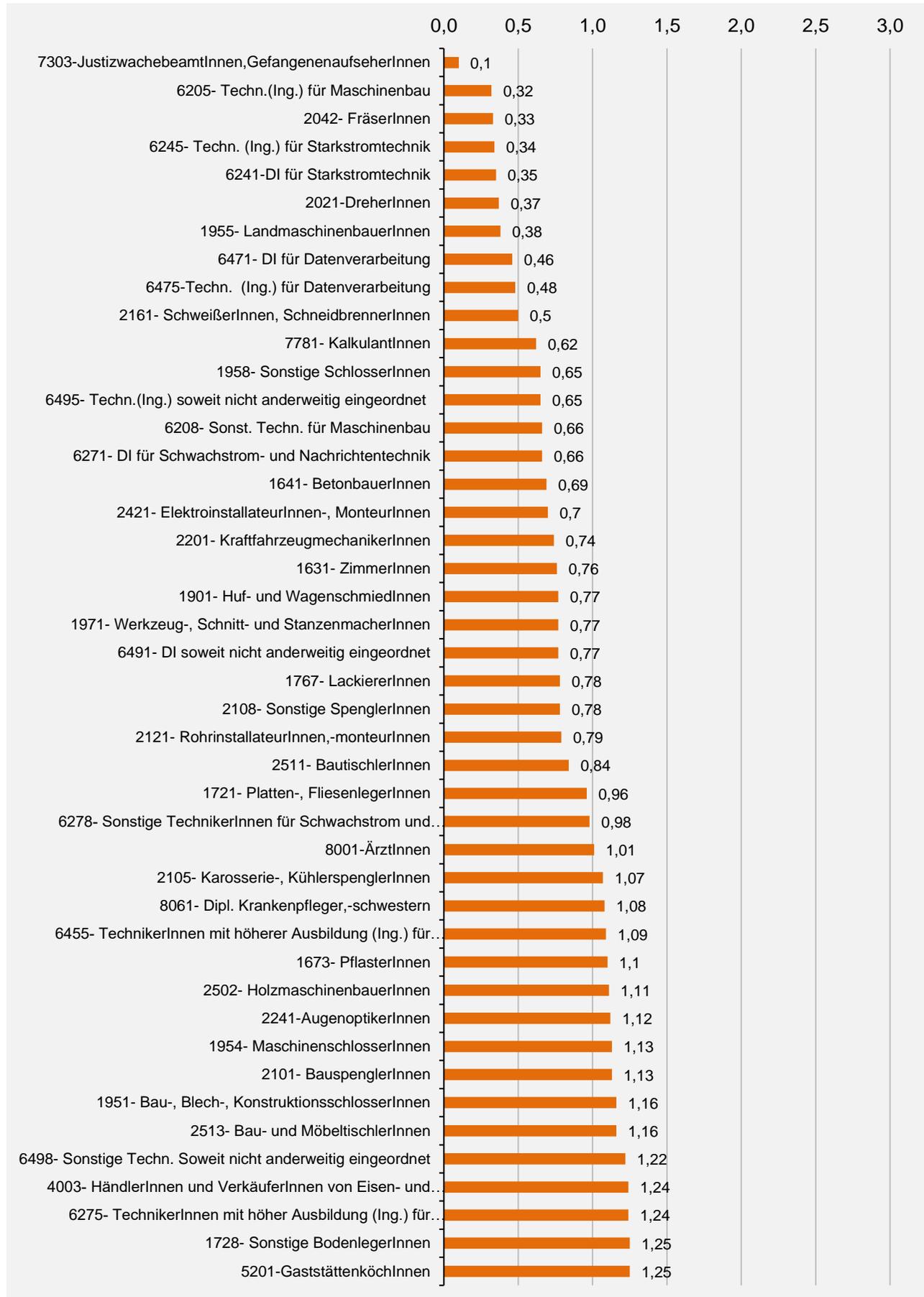


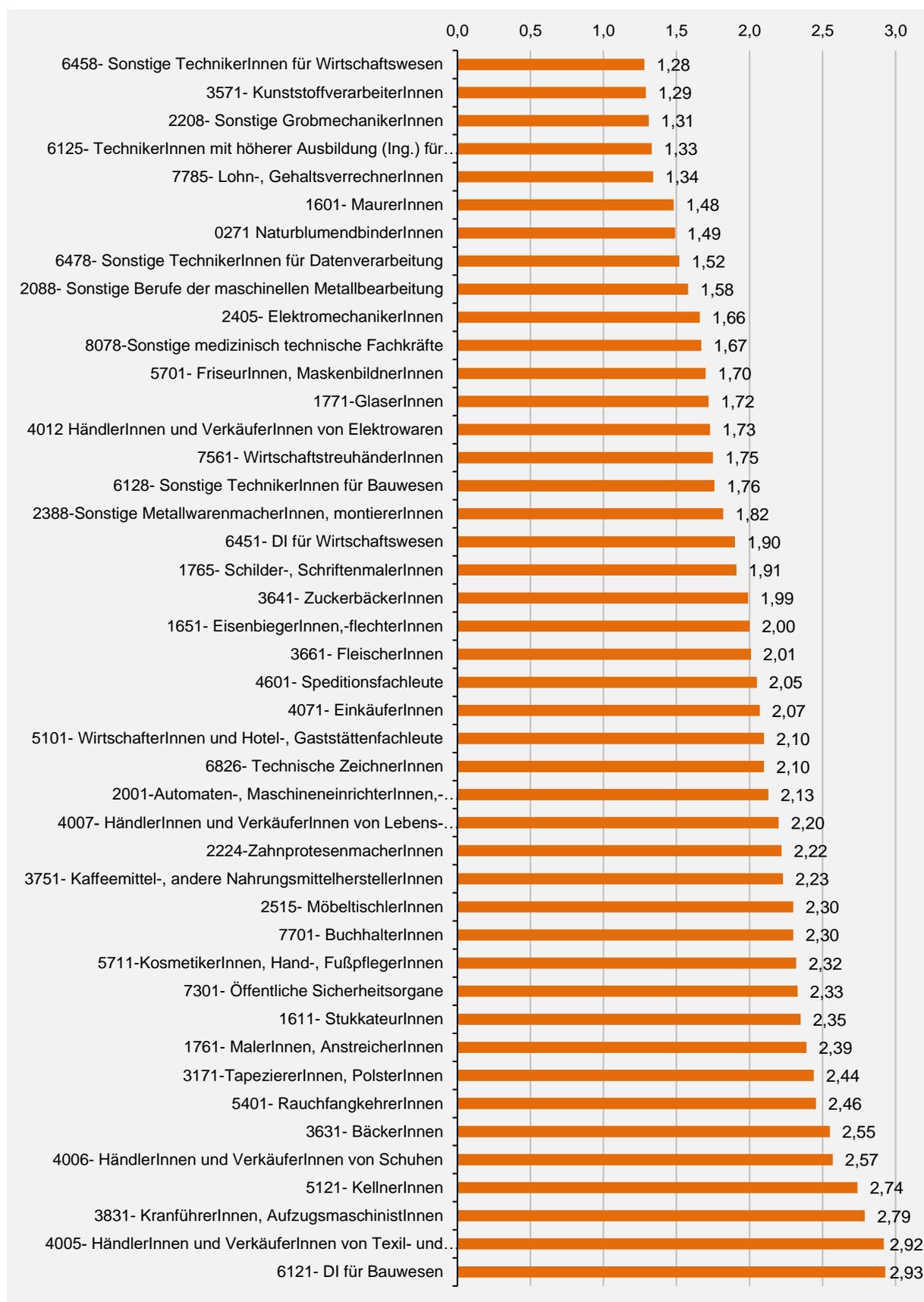
Quelle: AMDB des AMS und BMASGK (Datenlieferung: 04.02.2019); ibw-Berechnungen

Anmerkungen (Grafik 3-6): Stellenandrangvergleich der Berufsgruppen (AMS-2-Steller)  $\geq 20$  offene Bestandsstellen (Jahresdurchschnitt 2018).

Berechnungsweise Stellenandrang nach der Zugangslogik: Jahressumme 2018 der Zugänge an beim AMS vorgemerkten Arbeitslosen ohne Einstellzusage mit mind. Lehrabschluss / Jahressumme 2018 der Zugänge an beim AMS gemeldeten offenen Stellen insgesamt (d. h. sofort und nicht sofort verfügbar) für mind. Lehre.

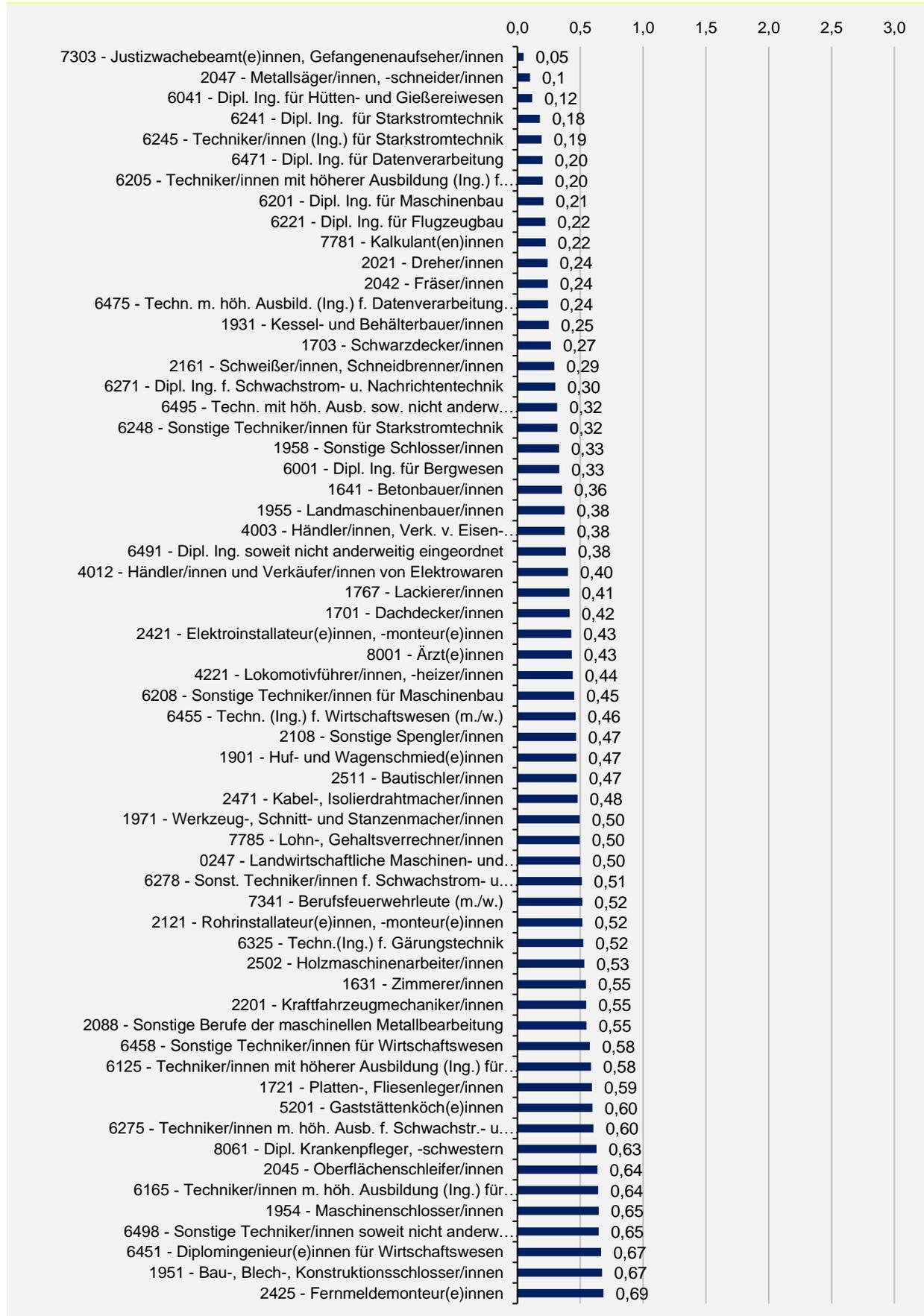
Berechnungsweise Stellenandrang nach der Bestandslogik: Jahresdurchschnitt 2018 der zwölf Stichtagswerte (jeweils zu Monatsende) des Bestandes an beim AMS vorgemerkten Arbeitslosen ohne Einstellzusage mit mind. Lehrabschluss / Jahresdurchschnitt 2018 der zwölf Stichtagswerte (jeweils zu Monatsende) des Bestandes an beim AMS gemeldeten sofort verfügbaren offenen Stellen für mind. Lehre.

**Grafik 3-7 Stellenandrang-Berechnung nach AMS-4-Steller – Bestandslogik**

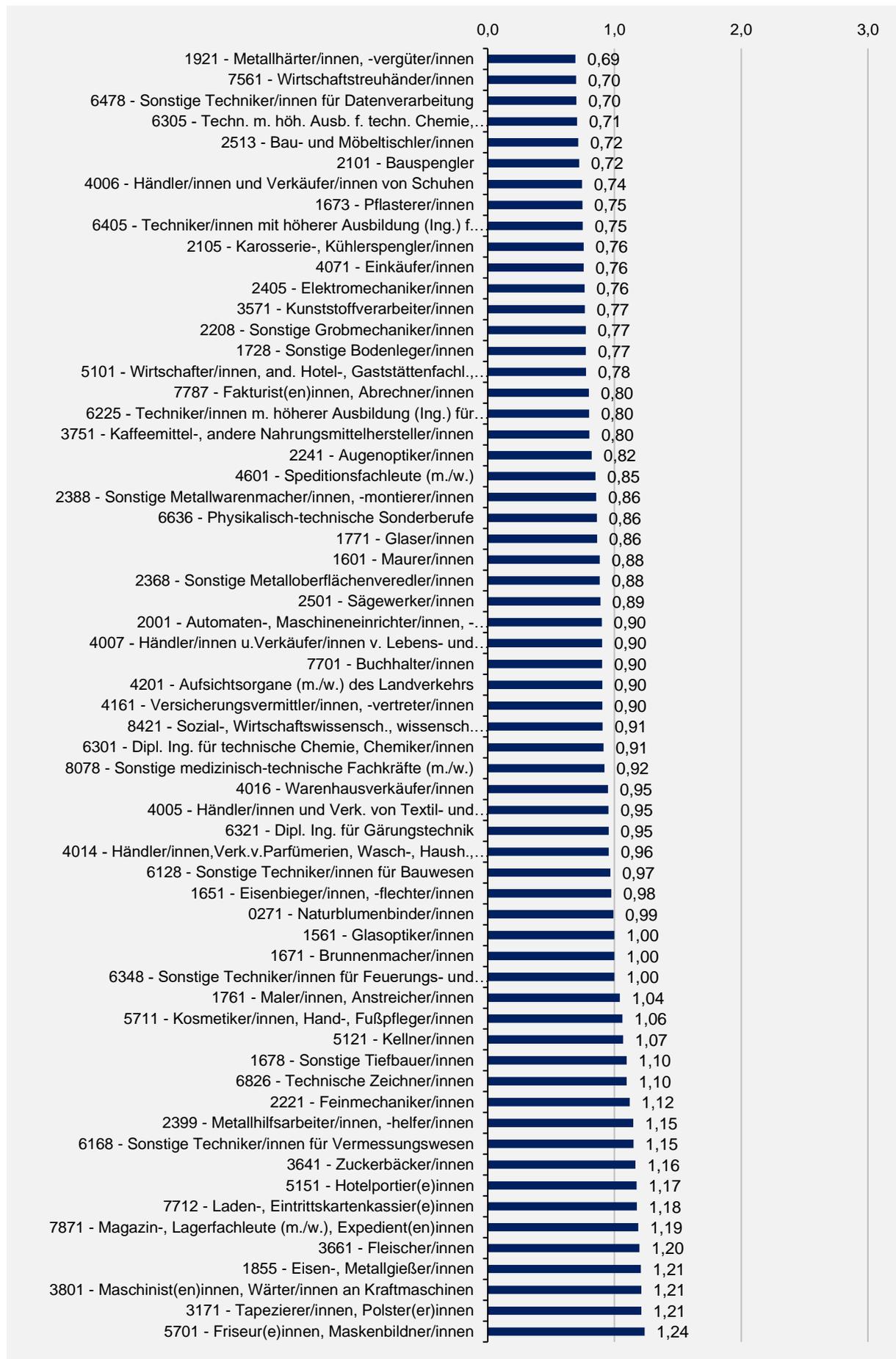


Quelle: AMDB des AMS und BMASGK (Datenlieferung: 24.01.2019); ibw-Berechnungen

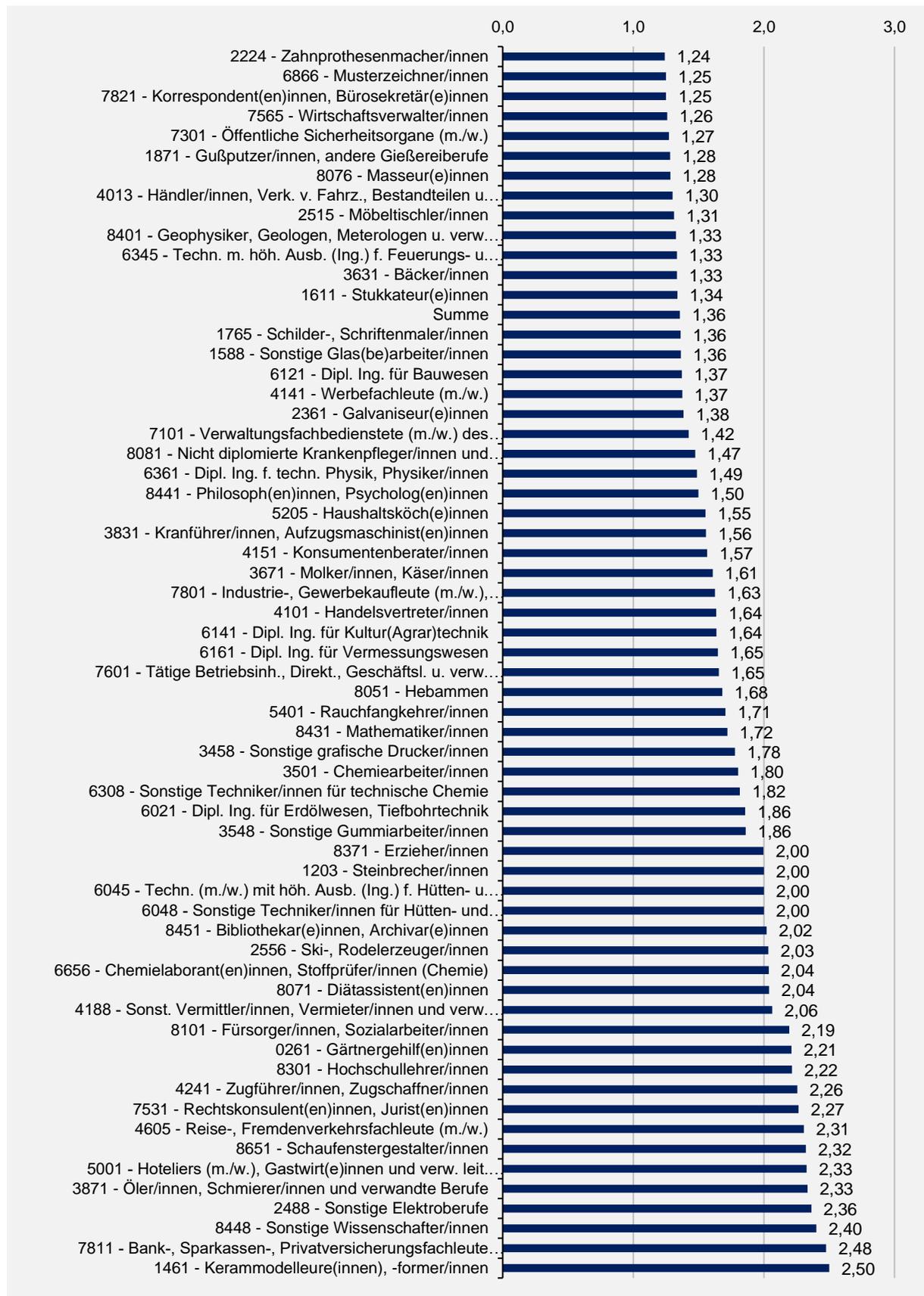
Anmerkungen: Alle Berufe (AMS-4-Steller)  $\geq 20$  offene Stellen (Jahresdurchschnittsbestand 2018) mit einem Stellenandrang  $< 3,00$ . In die Berechnung des Stellenandrangs (Bestandsdaten) sind der Jahresdurchschnittsbestand an beim AMS vorgemerkten Arbeitslosen ohne Einstellzusage mit mind. Lehrabschluss sowie die beim AMS gemeldeten sofort verfügbaren offenen Stellen für mind. Lehre eingegangen.

**Grafik 3-8 Stellenandrang-Berechnung nach AMS-4-Steller – Zugangslogik**

Fortsetzung auf nächster Seite



Fortsetzung auf nächster Seite



Quelle: AMDB des AMS und BMASGK (Datenlieferung: 24.01.2019); ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Alle Berufe (AMS-4-Steller)  $\geq 20$  offene Stellen (Jahressumme 2018) mit einem Stellenandrang  $< 2,50$ . In die Berechnung des Stellenandrangs (Zugangslogik) sind die Zugänge an beim AMS vorgemerkten Arbeitslosen ohne Einstellzusage mit mind. Lehre sowie die Zugänge an beim AMS gemeldeten offenen Stellen insgesamt (sofort und nicht sofort verfügbar) für mind. Lehre eines gesamten Jahres (Jahressummen 2018) eingegangen.

Letzten Endes generiert sowohl die Berechnung des Stellenandrangs mit Bestands- als auch mit Zugangsdaten relevante Indikatoren zur Beschreibung des Fachkräftebedarfs, welche spezifische Aspekte des Arbeitsmarktes auf unterschiedliche Weise und mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung beleuchten (siehe dazu: Vor- und Nachteile der Stellenandrangberechnung nach Bestand- und Zugangslogik in Tabelle 3-1).

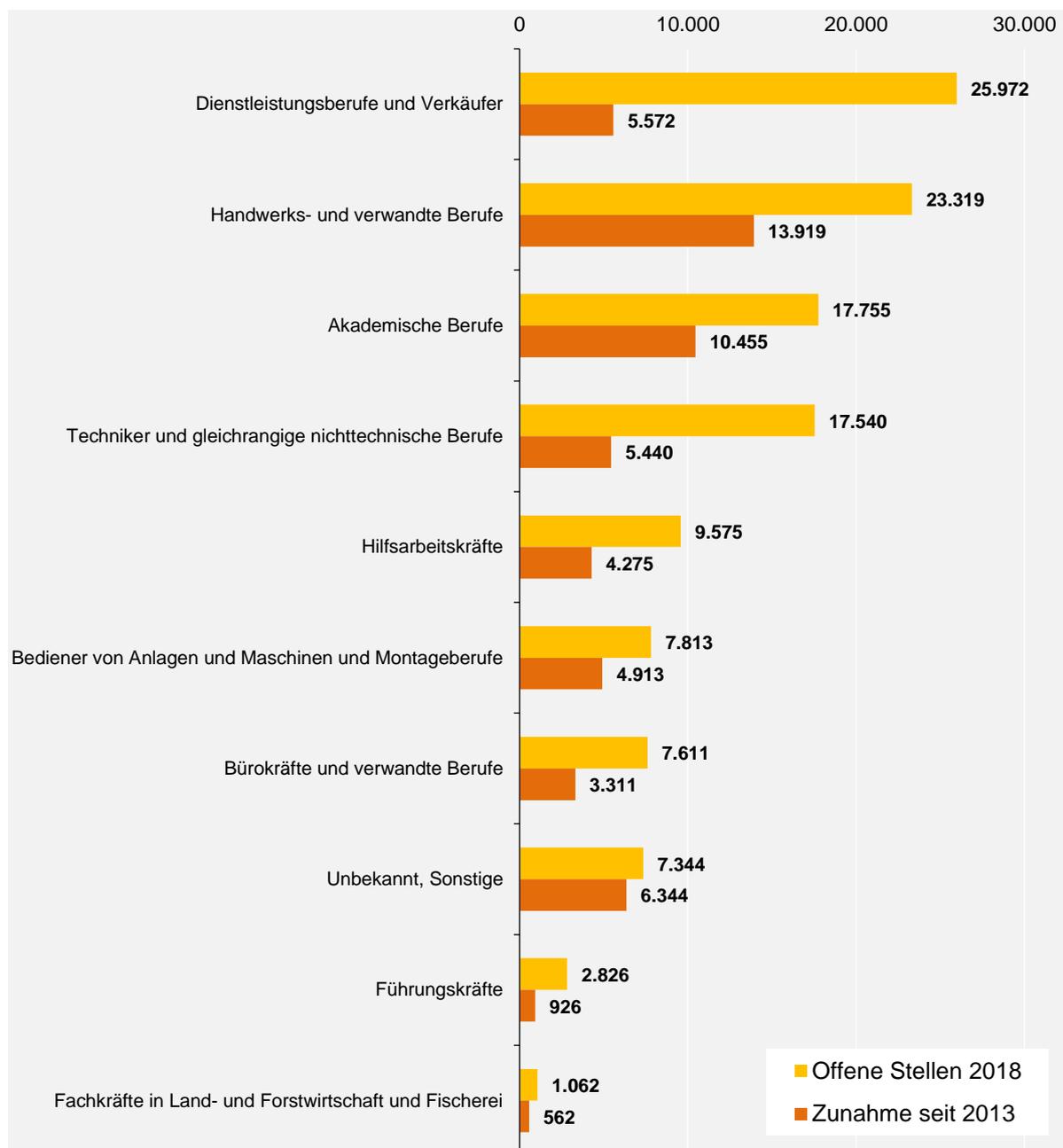
Anhand der Stellenandrangsziffern auf Basis der Daten des AMS (Grafik 3-7 und Grafik 3-8) können zeitliche Trends bezüglich der (regionalen) Arbeitskräftenachfrage und des (regionalen) Arbeitskräfteangebots auch auf Berufsebene gut erkannt und abgebildet werden. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass die Stellen- bzw. Personalsuche nicht allein über das AMS abgewickelt wird. Speziell die Arbeitsplatz- und Personalsuche in akademischen und IT- Berufen erfolgt nur in relativ geringem Maße über das AMS, weshalb grundsätzlich davon auszugehen ist, dass der Fachkräftemangel sogar noch deutlich größer ist als anhand der Stellenandrangsziffern darstellbar.

## 4 Offene-Stellen-Erhebung von Statistik Austria

Statistik Austria führt vierteljährlich bei Unternehmen mit mindestens einem unselbständig Beschäftigten eine Erhebung zu den offenen Stellen durch, wobei österreichweit insgesamt rund 6.000 Unternehmen jedes Quartal befragt werden. Zwischen 2013 und 2018 ist die Zahl der von Statistik Austria erhobenen offenen Stellen von 64.951 auf 120.817 gestiegen. Dies bedeutet ein Plus von beinahe 56.000 offenen Stellen (bzw. +86%). Die Ergebnisse werden auch auf Ebene der ISCO-Berufshauptgruppen (ISCO-1-Steller) publiziert. Dabei lässt sich unter anderem erkennen, dass seit 2013 die stärkste Zunahme an offenen Stellen (+ 13.919) in Handwerksberufen erfolgte.

### Grafik 4-1 Gesamtzahl der offenen Stellen (2018) und Veränderung seit 2013 nach ISCO-Berufshauptgruppen

(Veränderung seit 2013: Jahresdurchschnitt 2018 – Jahresdurchschnitt 2013)

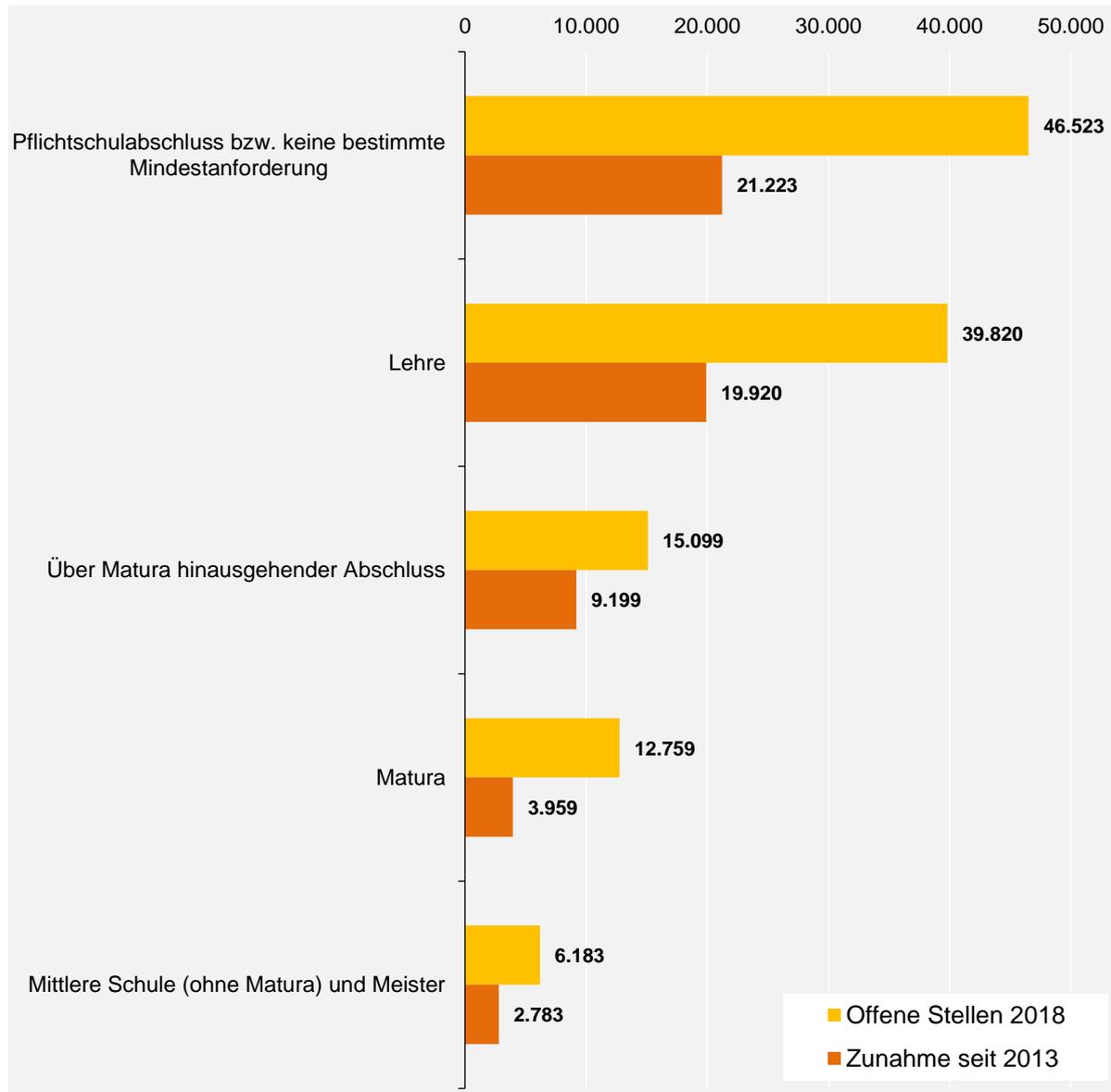


Quelle: STATISTIK AUSTRIA: Offene-Stellen-Erhebung + ibw-Berechnungen

Nach höchster abgeschlossener Ausbildung betrachtet zeigt sich, dass für die (relativ gesehen) meisten offenen Stellen keine bestimmte formale Qualifikation verlangt wird. Ist dies aber der Fall, dann werden vor allem (in über 50% der Fälle) AbsolventInnen einer Lehre gesucht.

