

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Fachkräftebedarf der Wirtschaft in Oberösterreich

Trends und Perspektiven

Arthur Schneeberger, Helmut Dornmayr

Alexander Petanovitsch, Sabine Nowak

ibw-Forschungsbericht Nr. 168

Impressum

ibw-Forschungsbericht Nr. 168

Projektleitung: Arthur Schneeberger

Autoren:

Kapitel 1: Arthur Schneeberger

Kapitel 2: Helmut Dornmayr

Kapitel 3: Arthur Schneeberger, Alexander Petanovitsch, Sabine Nowak

Kapitel 4: Arthur Schneeberger

Wien, 2012

ISBN 978-3-902742-50-6

Medieninhaber und Herausgeber:

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

(Geschäftsführer: Mag. Thomas Mayr)

Rainergasse 38 | 1050 Wien

T: +43 1 545 16 71-0

F: +43 1 545 16 71-22

info@ibw.at

www.ibw.at

ZVR-Nr.: 863473670

Kontakt:

schneeberger@ibw.at

dornmayr@ibw.at

*Geschlechtsspezifische Bezeichnungen und Formulierungen
gelten in der Regel sinngemäß für beide Geschlechter.*

Die Untersuchung wurde durch das Land Oberösterreich finanziell gefördert.

Inhaltsverzeichnis

1	Gegenstand und Zielsetzungen	1
2	Chancen und Perspektiven neuer Lehrberufe – Trendanalysen, internationaler Vergleich und Fokusgruppen	3
2.1	LEHRLINGSAUSBILDUNG IN OBERÖSTERREICH.....	3
2.1.1	Zahl der Lehrlinge	3
2.1.2	Lehrstellenangebot	12
2.1.3	Entwicklung der Lehrstellennachfrage	22
2.1.4	Jugendliche mit Migrationshintergrund	26
2.2	JUGENDARBEITSLOSIGKEIT IN OBERÖSTERREICH	28
2.3	BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG NACH BRANCHEN	31
2.4	FACHKRÄFTEBEDARF UND QUALIFIKATIONSNACHFRAGE	35
2.4.1	Demographische Entwicklung („Lücke“)	35
2.4.2	Arbeitslosenquoten nach Ausbildungsebene	38
2.4.3	Offene Stellen nach Ausbildungsebene	40
2.4.4	Offene Stellen nach Berufsobergruppen.....	42
2.5	ERGEBNISSE AUS DEN FOKUSGRUPPEN.....	53
2.6	ZUKUNFTSBERUFE: BEISPIELE AUS DEUTSCHLAND UND DER SCHWEIZ	56
2.6.1	Deutschland.....	56
2.6.2	Schweiz	58
2.7	ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN	61
3	Unternehmensbefragung über Fachkräftebedarf und Qualifizierungsstrategien	65
3.1	INFORMATIONEN ZUR ERHEBUNG	65
3.2	DECKUNG DES FACHKRÄFTEBEDARFS	66
3.3	KOOPERATION MIT DEM AMS	70
3.4	FOKUS AUF SOFORT EINSETZBARE FACHKRÄFTE?	72
3.5	SCHWIERIGKEITEN BEI DER SUCHE NACH FACHKRÄFTEN.....	74
3.5.1	Rekrutierungsprobleme allgemein	74
3.5.2	Personalfluktuatation und Rekrutierungsprobleme	75
3.6	FACHKRÄFTEMANGEL NACH QUALIFIKATIONSNIVEAU.....	77
3.6.1	Qualifikationsstruktur in Oberösterreich.....	77
3.6.2	Rekrutierungsprobleme nach Qualifikationen	77
3.6.3	Suche nach technischen und kaufmännischen Qualifikationen	80
3.6.4	Arbeits- und Fachkräftemangel nach Sparten.....	81
3.7	QUALIFIZIERUNGSPROBLEME BEI MIGRATIONSHINTERGRUND	83
3.8	WEITERBILDUNG: AKTIVITÄTEN, PROBLEME UND FÖRDERUNGEN	87

3.8.1	Weiterbildungsaktivitäten	87
3.8.2	Zeitmangel und Kurskosten.....	89
3.8.3	Förderungen.....	90
3.9	LEHRLINGSAUSBILDUNG	94
3.9.1	Lehrbetriebsquote	94
3.9.2	Bewertung der Vorbereitung durch die Polytechnische Schule.....	96
3.9.3	Rahmenbedingungen der Ausbildung	96
3.9.4	Ausbildung und Fachkräftemangel.....	100
3.10	VORAUSSCHAU AUF DIE BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG.....	102
3.10.1	Generelle Einschätzungen	102
3.10.2	Einschätzungen nach Qualifikationsniveau.....	102
3.11	REGIONALE ANALYSE	107
3.11.1	Bildungsstand nach Bezirken.....	107
3.11.2	Unternehmensbefragung 2011	110
3.12	ZUSAMMENFASSUNG	114
3.13	TABELLENANHANG ZUR ERHEBUNG	119
4	Synopse und Ausblick	147
4.1	TRENDANALYSE: FORMALE QUALIFIKATIONSSTRUKTUR	147
4.2	TRENDANALYSE: BERUFSSTRUKTUR	148
4.3	AKTUELLE ARBEITSMARKTNACHFRAGE	149
4.4	LEHRLINGSAUSBILDUNG: DOPPELTE HERAUSFORDERUNG	150
4.5	FACHKRÄFTEMANGEL	151
4.6	KURZFRISTIGE VORAUSSCHAU: BESCHÄFTIGUNG 2011 - 2013.....	153
4.7	BHS UND FACHHOCHSCHULEN	154
4.8	AUSBLICK.....	154
5	Literatur	159

1 Gegenstand und Zielsetzungen

Aus- und Weiterbildungspolitik braucht verlässliche Daten über die regionalen Gegebenheiten im Bildungsbereich und am Arbeitsmarkt. Der öffentliche Diskurs über Bildung neigt dazu, sich von konkreten Anforderungen am Arbeitsmarkt zugunsten nicht empirisch überprüfbarer Visionen abzuheben. Faktenbasierte Bildungspolitik ist aber unverzichtbar, um realistische Ziele und Maßnahmen ins Auge zu fassen.

Zielsetzung der vorliegenden Studie ist es, den aktuellen und den absehbaren Fachkräftebedarf der Wirtschaft in Oberösterreich, die Qualifikationsnachfrage am Arbeitsmarkt sowie Perspektiven für Aus- und Weiterbildung der Unternehmen zu erheben und zu analysieren. Die Studie soll die Qualifikationsnachfrage der Unternehmen, die Qualifikationsstruktur im Bundesland und deren Veränderungen, die Ausbildungs- und Weiterbildungssituation, die Arbeitsmarktlage und etwaige Rekrutierungsprobleme der Unternehmen anhand von Sekundäranalysen von Arbeitsmarkt und Beschäftigungsstatistiken und eigenen Erhebungen (Unternehmensbefragung und Fokusgruppen) erfassen und analysieren.

Teil 1 der Studie: Sekundäranalysen, internationaler Vergleich und Fokusgruppen

Die Studie nutzt in Teil 1 sekundärstatistische Analysen, um die Beschäftigungsentwicklung, die Arbeitsmarktlage nach formaler Qualifikation und die Entwicklung der Lehrlingsausbildung in Oberösterreich darzustellen. Zusätzlich werden wesentliche Fragen zum Thema in Fokusgruppen diskutiert.

Für die sekundäranalytische Darstellung des Qualifikationsangebots werden insbesondere Daten der Bildungsstatistik, von Statistik Austria sowie der Wirtschaftskammer Österreich genutzt. Für die Beschäftigung nach Qualifikation werden Mikrozensus-Ergebnisse (Arbeitskräfteerhebung), Arbeitsmarktdaten des AMS und Inseratenanalysen zur Durchleuchtung der regionalen Arbeitsmarktlage und Arbeitsmarktnachfrage herangezogen.

Die demografische Entwicklung wird anhand der aktuellen Prognose von Statistik Austria mit Bezug auf Qualifikationsgesichtspunkte untersucht. Weitere sekundärstatistische Analysen betreffen die Beschäftigungsentwicklung nach Berufen und Branchen, Identifizierung wachsender Beschäftigungsfelder, Analyse von Stelleninseraten nach Berufen (Branchen) und Bildungsniveaus, Stellenandrangsziffern (AMS) nach Berufen und Qualifikation, offene Lehrstellen nach Berufen und Regionen und Entwicklung der Lehrlingszahl nach Sparten und Fachgruppen.

Anhand der Entwicklung neuer Lehrberufe in Deutschland und der Schweiz und der dabei gemachten Erfahrungen werden auch mögliche Handlungs- und Entwicklungspotentiale für (Ober-)Österreich ausgelotet.

Teil 2 der Studie: Schriftliche Unternehmensbefragung

Im Rahmen des Projektes „Fachkräftebedarf der Wirtschaft in Oberösterreich“ wurde eine schriftliche Befragung von Betrieben im Bundesland mit einer Betriebsgröße ab 10 Beschäftigten durchgeführt. Die Erhebung wurde im März und April 2011 durchgeführt. In die Auswertung konnten 750 ausgefüllte Fragebögen einbezogen werden.

Die Unternehmen wurden zu ihren Einschätzungen des Fachkräftebedarfs, der Arbeitsmarktlage der Branche in der Region, im Bundesland sowie überregional befragt. Hierbei wurden auch Fragen zu den praktizierten Rekrutierungsstrategien und der Zusammenarbeit mit dem AMS-Arbeitsmarktservice gestellt.

Der Fachkräftebedarf wurde nach Qualifikationen und ausgewählten Fachrichtungen erhoben. Ebenso sollte eine kurzfristige Vorausschau auf die Beschäftigungsentwicklung in den nächsten beiden Jahren versucht werden. Langfristige Beschäftigungsprognosen sind über eine Unternehmensbefragung nicht sinnvoll.

Besonderes Augenmerk wurde auf die Bildungsarbeit der Unternehmen sowohl in der Lehrlingsausbildung als auch in der betrieblichen und außerbetrieblichen Weiterbildung der Beschäftigten gelegt. Auch die Qualifizierung der Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund wurde in der Unternehmensbefragung an mehreren Stellen thematisiert. In diesen Zusammenhängen wurden Status quo, Probleme und Förderbedarf erhoben.

Themen – Zielvariablen der Erhebung

1. Deckung des Fachkräftebedarfs – Rekrutierungsstrategien
2. Kooperation mit dem AMS
3. Fokus der Fachkräftesuche
4. Schwierigkeiten bei der Suche nach Arbeitskräften (generell)
5. Rekrutierungsschwierigkeiten nach Qualifikationsniveaus und Fachrichtungen
6. Qualifizierungsprobleme bei Migrationshintergrund
7. Weiterbildung der Unternehmen: Aktivitäten, Probleme und Förderungen
8. Lehrlingsausbildung: PTS, Vorbildung und andere Rahmenbedingungen
9. Vorausschau auf die Beschäftigungsentwicklung

Die Ergebnisse wurden vor allem nach Sparten und Betriebsgröße als wesentlichen erklärenden Variablen aufgegliedert und dargestellt. Auch das geografisch definierte „Viertel“ wird als erklärende Variable verwendet.

2 Chancen und Perspektiven neuer Lehrberufe – Trendanalysen, internationaler Vergleich und Fokusgruppen

2.1 Lehrlingsausbildung in Oberösterreich

2.1.1 Zahl der Lehrlinge

Eine Langzeitbetrachtung seit 1970 (vgl. Grafik 2-1) zeigt, dass der Höhepunkt der Lehrlingszahlen in Oberösterreich im Jahr 1980 erreicht wurde (mehr als 35.500 Lehrlinge). In der Folge ist die Zahl der Lehrlinge bis zum Jahr 1996 (weniger als 24.000 Lehrlinge) kontinuierlich gesunken. Vor allem seit 2004 ist wieder – sicherlich zu einem wesentlichen Teil bedingt durch verschiedenste politische Maßnahmen zur Förderung der Lehrlingsausbildung – tendenziell eine Zunahme der Lehrlingszahlen zu beobachten. Erst 2009 und vor allem 2010 war – wohl auch im Zusammenhang mit den Auswirkungen der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise – wieder ein Rückgang der Lehrlingszahlen zu beobachten. Ende des Jahres 2010 waren in Oberösterreich 27.591 Lehrlinge in Ausbildung, nicht ganz 500 weniger als Ende 2009 (28.009).