#### Grafik 4-2 Gesamtzahl der offenen Stellen (2018) und Veränderung seit 2013 nach höchster abgeschlossener Ausbildung

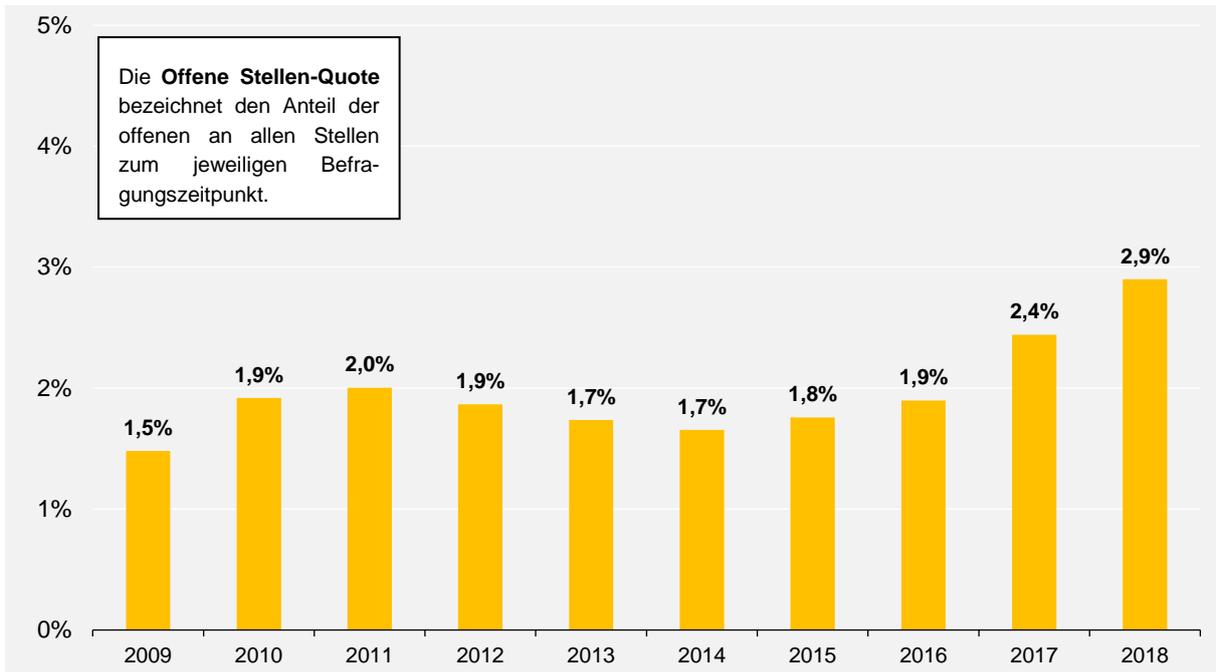
(Veränderung seit 2013: Jahresdurchschnitt 2018 – Jahresdurchschnitt 2013)



Quelle: STATISTIK AUSTRIA: Offene-Stellen-Erhebung + ibw-Berechnungen

Der Anteil der offenen an allen Stellen („Offene-Stellen-Quote“) ist zuletzt stark gestiegen (vgl. Grafik 4-3 und Grafik 4-4). Die Offene-Stellen-Quote lag gemäß der Erhebung von Statistik Austria im Jahr 2018 (2,9%) bereits um einen ganzen Prozentpunkt höher als im Jahr 2016 (1,9%).

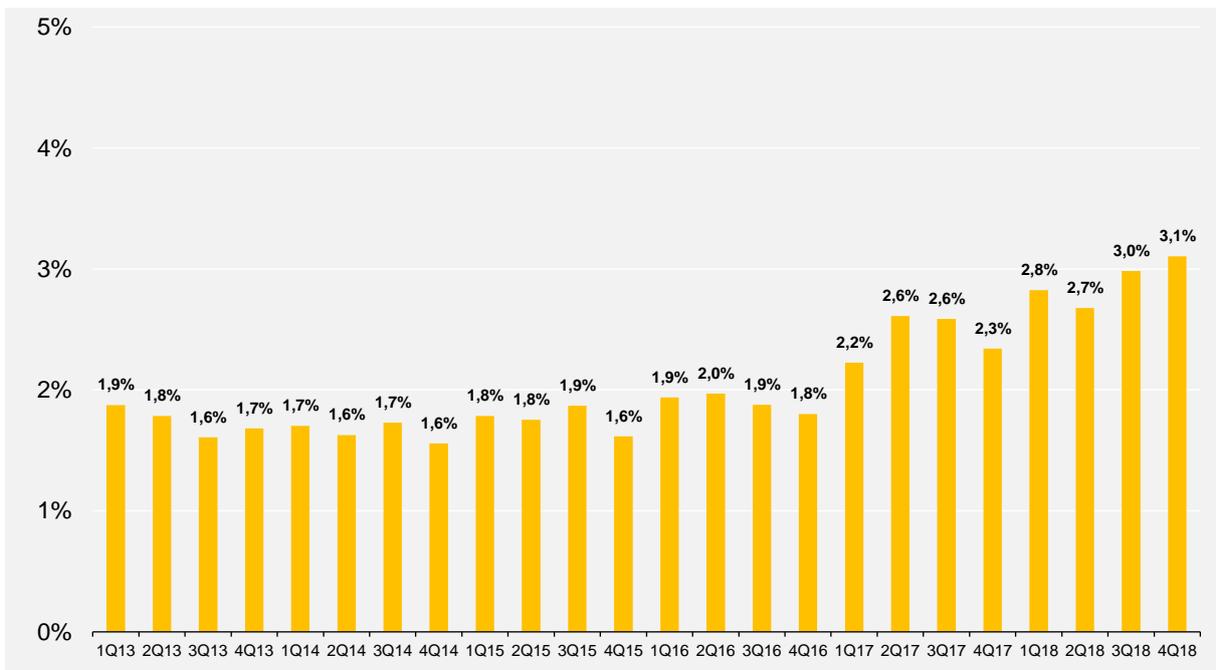
**Grafik 4-3 Offene Stellen-Quote (2009-2018)**  
(Jahresdurchschnitte)



Quelle: STATISTIK AUSTRIA: Offene-Stellen-Erhebung

Anmerkung: Offene-Stellen-Quote = Anzahl der offenen Stellen / (Anzahl der offenen Stellen + unselbständig Erwerbstätige).

**Grafik 4-4 Offene Stellen-Quote (2013-2018)**  
(Quartalsdaten)

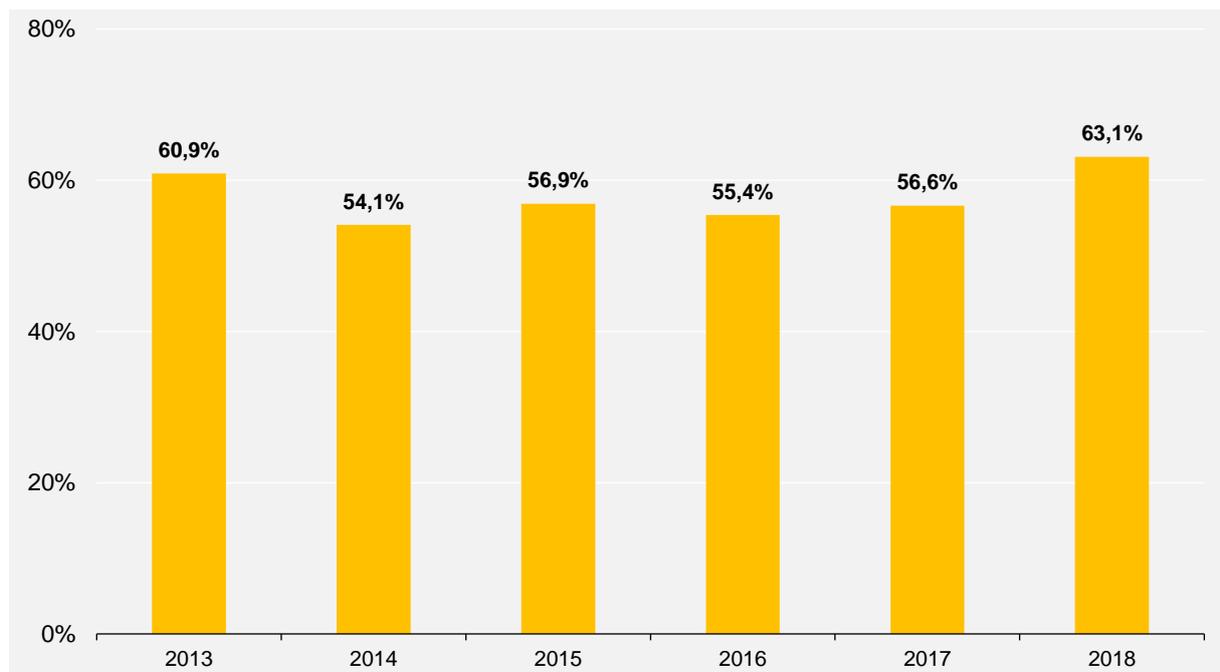


Quelle: STATISTIK AUSTRIA: Offene-Stellen-Erhebung

Anmerkung: Offene-Stellen-Quote = Anzahl der offenen Stellen / (Anzahl der offenen Stellen + unselbständig Erwerbstätige).

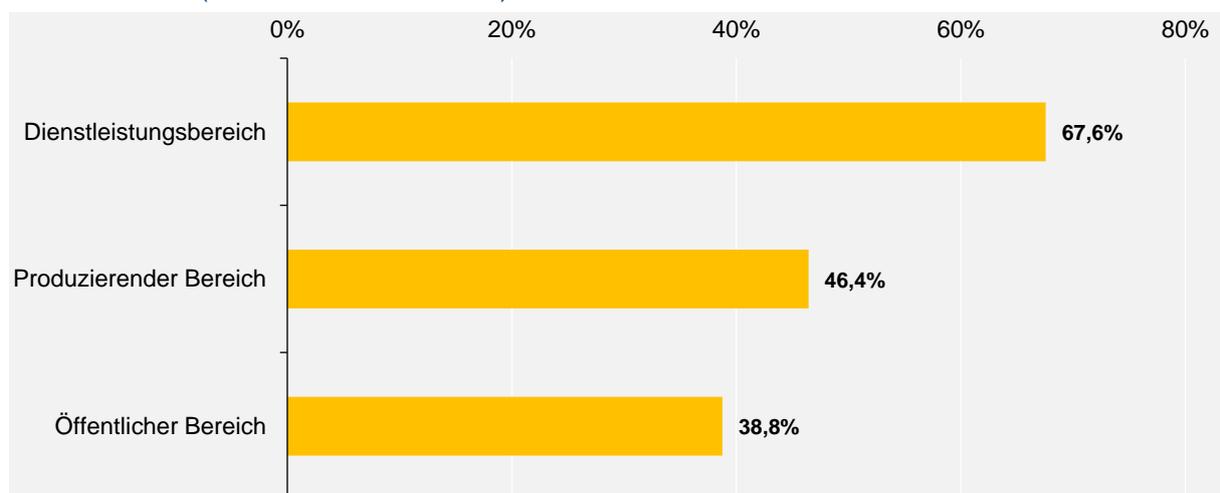
Auch der Anteil jener offenen Stellen, die beim AMS gemeldet wurden (2018: 63,1%), ist zuletzt gestiegen (vgl. Grafik 4-5). Dies kann als Indiz dafür gewertet werden, dass mit zunehmendem Personal- bzw. Fachkräftemangel der Anteil der beim AMS gemeldeten offenen Stellen anwächst. Am geringsten (38,8%) war 2018 der Anteil aller beim AMS gemeldeten offenen Stellen an allen von Statistik Austria erhobenen offenen Stellen im öffentlichen Bereich, am höchsten (67,6%) im Dienstleistungsbereich (vgl. Grafik 4-6).

**Grafik 4-5 Anteil der beim AMS gemeldeten offenen Stellen**  
(Jahresdurchschnitte 2013-2018)



Quelle: STATISTIK AUSTRIA: Offene-Stellen-Erhebung

**Grafik 4-6 Anteil aller offenen Stellen gemäß AMS an allen offenen Stellen (gemäß Statistik Austria) nach Wirtschaftsbereichen**  
(Jahresdurchschnitt 2018)



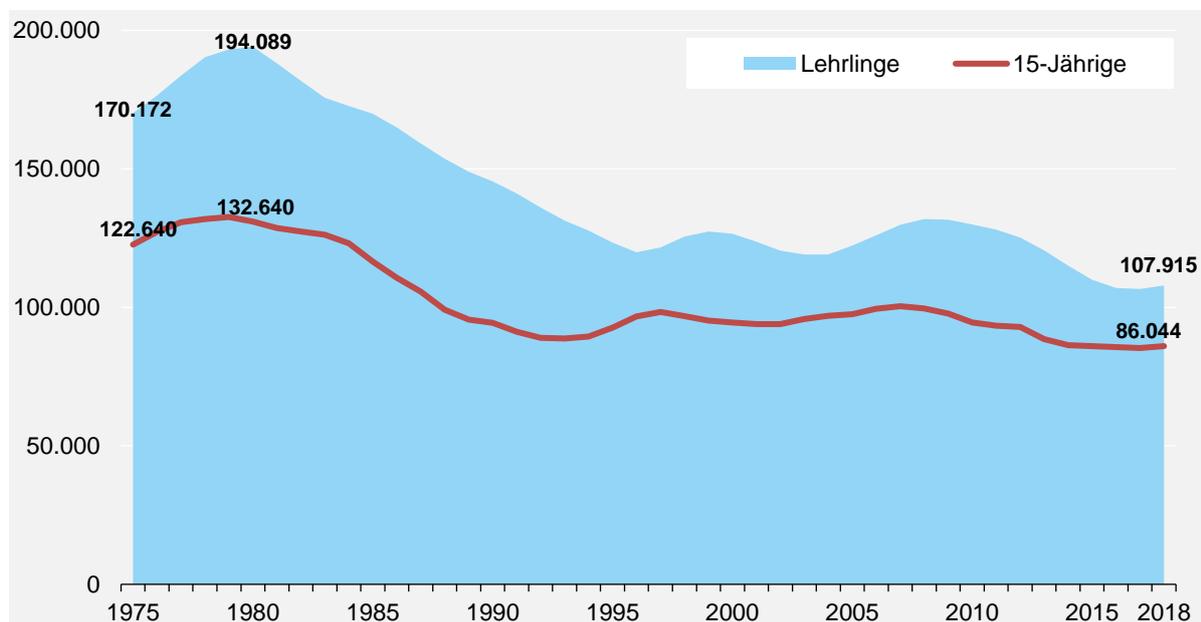
Quelle: STATISTIK AUSTRIA: Offene-Stellen-Erhebung + ibw-Berechnungen

Anmerkung: AMS-Daten: Bestand an offenen Stellen (sofort verfügbare, Quartalsdurchschnitt, ohne Lehrlinge).

## 5 Entwicklung der Lehrlingszahlen

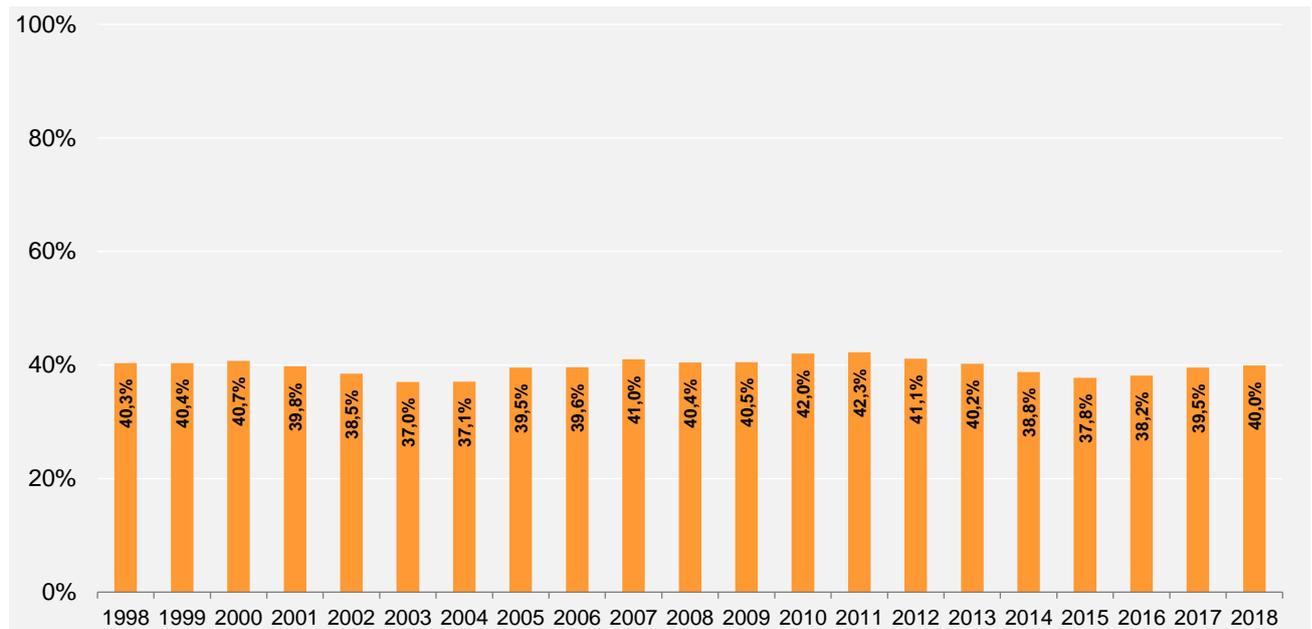
Generell ist darauf zu verweisen, dass die **Entwicklung der Lehrlingszahlen in einem besonders engen Zusammenhang mit der demographischen Entwicklung** (dargestellt an der Zahl der 15-Jährigen) steht (vgl. Grafik 5-1). Eine Langzeitbetrachtung seit 1975 zeigt, dass der Höhepunkt der Lehrlingszahlen in Österreich im Jahr 1980 erreicht wurde (mehr als 194.000 Lehrlinge). In der Folge ist die Zahl der Lehrlinge bis zum Jahr 1996 (weniger als 120.000 Lehrlinge) kontinuierlich gesunken. Von 2009 bis 2017 ist ein weiterer sukzessiver Rückgang der Lehrlingszahlen zu konstatieren (2018 erstmals wieder ein Anstieg). Diese Abnahme der Lehrlingszahlen ist vor allem in direktem Zusammenhang zur demographischen Entwicklung (Rückgang der Jugendlichen sichtbar beispielsweise an der Zahl 15-Jährigen) zu sehen. Dies kann auch als besondere Stärke der Lehrlingsausbildung in Österreich betrachtet werden: Die Lehrbetriebe waren bisher offenbar in der Lage, sehr flexibel auf das Angebot an (geeigneten) Lehrlingen/Jugendlichen zu reagieren.

**Grafik 5-1** Zahl der Lehrlinge und 15-Jährigen in Österreich



Quelle: WKO Lehrlingsstatistik (Ende Dezember des jeweiligen Jahres) und Statistik Austria: 15-Jährige im Jahresdurchschnitt (Datenabfrage 15-Jährige: 4.6.2019, letzte Aktualisierung: 21.5.2019).

Der Anteil der Jugendlichen eines Jahrganges, welche eine Lehrausbildung beginnen, ist in den letzten 20 Jahren relativ konstant geblieben. Dies lässt sich etwa anhand des Indikators „Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen“ belegen (vgl. Grafik 5-2). Jeweils **rund 40% der Jugendlichen eines Jahrganges beginnen eine Lehrausbildung** (2018: exakt 40,0%). Diese Zahlen lassen tendenziell auf ein weitgehend konstantes Interesse der Jugendlichen an der dualen Berufsausbildung schließen. Allerdings ist der Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen von 2011 (42,3%) bis 2015 (37,8%) stark gesunken. Dies lässt darauf schließen, dass in diesem Zeitraum andere Bildungswege der Sekundarstufe II von den Folgen des demographischen Rückgangs weniger stark betroffen waren, wie sich in Kapitel 6 „Verteilung der SchülerInnen in der 10. Schulstufe“ belegen lässt. Seit 2016 steigt der Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen wieder kontinuierlich an, was als Indiz für eine tatsächliche „Trendwende“ gewertet werden kann.

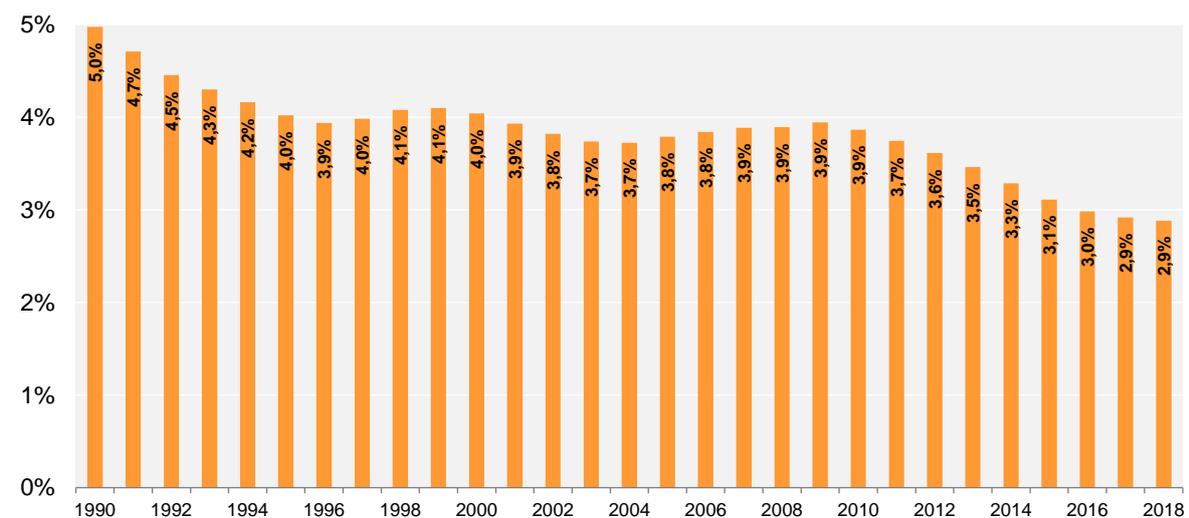
**Grafik 5-2 Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen**

Quelle: WKO (Lehrlinge im 1. Lehrjahr), Statistik Austria (15-Jährige) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Datenabfrage 15-Jährige: 4.6.2019, letzte Aktualisierung: 21.5.2019.

Die Lehrlingszahlen sind Werte zum Jahresende, die Zahl der 15-Jährigen ist ein Jahresdurchschnittswert.

Der starke absolute Rückgang an Jugendlichen und damit auch an Lehrlingen (vgl. Grafik 5-1) führt im Zusammenhang mit der (fast) stetig wachsenden Zahl an Beschäftigten (vgl. Grafik 12-1) dazu, dass der Anteil der Lehrlinge an den Unselbständig Beschäftigten seit 1990 (5,0%) stark gesunken ist (2018: 2,9%), d.h. sich beinahe halbiert hat (vgl. Grafik 5-3). Diese Zahlen liefern daher ein weiteres Indiz dafür, dass die langfristige Sicherung des Fachkräftenachwuchses akut gefährdet ist.

**Grafik 5-3 Anteil der Lehrlinge an allen Unselbständig Beschäftigten (1990-2018)**

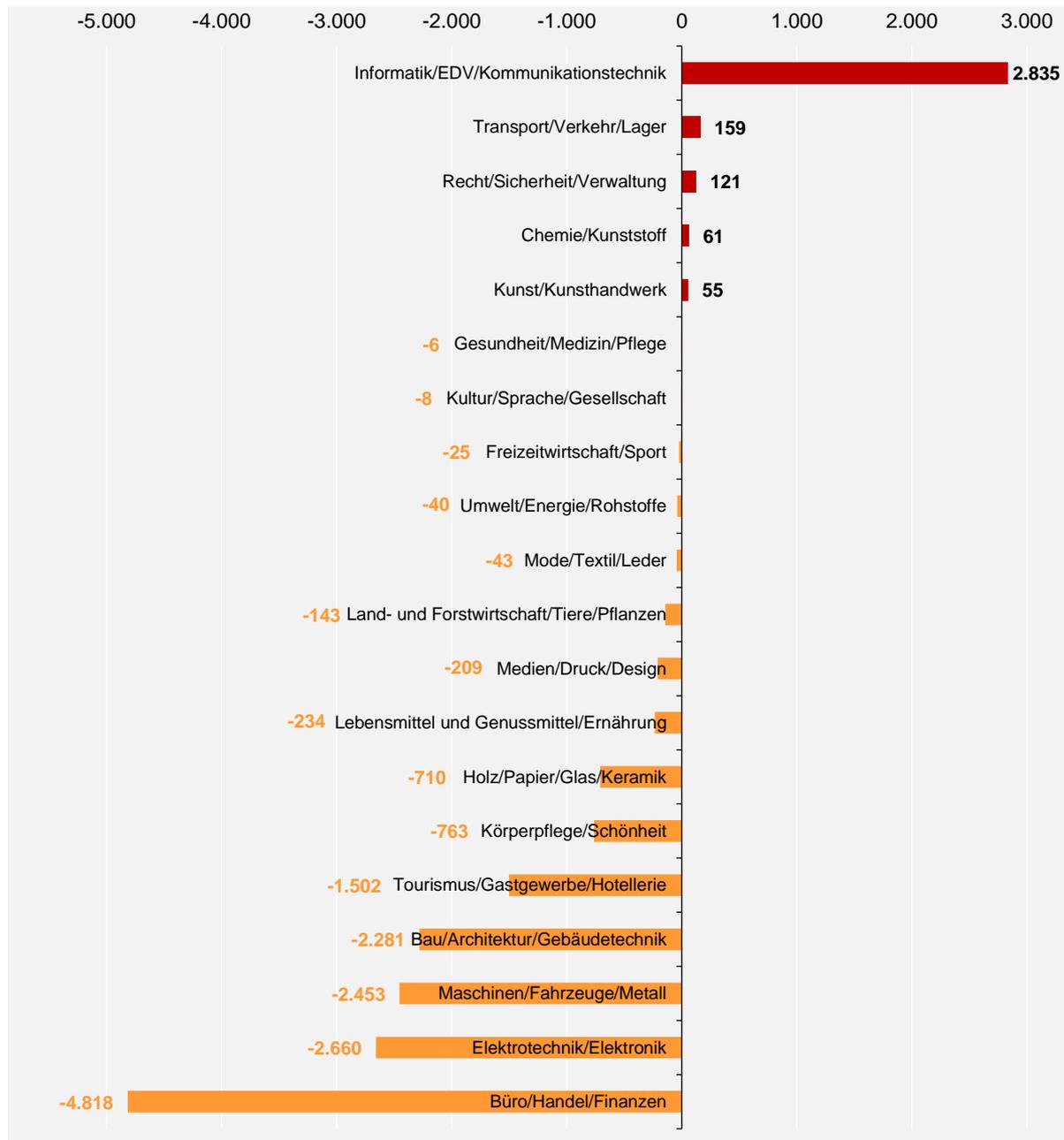
Quelle: WKO + Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Unselbständig Beschäftigte zuzüglich Beschäftigte mit freiem Dienstvertrag gemäß § 4 Abs. 4 ASVG. Geringfügig Beschäftigte sind nicht erfasst. Inkl. PräsenzienerInnen und KBG- bzw. KRG-BezieherInnen.

Die Entwicklung der Zahl der Lehrlinge nach Lehrberufsgruppen (vgl. Grafik 5-4) veranschaulicht, dass es nur in wenigen Berufsgruppen (z. B. Informatik/EDV/Kommunikationstechnik) mit einem drohenden Fachkräftemangel gelungen ist, die Zahl der Lehrlinge seit 2013 zu steigern und damit dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Im Gegenteil: In vielen „Mangelberufsgruppen“ (z. B. „Maschinen/Fahrzeuge/Metall“) ist der Rückgang an Lehrlingen besonders groß.

#### Grafik 5-4 Veränderung der Zahl der Lehrlinge (2013-2018) nach Lehrberufsgruppen (absolut)

(Bestand Ende Dezember 2018 – Bestand Ende Dezember 2013)

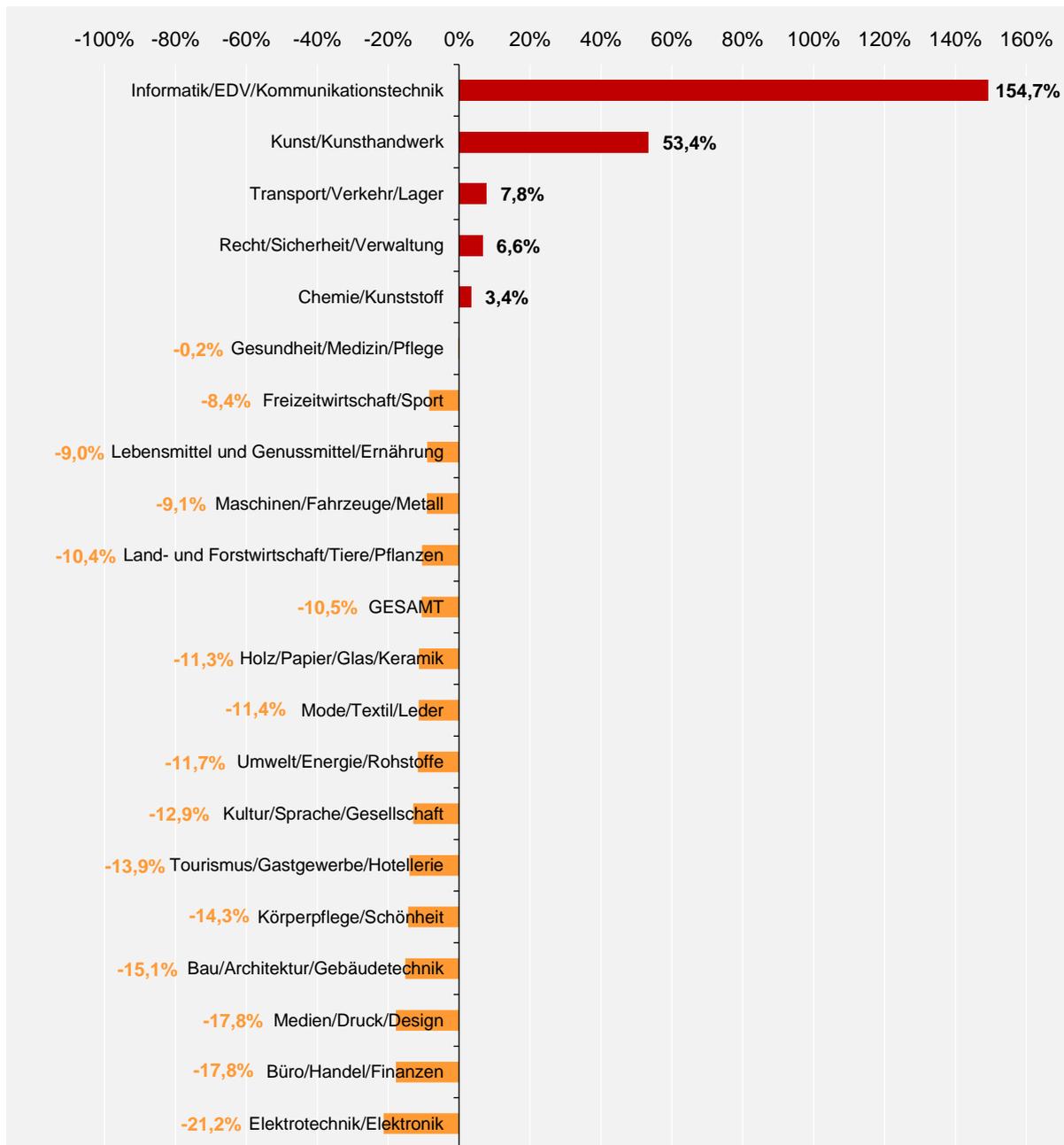


Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Zahl der Lehrlinge zum Stichtag 31.12. des jeweiligen Jahres.

Reihung nach dem absoluten Zuwachs.

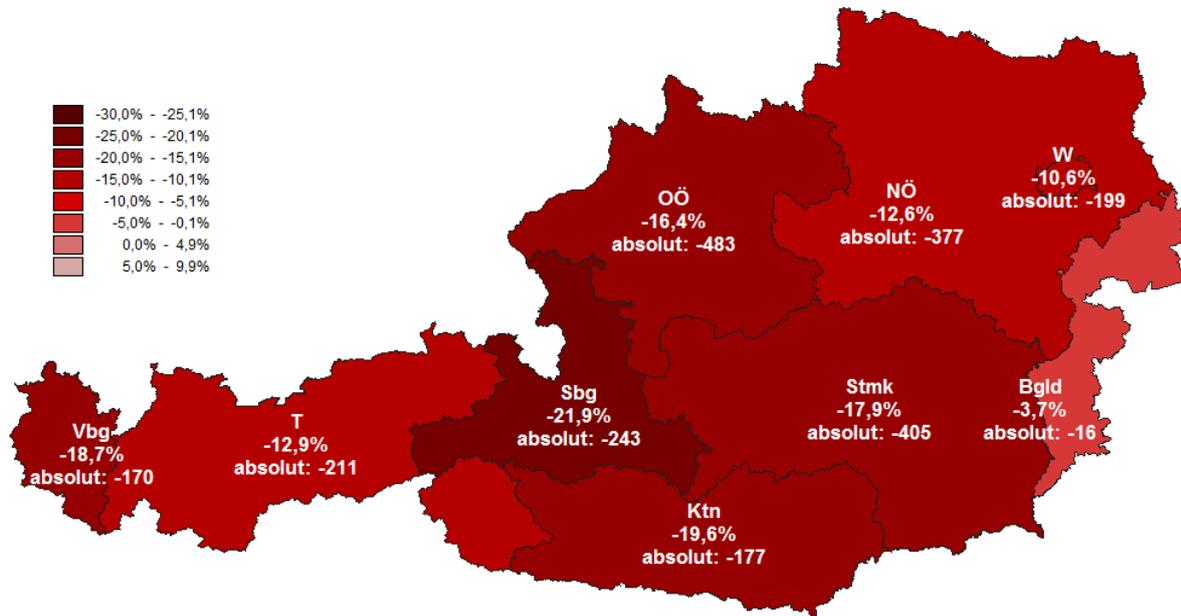
**Grafik 5-5 Veränderung der Zahl der Lehrlinge (2013-2018) nach Lehrberufsgruppen (relativ, in %)**  
(Bestand Ende Dezember 2018 – Bestand Ende Dezember 2013)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Zahl der Lehrlinge zum Stichtag 31.12. des jeweiligen Jahres.  
Reihung nach dem absoluten Zuwachs.

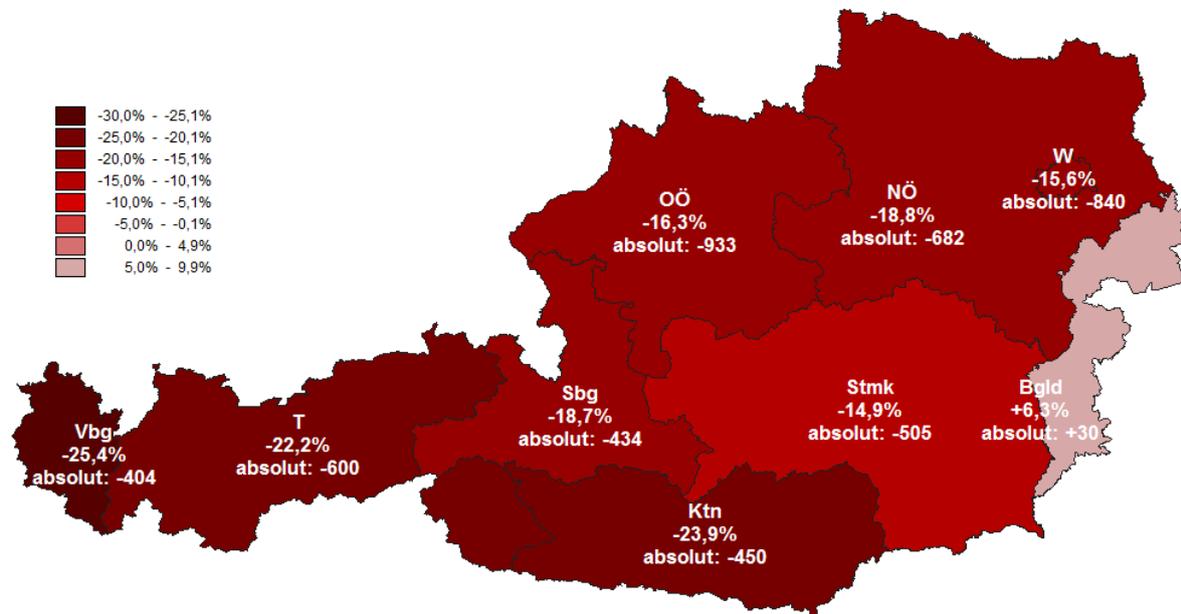
**Grafik 5-6** Veränderung der Zahl der Lehrlinge (2013-2018) in der Lehrberufsgruppe „Bau / Architektur / Gebäudetechnik“  
(Bestand Ende Dezember 2018 – Bestand Ende Dezember 2013)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Zahl der Lehrlinge zum Stichtag 31.12. des jeweiligen Jahres.

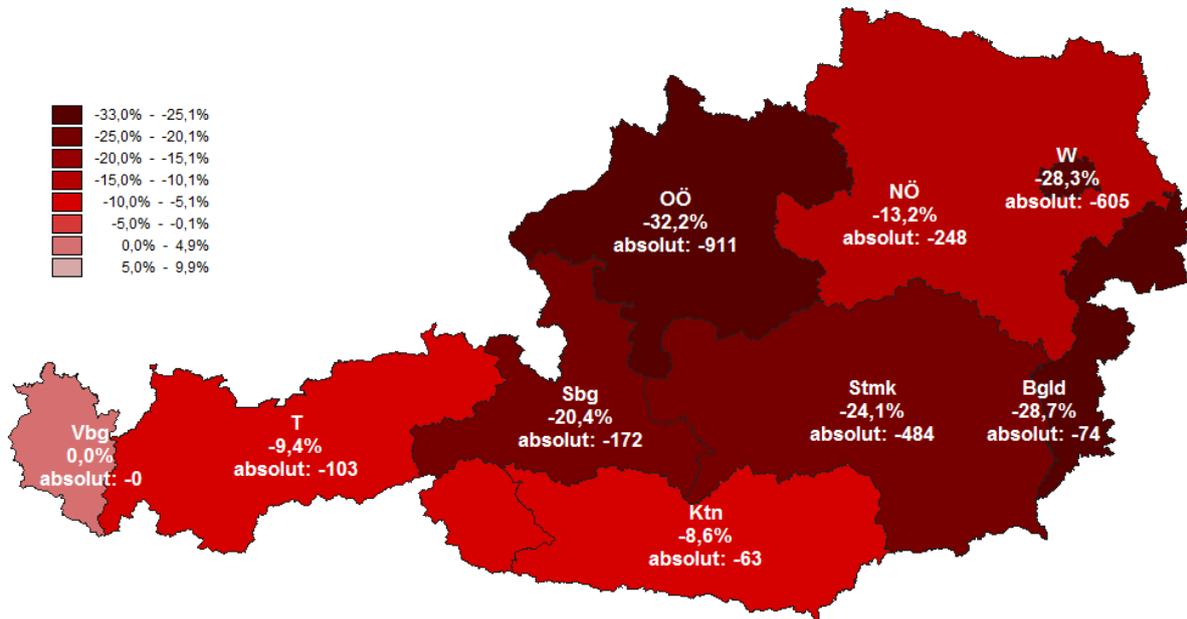
**Grafik 5-7** Veränderung der Zahl der Lehrlinge (2013-2018) in der Lehrberufsgruppe „Büro / Handel / Finanzen“  
(Bestand Ende Dezember 2018 – Bestand Ende Dezember 2013)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Zahl der Lehrlinge zum Stichtag 31.12. des jeweiligen Jahres.

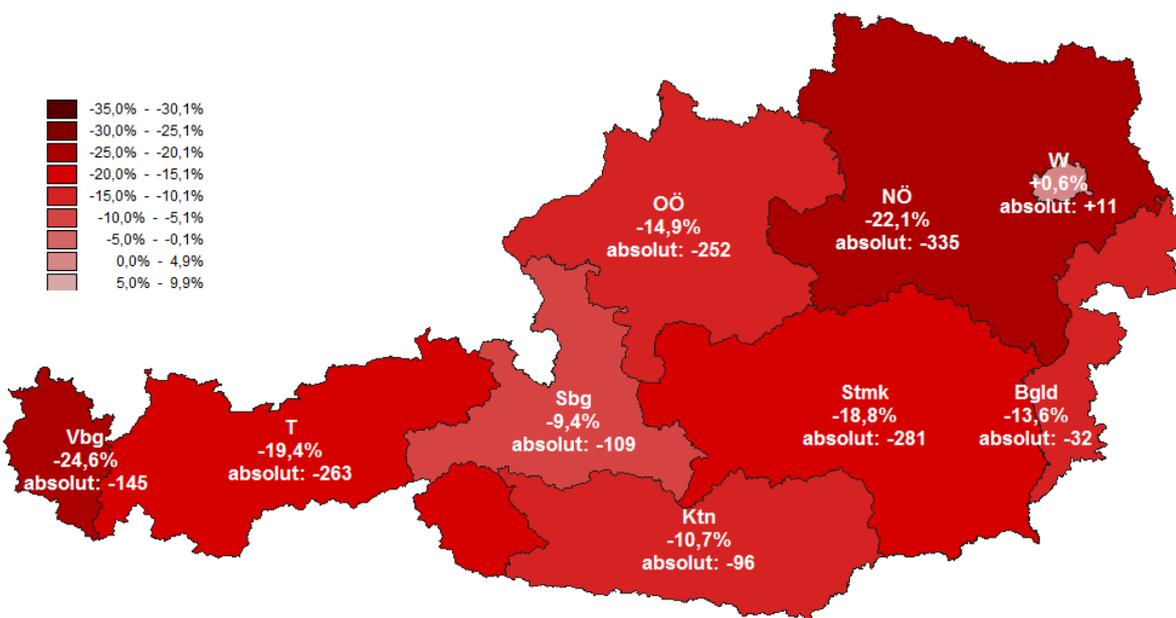
**Grafik 5-8** Veränderung der Zahl der Lehrlinge (2013-2018) in der Lehrberufsgruppe „Elektrotechnik / Elektronik“  
(Bestand Ende Dezember 2018 – Bestand Ende Dezember 2013)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Zahl der Lehrlinge zum Stichtag 31.12. des jeweiligen Jahres.

**Grafik 5-9** Veränderung der Zahl der Lehrlinge (2013-2018) in der Lehrberufsgruppe „Tourismus / Gastgewerbe / Hotellerie“  
(Bestand Ende Dezember 2018 – Bestand Ende Dezember 2013)

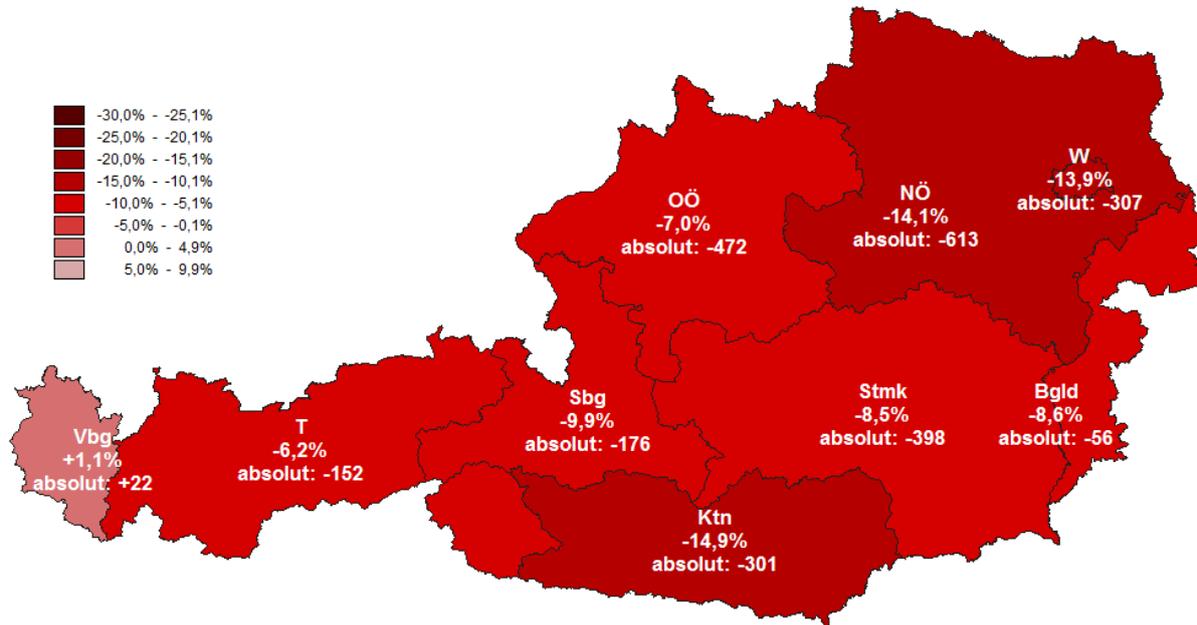


Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Zahl der Lehrlinge zum Stichtag 31.12. des jeweiligen Jahres.

**Grafik 5-10** Veränderung der Zahl der Lehrlinge (2013-2018) in der Lehrberufsgruppe „Maschinen / Fahrzeuge / Metall“

(Bestand Ende Dezember 2018 – Bestand Ende Dezember 2013)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

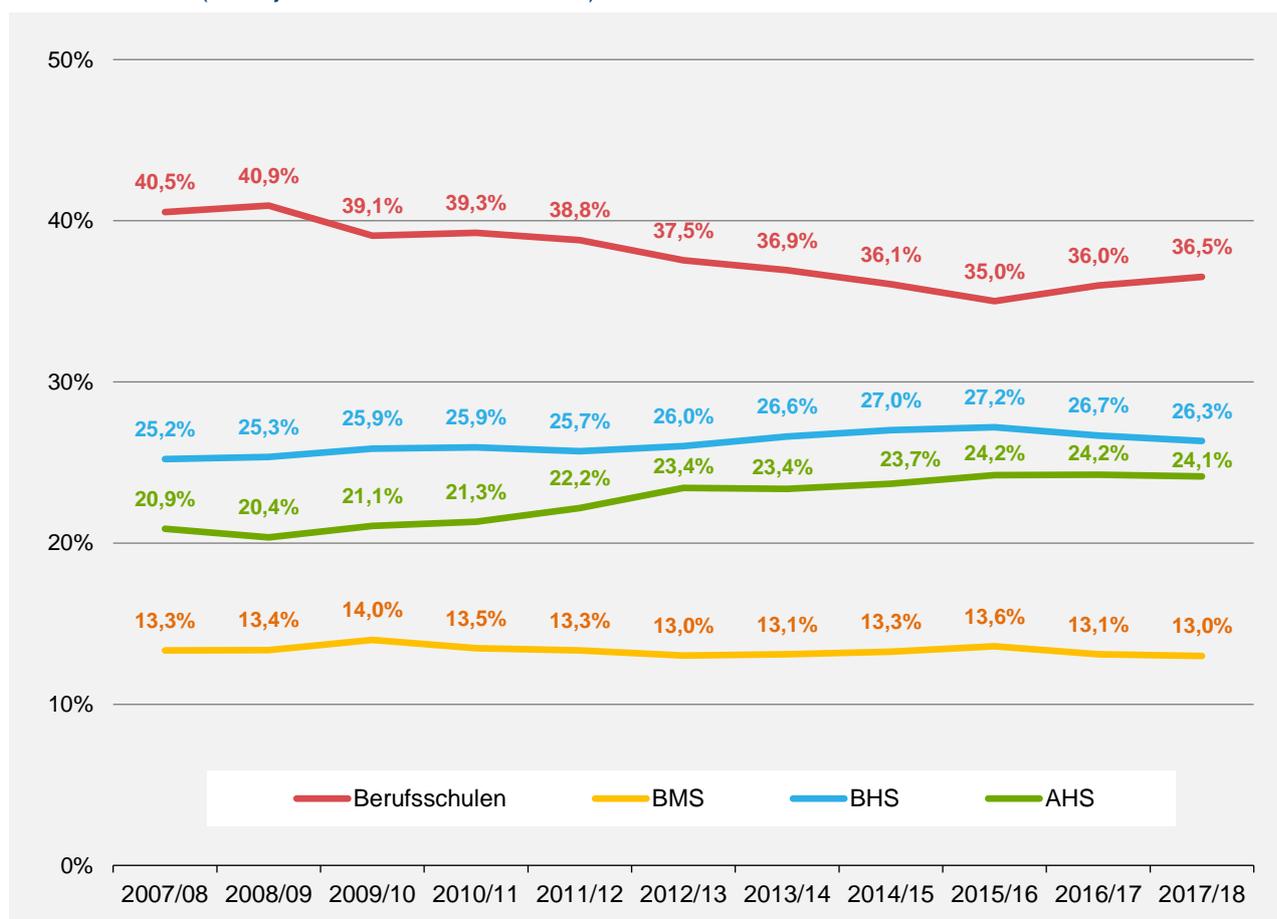
Anmerkung: Zahl der Lehrlinge zum Stichtag 31.12. des jeweiligen Jahres.

## 6 Verteilung der SchülerInnen in der 10. Schulstufe

Im Schuljahr 2017/18 befanden sich in der 10. Schulstufe rund 37% der SchülerInnen in Berufsschulen, 26% in einer berufsbildenden höheren Schule (BHS), 24% besuchten eine AHS und 13% eine berufsbildende mittlere Schule (BMS).

Die Langzeitbetrachtung (Schuljahr 2007/08 bis Schuljahr 2017/18) zeigt (siehe Grafik 6-1): In der 10. Schulstufe war der Anteil an SchülerInnen in Berufsschulen (Lehrlingsausbildung) in diesen Jahren nach einem anfänglichen Anstieg insgesamt rückläufig (von 40,5% auf 36,5%), Zugewinne konnten hingegen vor allem die allgemeinbildenden höheren Schulen verbuchen (von 20,9% auf 24,1%). Auch bei den berufsbildenden höheren Schulen ist eine leichte anteilmäßige Zunahme (von 25,2% auf 26,3%) zu beobachten. Allerdings ist die Lehrlingsausbildung (Berufsschulen) nach wie vor mit großem Abstand der quantitativ bedeutendste Ausbildungsweg auf Ebene der 10. Schulstufe und im Schuljahr 2016/17 war hier zudem eine markante Trendkorrektur zu beobachten: Innerhalb der letzten beiden Jahren ist der Anteil der BerufsschülerInnen in der 10. Schulstufe wieder deutlich von 35,0% (2015/16) auf 36,5% (2017/18) gestiegen. Analog dazu ist aber vor allem der Anteil der BHS in den letzten beiden Jahren gesunken.

**Grafik 6-1 Verteilung der SchülerInnen in der 10. Schulstufe im Zeitverlauf**  
(Schuljahr 2007/08 – 2017/2018)



Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: BMS inkl. sonstige berufsbildende (Statut)Schulen.

AHS inkl. sonstige allgemeinbildende (Statut)Schulen.

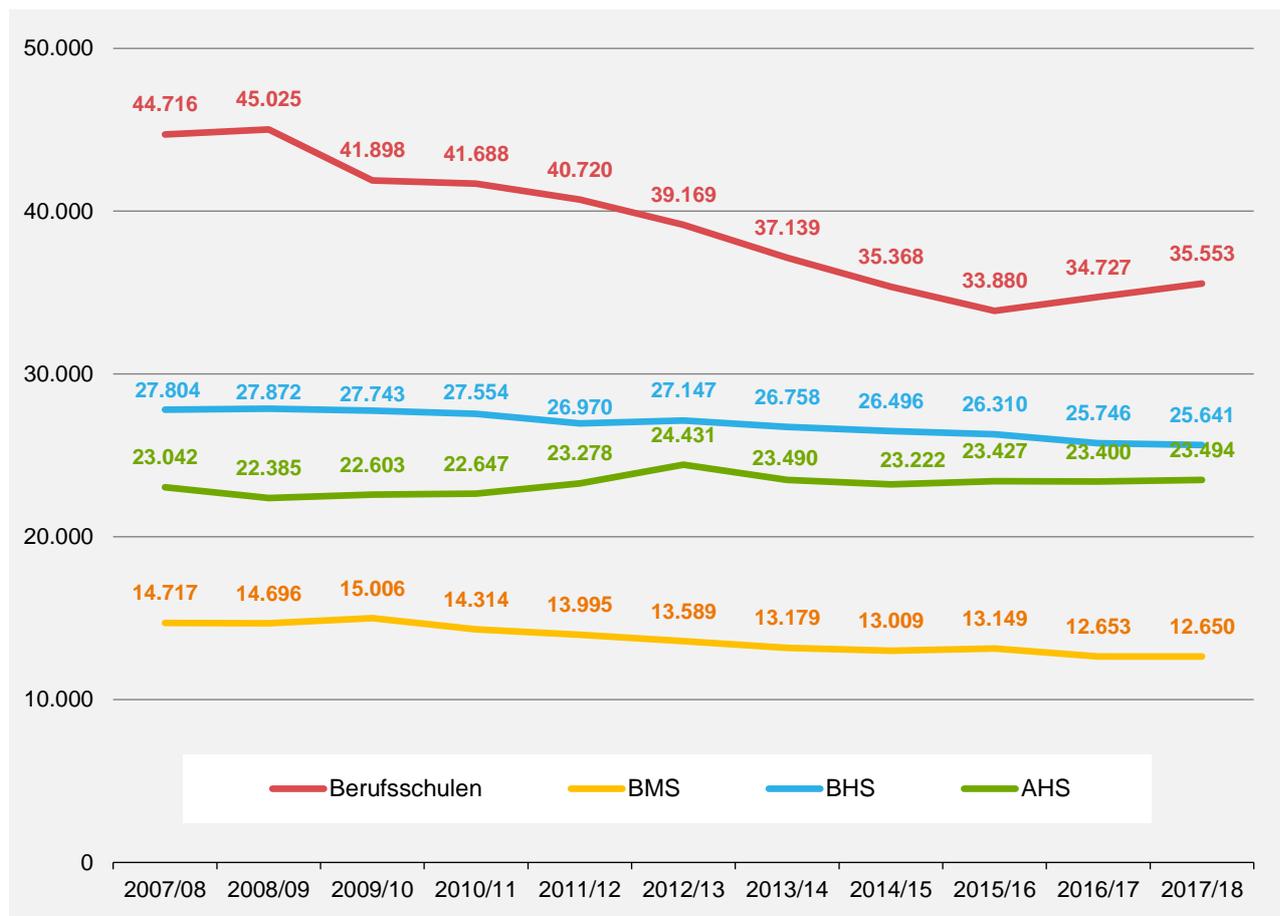
BHS inkl. Bildungsanstalten für Elementar- u. Sozialpädagogik.

Ohne Bundessportakademien, da diese einer anderen Alterskohorte zugerechnet werden müssen (Mindestalter: 18 Jahre).

Ohne Schulen im Gesundheitswesen, für die eine Aufteilung nach Schulstufen nicht möglich ist (welche aber vielfach ohnehin eine erfolgreiche Absolvierung der 10. Schulstufe voraussetzen).

Absolut betrachtet (vgl. Grafik 6-2) wird sichtbar, dass aufgrund der demographischen Entwicklung im Zeitraum 2007/08 – 2017/18 in allen Schultypen mit Ausnahme der AHS in der 10. Schulstufe die Zahl der SchülerInnen rückläufig war. Besonders ausgeprägt war dieser Rückgang in den Berufsschulen (Lehrlingsausbildung). Hier befanden sich im Schuljahr 2007/08 noch 44.716 SchülerInnen in der 10. Schulstufe, im Schuljahr 2017/18 nur mehr 35.553 (-9.163 bzw. -20%). Allerdings wird auch bei der Absolutbetrachtung die Trendkorrektur im Schuljahr 2016/17 deutlich sichtbar: Erstmals seit 2008/09 ist die Zahl der BerufsschülerInnen in der 10. Schulstufe wieder erheblich gestiegen (innerhalb von 2 Jahren von 33.880 auf 35.553 SchülerInnen).

**Grafik 6-2 Absolutzahl der SchülerInnen in der 10. Schulstufe im Zeitverlauf**  
(Schuljahr 2007/08 – 2017/2018)



Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen  
 Anmerkungen: BMS inkl. sonstige berufsbildende (Statut)Schulen.  
 AHS inkl. sonstige allgemeinbildende (Statut)Schulen.  
 BHS inkl. Bildungsanstalten für Elementar- u. Sozialpädagogik.  
 Ohne Bundessportakademien, da diese einer anderen Alterskohorte zugerechnet werden müssen (Mindestalter: 18 Jahre).  
 Ohne Schulen im Gesundheitswesen, für die eine Aufteilung nach Schulstufen nicht möglich ist (welche aber vielfach ohnehin eine erfolgreiche Absolvierung der 10. Schulstufe voraussetzen).

## 7 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende

Die Zahl der Lehrlinge ergibt sich generell aus einem komplexen Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage am Lehrstellenmarkt. Das Gegenüberstellen der beim AMS gemeldeten offenen Lehrstellen (sofort und nicht sofort verfügbar) und vorgemerkten Lehrstellensuchenden kann als Indikator dienen, um (Teil-)Aspekte dieses Angebots und der Nachfrage am Lehrstellenmarkt zu beschreiben. Generell gilt es allerdings zu berücksichtigen, dass die AMS-Daten zum Lehrstellenmarkt das Meldeverhalten der einzelnen AkteurInnen widerspiegeln. Es ist davon auszugehen, dass zum einen eine Vielzahl an Lehrstellensuchenden und zum anderen viele offene Lehrstellen nicht beim AMS gemeldet sind/werden.

Die gegenständliche Stellenandrangziffer<sup>5</sup> stellt die beim AMS vorgemerkten Lehrstellensuchenden den beim AMS gemeldeten offenen Lehrstellen (sofort und nicht sofort verfügbar) gegenüber und drückt aus, wie viele Lehrstellensuchende (AMS) statistisch gesehen auf eine beim AMS gemeldete offene Lehrstelle kommen. Auch im Falle der Analyse des Lehrstellenmarktes bietet es sich an, **zwei Varianten für die Berechnung der Stellenandrangziffer**, nämlich zum einen auf Basis von **Bestandsdaten** (Jahresdurchschnitt aus Stichtagsdaten jeweils zu Monatsende) und zum anderen auf Basis von **Zugangsdaten** (Jahressumme an Zugängen an Lehrstellensuchenden und offenen Lehrstellen über ein gesamtes Jahr hinweg), heranzuziehen und für Analysezwecke systematisch miteinander zu kombinieren. Letztlich berücksichtigen beide Berechnungsvarianten spezifische Aspekte des Lehrstellenmarktes auf verschiedene Weise und drücken dabei in ihrer Gesamtheit relevante Informationen über diesen aus. Folgende zwei Indikatoren kommen zur Anwendung:

- **Berechnungsweise 1: Stellenandrang Lehrstellenmarkt „Bestand“:** *Jahresdurchschnitt der zwölf Stichtagswerte des Bestandes an beim AMS vorgemerkten Lehrstellensuchenden / Jahresdurchschnitt der zwölf Stichtagswerte des Bestandes an beim AMS gemeldeten sofort und nicht sofort verfügbaren offenen Lehrstellen*
- **Berechnungsweise 2: Stellenandrang Lehrstellenmarkt „Zugang“:** *Jahressumme der Zugänge an beim AMS vorgemerkten Lehrstellensuchenden / Jahressumme der Zugänge an beim AMS gemeldeten sofort und nicht sofort verfügbaren offenen Lehrstellen*

Bei Grafik 7-1 und Grafik 7-2 fällt auf, dass der Stellenandrang auf Basis der AMS-Daten zum Lehrstellenmarkt nach der Zugangslogik deutlich höher als nach Bestandslogik ist. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass Lehrstellen oft lange unbesetzt (und daher im „Bestand“) bleiben und dass umgekehrt viele Lehrstellensuchende oft rasch eine Lehrstelle (bzw. eine alternative Ausbildungsmöglichkeit) finden und daher zu den folgenden Monatsenden nicht mehr in den Bestandsdaten abgebildet werden.