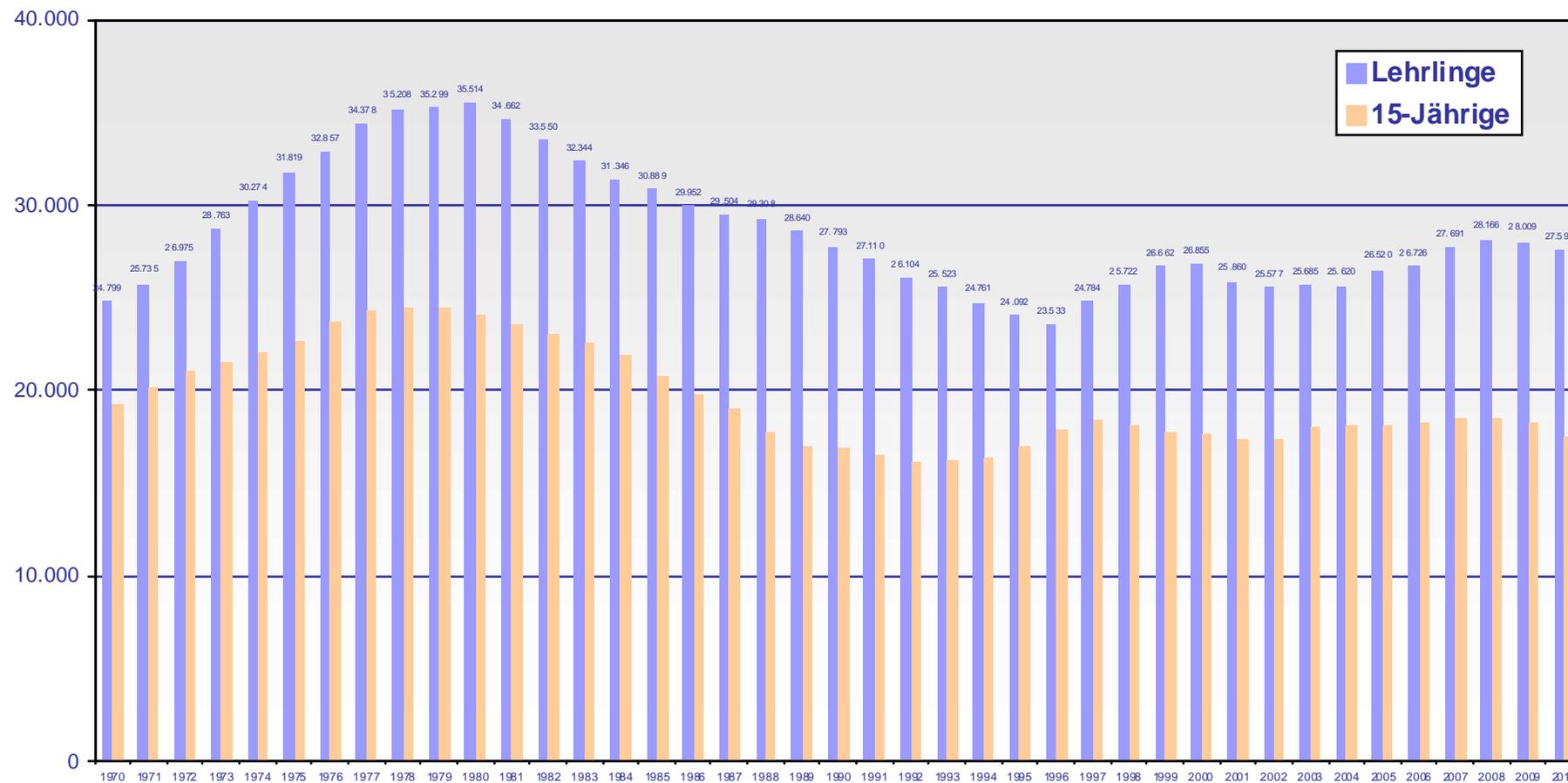
Die Entwicklung erfolgte dabei weitgehend analog zur gesamtösterreichischen Situation (vgl. auch Tabelle 2-1) – mit einem Unterschied: In Österreich spielte für die Zahl der Lehrlinge seit 2009 noch stärker eine Rolle, dass nunmehr die TeilnehmerInnen an der (neuen) überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS (gemäß §30b BAG), welche im Jahr 2009 erstmals gestartet wurde und die früheren JASG¹-Lehrgänge ersetzte, gemäß §30 (7) und §30b (3) BAG bei der Lehrlingsstelle anzumelden sind und daher auch als Lehrlinge gezählt werden.² In Oberösterreich stellen allerdings die TeilnehmerInnen an der überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS (gemäß §30b BAG) nur einen relativ geringen Anteil (2010: 2,0%) aller Lehrlinge dar (vgl. Tabelle 2-1).

Generell ist natürlich auch darauf zu verweisen, dass die Entwicklung der Lehrlingszahlen in einem engen Zusammenhang mit der demographischen Entwicklung (dargestellt an der Zahl der 15-Jährigen) zu sehen ist (vgl. Grafik 2-1).

¹ JASG = Jugendausbildungssicherungsgesetz

² Im Gegensatz zu den TeilnehmerInnen an den (früheren) JASG-Lehrgängen, die nicht bei der Lehrlingsstelle gemeldet werden mussten und daher auch nicht in der Lehrlingsstatistik enthalten waren. (Die JASG-Lehrgänge waren nicht primär für eine „volle“ Lehrausbildung konzipiert sondern in der Regel nur auf eine Dauer von 10-12 Monaten ausgerichtet und die Vermittlung auf eine „reguläre“ (betriebliche) Lehrstelle stand im Vordergrund.) Diese Neuorientierung der überbetrieblichen Lehrausbildung bewirkt daher eine gewisse Verzerrung/Relativierung der Lehrlingszahlen im Zeitvergleich.

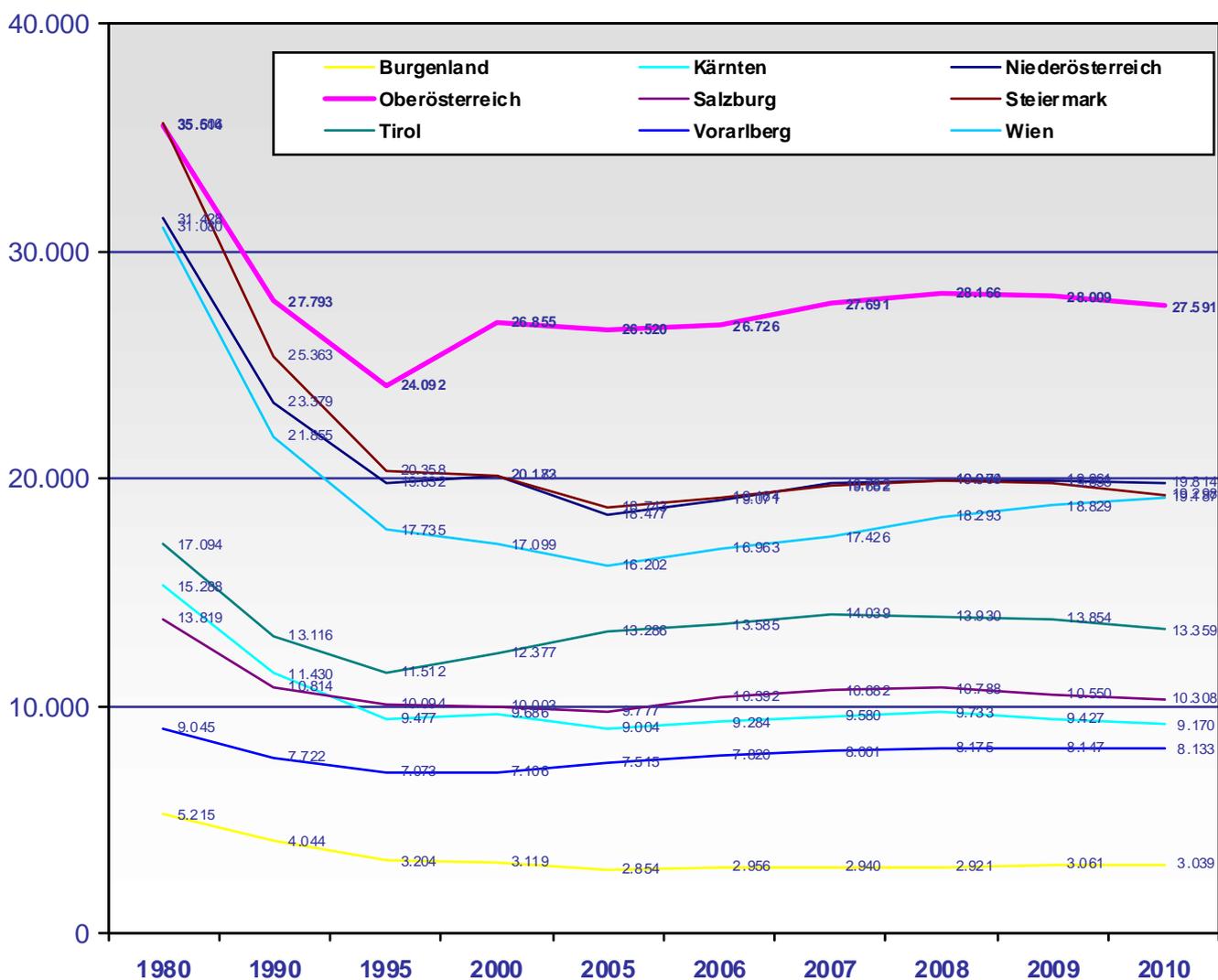
Grafik 2-1: Zahl der Lehrlinge und 15-Jährigen in Oberösterreich



Quelle: Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik (Ende Dezember des jeweiligen Jahres) und Statistik Austria: 15-Jährige im Jahresdurchschnitt (2010 Prognosewert)

Recht erhebliche Unterschiede in der Entwicklung der Lehrlingszahlen lassen sich im Vergleich zwischen den Bundesländern feststellen. Oberösterreich hat seit 1980 seine Position als führendes Bundesland in der Lehrlingsausbildung weiter ausgebaut. Hier ist der Rückgang der Lehrlingszahlen von 1980-2010 auch vergleichsweise moderat (-22%) ausgefallen. Noch geringer war der Rückgang seit 1980 nur in Vorarlberg (-10%) und in Tirol (-22%). Andere Bundesländer hatten im selben Zeitraum wesentlich stärkere Rückgänge zu verbuchen. Besonders betroffen von seit 1980 rückläufigen Lehrlingszahlen sind die Steiermark (-46%), das Burgenland (-42%), Kärnten (-40%), Wien (-38%) und Niederösterreich (-37%).

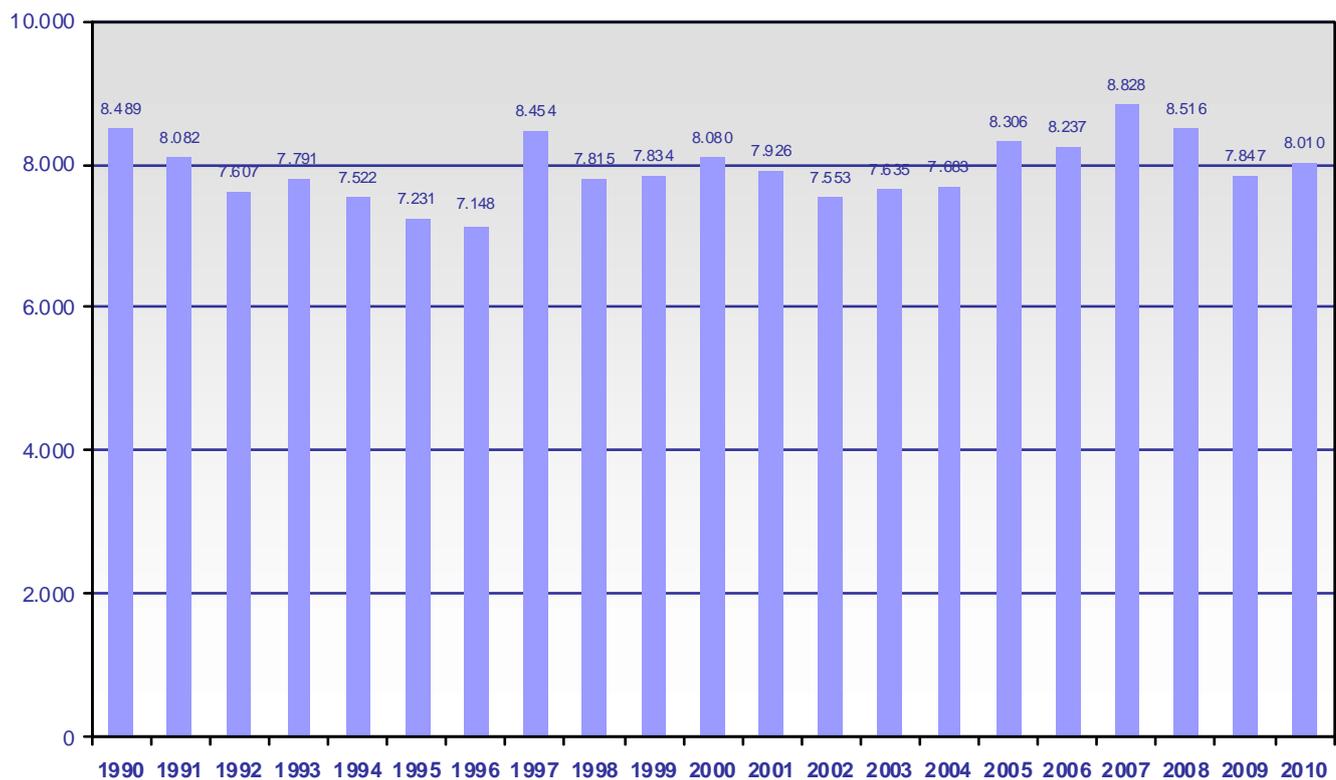
Grafik 2-2 : Zahl der Lehrlinge nach Bundesländern



Quelle: WKO

Ein etwas spezifischeres Bild der Entwicklung der Lehrlingszahlen in Oberösterreich ermöglicht die Betrachtung der Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr.³ Diese Zahl war sowohl 2008 als auch 2009 rückläufig, nachdem 2007 eine besonders hohe Zahl an Lehrlingen im 1. Lehrjahr zu beobachten war (vgl. Grafik 2-3). 2010 war wieder ein leichter Anstieg zu beobachten, was allerdings auch in Zusammenhang mit den seit 2009 erstmals erfassten Lehrlingen in §30b-Ausbildungen (vgl. auch Tabelle 2-1) zu sehen ist.

Grafik 2-3 : Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr (Oberösterreich)



Quelle: WKO

Erläuterung: Die Zahl der „Lehrlinge im 1. Lehrjahr“ ist nicht gänzlich ident mit der Zahl der „LehranfängerInnen“, welche erst seit 2002 gesondert erhoben wird (siehe Fußnote).

³ Die Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr ist nicht gänzlich gleichzusetzen mit der Zahl der LehranfängerInnen. Z.B. weil bedingt durch Anrechnungen nicht alle Lehrlinge im 1. Lehrjahr mit der Lehrausbildung beginnen. Weiters ist zu bedenken, dass manche Jugendliche mehrmals eine Lehre beginnen. Dies bedeutet beispielsweise, dass Lehrlinge, die in einem früheren Jahr bereits eine Lehre begonnen haben und in einem späteren Jahr ohne Lehrzeitanrechnung in einen anderen Lehrberuf wechseln, nicht mehr als LehranfängerInnen aber sehr wohl als Lehrlinge im ersten Lehrjahr gelten. Umgekehrt zählen TeilnehmerInnen einer nicht als Lehrausbildung gewerteten Ausbildung (z.B. JASG-Lehrgang), die mit einer Lehrzeitanrechnung im zweiten Lehrjahr in eine Lehre einsteigen, als LehranfängerInnen aber nicht als Lehrlinge im 1. Lehrjahr.