Aus der Perspektive des im Rahmen der vorliegenden Studie untersuchten Fachkräftemangels bedeutet das in Grafik 7-1 und Grafik 7-2 zu beobachtende Ost-West-Gefälle am Lehrstellenmarkt eine zusätzliche Verschärfung der ohnehin angespannten Fachkräftesituation in den westlichen Bundesländern. Im Jahresdurchschnitt 2018 standen einer (gemeldeten) offenen Lehrstelle in Tirol im Schnitt lediglich 0,28 Lehrstellensuchende gegenüber, in Wien immerhin 2,09 (Bestandsdaten). Um eine bedarfsgerechte Ausbildung einer ausreichend großen Zahl von Lehrlingen zu gewährleisten, ist in den westlichen Bundesländern die Zahl der vor Ort wohnhaften Jugendlichen letzten Endes zu gering, und das obwohl der Anteil an Jugendlichen eines Ausbildungsjahrganges, welche einer Lehrausbildung beginnen, im Westen ohnehin wesentlich höher ist wie im Rest Österreichs. Während etwa im Osten (Wien, NÖ, Bgl) im Jahr 2017 nur rund 30% der 15-Jährigen eine Lehre im jeweiligen

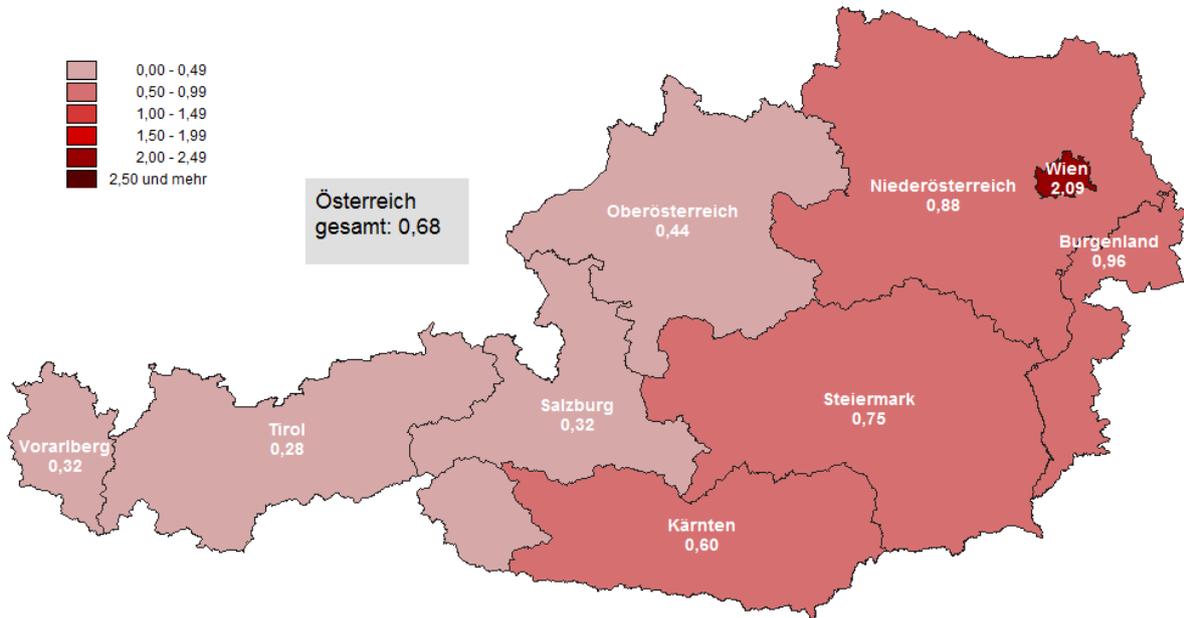
<sup>5</sup> Erläuterungen zur Berechnung nach Zugangs- und Bestandslogik siehe Abschnitt 3.1 „Berechnungsvarianten der Stellenandrangziffer“.

Bundesland begannen, betrug dieser Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen in Vorarlberg bereits rund 52%, in Tirol 46% und in Oberösterreich 47%.<sup>6</sup>

---

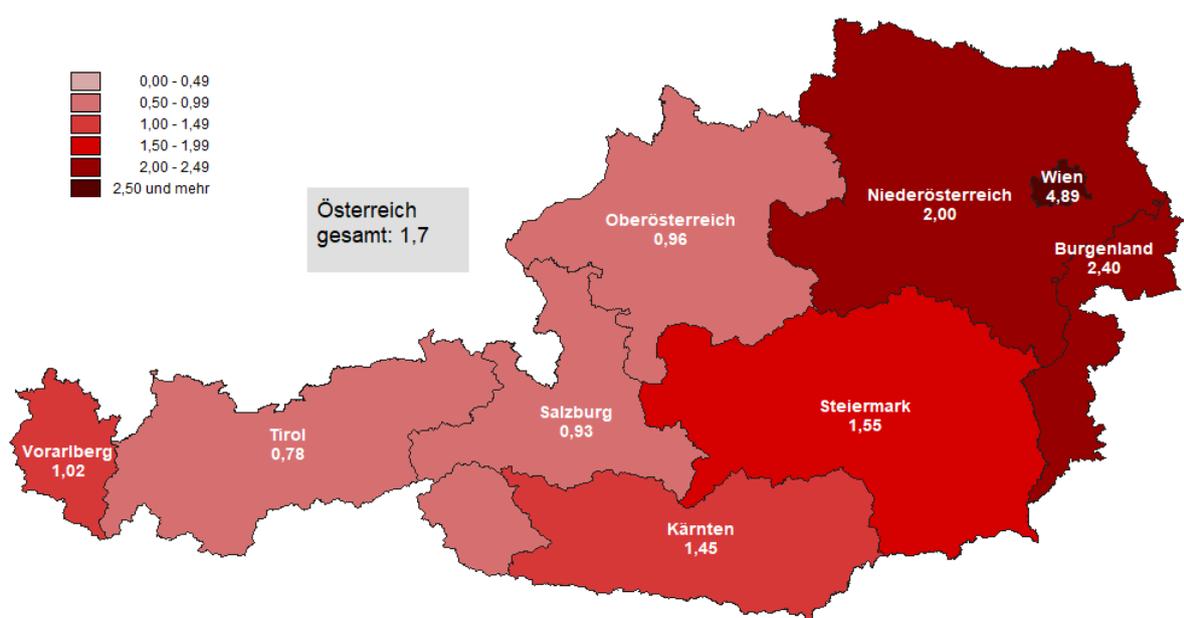
<sup>6</sup> Vgl. Dornmayr H., Nowak S. (2018): Lehrlingsausbildung im Überblick 2018. Strukturdaten, Trends und Perspektiven, ibw-Forschungsbericht Nr. 193, Wien

**Grafik 7-1 AMS-Lehrstellenmarkt: Lehrstellensuchende pro offene Lehrstelle, nach Bundesländern**  
 (Bestandsdaten – Jahresdurchschnitt 2018)



Quelle AMDB des AMS und BMASGK (Datenlieferung: 12.03.2019); ibw-Berechnungen  
 Anmerkung: In die Berechnung des Stellenandrangs (Bestandslogik) sind der Jahresdurchschnittsbestand 2018 an beim AMS vorgemerkten Lehrstellensuchenden sowie der Jahresdurchschnittsbestand an beim AMS gemeldeten offenen Lehrstellen insgesamt (sofort und nicht sofort verfügbar) eingegangen.

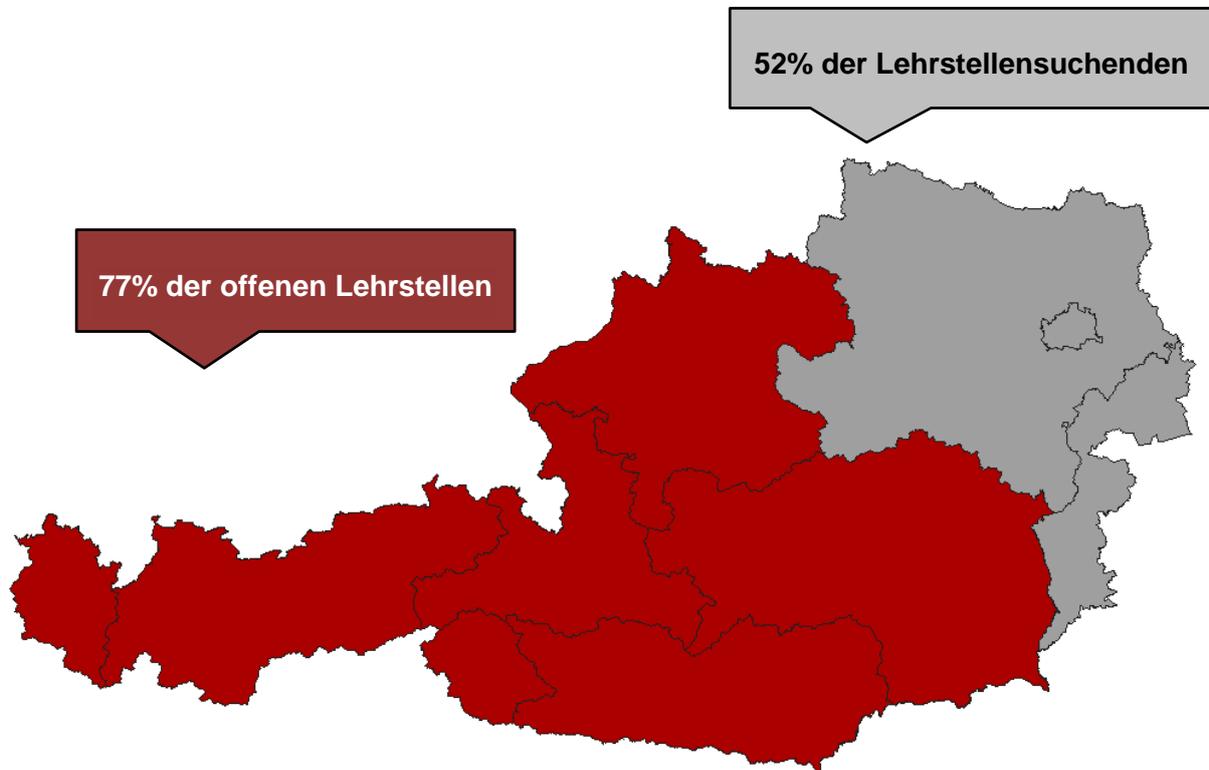
**Grafik 7-2 AMS-Lehrstellenmarkt: Lehrstellensuchende pro offene Lehrstelle, nach Bundesländern**  
 (Zugangsdaten – Jahressumme 2018)



Quelle: AMDB des AMS und BMASGK (Datenlieferung: 04.02.2019); ibw-Berechnungen  
 Anmerkung: In die Berechnung des Stellenandrangs (Zugangslogik) sind die Zugänge an beim AMS vorgemerkten Lehrstellensuchenden sowie die Zugänge an beim AMS gemeldeten offenen Lehrstellen insgesamt (sofort und nicht sofort verfügbar) eines gesamten Jahres (Jahressummen 2018) eingegangen.

In Summe betrachtet befanden sich im Jahresdurchschnitt 2018 zwar 52% aller (sofort und nicht sofort verfügbaren) Lehrstellensuchenden in den östlichen Bundesländern (Wien, NÖ, Bgl) aber nur 23% der (sofort und nicht sofort verfügbaren) offenen Lehrstellen (vgl. Grafik 7-3).

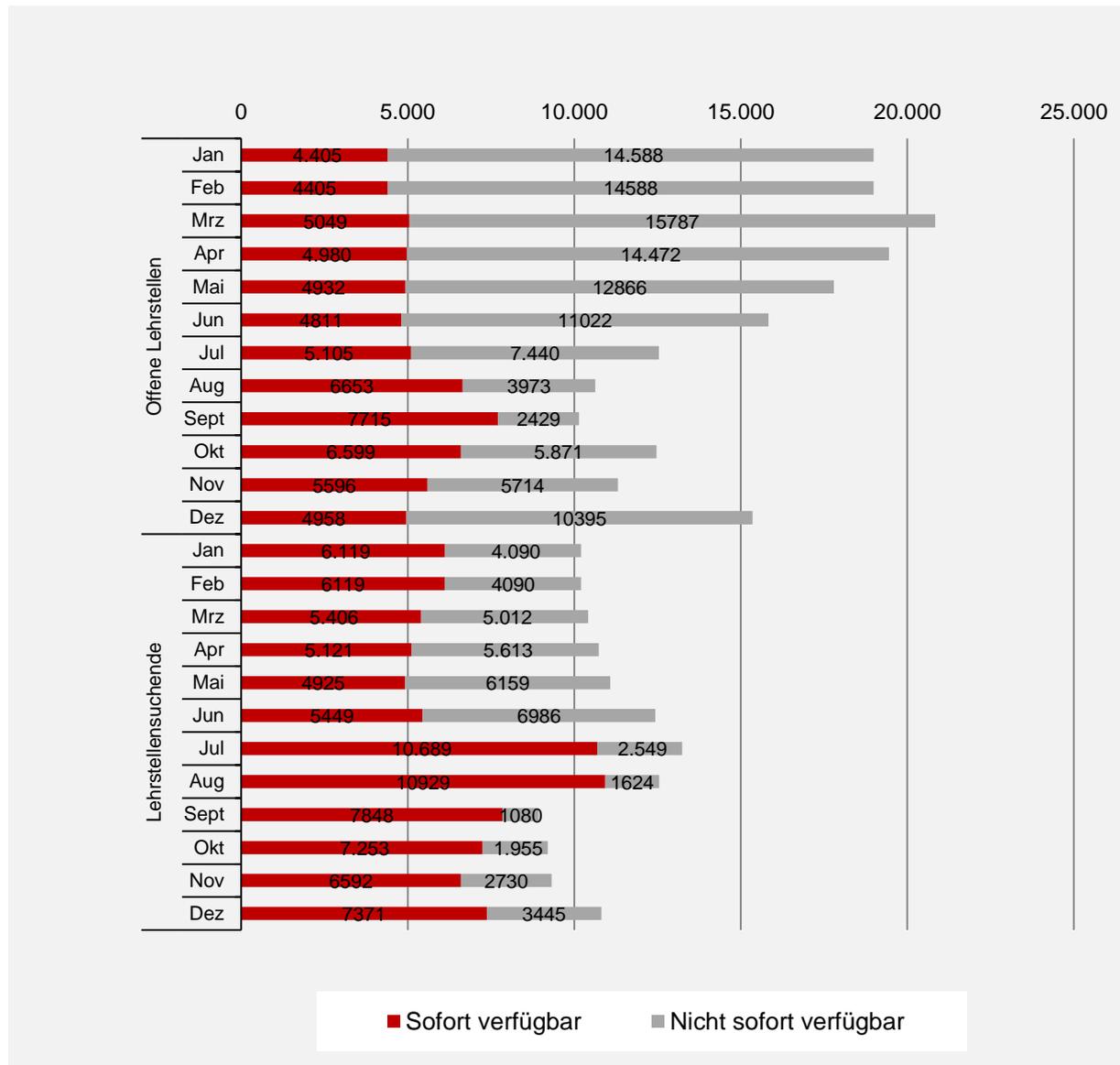
**Grafik 7-3 Anteil der sofort und nicht sofort verfügbaren Lehrstellensuchenden und offenen Lehrstellen nach Ost- und West-Österreich (Bestand 2018)**



Quelle: AMDB des AMS und BMASGK (Datenlieferung: 04.02.2019); ibw-Berechnungen

Grafik 7-4 zeigt die monatliche Entwicklung der sofort und nicht sofort verfügbaren offenen Lehrstellen sowie die sofort und nicht sofort verfügbaren Lehrstellensuchenden des Jahres 2018. Es ist deutlich zu erkennen, dass die Entwicklung der sofort verfügbaren und nicht sofort verfügbaren Lehrstellen(-suchenden) in der ersten Hälfte des Jahres einigermaßen parallel verläuft (mit Ausnahme der nicht sofort verfügbaren offenen Lehrstellen, welche zu Beginn des Jahres an ihrem Höhepunkt sind) und sich in den Sommermonaten, also in der Regel kurz vor Start des neuen Lehrjahres, stark differenziert: so steigen die sofort verfügbaren Lehrstellensuchenden im Juli und August stark an, während die nicht sofort verfügbaren im gleichen Zeitraum stark absinken, ähnlich verhält es sich mit den sofort und nicht sofort verfügbaren offenen Lehrstellen. Um ein aussagekräftiges Bild zu bekommen, sollen sofort verfügbare und nicht sofort verfügbare offene Lehrstellen bzw. sofort verfügbare und nicht sofort verfügbare Lehrstellensuchende gemeinsam dargestellt werden, da auch die nicht sofort verfügbaren offenen Lehrstellen/Lehrstellensuchenden für die Beurteilung des Lehrstellenmarktes sehr relevant sind. Im Unterschied zum allgemeinen Arbeitsmarkt planen Betriebe bei der Lehrlingsuche meist schon sehr frühzeitig.

**Grafik 7-4** Sofort und nicht sofort verfügbare Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen (BESTANDSLOGIK)



Quelle AMDB des AMS und BMASGK (Datenlieferung: 12.03.2019); ibw-Berechnungen

Grafik 7-5 stellt die **sofort** und **nicht sofort** verfügbaren offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden für den Referenzmonat September 2018 in **ausgewählten Berufsgruppen**<sup>7</sup> dar. Die Zahl der sofort verfügbaren offenen Lehrstellen war vor allem in den Tourismusberufen wesentlich größer als die Zahl der sofort verfügbaren Lehrstellensuchenden, analog dazu war hier auch die Situation bei den nicht sofort verfügbaren Lehrstellen und Lehrstellensuchenden.

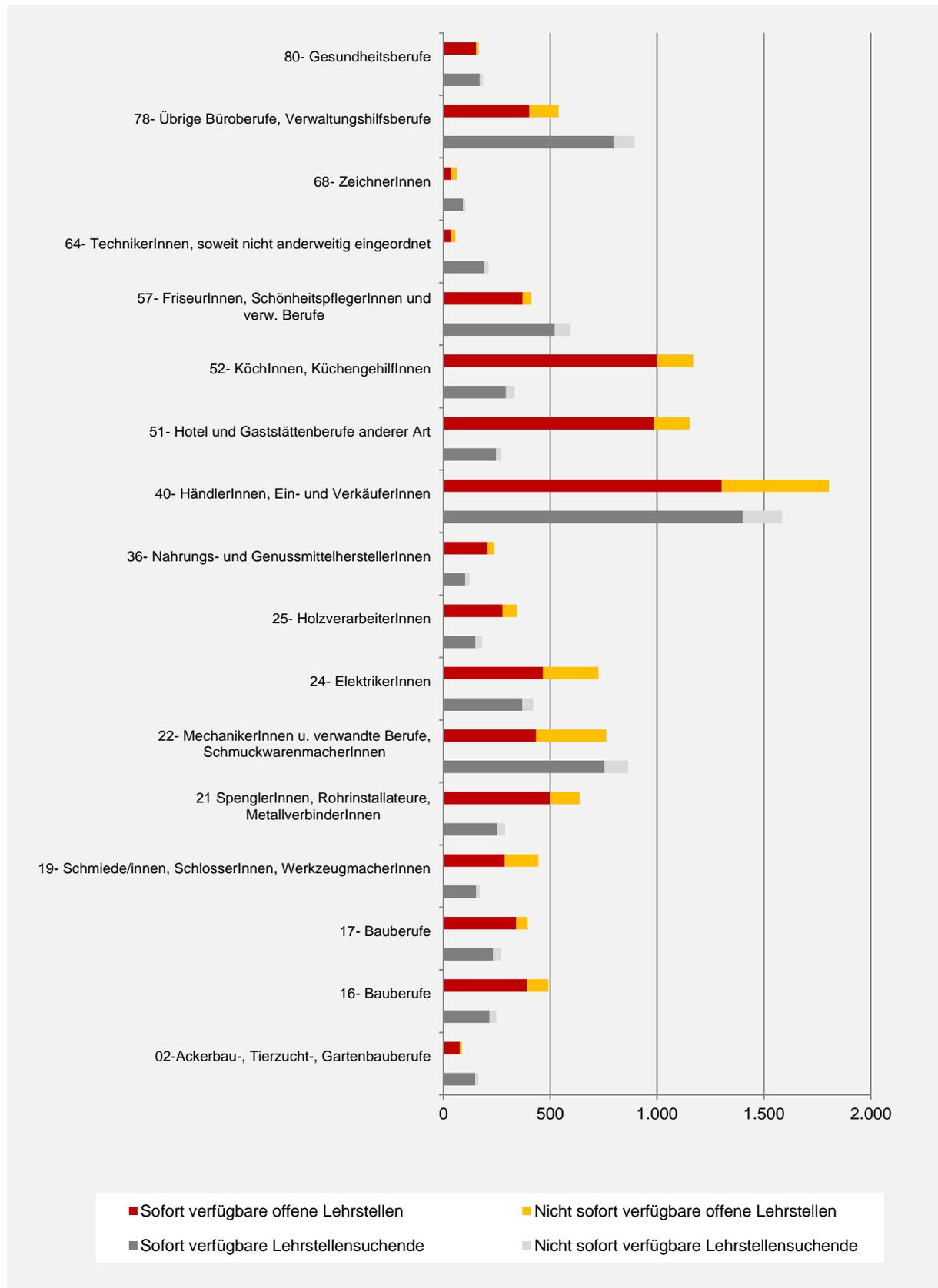
Hingegen stellten Büroberufe und MechanikerInnen jenen Berufsgruppen dar, in denen die Zahl der sofort verfügbaren Lehrstellensuchenden Ende September 2018 viel größer war als die Zahl der sofort verfügbaren offenen Lehrstellen. Bei den MechanikerInnen gab es allerdings eine relativ große Zahl von nicht sofort verfügbaren offenen Lehrstellen.

Generell zeigt Grafik 7-5 auch, dass die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen in Bezug auf die Relation von Lehrstellenangebot (offene Lehrstellen) und Lehrstellennachfrage (Lehrstellensuchende) erheblich sind. Auch auf Bundesländerebene zeigen sich deutlich regionale Unterschiede.

---

<sup>7</sup> Nur jene Berufsgruppen, welche  $\geq 100$  sofort und nicht sofort verfügbare Lehrstellensuchende im Referenzmonat September 2018 aufwiesen.

**Grafik 7-5 Sofort und nicht sofort verfügbare Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen September 2018 (BESTANDSLOGIK)**

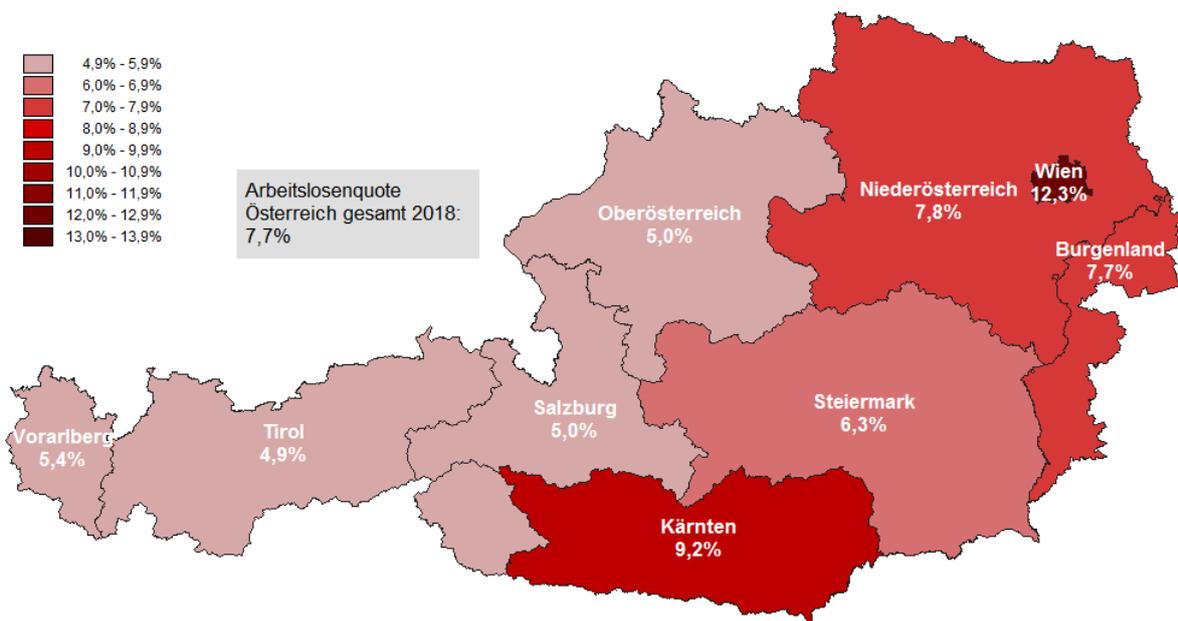


Quelle: AMDB des AMS und BMASGK (Datenlieferung: 12.03.2019); ibw-Berechnungen. Anmerkung: es werden nur jene Lehrberufe dargestellt, welche im September 2018 >100 sofort und nicht sofort verfügbare Lehrstellensuchende aufwiesen.

## 8 Arbeitslosenquoten gemäß AMS

Im Bundesländervergleich können 2018 die niedrigsten Arbeitslosenquoten (AMS-Berechnungsweise<sup>8</sup>) in Tirol, Salzburg Oberösterreich und Vorarlberg beobachtet werden (vgl. Grafik 8-1). Die Arbeitslosenquote betrug 2018 4,9% in Tirol, jeweils 5% in Oberösterreich und Salzburg und 5,4% in Vorarlberg. Am höchsten ist die Arbeitslosenquote auch 2018 mit 12,3% in Wien. Wien ist somit das einzige Bundesland in welchem die Arbeitslosenquote im beobachteten Zeitraum von 2012-2018 (vgl. Grafik 8-2) gestiegen ist (+2,1). In allen anderen Bundesländern ist die Arbeitslosenquote im besagten Zeitraum rückgängig bzw. gleichbleibend (Niederösterreich). Den deutlichsten Rückgang der Arbeitslosenquote kann Tirol verzeichnen (-1,5%), gefolgt von Steiermark (-1,1%) und Kärnten (-1%).

**Grafik 8-1 Arbeitslosenquoten nach Bundesländern (2018)**  
(AMS-Berechnungsweise)



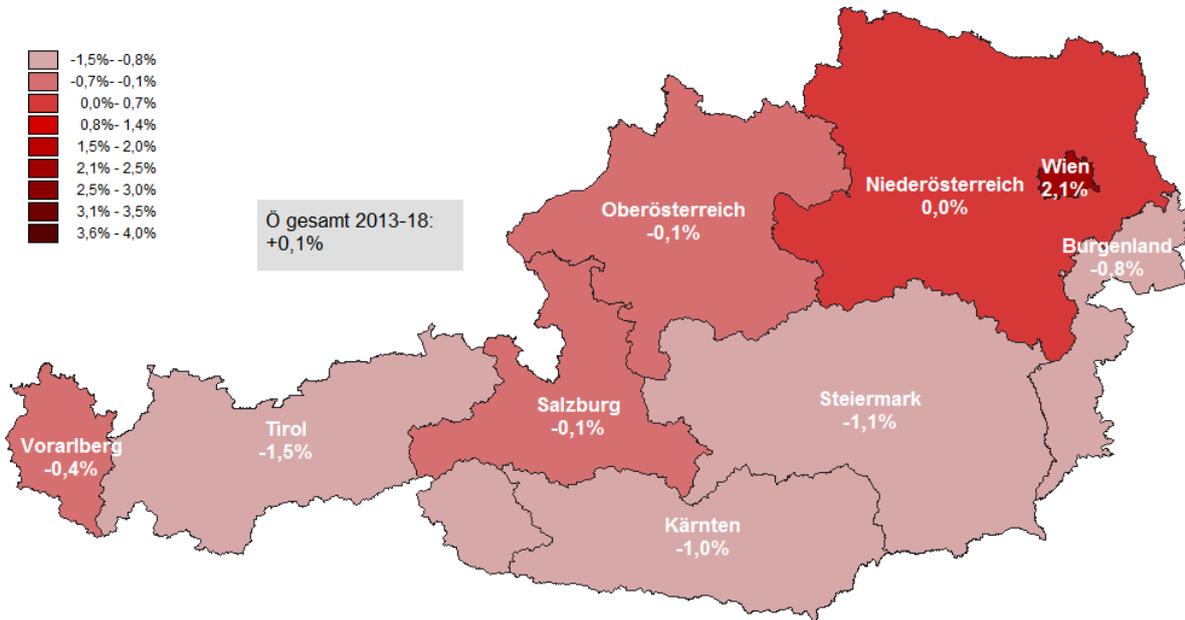
Quelle: AMS Österreich – GÜ000/Würfel amb/wgu000 (Datenabfrage: 24.01.2019)

Anmerkungen: Arbeitslosenquote nach AMS-Berechnungsweise: Arbeitslose in Prozent vom Arbeitskräftepotential (= Arbeitslose + unselbstständig Beschäftigte).

Unselbstständig Beschäftigte nach Meldung des Hauptverbandes der österreichischen SV-Träger.

<sup>8</sup> Arbeitslosenquote nach AMS-Berechnungsweise: Arbeitslose in Prozent vom Arbeitskräftepotential (= Arbeitslose + unselbstständig Beschäftigte). Unselbstständig Beschäftigte nach Meldung des Hauptverbandes der österreichischen SV-Träger.

**Grafik 8-2 Veränderung der Arbeitslosenquote nach Bundesländern im Zeitverlauf (2013 – 2018), in Prozentpunkten (AMS-Berechnungsweise)**

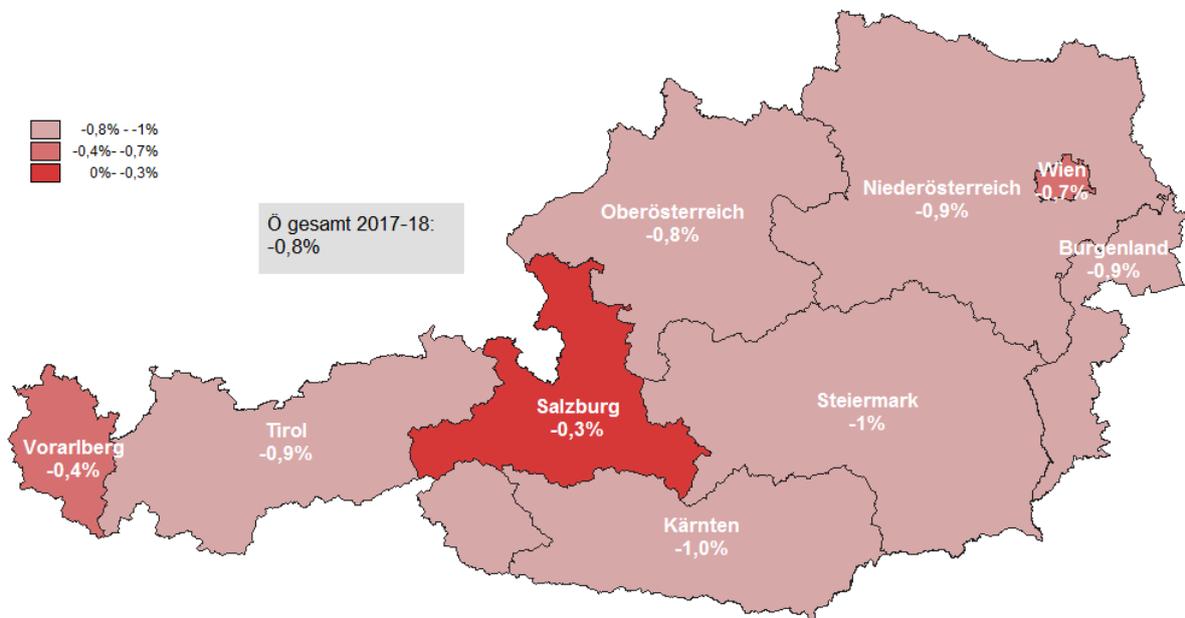


Quelle: AMS Österreich – GÜ000/Würfel amb/wgu000 (Datenabfrage: 24.01.2019)

Anmerkungen: Arbeitslosenquote nach AMS-Berechnungsweise: Arbeitslose in Prozent vom Arbeitskräftepotential (= Arbeitslose + unselbstständig Beschäftigte).

Unselbstständig Beschäftigte nach Meldung des Hauptverbandes der österreichischen SV-Träger.

**Grafik 8-3 Veränderung der Arbeitslosenquote nach Bundesländern zum Vorjahr (2017-2018)**

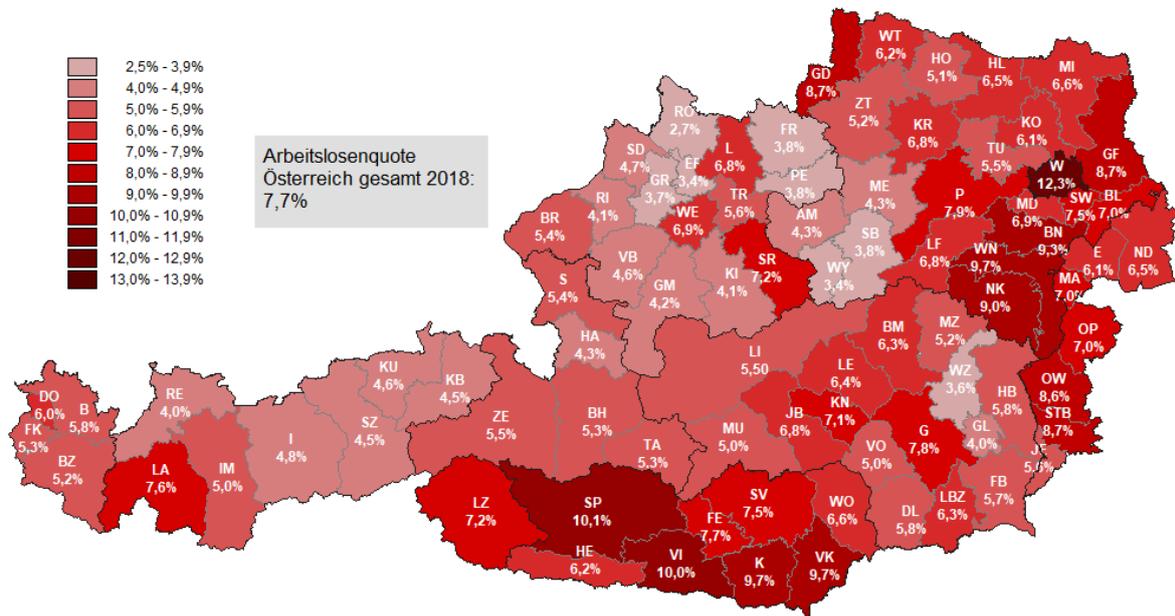


Quelle: AMS Österreich – GÜ000/Würfel amb/wgu000 (Datenabfrage: 07.03.2019)

Anmerkungen: Arbeitslosenquote nach AMS-Berechnungsweise: Arbeitslose in Prozent vom Arbeitskräftepotential (= Arbeitslose + unselbstständig Beschäftigte).

Unselbstständig Beschäftigte nach Meldung des Hauptverbandes der österreichischen SV-Träger.

**Grafik 8-4 Arbeitslosenquote nach Arbeitsmarktbezirken (2018)**  
(AMS-Berechnungsweise)

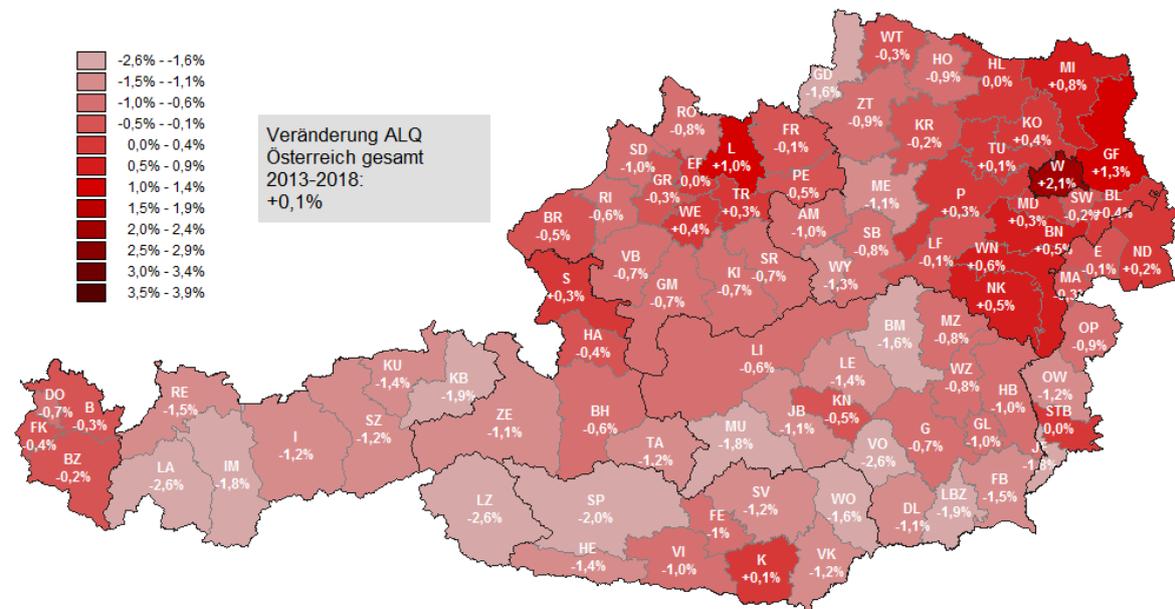


Quelle: AMS Österreich – AL180/Würfel amb/wal180 (Datenabfrage: 25.01.2019)

Anmerkungen: Arbeitslosenquote nach AMS-Berechnungsweise: Arbeitslose in Prozent vom Arbeitskräftepotential (= Arbeitslose + unselbstständig Beschäftigte).

Unselbstständig Beschäftigte nach Meldung des Hauptverbandes der österreichischen SV-Träger.

**Grafik 8-5 Veränderung der Arbeitslosenquote nach Arbeitsmarktbezirken im Zeitverlauf (2013 – 2018), in Prozentpunkten**  
(AMS-Berechnungsweise)



Quelle: AMS Österreich – AL180/Würfel amb/wal180 (Datenabfrage: 25.01.2019)

Anmerkungen: Arbeitslosenquote nach AMS-Berechnungsweise: Arbeitslose in Prozent vom Arbeitskräftepotential (= Arbeitslose + unselbstständig Beschäftigte).

Unselbstständig Beschäftigte nach Meldung des Hauptverbandes der österreichischen SV-Träger.

## 9 Pendelwanderung

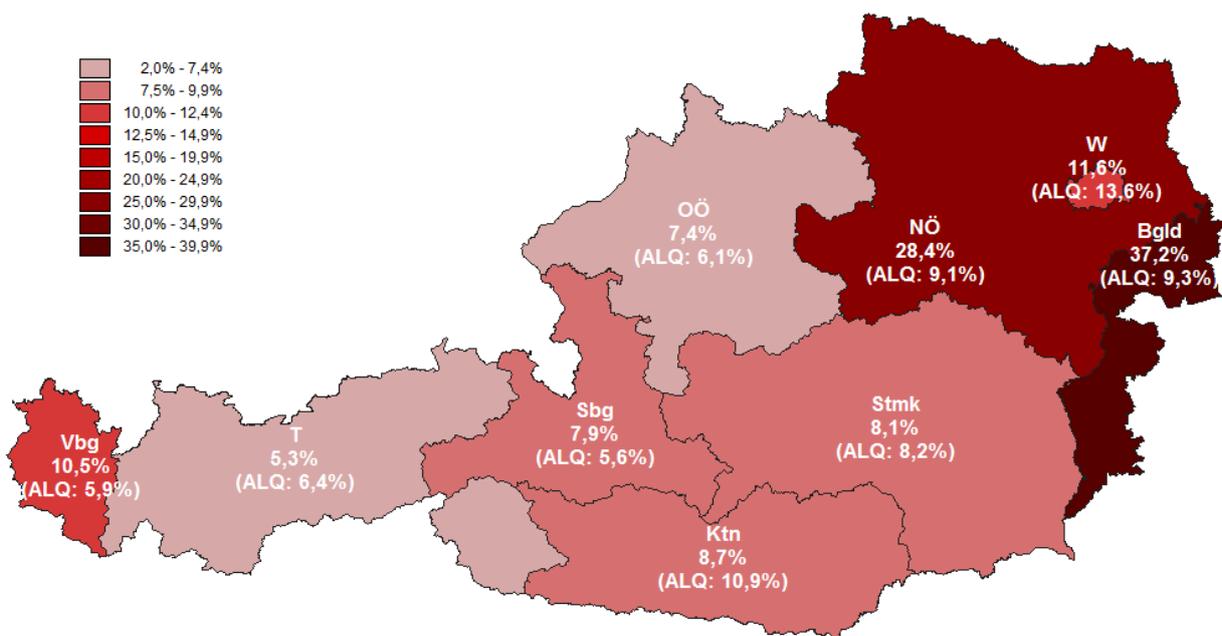
### 9.1 Pendelwanderung unter den Erwerbstätigen Österreichs

Besonders hoch ist der Anteil an AuspendlerInnen unter den Erwerbstätigen (ungeachtet der BinnenpendlerInnen innerhalb eines Bundeslandes) im Burgenland mit 37,2% sowie in Niederösterreich mit 28,4% (vgl. Grafik 9-1). In Vorarlberg und Wien liegt der Anteil der PendlerInnen in andere Bundesländer bei jeweils leicht über 10%, in den restlichen Bundesländern sogar deutlich unter 10%. Erwähnenswert ist, dass der weitaus größte Teil (78,8%) der AuspendlerInnen aus Vorarlberg, nicht so wie in den anderen Bundesländern in ein österreichisches Bundesland pendeln, sondern ins Ausland. Wird der Anteil an AuspendlerInnen unter den Erwerbstätigen in den jeweiligen Bundesländern (ohne BinnenpendlerInnen innerhalb eines Bundeslandes) in Beziehung zu den Arbeitslosenquoten gesetzt (vgl. Grafik 9-1), so fällt auf, dass in Wien trotz hoher Arbeitslosenquote (2016: 13,6%) der Anteil der AuspendlerInnen unter den Erwerbstätigen in andere Bundesländer vergleichsweise gering ist, wohingegen in Niederösterreich und dem Burgenland bei einer geringeren Arbeitslosenquote von jeweils knapp über 9% die Pendelbereitschaft weitaus höher ist.

Der Index der Pendlersalden (Verhältnis von Erwerbstätigen mit Arbeitsort in einem Bundesland und Erwerbstätigen mit Wohnort in diesem Bundesland) verdeutlicht, dass in Wien (118,9) deutlich mehr Erwerbstätige beschäftigt als wohnhaft sind. Auch in Salzburg beträgt der Index des Pendlersaldos mehr als 100, was einem PendlerInnengewinn entspricht (vgl. Grafik 9-3). Zu starken PendlerInnenverlusten kommt es – mit einem entsprechend hohen Anteil an AuspendlerInnen, der nicht entsprechend durch EinpendlerInnen kompensiert wird – im Burgenland und in Niederösterreich. In diesen Bundesländern sind weitaus weniger Erwerbstätige beschäftigt, als dort wohnhaft sind.

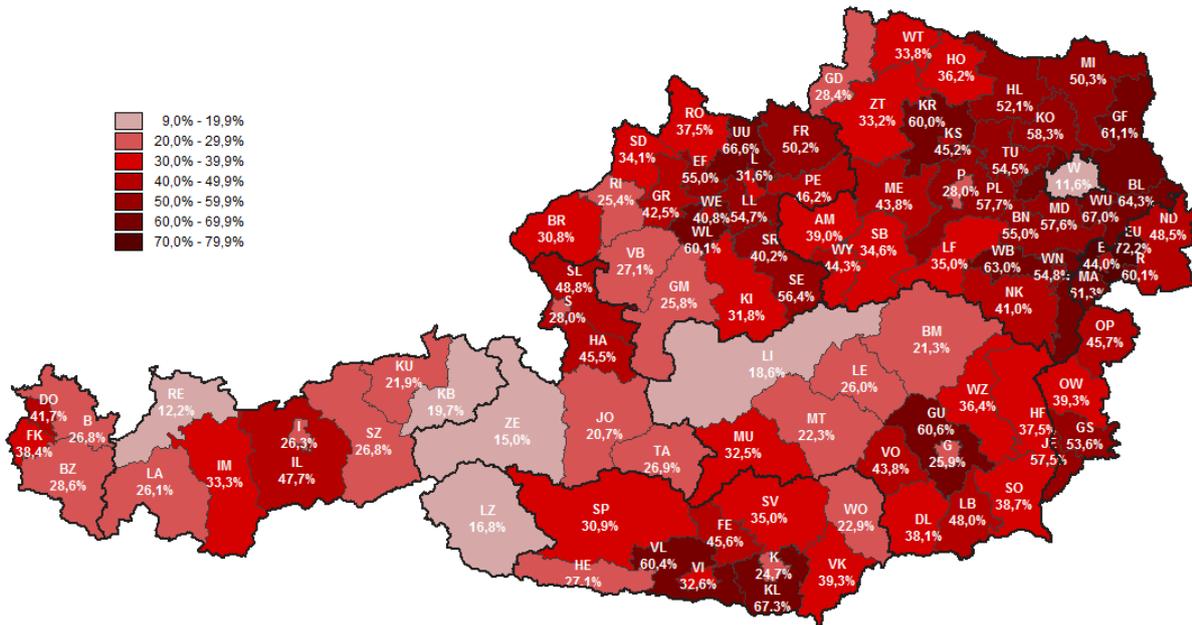
#### Grafik 9-1 Anteil der AuspendlerInnen unter den im jeweiligen Bundesland wohnhaften Erwerbstätigen (2016)

(ohne BinnenpendlerInnen innerhalb eines Bundeslandes; Arbeitslosenquote 2016 in Klammer)



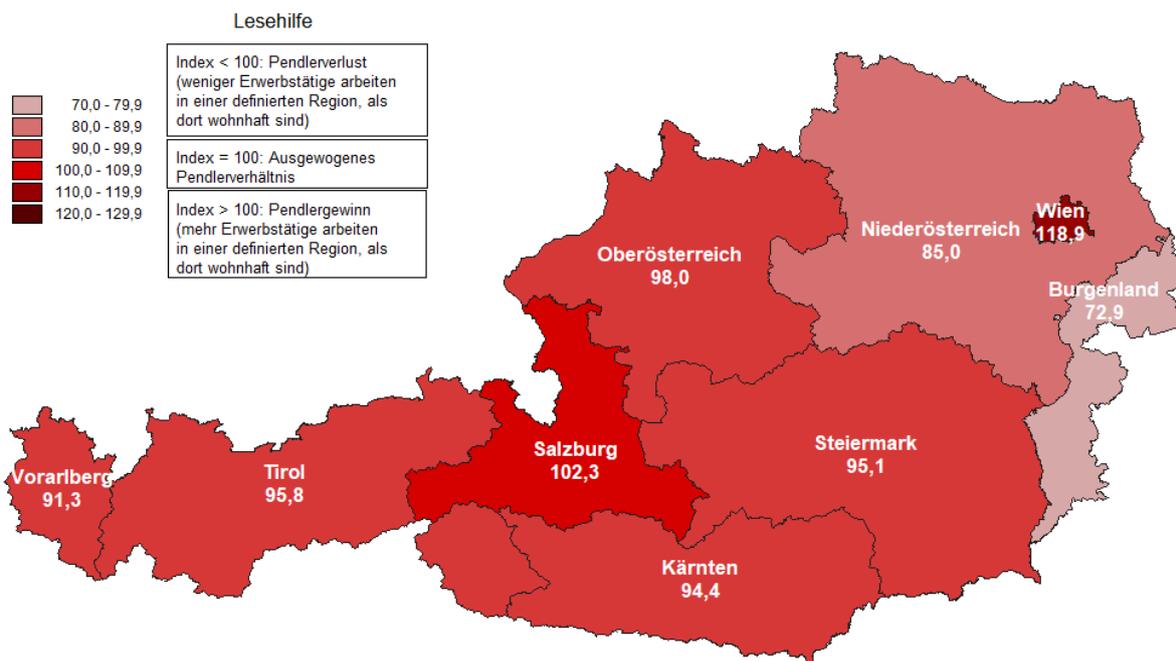
Quelle: Statistik Austria – Abgest. Erwerbsstatistik (Datenabfrage: 14.03.2019, Letzte Aktualisierung: 15.10.2018)

**Grafik 9-2 Anteil der (Bezirks-)AuspendlerInnen unter den im jeweiligen politischen Bezirk wohnhaften Erwerbstätigen (2016)**  
(ohne BinnenpendlerInnen innerhalb eines Bezirks)



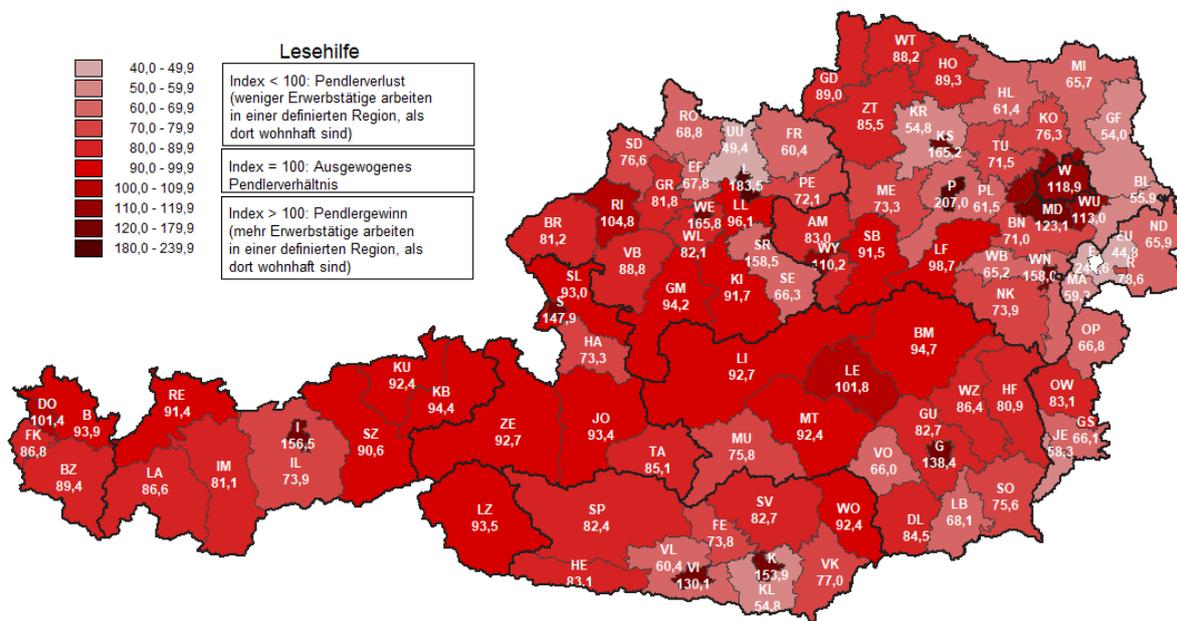
Quelle: Statistik Austria – Abgestimmte Erwerbsstatistik (Datenabfrage: 14.03.2019, letzte Aktualisierung: 15.10.2018)

**Grafik 9-3 Index des Pendlersaldos nach Bundesländern (2016)**



Quelle: Statistik Austria – Abgestimmte Erwerbsstatistik (Datenabfrage: 30.01.2019, letzte Aktualisierung: 19.09.2018)  
 Anmerkung: Der Index des Pendlersaldos drückt das Verhältnis zwischen Erwerbstätigen, die in einer definierten Region beschäftigt sind und Erwerbstätigen, die in dieser definierten Region wohnhaft sind, aus. Ein Index von 100 entspricht einem ausgewogenen (Pendler-)Verhältnis. Werte über 100 sprechen für einen Pendlergewinn, das heißt, es gibt mehr Erwerbstätige, die in einer definierten Region beschäftigt sind, als Erwerbstätige dort wohnhaft sind. Werte unter 100 drücken das Gegenteil aus und weisen auf Pendlerverluste hin.

**Grafik 9-4 Index des Pendlersaldos nach politischen Bezirken (2016)**



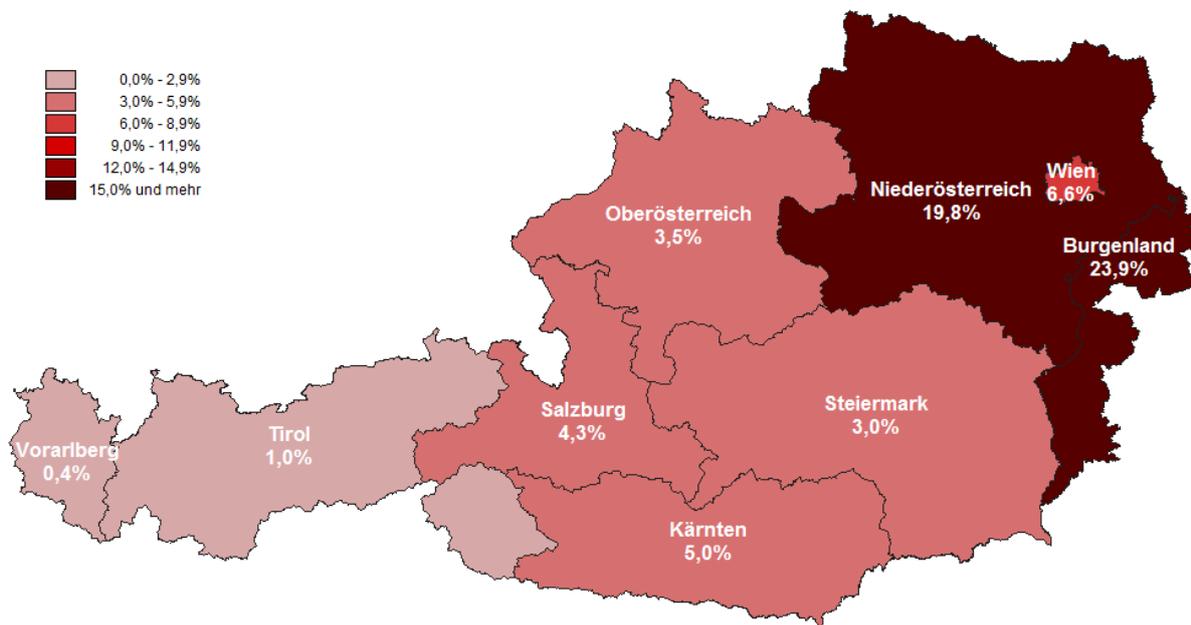
Quelle: Statistik Austria – Abgestimmte Erwerbsstatistik (Datenabfrage: 30.01.2019, letzte Aktualisierung: 19.09.2018)  
 Anmerkung: Der Index des Pendlersaldos drückt das Verhältnis zwischen Erwerbstätigen, die in einer definierten Region beschäftigt sind und Erwerbstätigen, die in dieser definierten Region wohnhaft sind, aus. Ein Index von 100 entspricht einem ausgewogenen (Pendler-)Verhältnis. Werte über 100 sprechen für einen Pendlergewinn, das heißt, es gibt mehr Erwerbstätige, die in einer definierten Region beschäftigt sind, als Erwerbstätige dort wohnhaft sind. Werte unter 100 drücken das Gegenteil aus und weisen auf Pendlerverluste hin.

## 9.2 Pendelwanderung unter den Lehrlingen Österreichs

Nicht nur der Anteil der AuspendlerInnen unter den Erwerbstätigen ist im Burgenland und in Niederösterreich am höchsten, sondern auch der Anteil an AuspendlerInnen unter den in diesen Bundesländern wohnhaften Lehrlingen (vgl. Grafik 9-5). Insgesamt pendeln 23,9% der im Burgenland wohnhaften Lehrlinge zu einer Lehrstelle in ein anderes Bundesland, in Niederösterreich sind es 19,8%. In allen anderen Bundesländern ist der Anteil deutlich niedriger: in Wien liegt dieser bei 6,6%, in den übrigen Bundesländern bei unter 5%. In Vorarlberg (0,4%) und Tirol (1%) ist der Anteil der Lehrlinge, welche zur Ausbildung in ein anderes Bundesland pendeln besonders gering.

### Grafik 9-5 Anteil an AuspendlerInnen unter den im jeweiligen Bundesland wohnhaften Lehrlingen (2018)

(ohne BinnenpendlerInnen innerhalb eines Bundeslandes)



Quelle: WKO (Datenlieferung: 04.02.2019), ibw-Berechnungen

Anmerkung: In der Lehrlingsstatistik werden alle Lehrlinge erfasst, die in Österreich eine Lehre absolvieren, nicht aber in Österreich wohnhafte Lehrlinge, die eine Lehre im Ausland absolvieren. Datenstichtag: Ende Dezember 2018.

## 10 Altersstruktur der Erwerbstätigen

Einen maßgeblichen Einfluss auf das zukünftige Arbeitskräfteangebot hat die Altersstruktur der Erwerbstätigen. In manchen Berufen (z. B. Lehrkräfte im Sekundarbereich) ist durch die bevorstehende Pensionierungswelle der „Baby-Boom-Generation“ mit einer deutlichen Verschärfung des Fachkräftemangels zu rechnen. Ein möglicher Indikator zur Beschreibung der Altersstruktur nach Berufen ist der **Anteil der Erwerbstätigen über 55 Jahre** (vgl. Grafik 10-1) bzw. **die absolute Zahl der Erwerbstätigen über 55 Jahre** (vgl. Grafik 10-2). Die absolut größte Zahl (inkl. Hilfskräften) an in den nächsten Jahren erwartbaren Pensionsneuzugängen (gemessen am Indikator „Zahl der Erwerbstätigen über 55 Jahre“) lässt sich gemäß Mikrozensus für die Berufsgruppen Verkaufspersonal und Reinigungspersonal feststellen. Unter den spezifischen Fachkraftqualifikationen/-berufen ragen insbesondere **Metall- und Kraftfahrberufe** heraus, wobei bei letzteren auch der (relative) Anteil der Erwerbstätigen im Alter von über 55 Jahren an allen Erwerbstätigen besonders hoch ist:

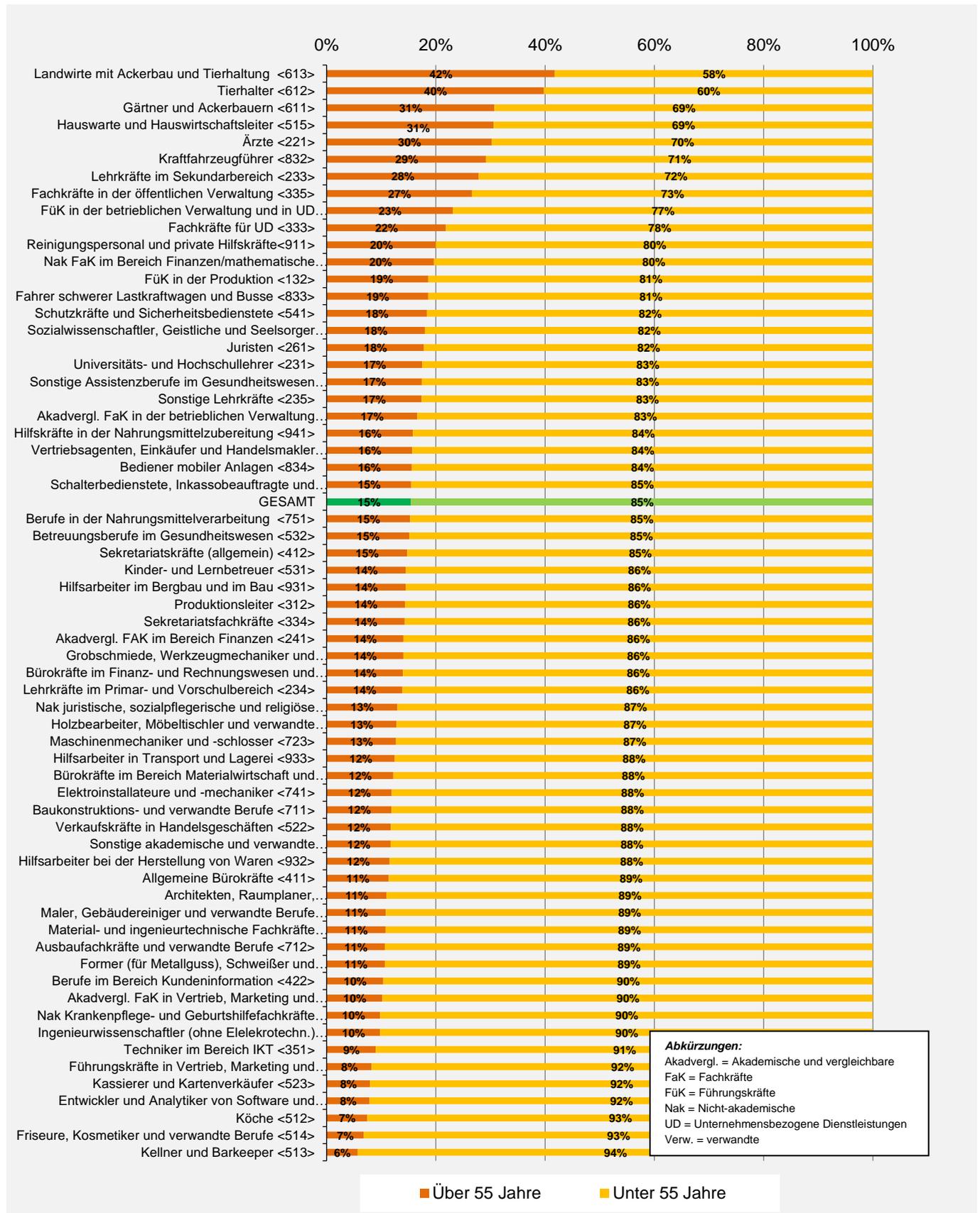
| Berufe von Fachkräften (ISCO 3)                        | Erwerbstätige ≥ 55 Jahre | Anteil an allen Erwerbstätigen |
|--|--------------------------|--------------------------------|
| Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte           | 16.500                   | 11%                            |
| Fahrer schwerer Lastkraftwagen und Busse               | 12.400                   | 19%                            |
| Baukonstruktions- und verwandte Berufe                 | 10.800                   | 12%                            |
| Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen und Statistik | 10.400                   | 14%                            |
| Maschinenmechaniker und -schlosser                     | 10.000                   | 13%                            |
| Kraftfahrzeugführer                                    | 9.900                    | 29%                            |
| Grobschmiede, Werkzeugmechaniker und verw. Berufe      | 9.800                    | 14%                            |

Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus – Arbeitskräfteerhebung 2017 + ibw-Berechnungen

Die Ergebnisse bei Verwendung von Mikrozensusdaten (vgl. Grafik 10-1 und Grafik 10-2) für die ISCO-Berufsklassifikation spiegeln aber auch den altersspezifischen Arbeitsmarkt wider. Z. B. dass Führungskräfte vor allem aus älteren Erwerbstätigen rekrutiert werden, während z. B. IT-Erwerbstätige überwiegend jünger sind (auch weil es früher noch kaum Nachfrage bzw. Ausbildungsangebot in diesem Bereich gab). Auch Berufe im Friseur- sowie Gastgewerbe sind grundsätzlich von einer sehr jungen Erwerbstätigen-Struktur geprägt.