Eine detailliertere Betrachtungsweise über die Entwicklungen am Lehrstellenmarkt ermöglicht die Aufschlüsselung der Lehrlingszahlen nach Sparten (vgl. Tabelle 2-1 und 2-2).

Nach Sparten betrachtet (vgl. Tabelle 2-2) erfolgte im Zeitraum 1990-2010 der (relativ und absolut) gesehen stärkste Rückgang an Lehrlingen im Bereich Gewerbe & Handwerk (-1.437 Lehrlinge) sowie im Handel (-1.149 Lehrlinge). Zugewinne an Lehrlingen gab es vor allem unter den „Nicht-Kammermitgliedern“⁴ (+1.185 Lehrlinge).

Tabelle 2-1: Verteilung der Lehrlinge nach Sparten (Oberösterreich und Österreich)
(Ende Dezember 2010)

Sparte	OÖ absolut	OÖ relativ	Österreich absolut	Österreich relativ
Gewerbe und Handwerk	12.674	45,9%	57.328	44,1%
Industrie	4.878	17,7%	16.352	12,6%
Handel	3.887	14,1%	18.688	14,4%
Bank & Versicherung	229	0,8%	1.250	1,0%
Transport & Verkehr	655	2,4%	2.724	2,1%
Tourismus & Freizeitwirtschaft	1.917	6,9%	12.552	9,7%
Information & Consulting	519	1,9%	2.868	2,2%
Nichtkammer	1.827	6,6%	8.675	6,7%
Nichtkammer §§ 29/30	455	1,6%	3.699	2,8%
§30b Überbetriebliche Ausbildung (AMS)⁵	550	2,0%	5.763	4,4%
GESAMT	27.591	100%	129.899	100%

Stand: 31.12.2010

Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

⁴ Der Begriff „Nicht-Kammermitglieder“ bezieht sich ausschließlich auf die Zugehörigkeit zur Wirtschaftskammer und nicht etwa auf die Zugehörigkeit zu anderen Kammern. Zur Gruppe der „Nicht-Kammermitglieder“ werden etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc. gezählt.

⁵ Die TeilnehmerInnen an der (neuen) überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS (gemäß §30b BAG), welche im Jahr 2009 erstmals gestartet wurde und die früheren JASG⁵-Lehrgänge ersetzen, sind gemäß §30 (7) und §30b (3) BAG bei der Lehrlingsstelle anzumelden und werden daher auch als Lehrlinge gezählt.

Tabelle 2-2: Verteilung der Lehrlinge nach Sparten in Oberösterreich
(1990 und 2010)

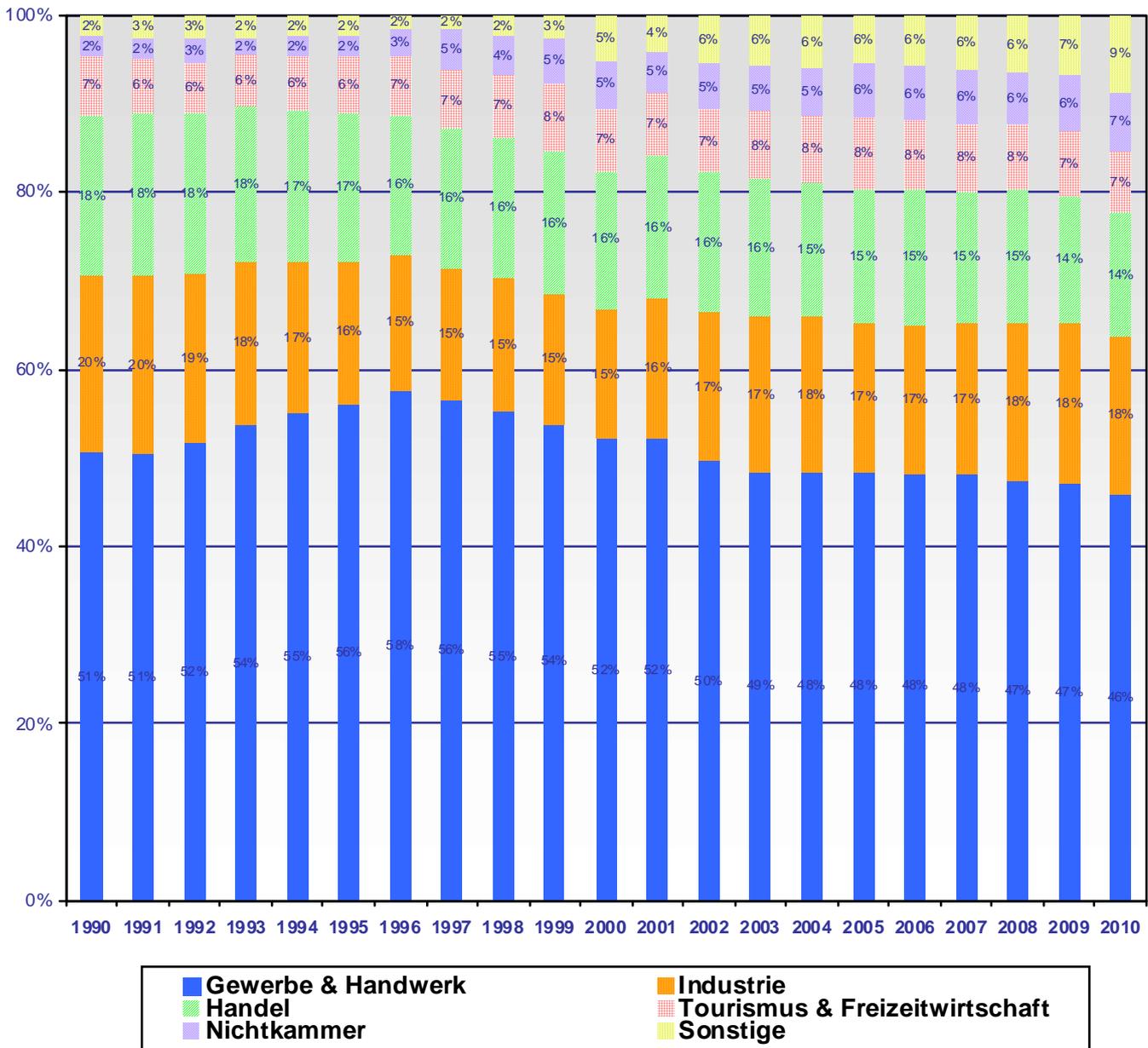
Sparte	2010	2010	1990	1990
	absolut	relativ	absolut	relativ
Gewerbe und Handwerk	12.674	45,9%	14.111	50,8%
Industrie	4.878	17,7%	5.509	19,8%
Handel	3.887	14,1%	5.036	18,1%
Bank & Versicherung	229	0,8%	167	0,6%
Transport & Verkehr	655	2,4%	494	1,8%
Tourismus & Freizeitwirtschaft	1.917	6,9%	1.834	6,6%
Information & Consulting	519	1,9%	.	
Nichtkammer	1.827	6,6%	642	2,3%
Nichtkammer §§ 29/30	455	1,6%	.	
§30b Überbetriebliche Ausbildung (AMS)	550	2,0%	.	
GESAMT	27.591	100%	27.793	100%

Stand: 31.12.2010 und 31.12.1990

Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Besonders auffällig bei der Betrachtung im Zeitverlauf (vgl. Grafik 2-4) ist der starke Rückgang der Lehrlingszahlen im Bereich „Gewerbe und Handwerk“ seit Mitte der 90er Jahre. Anteilsmäßige Zugewinne an Lehrlingen erzielten vor allem die Sparte „Nicht-Kammermitglieder“ (dazu zählen etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.) sowie die Kategorie „Sonstige“ (Bank & Versicherung, Transport & Verkehr, Information & Consulting, §29, §30, §30b).

Grafik 2-4: Entwicklung der Verteilung der Lehrlinge nach Sparten in OÖ
(in Prozent)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

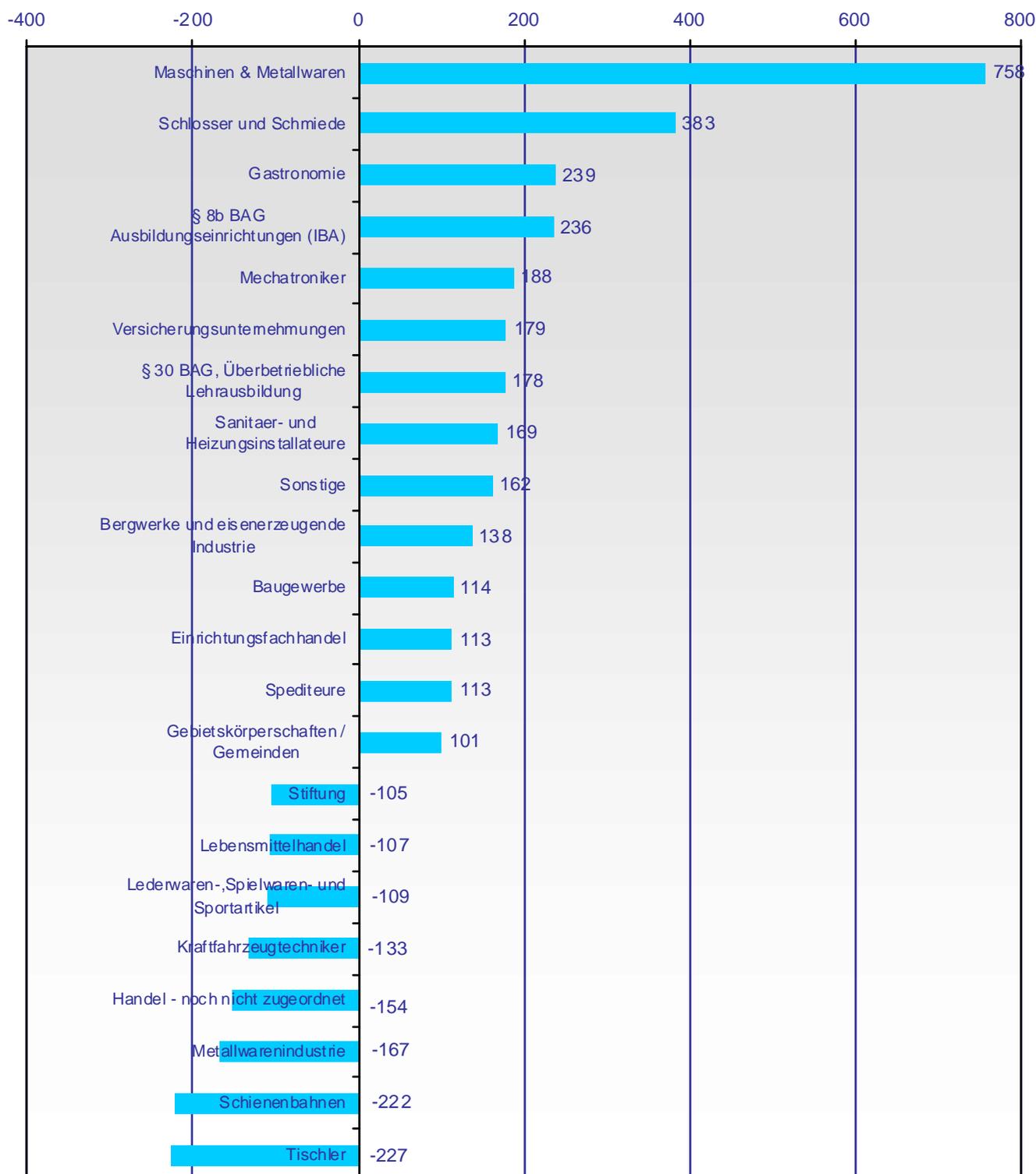
Anmerkung: Sonstige = Bank & Versicherung, Transport & Verkehr, Information & Consulting, §29, §30, §30b

Wenn nun auch die Entwicklung der Zahl der Lehrlinge nach Fachgruppen in Oberösterreich für den Zeitraum **2002-2009**⁶ analysiert wird, zeigt sich, dass eine **Zunahme der Lehrlinge vor allem im Metallbereich** (bzw. genau genommen in den Fachgruppen „Maschinen & Metallwaren“ sowie „Schlosser und Schmiede“) erfolgte (vgl. Grafik 2-5).

Die Fachgruppe mit dem größten Rückgang an Lehrlingen im Zeitraum 2002-2009 war jene der Tischler.

⁶ Da 2002 eine Umstellung der Fachgruppensystematik sowie im Jahre 2010 eine große Fachorganisationsreform erfolgten, kann die Entwicklung der Zahl der Lehrlinge nach Fachgruppen nur für den Zeitraum 2002-2009 korrekt wiedergegeben werden.

Grafik 2-5: Entwicklung der Zahl Lehrlinge nach Fachgruppen in Oberösterreich
(2002 - 2009, Fachgruppen mit besonders starken Zuwächsen/Verlusten)



Quelle: WKÖ + ibw-Berechnungen

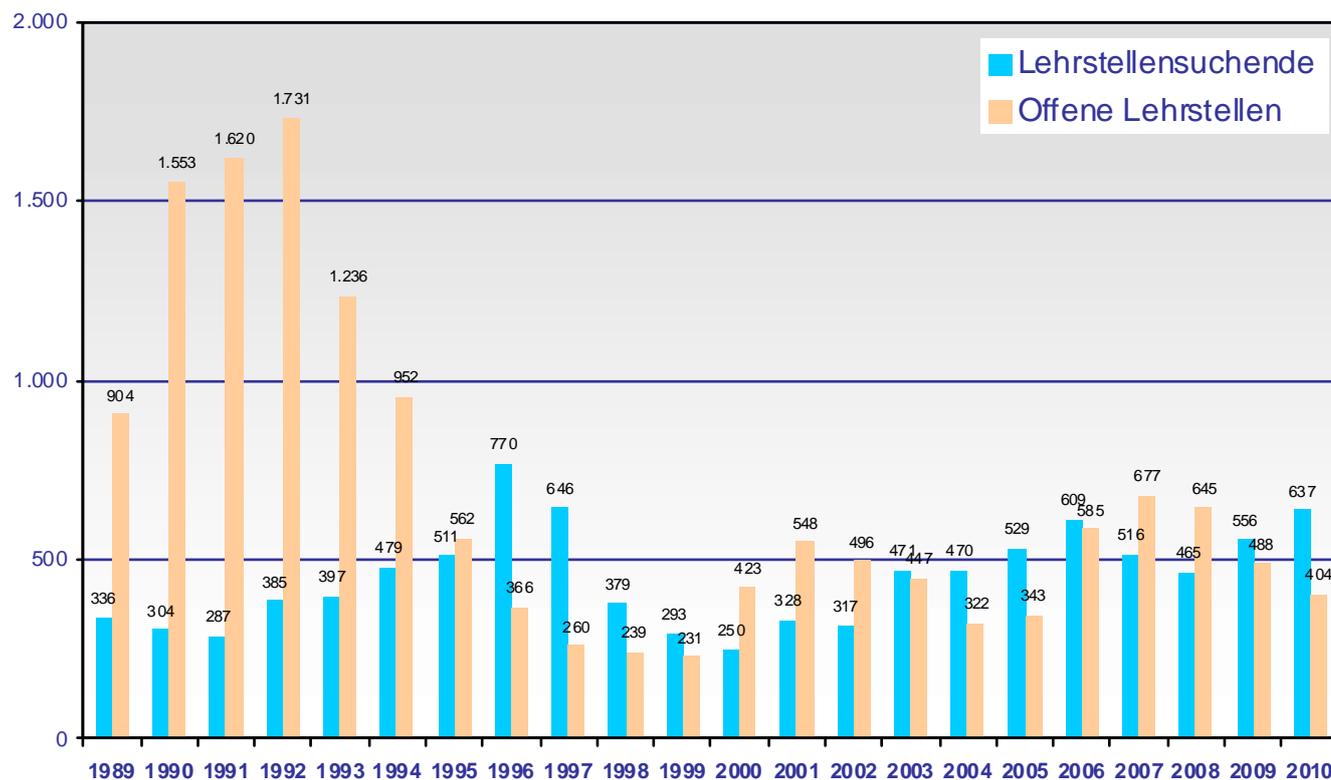
*Anmerkungen: Da 2002 eine Umstellung der Fachgruppensystematik sowie im Jahre 2010 eine große Fachorganisationsreform erfolgten, kann die Entwicklung der Zahl der Lehrlinge nach Fachgruppen nur für den Zeitraum 2002-2009 korrekt wiedergegeben werden. Dargestellt sind jene Fachgruppen mit besonders starken Zuwächsen oder Verlusten an Lehrlingen (+/- 100).

2.1.2 Lehrstellenangebot

Die in Abschnitt 2.1.1 beschriebene Zahl der Lehrlinge ist das Resultat eines komplexen Zusammenspiels von Angebot und Nachfrage am Lehrstellenmarkt. Um die Entwicklungen am Lehrstellenmarkt differenzierter interpretieren zu können, werden daher Angebot (Abschnitt 2.1.2.) und Nachfrage (Abschnitt 2.1.3) separat untersucht.

Betrachtet man zunächst einmal nur die Entwicklung der offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden am oberösterreichischen Lehrstellenmarkt⁷ im Juni des jeweiligen Jahres (vgl. Grafik 2-6), so lässt sich erkennen: Ab Mitte der 80-er Jahre bis 1995 war die Zahl der (sofort verfügbaren) gemeldeten offenen Lehrstellen größer als die Zahl der Lehrstellensuchenden. Im Juni 1992 gab es rund 1.300 gemeldete offene Lehrstellen mehr als Lehrstellensuchende. Seit 1996 ist hingegen wiederum meistens die Zahl der Lehrstellensuchenden höher als jene der gemeldeten offenen Lehrstellen. 2007 und 2008 war eine leichte „Entspannung“ dieser schwierigen Situation für Lehrstellensuchende – d.h. eine Zunahme der offenen Lehrstellen und ein Rückgang der Lehrstellensuchenden – zu beobachten. Wohl auch als Folge der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise ist 2009 und 2010 allerdings wieder eine stärkere „Lücke“ zwischen Lehrstellensuchenden und offenen Lehrstellen zu registrieren. Zu beachten ist bei dieser Betrachtungsweise aber unter anderem, dass nicht alle offenen Lehrstellen (und nicht alle Lehrstellensuchenden) beim AMS gemeldet werden. Dabei ergibt sich für die Beschreibung der Lehrstellensuchenden und offenen Lehrstellen auch ein besonderes Problem der zeitlichen Messung (Wahl des Untersuchungszeitraums bzw. -monats), weil diese Zahlen im Jahresverlauf (in Abhängigkeit vom Meldeverhalten der Lehrstellensuchenden und Lehrbetriebe) sehr stark variieren und dabei auch von Sonderfaktoren wie etwa dem Beginn von überbetrieblichen Lehrausbildungsgängen beeinflusst werden. Zu statistischen Zwecken wird üblicherweise den Monatsendestichtagen Juni, September oder Dezember der Vorzug eingeräumt.

⁷ Die Daten zu offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden sind natürlich mit Vorsicht zu interpretieren, spiegeln sie doch in erster Linie das Meldeverhalten der Akteure wider und werden etwa auch durch den Beginn von überbetrieblichen Ausbildungen „verzerrt“. Generell ist davon auszugehen, dass sowohl viele offene Lehrstellen als auch viele Lehrstellensuchende nicht beim AMS gemeldet sind, dass allerdings die Meldewahrscheinlichkeit deutlich steigt, je schwieriger sich die Suche gestaltet. Unter den genannten Einschränkungen können diese Zahlen daher sehr wohl als aussagekräftige Indikatoren gewertet werden.

Grafik 2-6: Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende (jeweils Ende Juni) in OÖ

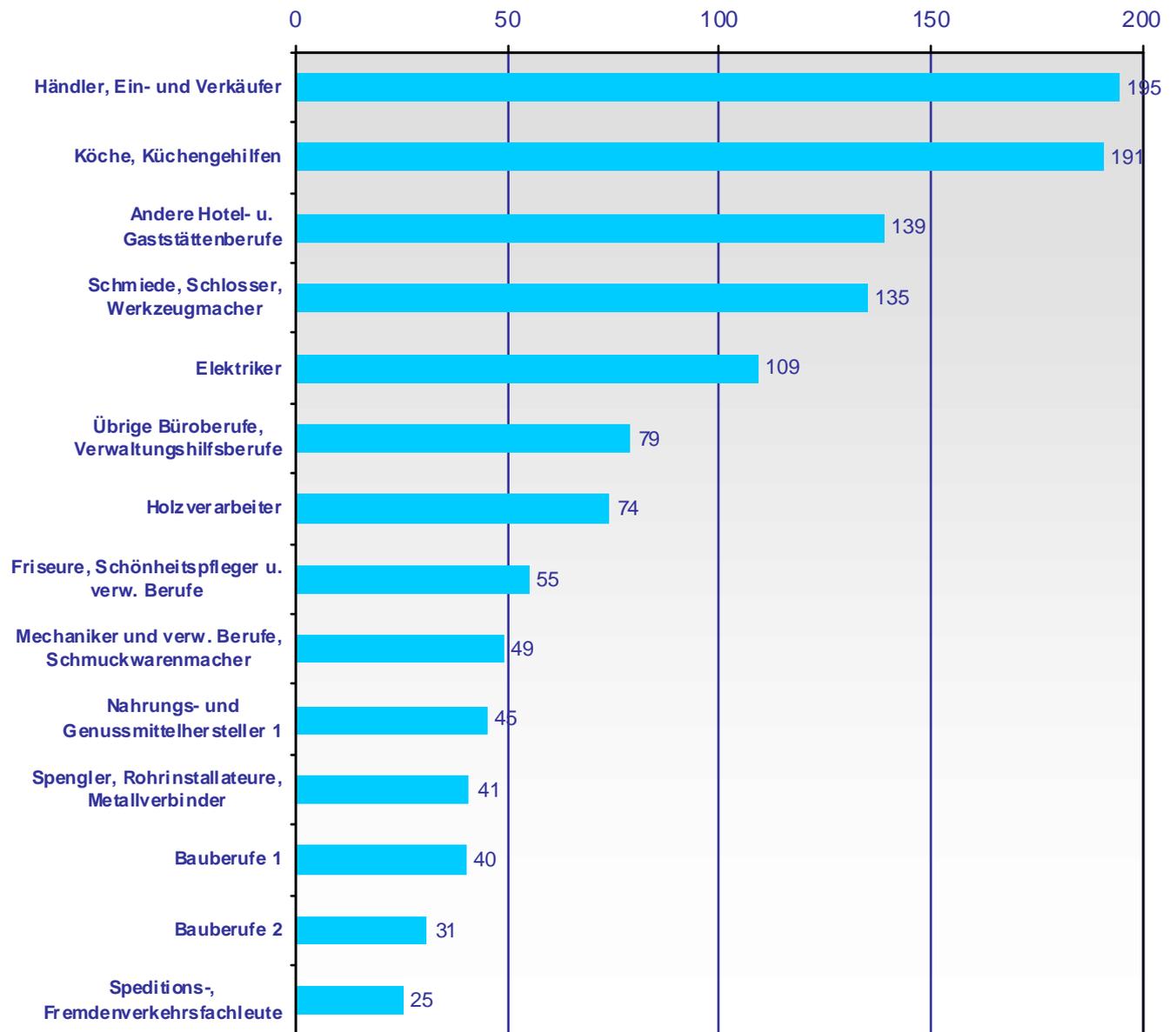
Quelle: AMS Österreich

Anmerkung: (Nur) Sofort verfügbare Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen Ende Juni des jeweiligen Jahres. Für die Beschreibung der Lehrstellensuchenden und offenen Lehrstellen ergibt sich ein besonderes Problem der zeitlichen Messung (Wahl des Untersuchungszeitraums/-monats), weil diese Zahlen im Jahresverlauf sehr stark variieren und dabei auch von Sonderfaktoren wie etwa dem Beginn von überbetrieblichen Lehrausbildungsgängen beeinflusst werden. Zu statistischen Zwecken wird üblicherweise den Monatsendestichtagen Juni, September oder Dezember der Vorzug eingeräumt.

Für die Analyse der Zukunftsberufe in Oberösterreich ist selbstverständlich auch die Frage bedeutend, in welchen Berufen besonders viele offene Lehrstellen zur Verfügung stehen. Ende Oktober 2010 waren dies vor allem Berufe aus den Bereichen Handel/Verkauf, Gastgewerbe und Metall/Elektro (vgl. Grafik 2-7)

Nach Arbeitsmarktbezirken betrachtet waren Ende Oktober 2010 die meisten (sofort und nicht sofort verfügbaren) offenen Lehrstellen bei den Regionalgeschäftsstellen des AMS in Linz (212), Traun (154) und Vöcklabruck (145) gemeldet (vgl. Grafik 2-8).

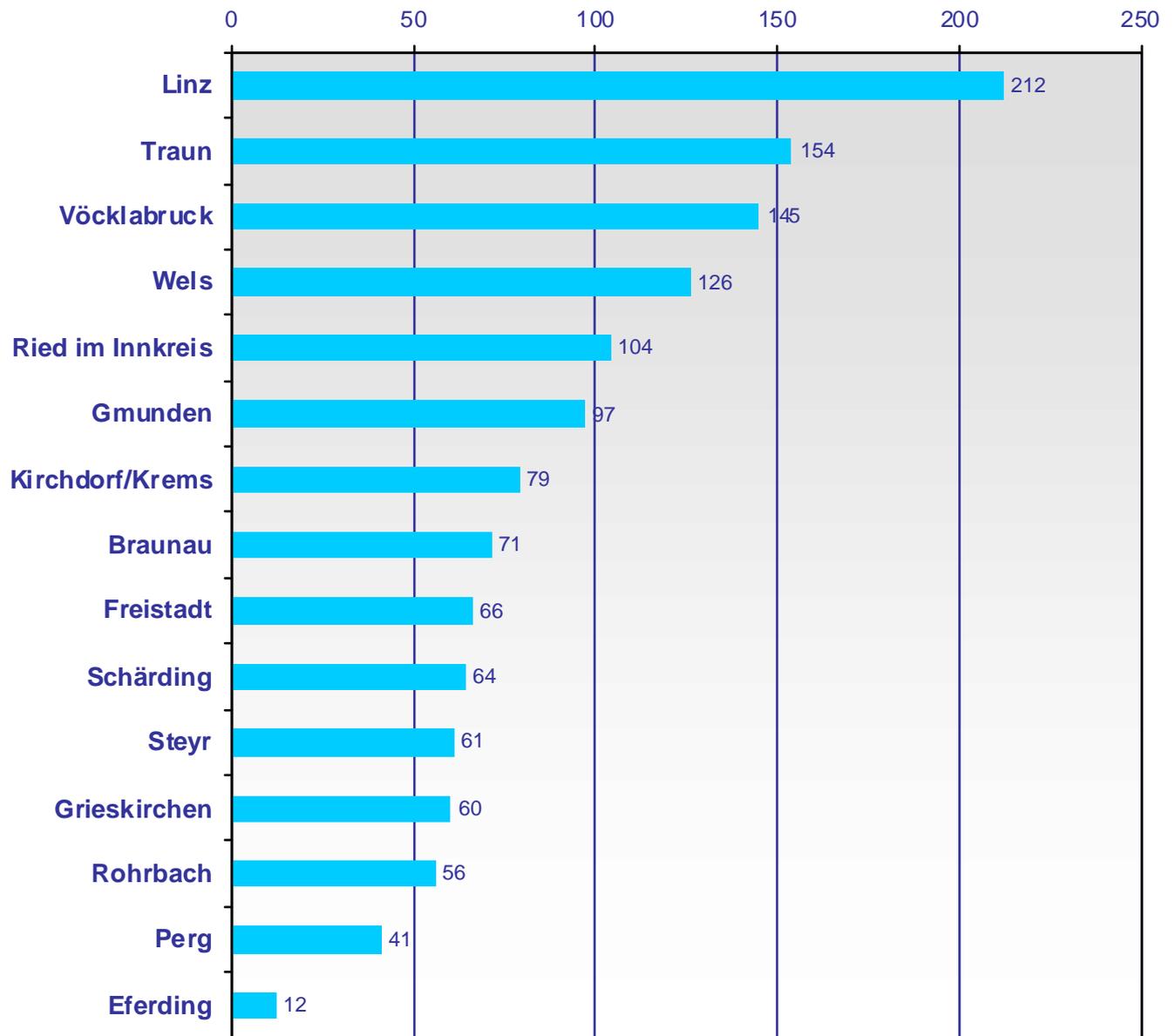
Grafik 2-7: Offene Lehrstellen nach Berufen in Oberösterreich
(Ende Oktober 2010)



Quelle: BALIweb bzw. AMS

Anmerkungen: Sofort und nicht sofort verfügbare offene Lehrstellen Ende Oktober 2010
Die Berufssystematik (inkl. der Verwendung nicht geschlechtsneutraler Formulierungen) entstammt der Quelle und entspricht nicht der Lehrberufsterminologie.