Die Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger (Vollerhebung) ermöglichen wiederum eine Berechnung des Anteils der Über-55-Jährigen an allen unselbständig Beschäftigten nach Wirtschaftsklassen (vgl. Grafik 10-3 und Grafik 10-4). 2018 waren beispielsweise mehr als ein Fünftel (konkret 22%) der unselbständig Beschäftigten in der Öffentlichen Verwaltung (inkl. Verteidigung und Sozialversicherung) über 55 Jahre alt (ebenso wie im Grundstücks- und Wohnungswesen).

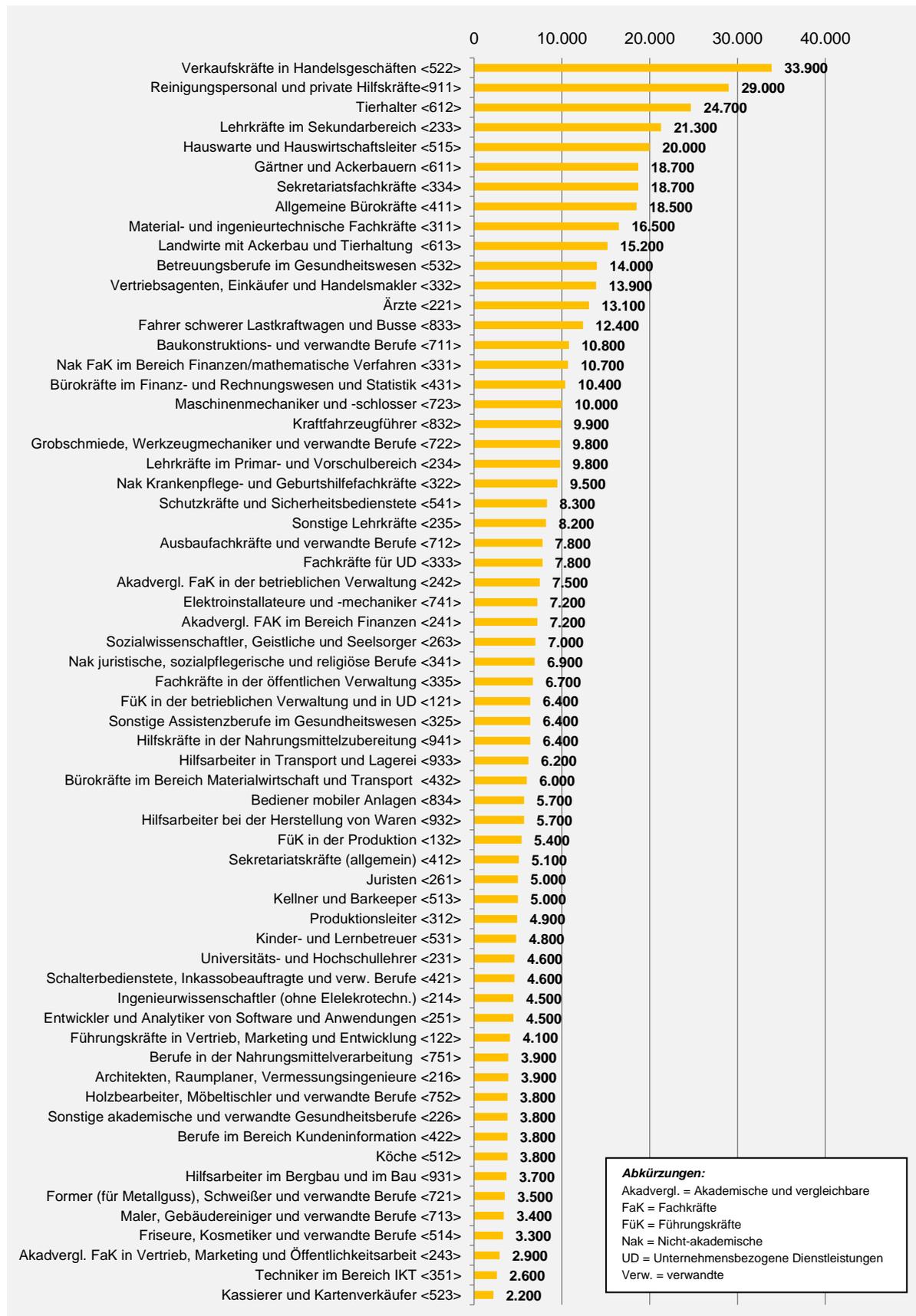
**Grafik 10-1 Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 55+ Jahren nach Berufen (ISCO 3)**  
(Mikrozensus, Jahresdurchschnitt 2017)



Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus – Arbeitskräfteerhebung 2017 + ibw-Berechnungen

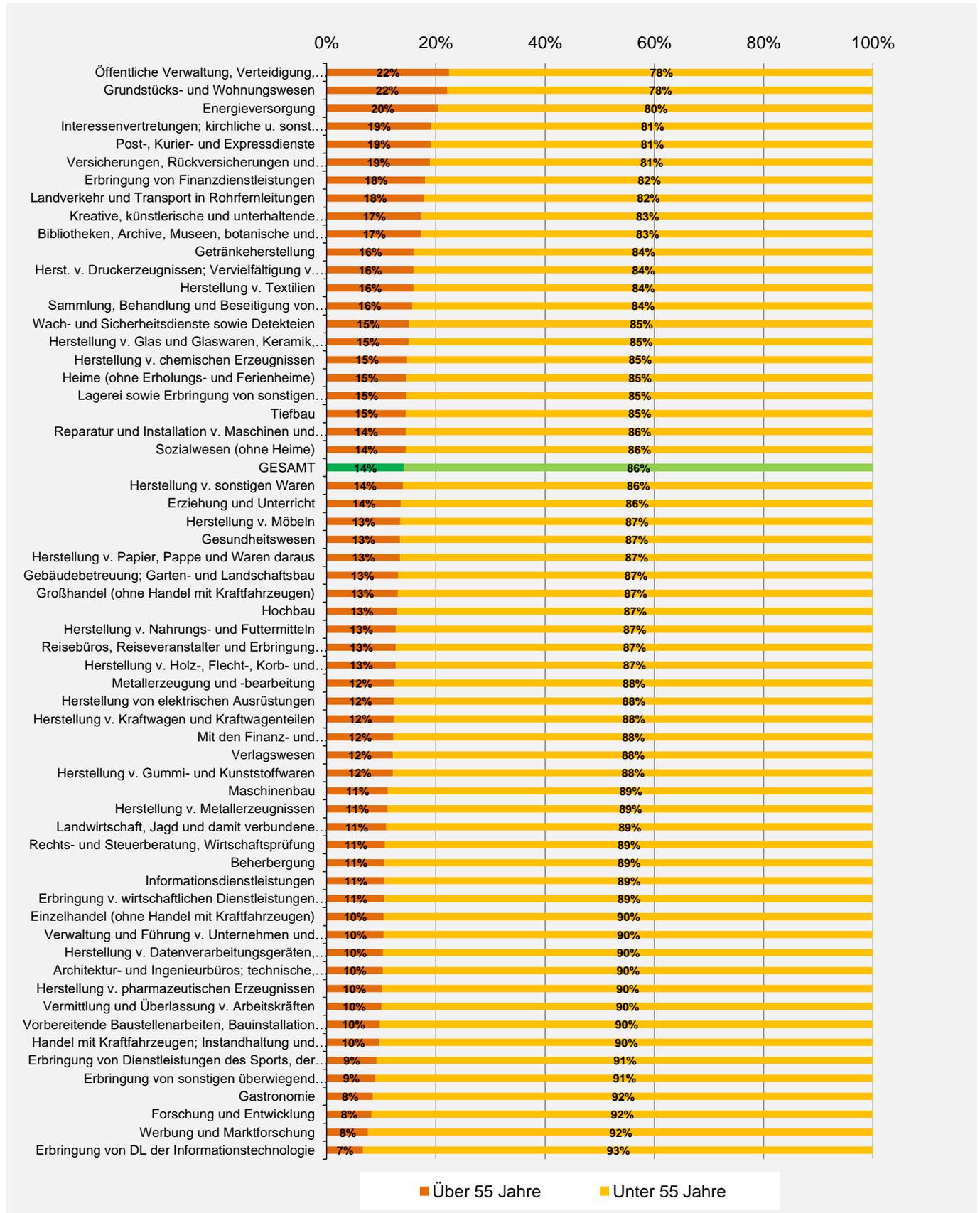
Nur Berufsgruppen mit mehr als 25.000 Erwerbstätigen. Reihung nach dem Anteil der Über 55-Jährigen.

**Grafik 10-2 Absolutzahl der Erwerbstätigen im Alter von 55++ Jahren nach Berufen (ISCO 3)**  
(Mikrozensus, Jahresdurchschnitt 2017)



Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus – Arbeitskräfteerhebung 2017 + ibw-Berechnungen  
 Nur Berufsgruppen mit mehr als 25.000 Erwerbstätigen. Reihung nach der Zahl der Über 55-Jährigen.

**Grafik 10-3 Anteil der unselbständig Beschäftigten im Alter von 55++ Jahren nach Wirtschaftsklassen (NACE 32)**  
(Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger, Jahresdurchschnitt 2018)

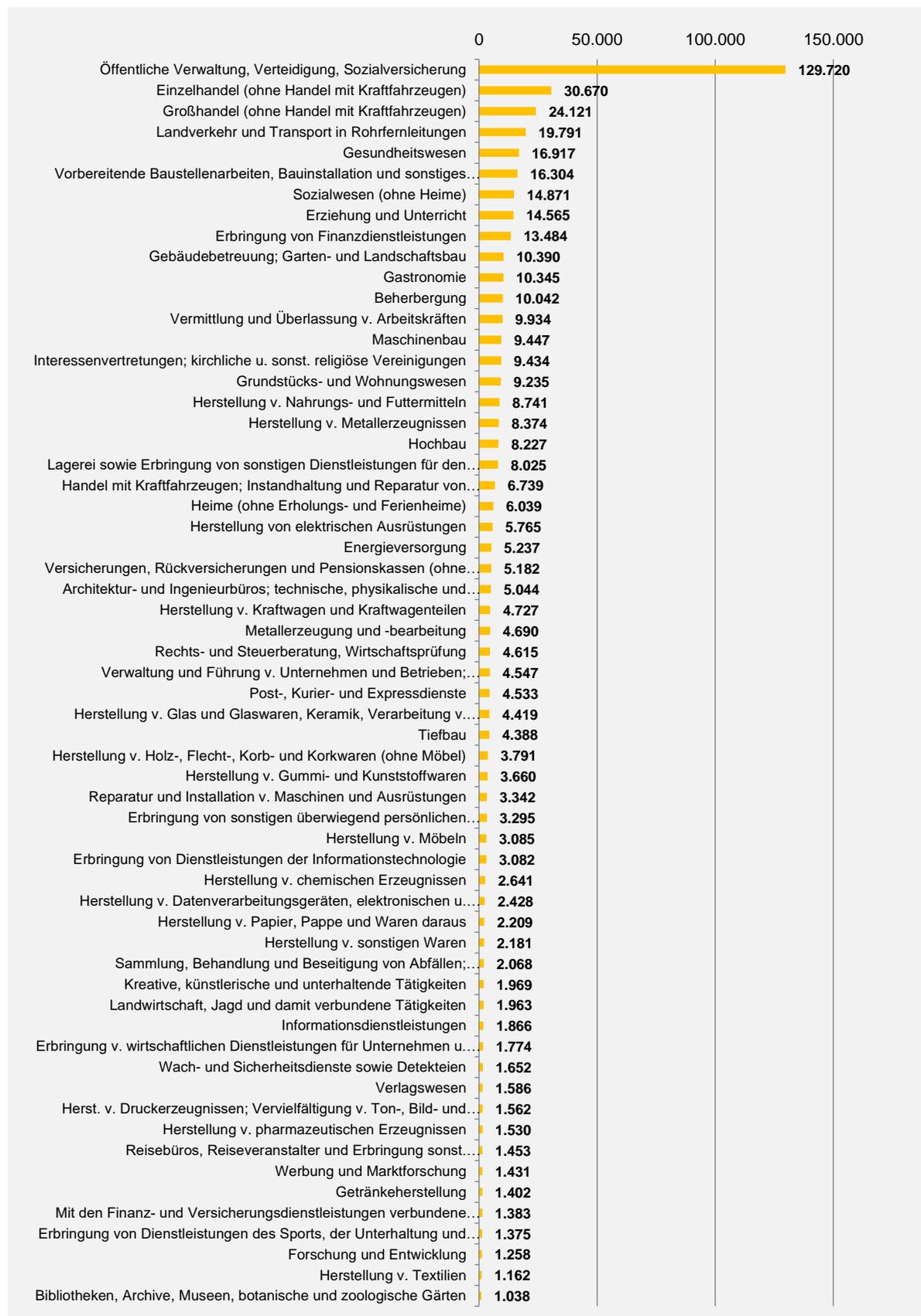


Quelle: baliweb + ibw-Berechnungen

Reihung nach dem Anteil der über 55-Jährigen. Nur Wirtschaftsklassen mit mehr als 1.000 Beschäftigten.

### Grafik 10-4 Zahl der unselbständig Beschäftigten im Alter von 55++ Jahren nach Wirtschaftsklassen (NACE 32)

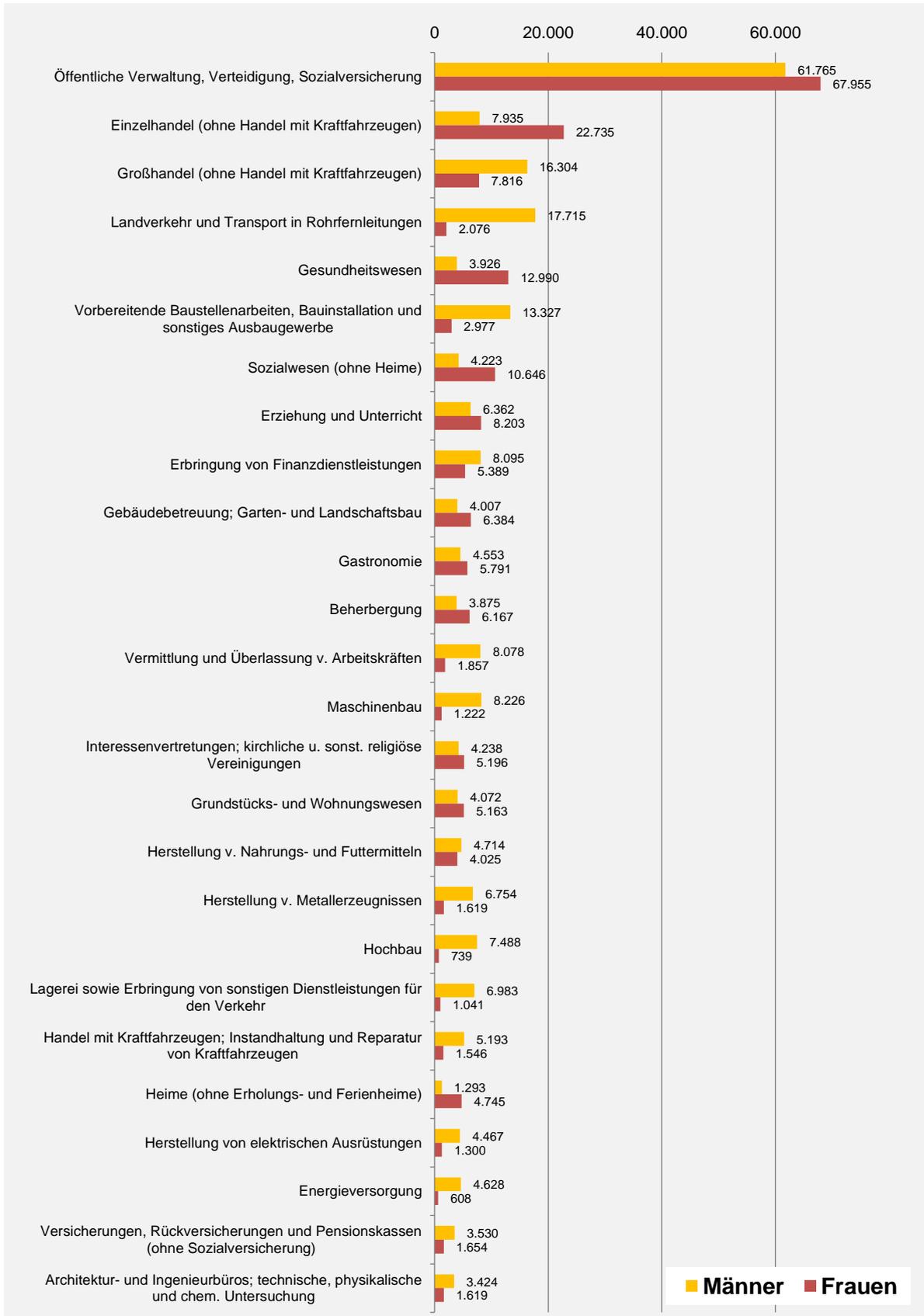
(Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger, Jahresdurchschnitt 2018)



Quelle: baliweb + ibw-Berechnungen

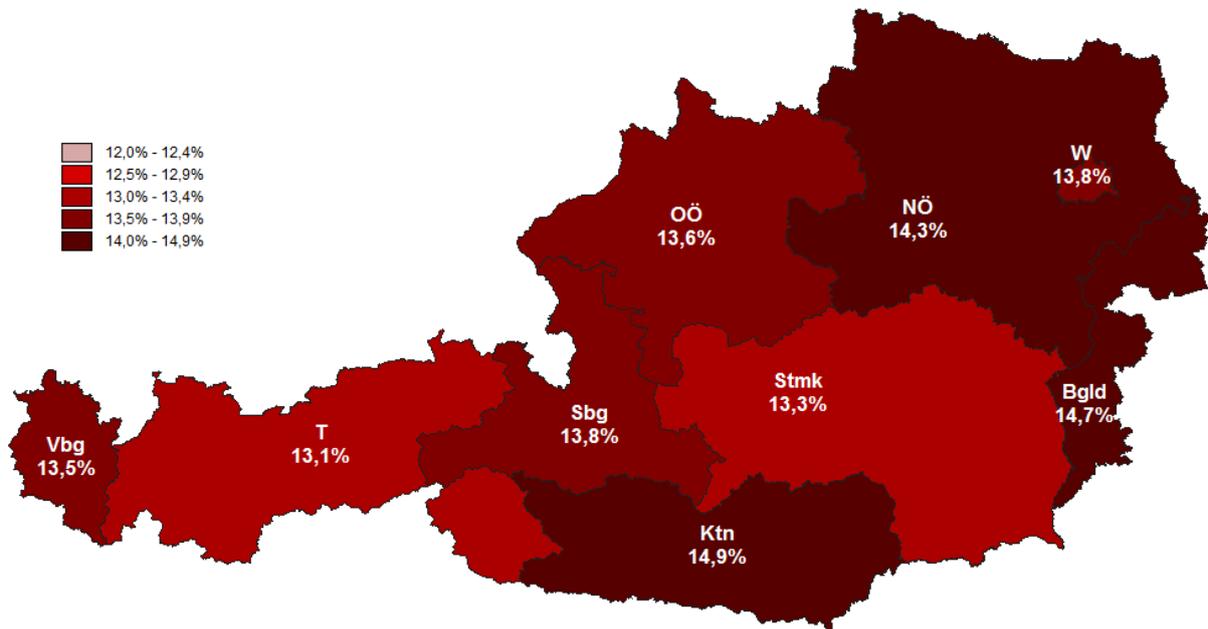
Reihung nach der Zahl der über 55-Jährigen. Nur Wirtschaftsklassen mit mehr als 1.000 Beschäftigten.

**Grafik 10-5 Zahl der unselbständig Beschäftigten im Alter von 55++ Jahren nach den häufigsten\* Wirtschaftsklassen (NACE 32) und Geschlecht**  
(Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger, Jahresdurchschnitt 2018)



Quelle: baliweb + ibw-Berechnungen  
Reihung nach der Zahl der über 55-Jährigen. \*Nur Wirtschaftsklassen mit mehr als 5.000 Beschäftigten.

**Grafik 10-6 Anteil der unselbständig Beschäftigten im Alter von 55++ Jahren nach Bundesländern**  
(Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger, Jahresdurchschnitt 2018)



Quelle: baliweb + ibw-Berechnungen

## 11 Entwicklung und Prognose des Arbeitskräfteangebots

Die in Abschnitt 10 beschriebene Altersstruktur der Erwerbstätigen hat einen direkten Einfluss auf das zukünftige Arbeitskräfteangebot, welches natürlich auch von anderen Faktoren, wie vor allem den – relativ schwer zu prognostizierenden – Wanderungsbewegungen oder der Erwerbsbeteiligung beeinflusst wird. Basis der nachfolgenden Analysen zur demographischen Entwicklung in Österreich ist die aktuelle Hauptprognose der Bevölkerungsentwicklung von Statistik Austria.

Der (zukünftige) Fachkräftemangel in Österreich steht jedenfalls nicht nur in einem starken Zusammenhang mit dem Qualifikationsbedarf der Wirtschaft sondern auch mit dem (verfügbaren) Fachkräfteangebot, welches wiederum stark von der demographischen Entwicklung beeinflusst wird. Dabei wird in den nächsten Jahren von **zwei Seiten „demographischer Druck“ auf das Fachkräfteangebot** ausgeübt:

- Zuletzt gesunkene und weiter. stagnierende Zahl an BerufseinsteigerInnen (20-Jährige)
- Steigende Zahl an BerufsaussteigerInnen (Pensionierungen)

Besonders eindrucksvoll lässt sich diese Entwicklung veranschaulichen, wenn die Zahl der 20-Jährigen (als angenommenes Durchschnittsalter von BerufseinsteigerInnen) mit jener der 60-Jährigen (als angenommenes durchschnittliches Pensionsantrittsalter<sup>9</sup>) verglichen wird (vgl. Grafik 11-1). Seit dem Jahr 2015 ist die Zahl der 60-Jährigen in Österreich höher als jene der 20-Jährigen. **Am Höhepunkt dieser demographischen „Lücke“ im Jahr 2024** werden gemäß aktueller Prognose **137.465** 60-Jährigen lediglich **95.049** 20-Jährige in Österreich gegenüberstehen, d. h. die Zahl der 60-Jährigen wird jene der 20-Jährigen um mehr als 40.000 Personen überragen (Quelle: Statistik Austria + ibw-Berechnungen).

Auch wenn diese Betrachtungsweise den Umstand vernachlässigt, dass davon auszugehen ist, dass diese „Lücke“ durch einen positiven (Zu-)Wanderungssaldo bei den 20-60-Jährigen abgeschwächt wird, so werden die Auswirkungen auf das Fachkräfteangebot in Österreich doch massiv und in erster Linie nur durch Zuwanderung und adäquate Qualifizierung kompensierbar sein. Eine weitere Modellrechnung zu dieser demographischen „Lücke“, welche auch die gesamte (auf Basis 2017 prognostizierte) Zuwanderung (gemäß Hauptszenario der Bevölkerungsprognose von Statistik Austria – vgl. Grafik 11-4) berücksichtigt, veranschaulicht dies deutlich (vgl. Grafik 11-2): Die **Zahl der 20-60-Jährigen** (d. h. in etwa die Zahl der Personen im erwerbsfähigen bzw. üblicherweise erwerbstätigen Alter) wird **ab dem Langzeithöhepunkt im Jahr 2018** (5.046.071 Personen) **bis zum Jahr 2030** (4.788.470 Personen) **um mehr als 250.000 Personen zurückgehen** (Quelle: Statistik Austria + ibw-Berechnungen).

**Noch viel stärker** wäre der **Rückgang bei einem radikal isolationistischen Szenario** – wenn es **gar keine Zu- und Abwanderungen nach und von Österreich** gäbe: Hier wäre 2030 die Zahl der 20-60-Jährigen um weitere 400.000 Personen niedriger (vgl. Grafik 11-2).

---

<sup>9</sup> Anmerkung zum Pensionsantrittsalter: Im Jahr 2017 lag österreichweit das durchschnittliche Alter der Pensionsneuzuerkennungen (Alterspensionen und Invaliditäts-/Erwerbsunfähigkeitspensionen ohne Rehabilitationsgeld) in der gesetzlichen Pensionsversicherung bei 61,1 Jahren (Männer) bzw. 59,2 Jahren (Frauen). (Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger). Aufgrund dieser empirischen Basis bietet sich daher die Verwendung der Zahl der 60-Jährigen als (grober) Indikator für die Zahl der Pensionsneueintritte an. Eine Erhöhung des tatsächlichen durchschnittlichen Pensionsantrittsalters in den nächsten Jahren würde selbstverständlich die Zahl der verfügbaren Fachkräfte erhöhen und die demographische „Lücke“ verringern.

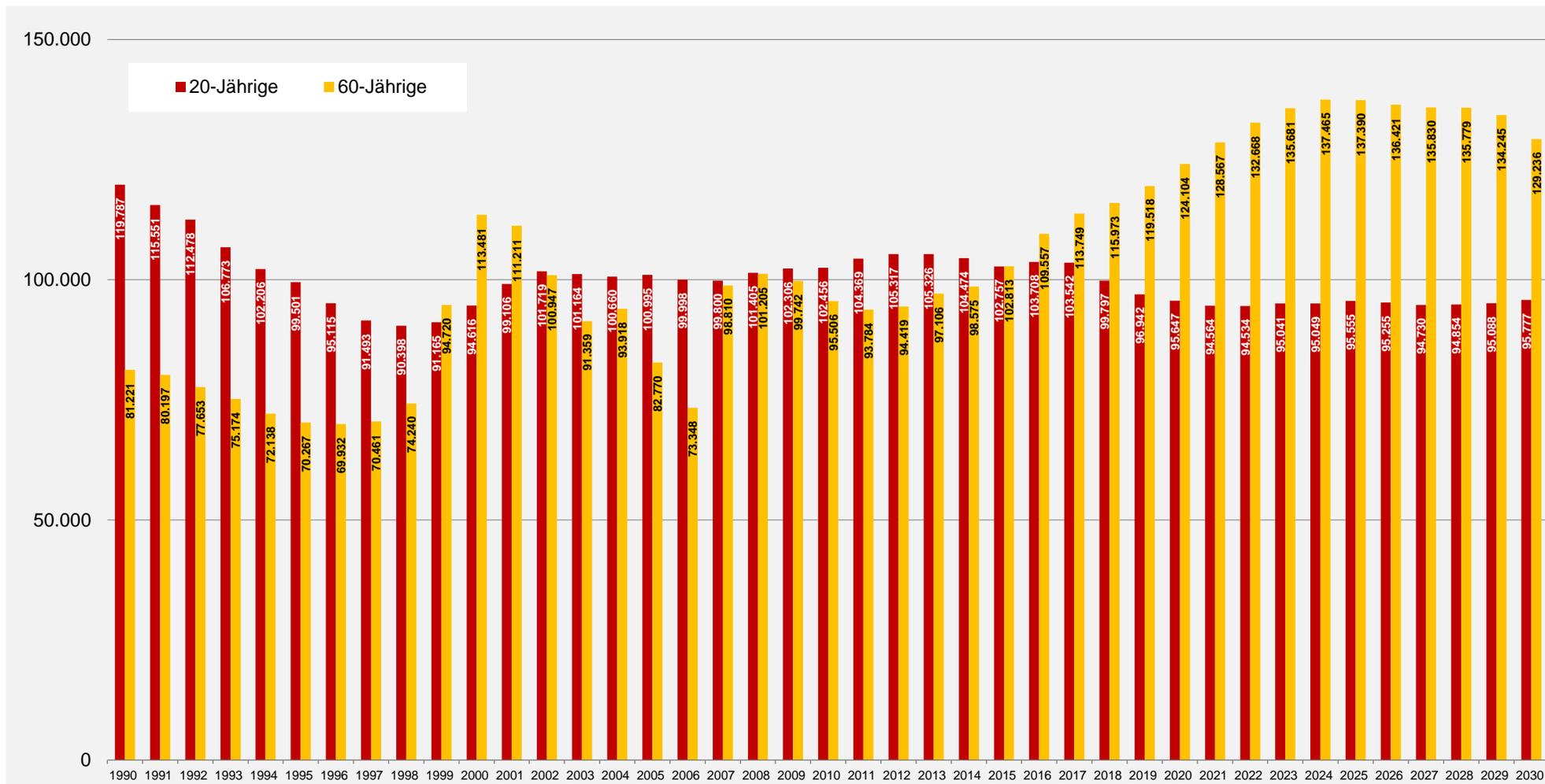
Diese Zahlen verdeutlichen daher, dass die mittelfristige Aufrechterhaltung des (weitgehend) kontinuierlichen Beschäftigtenwachstums der letzten 50 Jahre (siehe Grafik 12-1) in Österreich und die damit verbundene Finanzierung der öffentlichen Haushalte wohl nur mit Hilfe einer entsprechend qualifizierten bzw. zu qualifizierenden Zuwanderung möglich sein wird.

Zu beachten ist hierbei auch, dass der Wanderungssaldo Österreichs bereits jetzt **von einer arbeitsmarktpolitisch betrachtet sehr günstigen Altersverteilung der Zu- und Abwanderungen** profitiert, wie anhand der Wanderungsdaten des Jahres 2018 illustriert werden kann (vgl. Grafik 11-5): Während bei den jüngeren Altersgruppen die Zahl der Zuzüge aus dem Ausland jene der Wegzüge in das Ausland deutlich überragt, schließt sich diese Schere mit zunehmendem Alter. Nur bei den Über-60-Jährigen liegt dann die Zahl der Wegzüge über jener der Zuzüge.

Allerdings zeigt die Analyse der **Nettozuwanderung aus den wichtigsten Herkunftsländern** (vgl. Grafik 11-6) im Jahr 2018, dass in jenen EU-Ländern mit der stärksten Netto-Zuwanderung nach Österreich die Arbeitslosenquote gemäß Eurostat im Jahr 2018 bereits unter jener von Österreich lag (Rumänien: 4,2%, Deutschland: 3,4%, Ungarn: 3,7%, Österreich: 4,9%). Es bleibt daher fraglich, ob im Zusammenhang mit erwartbaren Lohnsteigerungen in diesen Ländern das hohe Niveau der Zuwanderung nach Österreich mittelfristig aufrechterhalten werden kann. Gleichzeitig ist aber in weiteren wesentlichen Herkunftsländern außerhalb der EU die aktuelle Arbeitslosenquote (noch) deutlich höher (Serbien 13,1%, Bosnien und Herzegowina 18,4%).