Grafik 2-8: Offene Lehrstellen nach Arbeitsmarktbezirken in Oberösterreich
(Ende Oktober 2010)



Quelle: AMS

Anmerkungen: Sofort und nicht sofort verfügbare offene Lehrstellen Ende Oktober 2010
Der Arbeitsmarktbezirk Traun entspricht dem politischen Bezirk Linz-Land.

Die auf Ebene der Einzellehrberufe am häufigsten beim AMS gemeldeten (sofort verfügbaren) offenen Lehrstellen waren Ende Oktober 2010 Berufe aus dem Gastgewerbe (vgl. Tabelle 2-3). In sieben Arbeitsmarktbezirken war „Koch/Köchin“ jener Lehrberuf mit der größten Zahl an gemeldeten offenen Lehrstellen, in weiteren zwei waren dies andere Hotel- und Gaststättenberufe.

Tabelle 2-3: Lehrberufe mit den meisten offenen Lehrstellen in den einzelnen Arbeitsmarktbezirken in Oberösterreich
(Ende Oktober 2010, nur sofort verfügbare Lehrstellen)

Bezirk	Lehrberuf mit den meisten offenen Lehrstellen	Zahl der offenen Lehrstellen
Braunau	Köche/innen	10
Eferding	Köche/innen	6
Freistadt	HolzverarbeiterInnen	11
Gmunden	Andere Hotel- und Gaststättenberufe	18
Grieskirchen	Schmiede/innen, Schlosser/innen, Werkzeugmacher/innen	9
Kirchdorf/Krems	Andere Hotel- und Gaststättenberufe	16
Linz	Köche/innen	32
Perg	Nahrungs- und Genussmittelhersteller/innen	6
Ried im Innkreis	Köche/innen	6
Rohrbach	Köche/innen	7
Schärding	Köche/innen	7
Steyr	Händler/innen, Ein- und Verkäufer/innen	12
Vöcklabruck	Köche/innen	23
Wels	Händler/innen, Ein- und Verkäufer/innen	12
Traun	Händler/innen, Ein- und Verkäufer/innen	33

Quelle: AMS

Anmerkungen: Sofort verfügbare offene Lehrstellen Ende Oktober 2010
Der Arbeitsmarktbezirk Traun entspricht dem politischen Bezirk Linz-Land.

Grafik 2-9 veranschaulicht die Entwicklung des betrieblichen Lehrstellenangebots (d.h. Lehrlinge und offene Lehrstellen zusammengerechnet – aber ohne Lehrlinge in §29, §30 oder §30b (BAG) Einrichtungen⁸ – von 1990 bis 2010 in Oberösterreich. Dabei ergibt sich ein differenziertes Bild: Bis 1991 (und auch schon vor 1990) ist der Rückgang des Lehrstellenangebots noch eher moderat erfolgt. Der Rückgang der Lehrlinge ist hier offensichtlich auch stark durch demographische Gründe (weniger 15-Jährige) bedingt gewesen, was sich am Ansteigen der offenen Lehrstellen erkennen lässt. Erst zwischen 1991 und 1996 ist ein ganz starker Rückgang des Lehrstellenangebots (mehr als 5.000 Lehrstellen weniger) zu beobachten. Dieser starke Rückgang hat also zu einem Zeitpunkt begonnen (1991), als es für die Betriebe besonders schwierig war (vgl. die hohe Zahl offener Lehrstellen), geeignete LehrstellenbewerberInnen zu finden. Die Zahl der offenen Lehrstellen lag zu diesem Zeitpunkt besonders deutlich über der Zahl der Lehrstellensuchenden (vgl. auch Grafik 2-6).

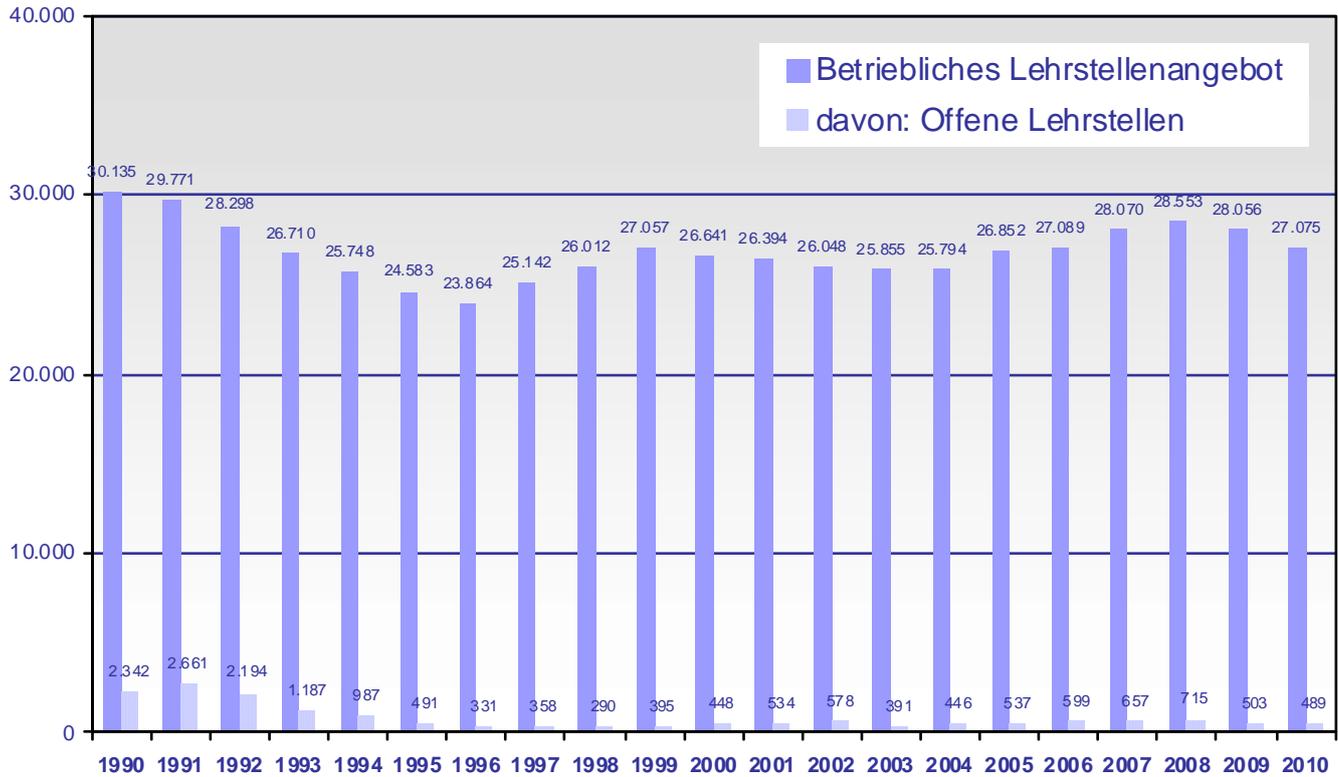
Seit dem Tiefpunkt des betrieblichen Lehrstellenangebots zu Ende des Jahres 1996 (23.864 angebotene betriebliche Lehrstellen) ist bis 2008 insgesamt ein deutlicher Anstieg zu beobachten (2008: Angebot von 28.553 betrieblichen Lehrstellen). Besonders markant war der Anstieg in den Jahren 1996 bis 1999 und 2004 bis 2008. Es kann vermutet werden, dass dieser Anstieg auch in einem Zusammenhang mit den betrieblichen Lehrstellenförderungen zu sehen ist.

Im Zuge der Auswirkungen der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise ist es 2009 allerdings wieder zu einem spürbaren Rückgang des betrieblichen Lehrstellenangebots (Offene Lehrstellen + Lehrlinge (ohne Lehrlinge in Einrichtungen gemäß §29, §30 oder §30b BAG)) gekommen. Die Zahl der angebotenen betrieblichen Lehrstellen ging 2009 um rund 500 zurück (von 28.553 auf 28.056). Noch deutlicher (fast 1.000 Lehrstellen) war der Rückgang des betrieblichen Lehrstellenangebots allerdings 2010: Von 28.056 (2009) auf 27.075 Lehrstellen (2010). Gerade im Hinblick auf den zukünftig drohenden eklatanten Fachkräftemangel (vgl. Abschnitt 2.4) muss dieser Rückgang des betrieblichen Lehrstellenangebots, welcher ja durch die geringere Zahl an ausgebildeten Fachkräften sehr langfristige Wirkungen hat, als besorgniserregend bezeichnet werden.

Inwieweit für diesen Rückgang auch bereits die geringere Zahl an 15-Jährigen (vgl. Grafik 2-13) und die dadurch erschwerte Lehrlingssuche der Unternehmen verantwortlich ist, lässt sich quantitativ nur schwer abschätzen.

⁸ Aus Gründen der Datenverfügbarkeit konnten Lehrlinge in Ausbildungseinrichtungen gemäß §8b BAG (Integrative Berufsausbildung) nicht herausgerechnet werden. Diese sind aber in quantitativer Hinsicht ohnehin nur von geringer Bedeutung.

Grafik 2-9: Entwicklung des betrieblichen Lehrstellenangebots (Ende Dezember)

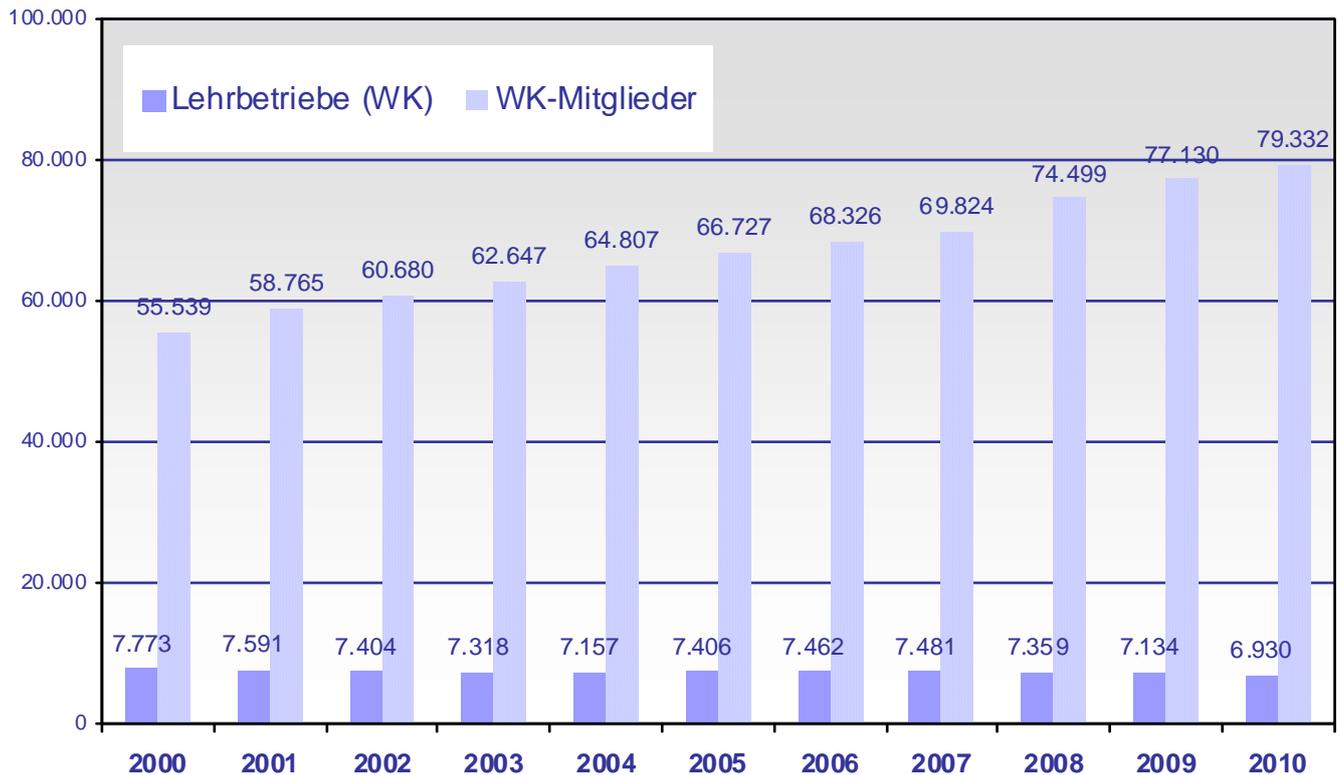


Quelle: WKO, AMS + ibw-Berechnungen

Erläuterung: „Betriebliches Lehrstellenangebot“ = Zahl der Lehrlinge (Ende Dezember) ohne Lehrlinge in §29, §30 oder §30b (BAG) Einrichtungen + Zahl der (sofort verfügbaren) offenen Lehrstellen (Ende Dezember)

Ein zentraler Faktor für die Entwicklung des betrieblichen Lehrstellenangebots ist die Zahl der Lehrbetriebe. Dabei gibt es einen eindeutigen Trend: Die Zahl der Lehrbetriebe, welche Mitglieder der Wirtschaftskammer sind, ist tendenziell rückläufig, die Zahl der aktiven WK-Mitglieder steigt hingegen stark: 2010 ist in Oberösterreich die Zahl der Lehrbetriebe unter den WK-Mitgliedern sogar unter die Marke von 7.000 Betrieben gesunken (vgl. Grafik 2-10).

Grafik 2-10: Entwicklung der Zahl der Lehrbetriebe (nur WK-Mitglieder) und der aktiven WK-Mitglieder in Oberösterreich insgesamt (Absolutzahlen)

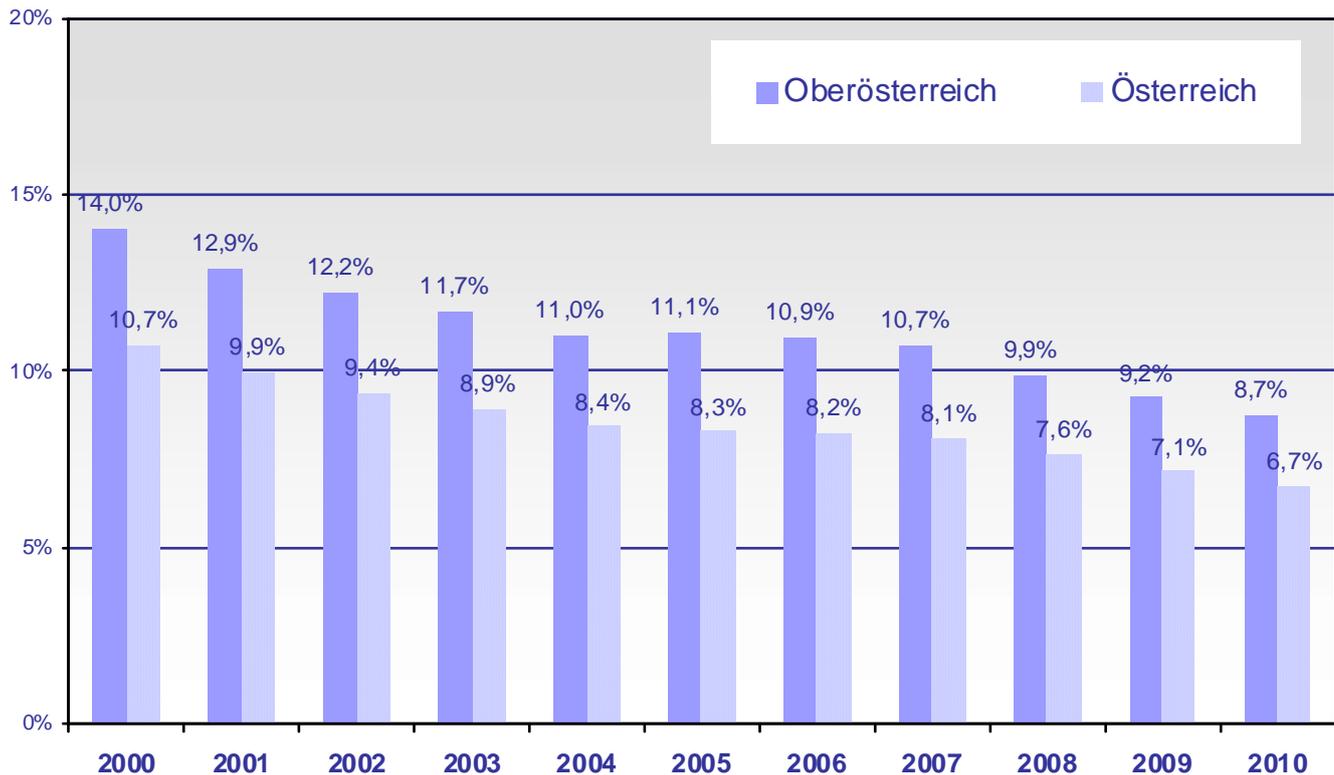


Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Erläuterung: Nur aktive WK-Mitglieder
Zählung der Lehrbetriebe nach Spartenmitgliedschaften
(d.h. Mehrfachzählungen bei Zugehörigkeit zu mehreren Sparten)

Aufgrund des oben beschriebenen Rückgangs der Lehrbetriebe verbunden mit einer starken Zunahme der WK-Mitglieder insgesamt sinkt der Anteil der Lehrbetriebe unter den WK-Mitgliedern sehr stark (in Oberösterreich von 14,0% im Jahr 2000 auf 8,7% im Jahr 2010). Der Rückgang fällt in diesem Zeitraum in Oberösterreich auch stärker aus (-5,3%) als in Gesamt-Österreich (-4,0%) – allerdings auf einem wesentlich höheren Niveau (vgl. Grafik 2-11).

Grafik 2-11: Anteil der Lehrbetriebe (nur WK-Mitglieder) an den aktiven WK-Mitgliedern in Oberösterreich und Österreich (Relativzahlen)



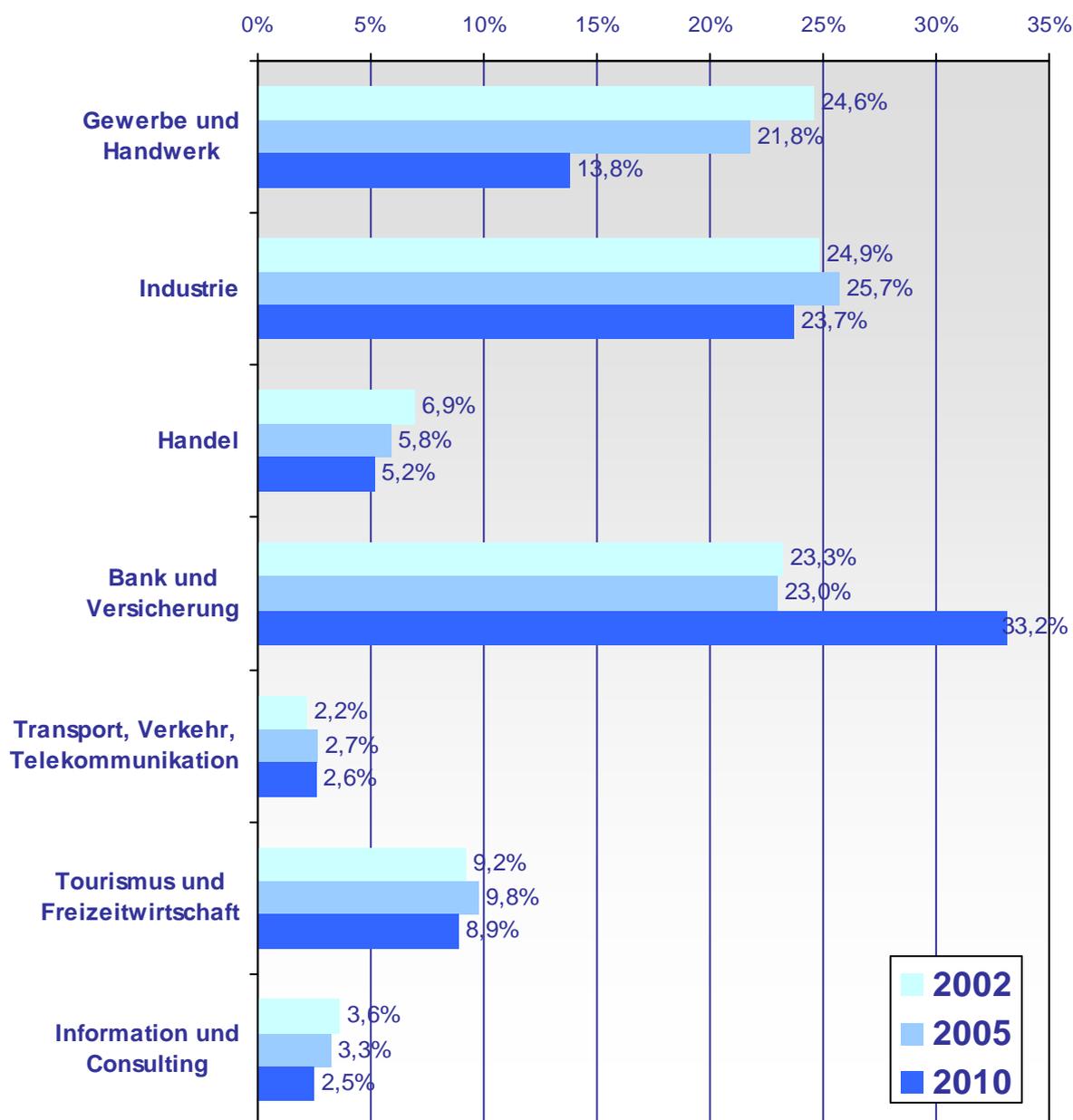
Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Erläuterung: Nur aktive WK-Mitglieder
Zählung der Lehrbetriebe nach Spartenmitgliedschaften
(d.h. Mehrfachzählungen bei Zugehörigkeit zu mehreren Sparten)

Grafik 2-12 veranschaulicht, dass sich der Rückgang des Anteils der Lehrbetriebe vor allem auf die Sparte „Gewerbe & Handwerk“ konzentriert. Hier hat sich in Oberösterreich seit 2002 der Anteil der Lehrbetriebe unter den WK-Mitgliedern beinahe halbiert (von 24,6% im Jahr 2002 auf 13,8% im Jahr 2010).

Grafik 2-12: Anteil der Lehrbetriebe nach Sparten in Oberösterreich

(Relativ, 2002-2010)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Anteil der Lehrbetriebe an den aktiven Spartenmitgliedern

Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres

Nur aktive Spartenmitgliedschaften.

Die Daten beginnen 2002, weil hier eine Umstellung der Fachgruppensystematik erfolgte, im Zuge derer u.a. die Sparte „Information und Consulting“ erstmals separat ausgewiesen wurde.

Mehrfachzählungen der (Lehr-)Betriebe bei Zugehörigkeit zu mehreren Sparten

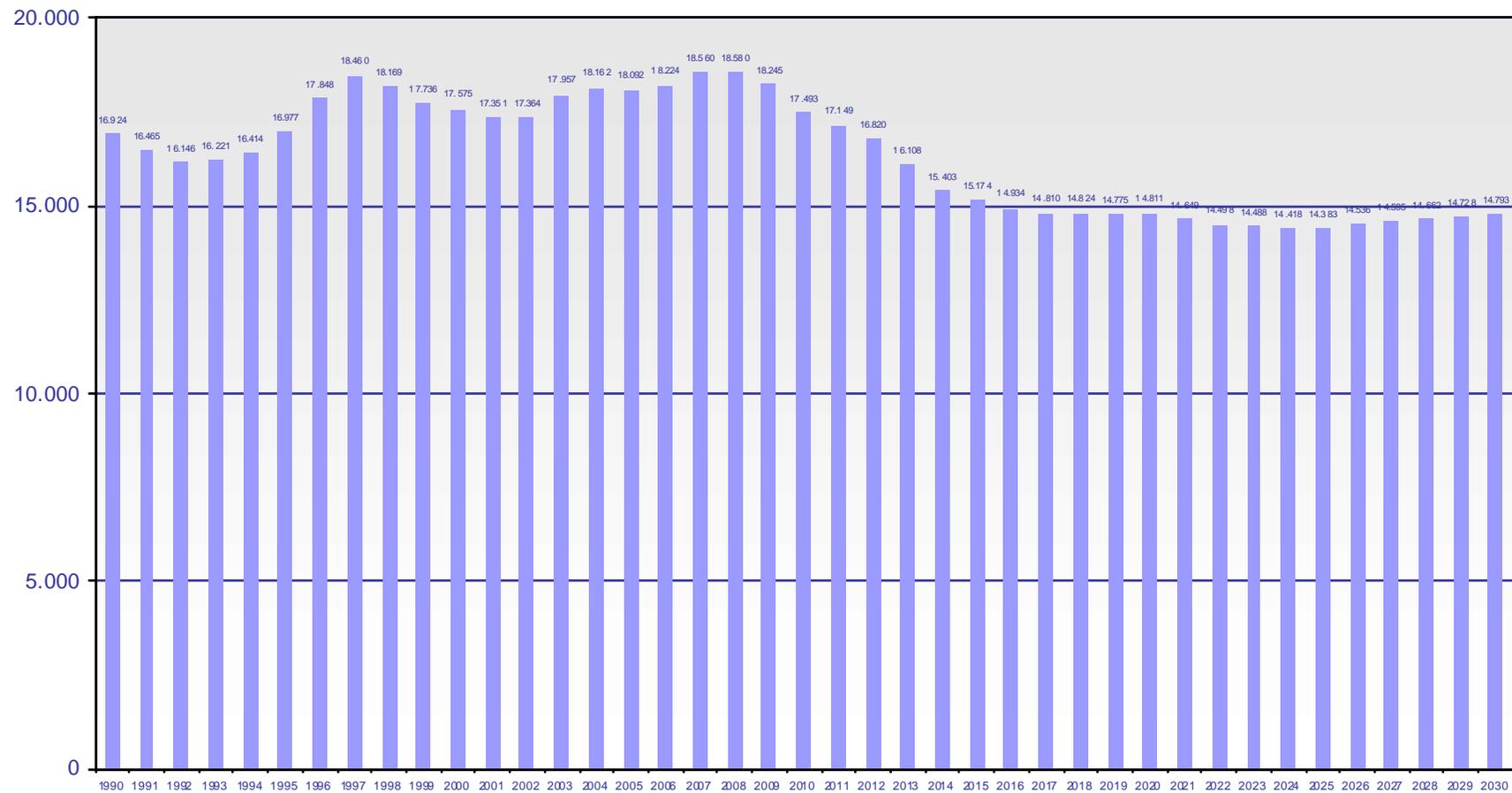
2.1.3 Entwicklung der Lehrstellennachfrage

Die entscheidenden Bestimmungsgrößen der Entwicklung der Lehrstellennachfrage sind vor allem die demographische Entwicklung (beschrieben an der Zahl der 15-Jährigen) und das Ausbildungswahlverhalten der Jugendlichen.