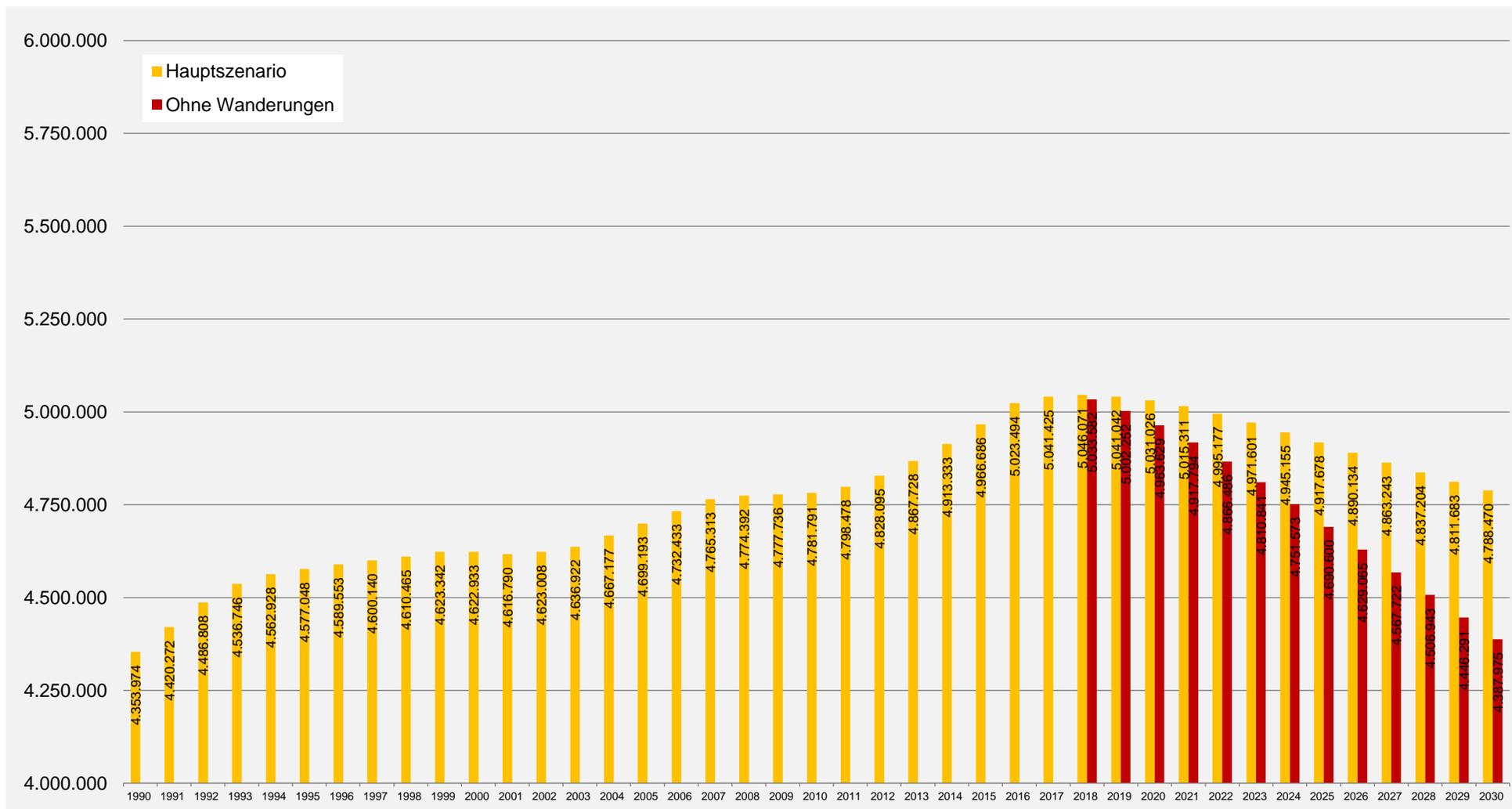
Eine geringe demographische Entlastung für den Arbeitsmarkt bis zum Jahr 2030 ist von den aktuell steigenden Geburtenzahlen in Österreich zu erwarten, da diese erst mit (mindestens 15-jähriger) Verspätung arbeitsmarktrelevant werden. Die Zahl der 15-Jährigen wird gemäß Hauptszenario von Statistik Austria daher auch erst gegen 2030 spürbar ansteigen (vgl. Grafik 11-7).

**Grafik 11-1 Zahl der 20-Jährigen und 60-Jährigen in Österreich**  
(Prognosewerte ab 2018 (Hauptszenario))



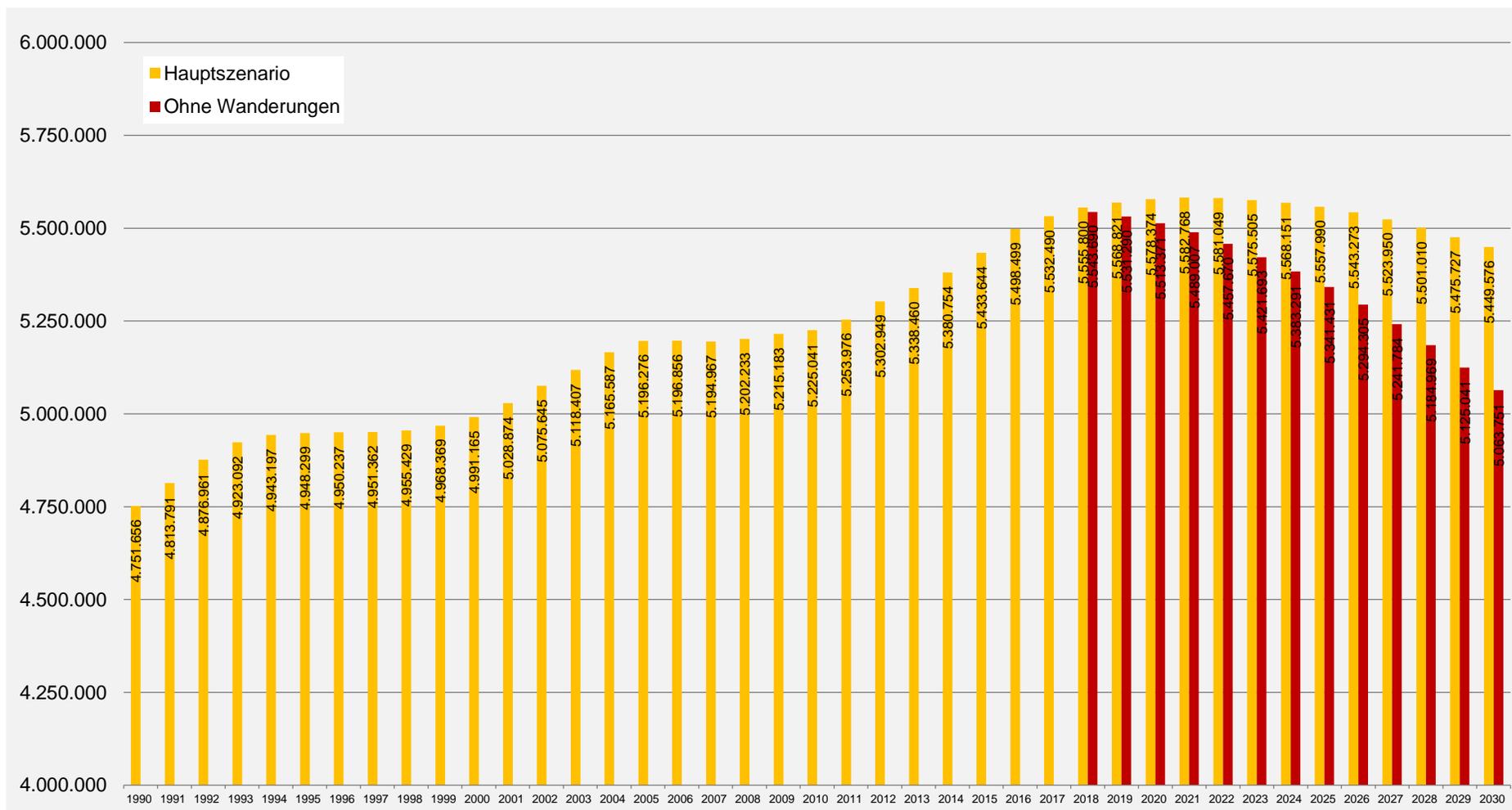
Quelle: Statistik Austria (Jahresdurchschnittswerte), (Datenabfrage: 6.3.2019; letzte Aktualisierung: 22.11.2018)

**Grafik 11-2 Zahl der 20-60-Jährigen in Österreich**  
 (Prognosewerte ab 2018 (Hauptszenario + Szenario „Ohne Wanderungen“))



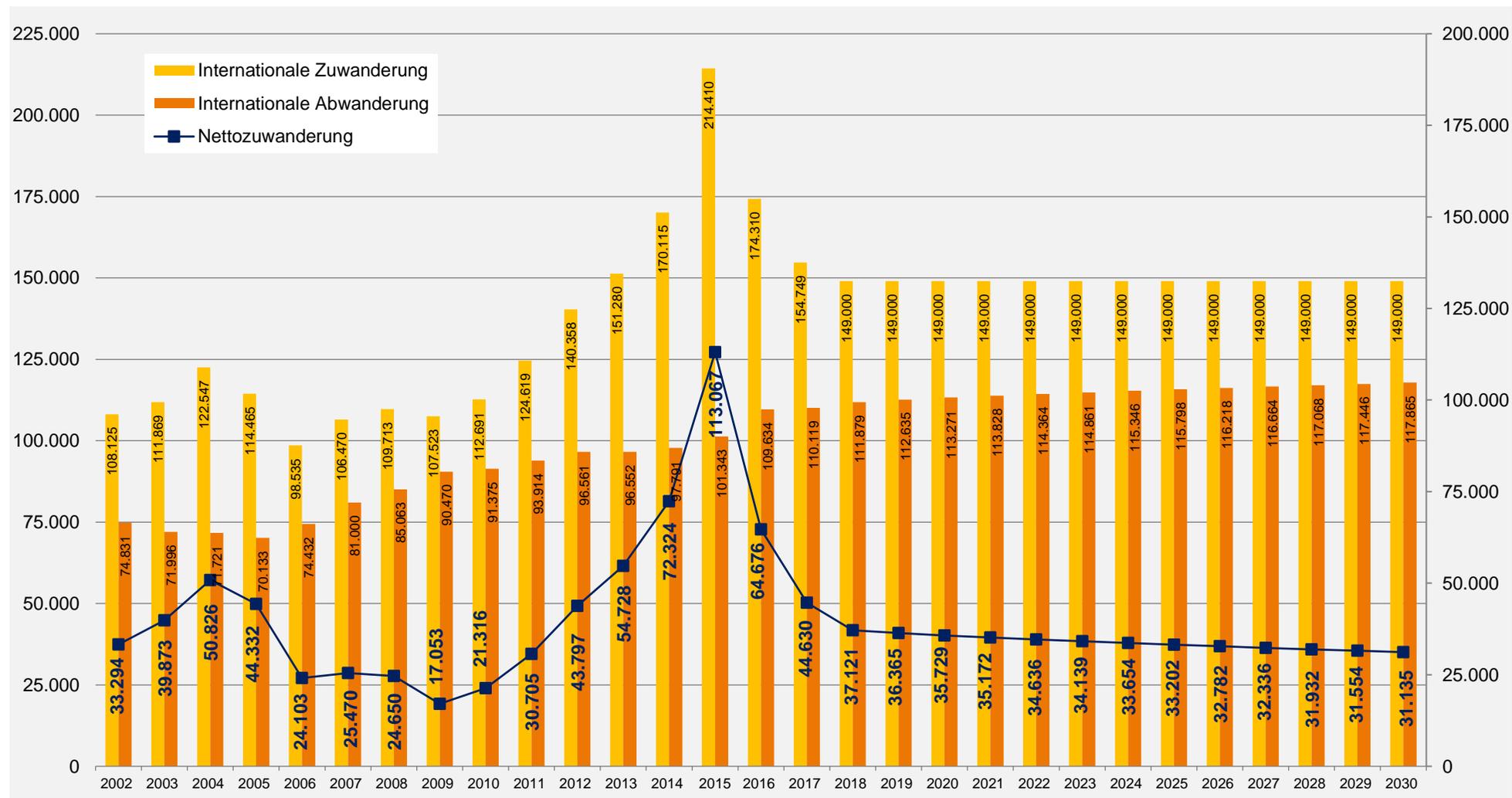
Quelle: Statistik Austria (Jahresdurchschnittswerte), (Datenabfrage: 6.3.2019; letzte Aktualisierung: 22.11.2018) + ibw-Berechnungen

**Grafik 11-3 Zahl der 20-65-Jährigen in Österreich**  
 (Prognosewerte ab 2018 (Hauptszenario + Szenario „Ohne Wanderungen“))



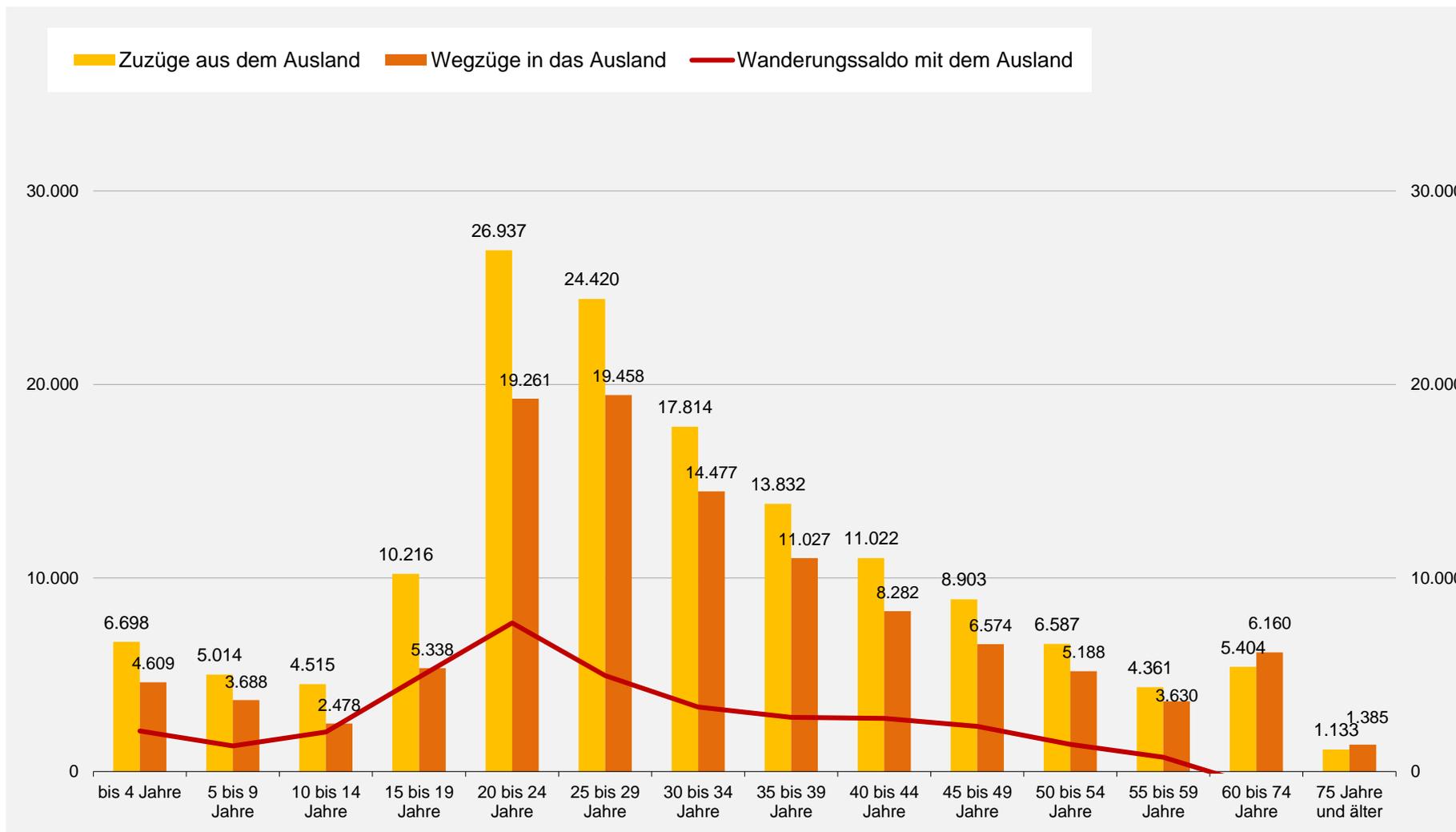
Quelle: Statistik Austria (Jahresdurchschnittswerte), (Datenabfrage: 6.3.2019; letzte Aktualisierung: 22.11.2018) + ibw-Berechnungen

**Grafik 11-4 (Internationale) Wanderungsbewegungen in Österreich**  
(Prognosewerte ab 2018 (Hauptszenario))



Quelle: Statistik Austria (Jahresdurchschnittswerte), (Datenabfrage: Datenabfrage: 6.3.2019; letzte Aktualisierung: 22.11.2018)

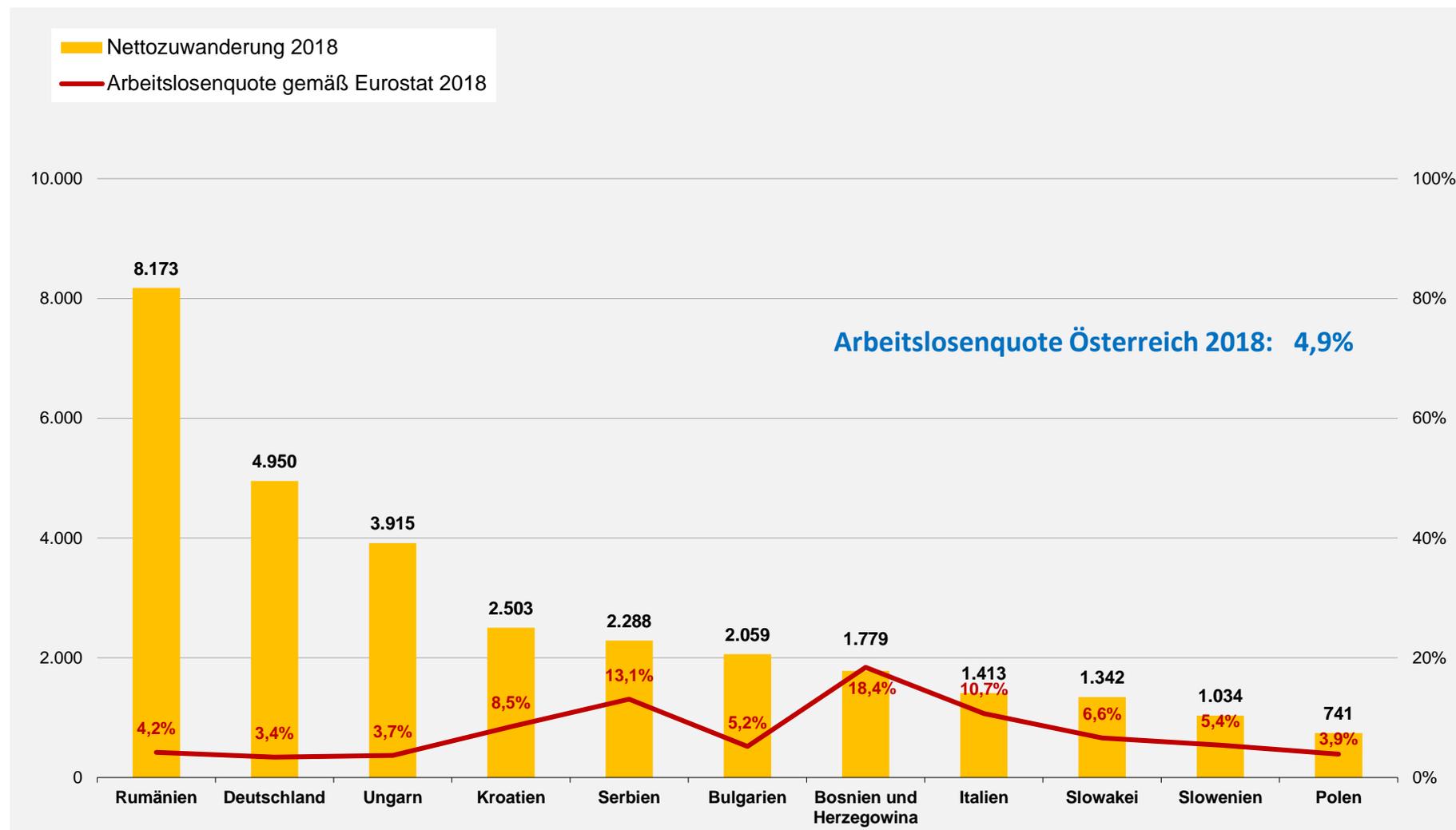
**Grafik 11-5 Altersstruktur der Zu- und Abwanderungen (Wanderungssaldo 2018)**



Quelle: Statistik Austria (Jahresdurchschnittswerte), (Datenabfrage: 14.11.2019; letzte Aktualisierung: 23.5.2019)

**Grafik 11-6 Nettozuwanderung nach den häufigsten\* Herkunfts-/Zielländern und Eurostat-Arbeitslosenquote 2018**

(Nettozuwanderung = Zuwanderung – Abwanderung; Arbeitslose in Prozent der Erwerbspersonen)

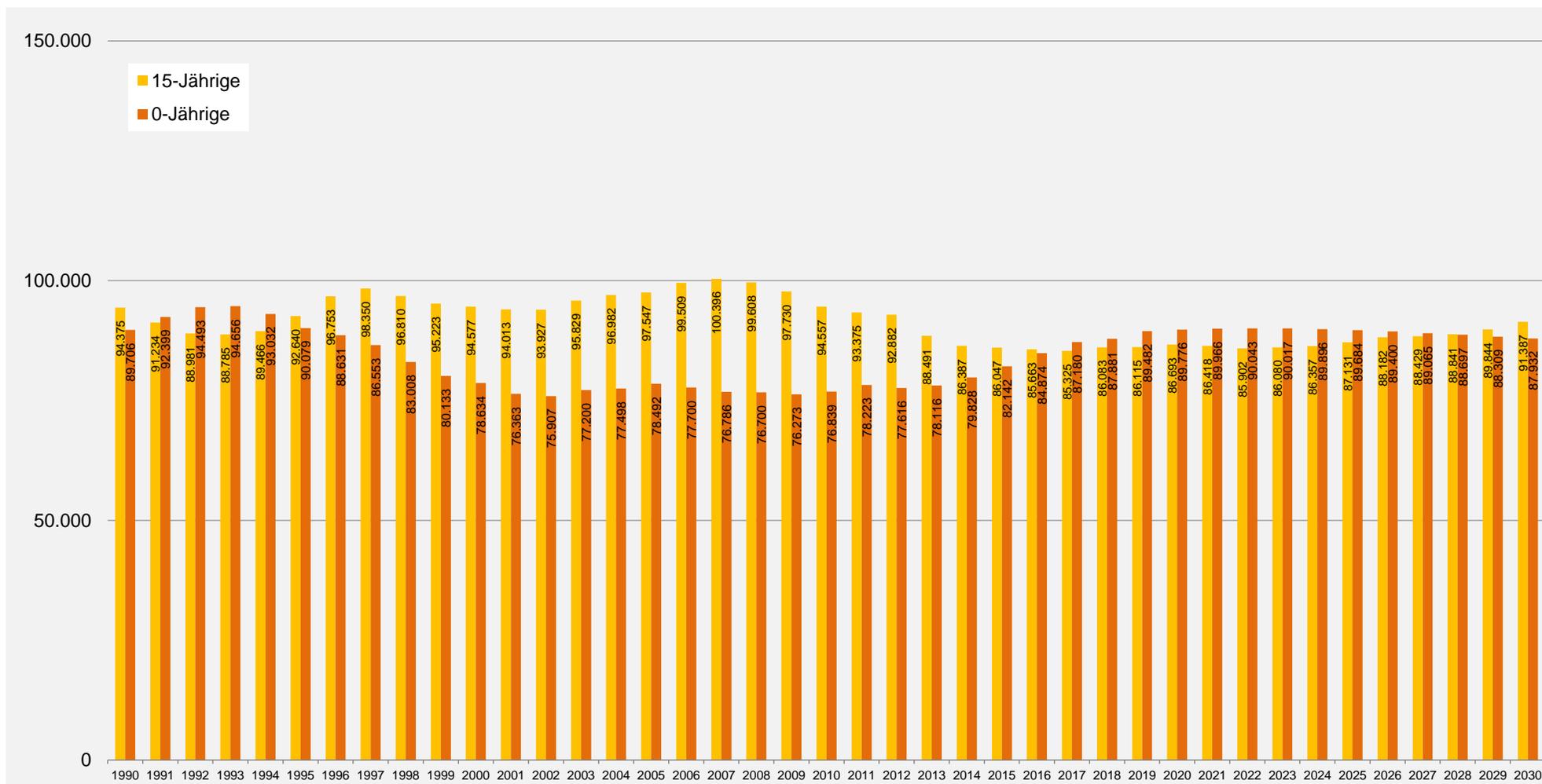


Quellen: Nettozuwanderung: Statistik Austria (Datenabfrage: 14.11.2019; letzte Aktualisierung: 23.5.2019)

Arbeitslosenquoten: Eurostat (Datenabfrage: 14.3.2019; letzte Aktualisierung: 7.3.2019); bzw. für Italien, Bosnien &amp; Herzegowina und Serbien: EU-Kommission, IWF

\*Ohne Syrien – Arabische Republik (Nettozuwanderung 2018: 1.247 Personen), da keine Arbeitslosenquote benennbar.

**Grafik 11-7 Zahl der Geburten (0-Jährigen) und 15-Jährigen in Österreich**  
(Prognosewerte ab 2018 (Hauptszenario))

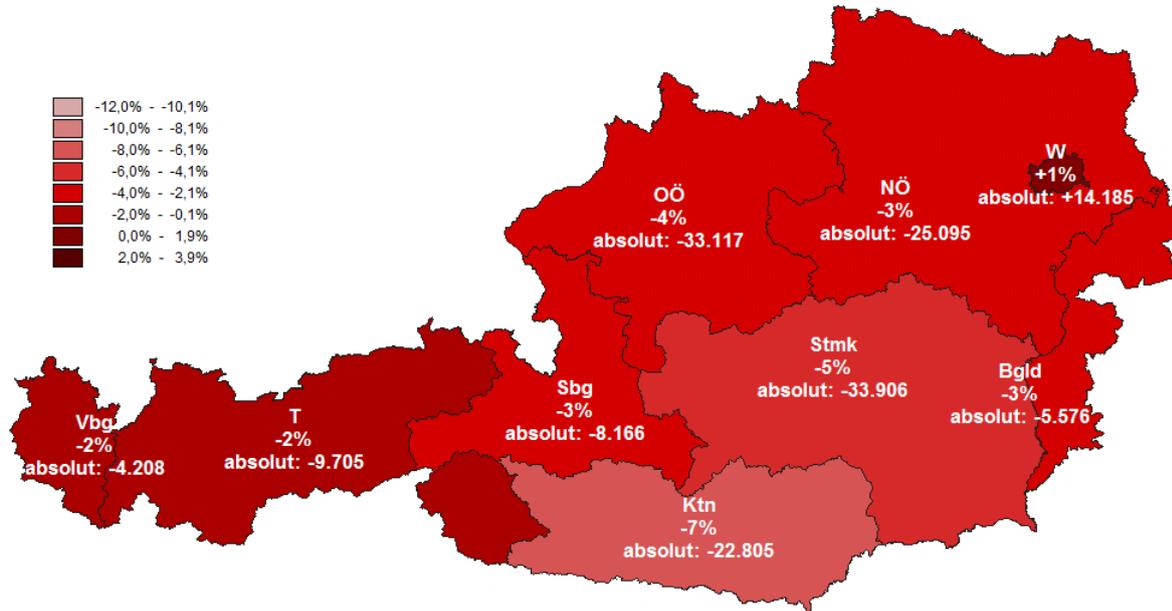


Quelle: Statistik Austria (Jahresdurchschnittswerte), (Datenabfrage: 6.3.2019; letzte Aktualisierung: 22.11.2018)

Bei der Entwicklung der Zahl der 20-60-Jährigen in Österreich lassen sich auch starke Unterschiede nach Bundesländern erkennen, welche die **bestehenden regionalen Unterschiede** in puncto Fachkräftemangel/-bedarf **tendenziell noch verschärfen** werden (vgl. Grafik 11-8 und Grafik 11-9). Denn von einem wachsenden Arbeitskräfteangebot kann sowohl bis 2025 als auch bis 2030 gemäß aktueller Prognose nur für Wien ausgegangen werden, das auch jetzt bereits den geringsten Fachkräftemangel aufweist. Umgekehrt sind es in Absolutzahlen betrachtet vor allem die Bundesländer Oberösterreich und Steiermark, welche einen besonders starken Rückgang der 20-60-Jährigen zu erwarten haben, obwohl sie bereits jetzt in vielen Bereichen von einem spürbaren Fachkräftemangel betroffen sind.

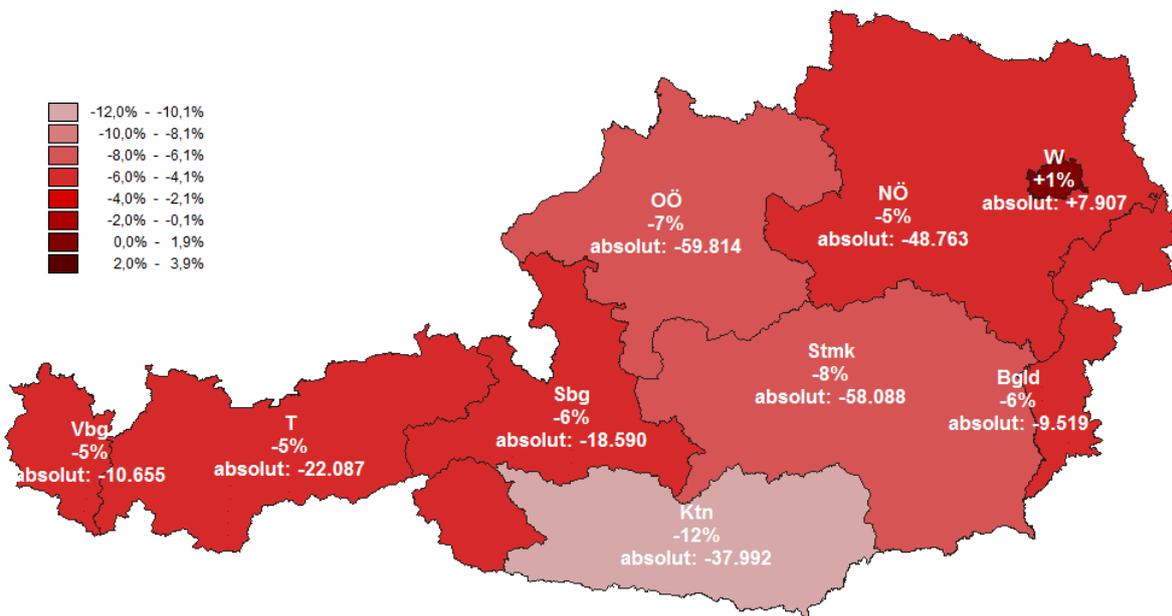
Etwas positiver ist die Entwicklung der 15-19-Jährigen: Während hier gemäß Hauptszenario der Bevölkerungsprognose von Statistik Austria bis zum Jahr 2025 (vgl. Grafik 11-10) ebenfalls nur in Wien (und geringfügig im Burgenland) ein Wachstum zu erwarten ist, wird bis 2030 (vgl. Grafik 11-11) aufgrund der aktuell steigenden Geburtenzahlen (vgl. Grafik 11-7) auch in anderen Bundesländern (vor allem Burgenland, Niederösterreich und Oberösterreich) eine Zunahme der Zahl an Jugendlichen zu beobachten sein. Dieser aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive erfreuliche (leichte) Zuwachs an Jugendlichen kann aber bis 2030 und auch darüber hinaus den demographisch bedingten (Anm.: Pensionierungen) Rückgang des Arbeitskräftepotentials nicht kompensieren oder stoppen (vgl. Grafik 11-2).