Bis etwa 2015 ist ein deutlicher Rückgang der 15-Jährigen zu erwarten. Gemäß Hauptszenario der Bevölkerungsprognose von Statistik Austria wird die Zahl der 15-Jährigen in Oberösterreich von 18.580 im Jahr 2008 auf 14.934 im Jahr 2016 sinken (vgl. Grafik 2-13). Von diesem Niveau aus wird die Zahl der 15-Jährigen bis 2025 nur mehr geringfügig sinken und sich danach wieder leicht erhöhen. In Summe betrachtet ist also ab 2016 mit einer weitgehenden Stabilisierung der Zahl der 15-Jährigen zu rechnen.

Aus demographischer Perspektive ist daher für die nächsten Jahre mit einem deutlich spürbaren Sinken der Lehrstellennachfrage zu rechnen. Da ja viele Lehranfänger auch älter als 15 Jahre sind und eine Lehrausbildung in der Regel 3-4 Jahre dauert, ist in Oberösterreich etwa bis 2020 mit einem deutlichen Sinken der Lehrstellennachfrage (und wohl auch der Lehrlingszahlen) zu rechnen. Aus Sicht der Betriebe wird es wohl (noch) schwieriger werden, geeignete BewerberInnen zu finden.

Grafik 2-13: Zahl der 15-Jährigen in Oberösterreich
(Prognosewerte ab 2010 (Hauptszenario))

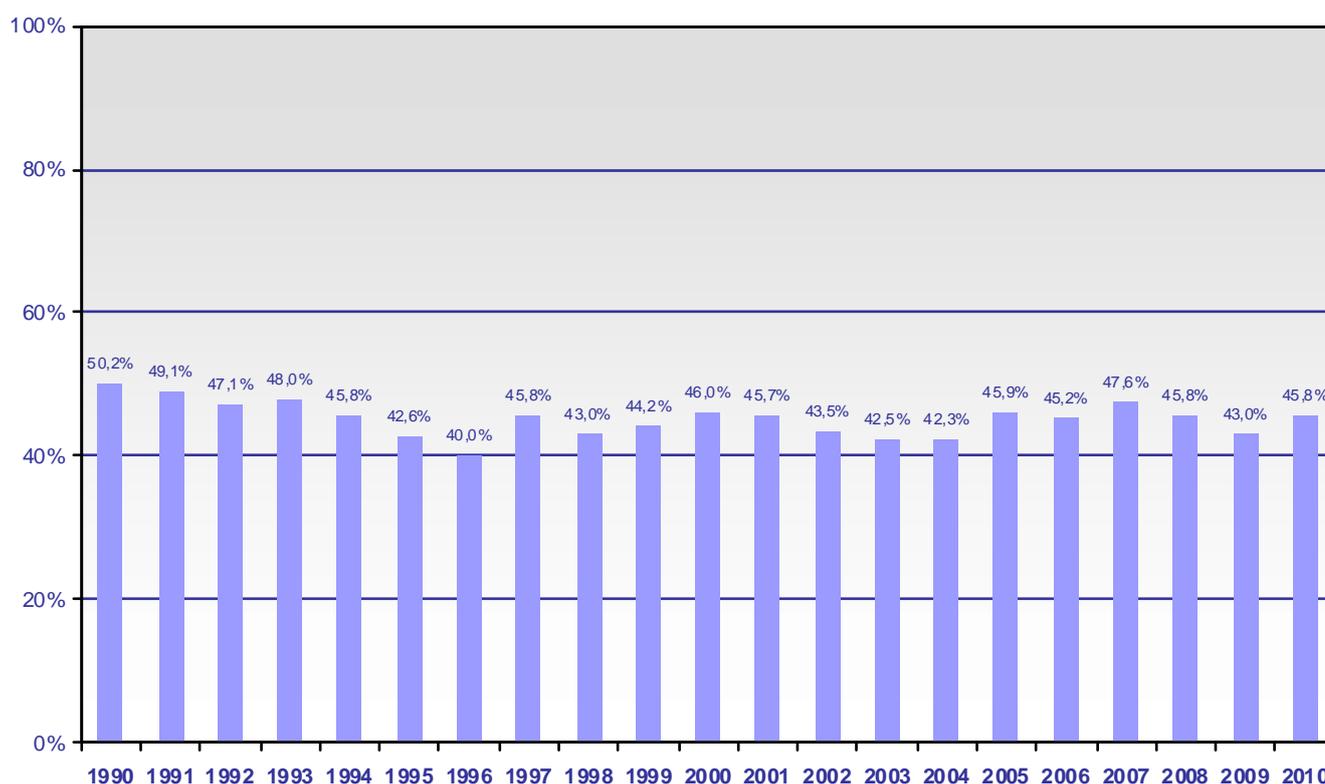


Quelle: Statistik Austria

Um das Interesse der Jugendlichen (eines Altersjahrganges) an der Lehrausbildung zu analysieren, wird üblicherweise der Indikator „Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen“ verwendet. Diese Zahl ist aber nur als Richtwert zu interpretieren, da selbstverständlich nicht alle Lehrlinge im 1. Lehrjahr 15 Jahre alt sind. Zudem sind auch Verzerrungen auf Bundesländerebene bedingt durch grenzüberschreitende Ausbildungsverhältnisse mitzubedenken (z.B. Lehrlinge aus dem westl. Niederösterreich, welche im öö. Zentralraum ihre Lehrlingsausbildung absolvieren oder Tourismuslehrlinge im Salzkammergut).

Dieser Indikator „Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen“ ist seit 1997 – trotz kleinerer Schwankungen – relativ konstant geblieben (vgl. Grafik 2-14). Jeweils rund 45% der Jugendlichen eines Jahrganges beginnen in Oberösterreich eine Lehrausbildung. Diese Zahlen lassen auf ein weitgehend konstantes Interesse der Jugendlichen an der dualen Berufsausbildung schließen. Lediglich im „Krisenjahr“ 2009 sank der Anteil seit längerem wieder deutlich unter die 45%-Marke (43,0%), im Jahr 2010 stieg er wieder auf 45,8%.

Grafik 2-14: Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen (Oberösterreich)



Quelle: WKO, Statistik Austria + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Die Zahl der 15-Jährigen im Jahr 2010 basiert auf einem Prognosewert (Haupt-szenario).

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

Für die Analyse der Lehrstellennachfrage bedeuten diese Daten Folgendes: Das Interesse der Jugendlichen an einer Lehrausbildung ist seit rund 15 Jahren weitgehend konstant und stabil. Veränderungen in der Lehrstellennachfrage werden daher aktuell vor allem von der demographischen Entwicklung verursacht. Aufgrund des oben beschriebenen Rückgangs der Zahl der 15-Jährigen bis zum Jahr 2016 ist daher mit einem deutlichen Rückgang der Lehrstellennachfrage zu rechnen. Unter Annahme eines weiteren konstanten Interesses an der Lehrlingsausbildung (45% eines Altersjahrgangs) wird dieser Rückgang bis 2016 (vom Höchststand in 2008 aus betrachtet) etwa 1.600 Lehrlinge pro Lehrjahr (45% von rund 3.500 15-Jährigen weniger) umfassen. Dies könnte daher auch zu einem Rückgang der erforderlichen Kapazitäten in der überbetrieblichen Lehrausbildung führen. Angesichts der noch un-absehbaren mittel- und langfristigen Auswirkungen der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise auf die betrieblichen Ausbildungskapazitäten und -bedarfe einerseits und möglicher Veränderungen im Bildungswahlverhalten bei einem durch den Rückgang der 15-Jährigen bedingten größeren Angebot an freien Ausbildungsplätzen (sowohl an weiterführenden Schulen als auch an Lehrstellen) andererseits ist dies aber noch schwer abzuschätzen.

2.1.4 Jugendliche mit Migrationshintergrund

Als besondere Herausforderung aber auch Chance des insgesamt sehr erfolgreichen (ober-) österreichischen Berufsausbildungssystems kann die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem bezeichnet werden. Es ist sehr augenscheinlich, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund im weiterführenden Bildungswesen stark unterrepräsentiert sind und wesentlich häufiger bereits nach dem Erfüllen der Schulpflicht aus dem Bildungssystem ausscheiden. Dies kann aber auch als eine ganz besondere Chance begriffen werden: Denn hier existiert noch ein (bisher oft ungenütztes) Potential für den drastischen Fachkräftemangel, welcher zukünftig erwartet werden kann (vgl. Abschnitt 2.4).

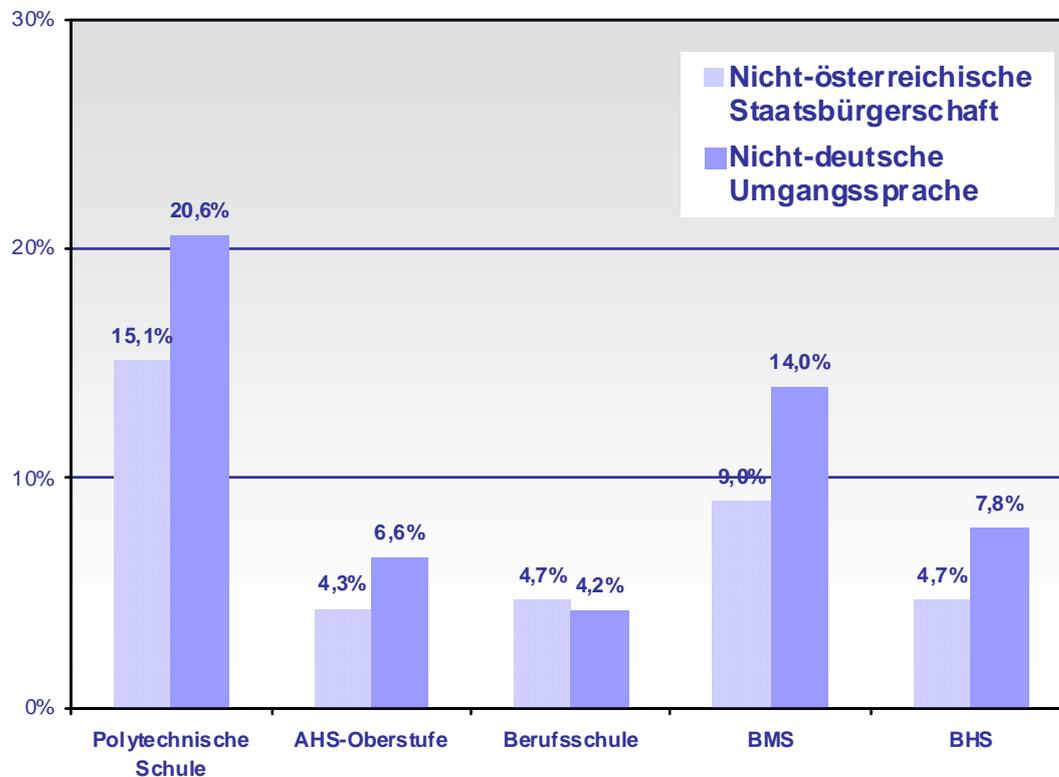
Die empirischen Daten dazu sind allerdings gewissen Unsicherheiten unterworfen. Unabhängig von Datenquelle, Untersuchungszeitraum und Betrachtungsweise kann aber davon ausgegangen werden, dass rund ein Drittel bis maximal die Hälfte der Jugendlichen mit Migrationshintergrund ohne weiterführenden Bildungsabschluss aus dem Bildungssystem ausscheiden. Bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund ist diese Zahl auf jeden Fall deutlich unter 10% anzusetzen.⁹

Besonders aussagekräftige Zahlen über das frühe Ausscheiden von Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus dem (weiterführenden) Bildungswesen liefert die Schulstatistik. Hierin wird nämlich nicht nur die Staatsbürgerschaft sondern auch die (überwiegend) verwendete Umgangssprache erhoben.

Die Unterrepräsentation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Sekundarstufe II ist besonders stark ausgeprägt in der Lehrlingsausbildung (vgl. Grafik 2-15). Während (im Schuljahr 2009/10) der Anteil an Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache in der polytechnischen Schule in Oberösterreich noch 20,6% betrug, lag er in der Berufsschule lediglich bei 4,2%. Selbst in der AHS-Oberstufe (6,6%) bzw. der berufsbildenden höheren Schule (7,8%) ist der Anteil an Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache höher.

⁹ vgl. Dornmayr, Helmut / Wieser, Regine (2010): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2008-2009, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMWFJ, Wien.