**Grafik 11-8 Entwicklung der 20-60-Jährigen nach Bundesländern (2018 – 2025)**  
(Prognosewerte gemäß Hauptszenario)



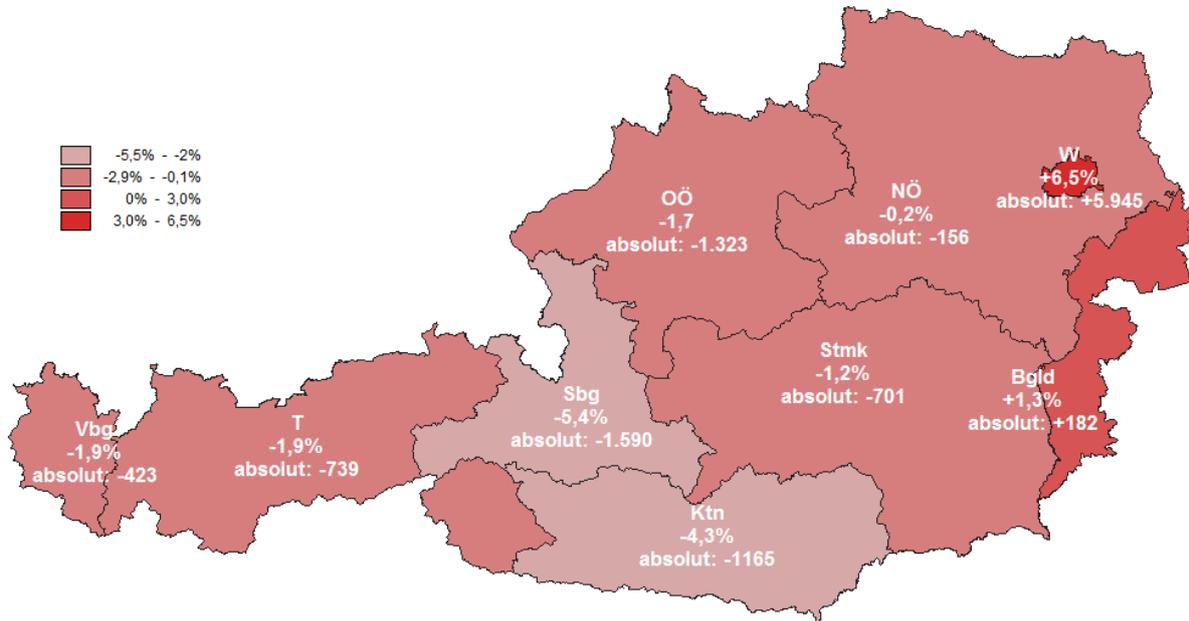
Quelle: Statistik Austria (Jahresdurchschnittswerte), (Datenabfrage: 11.2.2019; letzte Aktualisierung: 22.11.2018) + ibw-Berechnungen

**Grafik 11-9 Entwicklung der 20-60-Jährigen nach Bundesländern (2018 – 2030)**  
(Prognosewerte gemäß Hauptszenario)



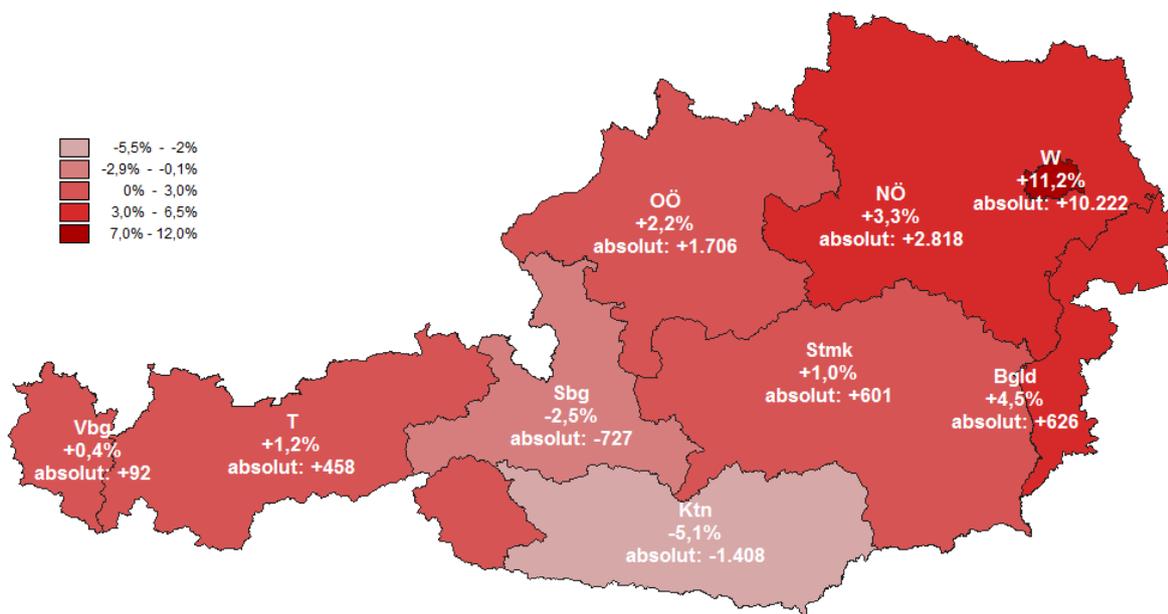
Quelle: Statistik Austria (Jahresdurchschnittswerte), (Datenabfrage: 11.2.2019; letzte Aktualisierung: 22.11.2018) + ibw-Berechnungen

**Grafik 11-10 Entwicklung der 15-19-Jährigen nach Bundesländern (2018 – 2025)**  
(Prognosewerte gemäß Hauptszenario)



Quelle: Statistik Austria (Jahresdurchschnittswerte), (Datenabfrage: 10.4.2019; letzte Aktualisierung: 22.11.2018) + ibw-Berechnungen

**Grafik 11-11 Entwicklung der 15-19-Jährigen nach Bundesländern (2018 – 2030)**  
(Prognosewerte gemäß Hauptszenario)

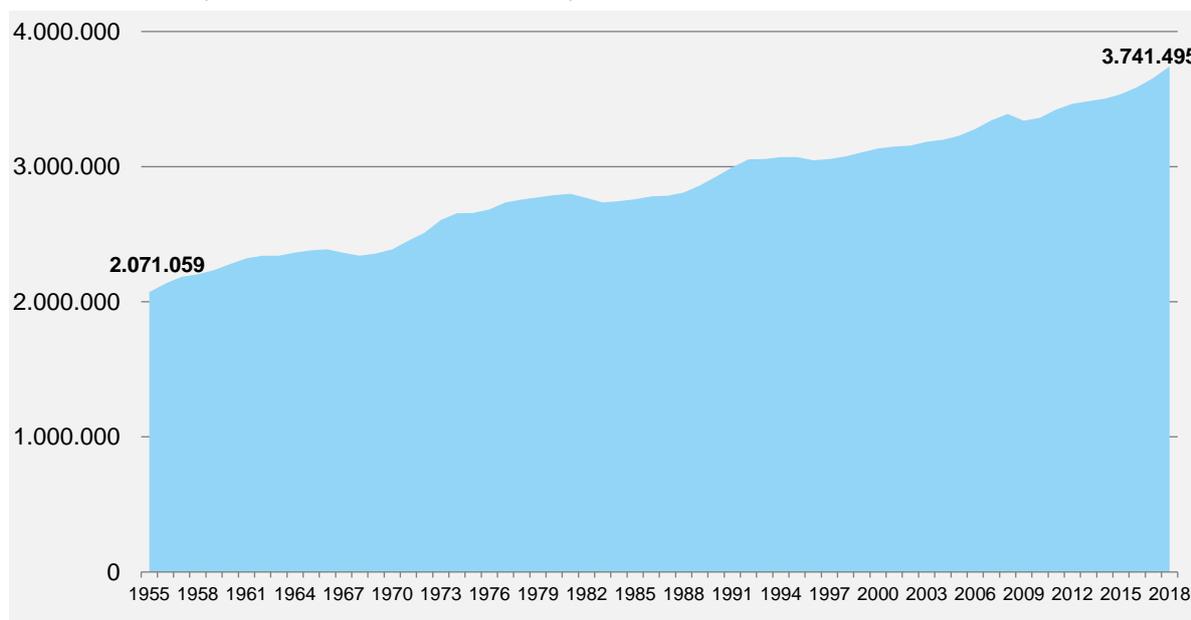


Quelle: Statistik Austria (Jahresdurchschnittswerte), (Datenabfrage: 10.4.2019; letzte Aktualisierung: 22.11.2018) + ibw-Berechnungen

## 12 Beschäftigtenentwicklung

Die Zahl der Beschäftigten kann als das Resultat des (soweit) erfolgreichen Matching-Prozesses von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt interpretiert werden. Die **Beschäftigtenentwicklung in Österreich<sup>10</sup>** zeigt in langfristiger Betrachtung ein **nahezu kontinuierliches (zu erheblichen Teilen konjunkturunabhängiges) Wachstum seit** (mindestens) **1955**. Nur in einigen wenigen Jahren war meist aufgrund von konjunkturellen Sonderfaktoren keine Zunahme der Beschäftigtenzahlen zu beobachten (zuletzt 2009 aufgrund der internationalen Finanzkrise). Im Jahresdurchschnitt 2018 waren insgesamt (inkl. PräsenzdienerrInnen und KBG- bzw. KRG-BezieherInnen) 3.741.495 Personen in Beschäftigung, also um gut 86.000 (bzw. 2,4%) mehr als 2017. Angesichts der demographischen Entwicklung (vgl. Abschnitt 11) bedarf es nicht zuletzt einer entsprechenden Zuwanderung, um dieses seit 1955 relativ kontinuierlich erfolgende Beschäftigungswachstum auch zukünftig aufrechterhalten zu können, was sowohl für die Sicherung der Fachkräfteversorgung der österreichischen Unternehmen als auch für die Finanzierung der öffentlichen Haushalte (inkl. Sozialversicherung) von hoher Bedeutung ist.

**Grafik 12-1 Gesamtbeschäftigung in Österreich**  
(Jahresdurchschnitt 1955-2018)



Quelle: Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger

Anmerkungen: Unselbständig Beschäftigte zuzüglich Beschäftigte mit freiem Dienstvertrag gemäß § 4 Abs. 4 ASVG. Geringfügig Beschäftigte sind nicht erfasst.

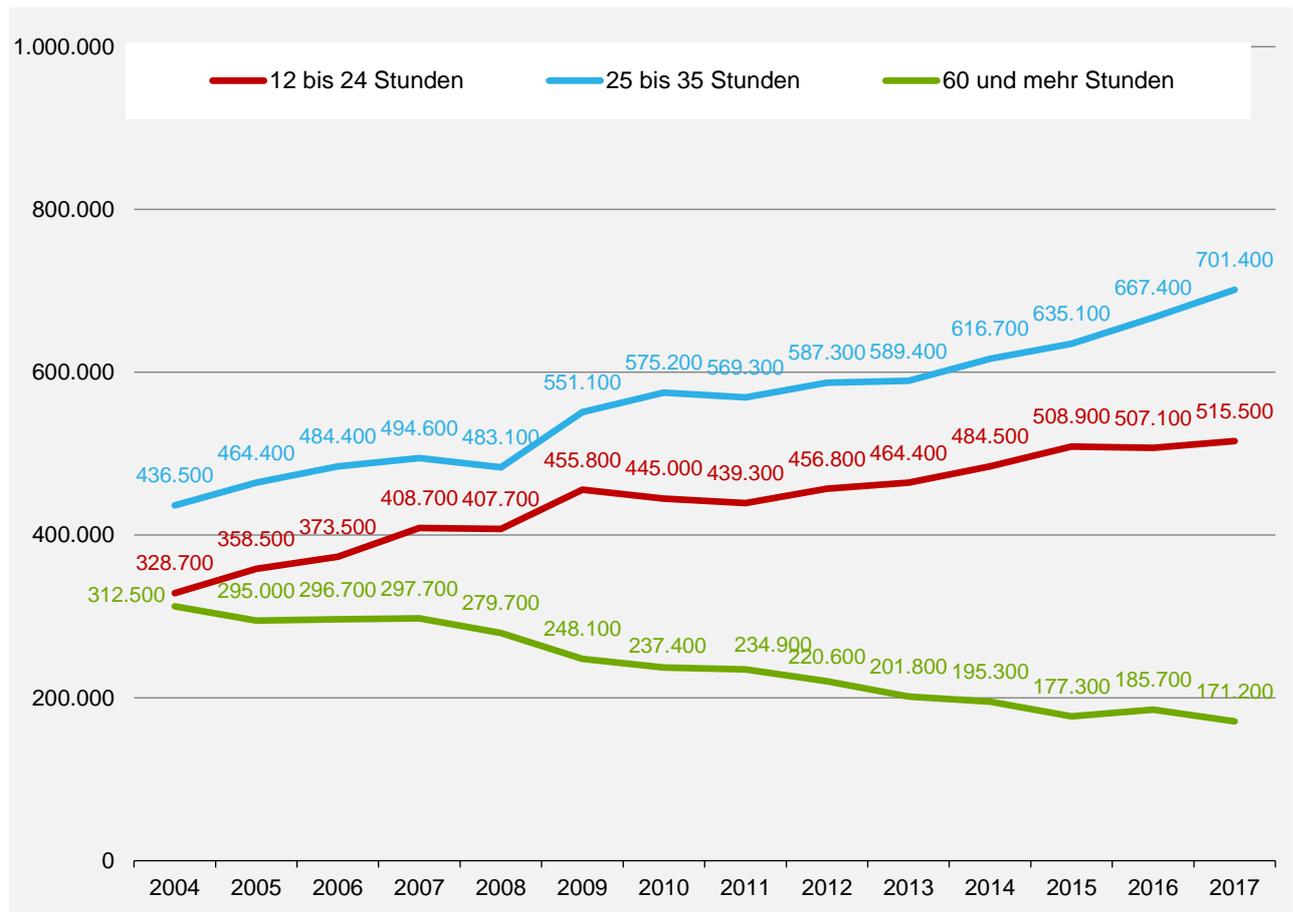
Inkl. PräsenzdienerrInnen und KBG- bzw. KRG-BezieherInnen.

Basis und Voraussetzung dieser nahezu ununterbrochenen Beschäftigtenzunahme in den letzten 70 Jahren war neben dem sukzessiven Wirtschaftswachstum auch eine **kontinuierliche Ausweitung des Arbeitskräfteangebots** (vgl. Kapitel 11), welches durch eine wachsende Erwerbsbevölkerung (inklusive Zuwanderung) möglich wurde. Aufgrund der zukünftigen demographischen Entwicklung - illustrierbar am zu erwartenden Rückgang der 20-60-Jährigen (vgl. Grafik 11-2) - ist die Fortsetzung dieses langfristigen Trends des (beinahe) permanenten Beschäftigtenwachstums ernsthaft bedroht. Besonders in den letzten Jahren hat zudem auch der gesellschaftliche Trend (Stichwort „**work-life-**

<sup>10</sup> Erfasst werden alle Personen, deren Beschäftigungsverhältnis aufrecht ist, zuzüglich Beschäftigte mit freiem Dienstvertrag gemäß § 4 Abs. 4 ASVG. KinderbetreuungsgeldbezieherInnen und Präsenz(Zivil-)dienstleistende mit aufrechter Beschäftigungsverhältnis sind mitgezählt. Geringfügig Beschäftigte werden nicht erfasst.

**balance“)** hin zu einer **Verkürzung der realen Arbeitszeit** (Zunahme von Teilzeit, Abnahme von Überstunden) das Beschäftigtenwachstum begünstigt. Grafik 12-2 veranschaulicht diese Entwicklung seit dem Jahr 2004: Die Zahl der Erwerbstätigen mit Teilzeitarbeit (bis max. 35 Wochenstunden) hat stark zugenommen, jene mit besonders hohem Stundeneinsatz (60 und mehr Wochenstunden) stark abgenommen. Dieser deutliche Rückgang von besonders hohem Arbeitseinsatz betraf übrigens sowohl unselbständig als auch selbständig Erwerbstätige, unselbständig Beschäftigte aber noch stärker (-56%) als Selbständige (-37%).

**Grafik 12-2 Erwerbstätige nach geleisteten Arbeitsstunden in Österreich**  
(Wochenarbeitszeit; 2004-2017)



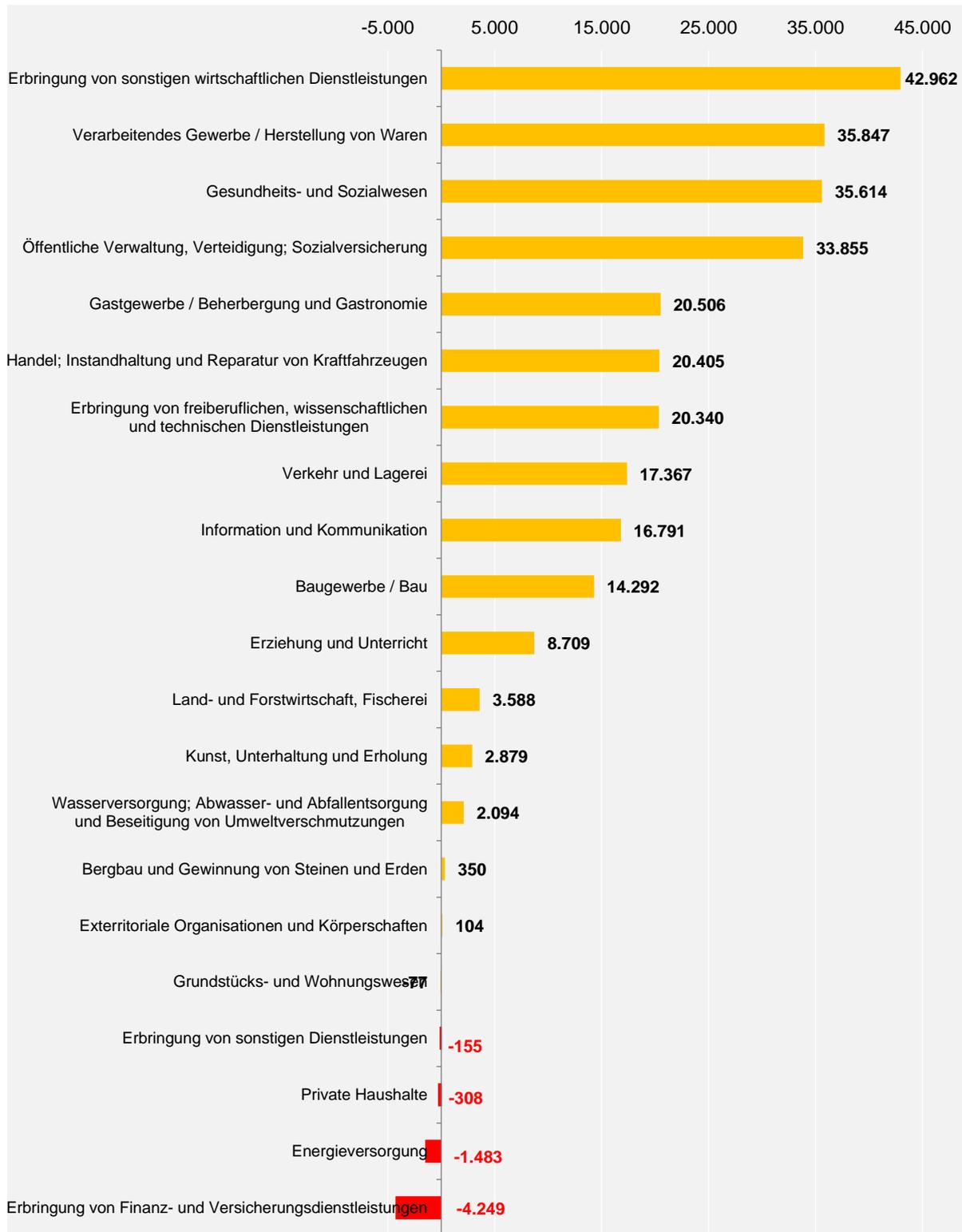
Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus – Arbeitskräfteerhebung + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Als geleistete Arbeitsstunden werden die tatsächlich geleisteten Wochenarbeitsstunden in der Referenzwoche bezeichnet. Überstunden und Mehrstunden werden eingerechnet, Fehlstunden abgezogen.

Erwähnenswert ist ferner, dass gemäß Mikrozensus lediglich 12% der Teilzeit-Erwerbstätigen des Jahres 2017 angaben, dass der Grund für Teilzeitarbeit darin lag, dass keine Vollzeittätigkeit gefunden wurde (Quelle: Statistik Austria + ibw-Berechnungen).

In den der Analyse der Gesamtbeschäftigtenzahlen (vgl. Grafik 12-1) zugrunde liegenden Sozialversicherungsdaten erfolgt keine Erfassung des Berufes. Eine Betrachtung der Veränderung in den letzten 5 Jahren ist aber auf Ebene der Wirtschaftsklassen (ÖNACE 2008) möglich (vgl. Grafik 12-3).

**Grafik 12-3 Veränderung der Zahl der Beschäftigten (2013-2018) nach Wirtschaftsklassen**  
(Jahresdurchschnitt 2018 – Jahresdurchschnitt 2013)

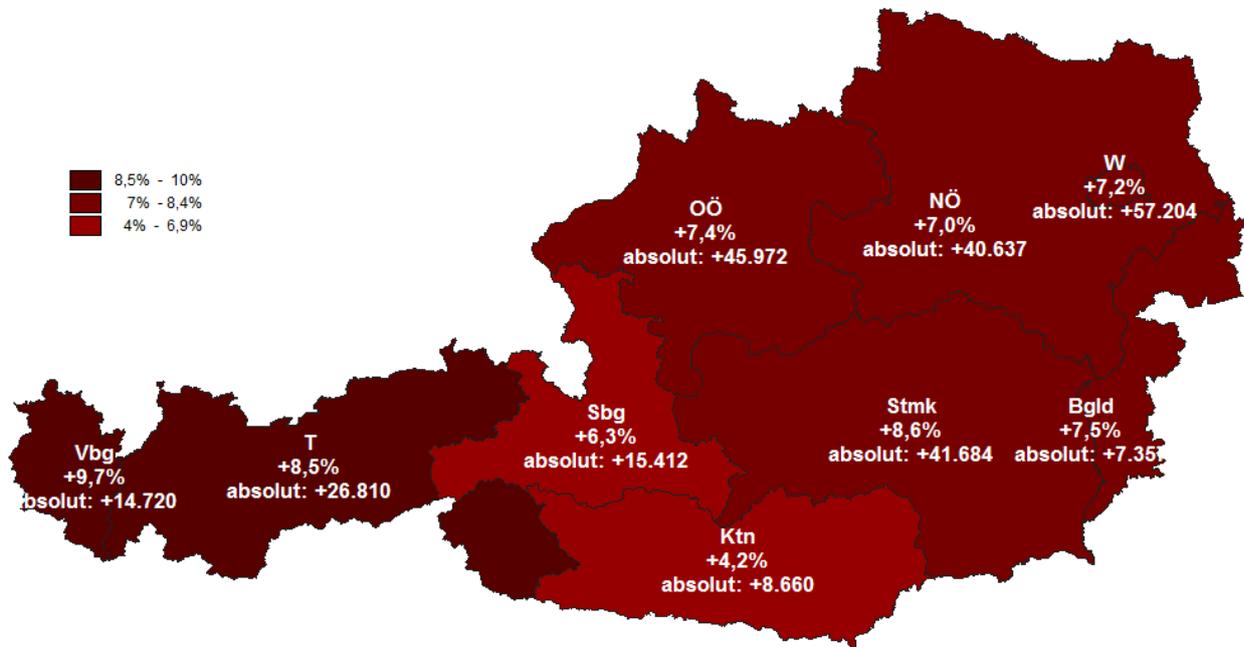


Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger + ibw-Berechnungen  
Unselbständig Beschäftigte zuzüglich Beschäftigte mit freiem Dienstvertrag gemäß § 4 Abs. 4 ASVG. Geringfügig Beschäftigte sind nicht erfasst.

Reihung nach dem absoluten Beschäftigungszuwachs.

Nach Bundesländern betrachtet (vgl. Grafik 12-4) war das relativ gesehen stärkste Beschäftigtenwachstum von 2013 bis 2018 in Vorarlberg (+9,7%) zu beobachten, das geringste (+4,2%) in Kärnten.

**Grafik 12-4 Veränderung der Zahl der Beschäftigten (2013-2018) nach Bundesländern**  
(Jahresdurchschnitt 2018 – Jahresdurchschnitt 2013)



Quelle: Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger + ibw-Berechnungen

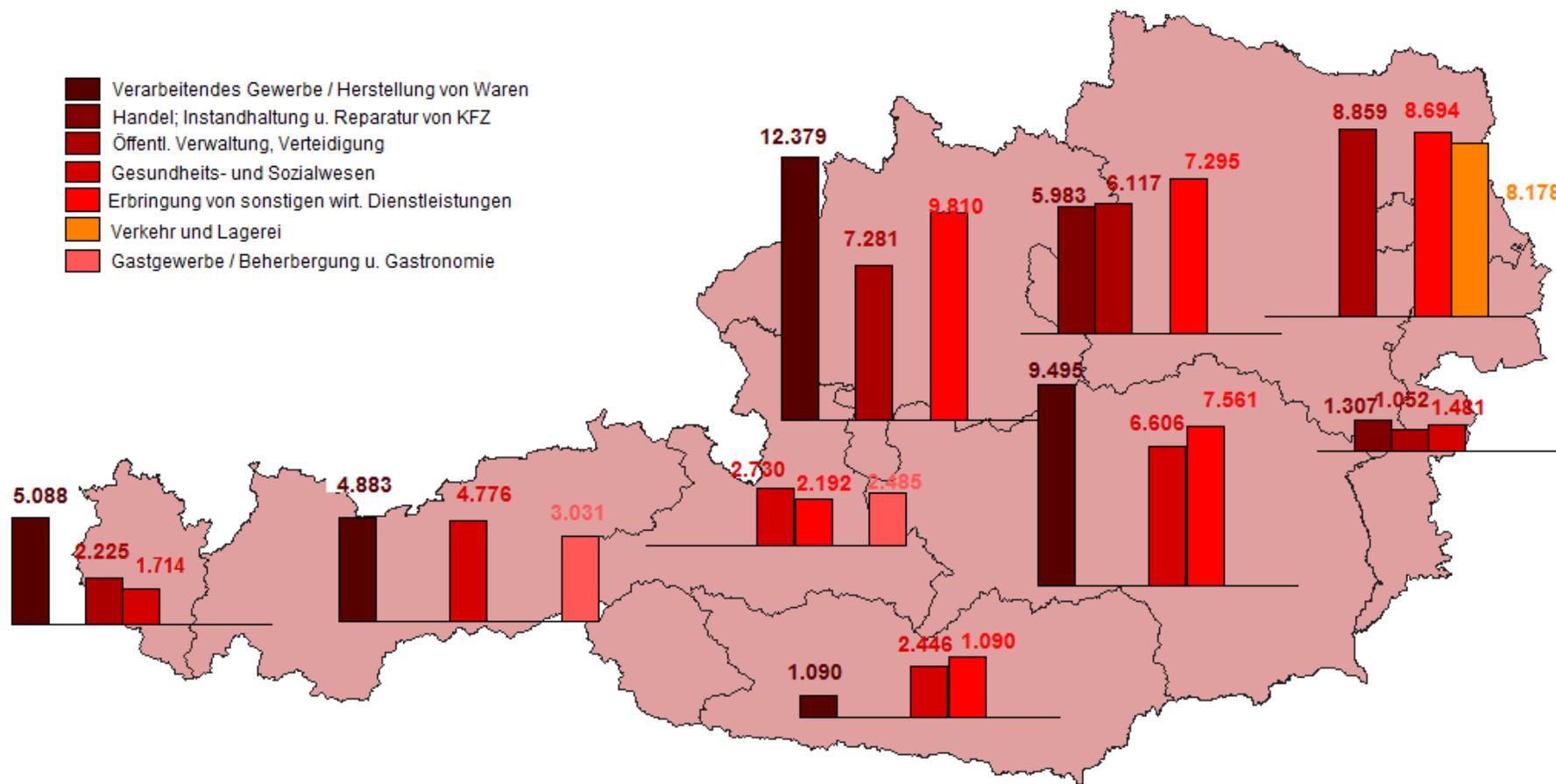
Anmerkungen: Unselbständig Beschäftigte zuzüglich Beschäftigte mit freiem Dienstvertrag gemäß § 4 Abs. 4 ASVG. Geringfügig Beschäftigte sind nicht erfasst.

Inkl. PräsenzdienerrInnen und KBG- bzw. KRG-BezieherInnen.

Grafik 12-5 zeigt die wachstumsstärksten Wirtschaftsklassen je Bundesland<sup>11</sup> (Jahresdurchschnitt 2018).

<sup>11</sup> Maßgebend für die Zuordnung der erfassten Personen zu einem Bundesland ist der Beschäftigungsort. Wird eine Beschäftigung abwechselnd an verschiedenen Orten ausgeübt, aber von einer festen Arbeitsstätte aus, so gilt diese als Beschäftigungsort. Wird eine Beschäftigung ohne feste Arbeitsstätte ausgeübt, bzw. ist eine Arbeitsstätte nicht feststellbar, so gilt der Wohnsitz als Beschäftigungsort.

**Grafik 12-5 Beschäftigte (2013-2018) in den drei wachstumsstärksten Wirtschaftsklassen je Bundesland**  
(Jahresdurchschnitt 2018 – Jahresdurchschnitt 2013)



Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger + ibw-Berechnungen  
Unselbständig Beschäftigte zuzüglich Beschäftigte mit freiem Dienstvertrag gemäß § 4 Abs. 4 ASVG. Geringfügig Beschäftigte sind nicht erfasst.