Grafik 2-15: Anteil SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache in der Sekundarstufe II
(Schuljahr 2009/2010, Oberösterreich)



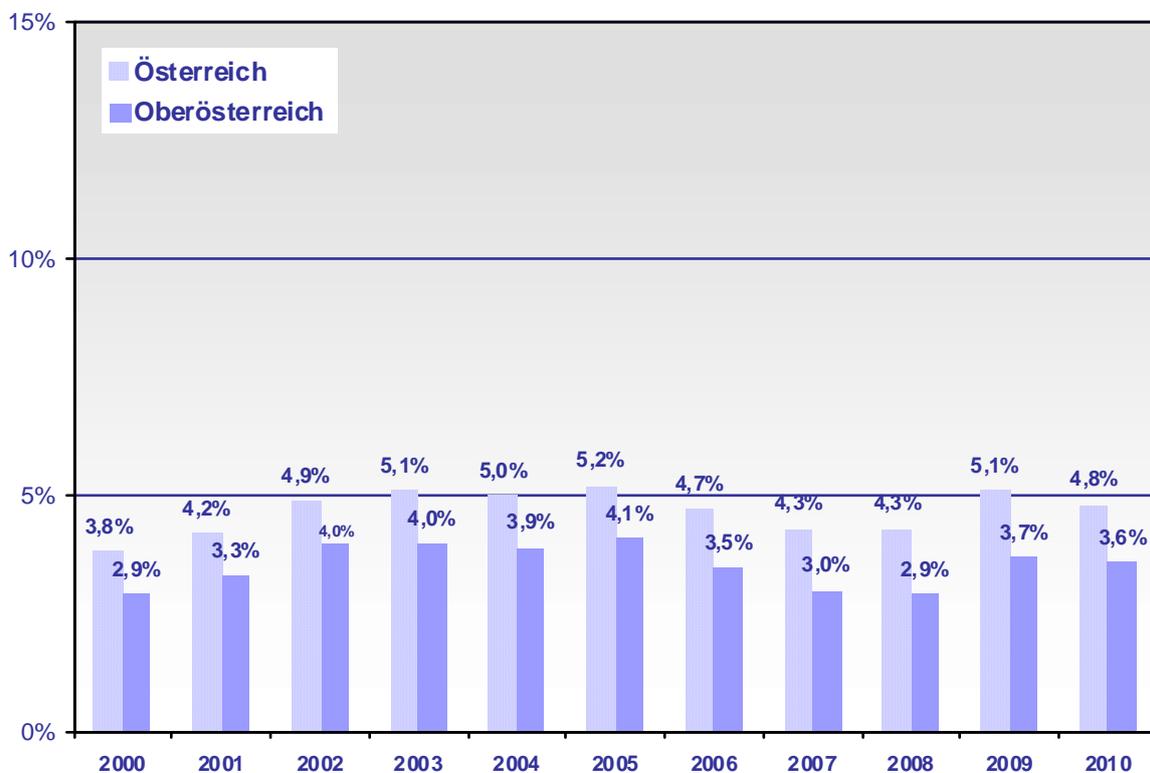
Quelle: Statistik Austria (2011): Bildung in Zahlen 2009/10 – Tabellenband, Wien + ibw-Berechnungen

2.2 Jugendarbeitslosigkeit in Oberösterreich

Die Jugendarbeitslosenquoten der 15-19-Jährigen sowie der 20-24-Jährigen liegen in Oberösterreich deutlich unter dem österreichischen Durchschnitt (vgl. Grafik 2-16 und Grafik 2-17). Dies ist nicht zuletzt auf die hohe Bedeutung und Entwicklung der Lehrlingsausbildung in Oberösterreich zurückzuführen.¹⁰

Grafik 2-16: Jugendarbeitslosenquoten der 15-19-Jährigen

(Jahresdurchschnitte; Nationale Berechnungsweise (AMS))

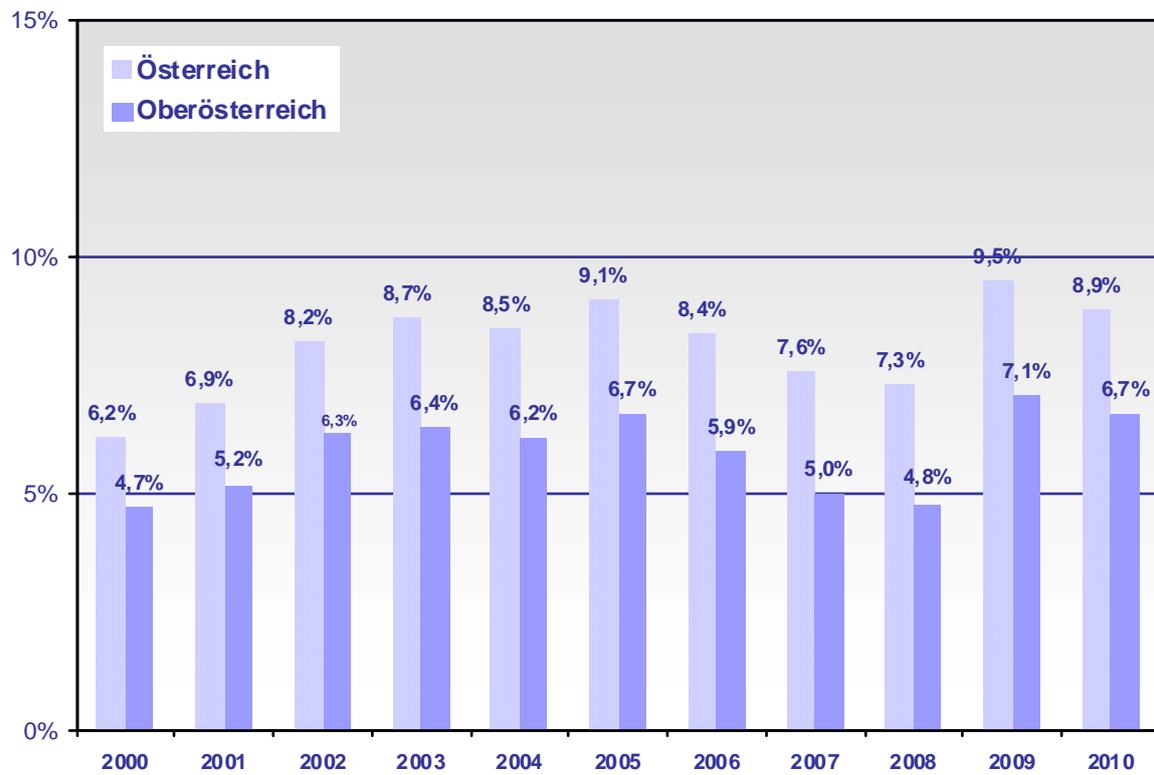


Quelle: BMASK (BALIweb)

¹⁰ vgl. Dornmayr, Helmut / Wieser, Regine (2010): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2008-2009, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMWFJ, Wien.

Grafik 2-17: Jugendarbeitslosenquoten der 20-24-Jährigen

(Jahresdurchschnitte; Nationale Berechnungsweise (AMS))



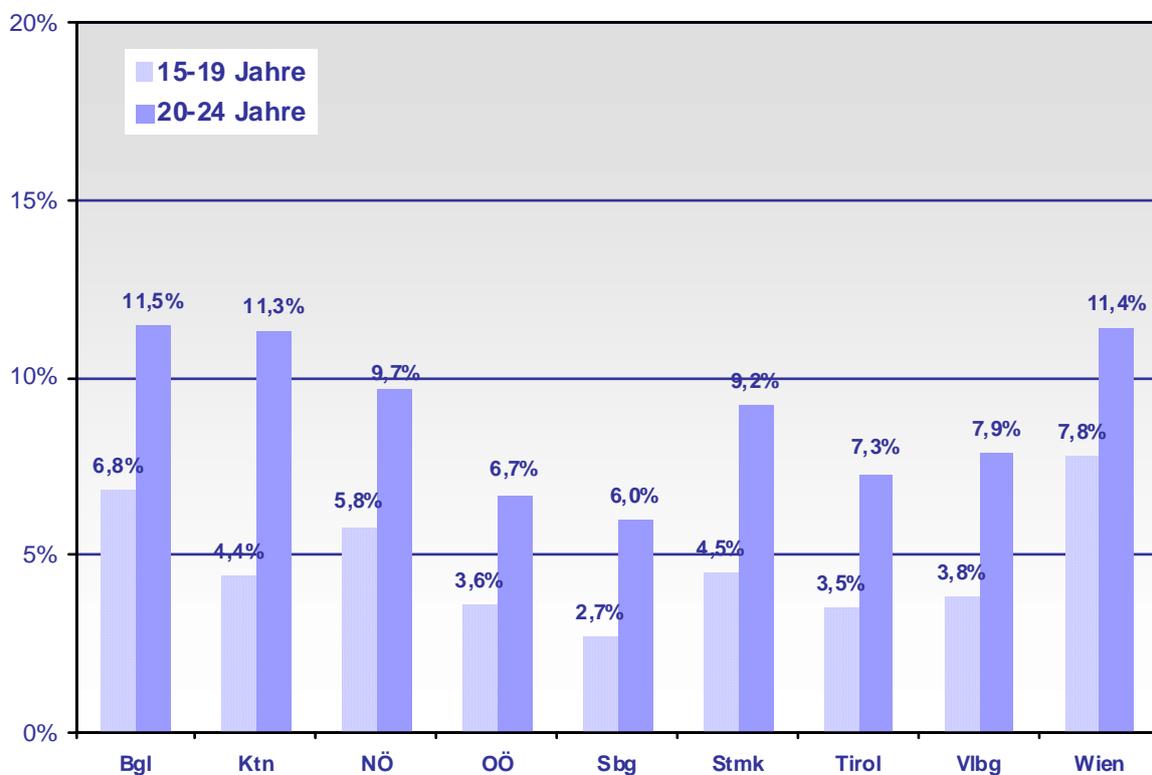
Quelle: BMASK (BALIweb)

Im Vergleich der Bundesländer können 2010 die niedrigsten Jugendarbeitslosenquoten (beide Altersgruppen) in Salzburg beobachtet werden (vgl. Grafik 2-18). Oberösterreich liegt bei den 15-19-Jährigen an drittgünstigster Stelle (mit 3,6%) und bei den 20-24-Jährigen an zweitgünstigster (mit 6,7%).

Die höchste Jugendarbeitslosenquote lässt sich bei den 15- bis 19-Jährigen in Wien (7,8%) feststellen, bei den 20- bis 24-Jährigen im Burgenland (11,5%), Wien (11,4%) und Kärnten (11,3%).

Grafik 2-18: Jugendarbeitslosenquoten nach Bundesländern

(Jahresdurchschnitte 2010; Nationale Berechnungsweise (AMS))



Quelle: BMASK (BALIweb)

2.3 Beschäftigungsentwicklung nach Branchen

Nachfolgende Grafiken (2-19 bis 2-21) veranschaulichen die Entwicklung der unselbständig Beschäftigten in den wichtigsten Branchen in Oberösterreich im Zeitraum 1998 bis 2007 (Datenbasis: Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger). Durch die 2008 erfolgte Umstellung auf eine neue Wirtschaftsklassensystematik (ÖNACE 2008) können die Daten von 2008-2010 leider nicht mehr zu (direkten) Vergleichszwecken herangezogen werden.

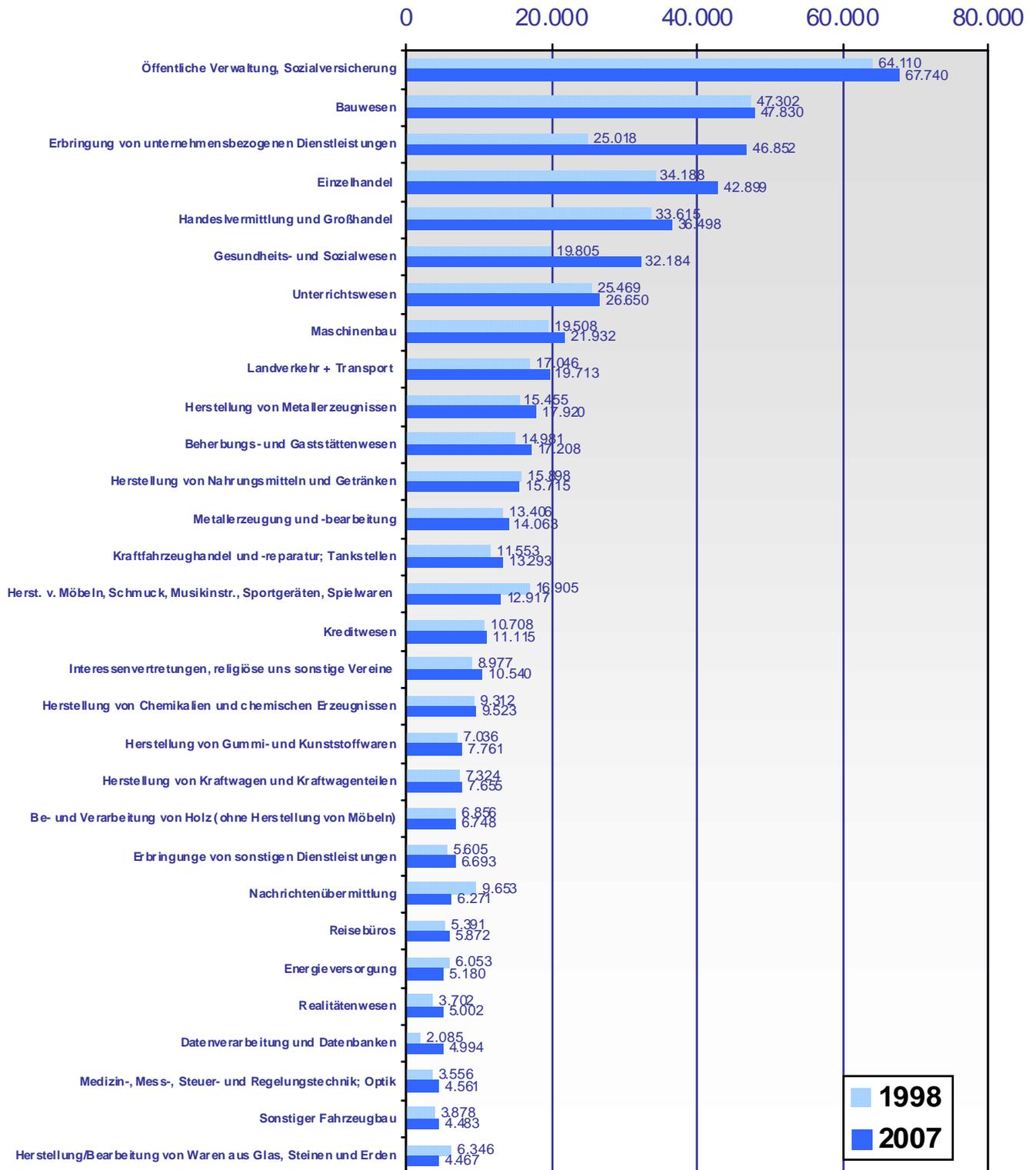
Absolut betrachtet (vgl. Grafik 2-19) erfolgten im Zeitraum 1998 bis 2007 vor allem Beschäftigungszuwächse in den Wirtschaftsklassen „Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen“ (+21.834), im Gesundheits- und Sozialwesen (+12.379) sowie im Einzelhandel (+8.711). Da die Zahl der Lehrlinge im Handel aber rückläufig war (vgl. Grafik 2-4) kann daraus geschlossen werden, dass hier zunehmend un- und angelernte Kräfte bzw. auch AbsolventInnen anderer Ausbildungswege zum Einsatz kommen.

Relativ betrachtet (vgl. Grafik 2-21) zeigt sich ein besonders starker Anstieg in der Wirtschaftsklasse „Datenverarbeitung und Datenbanken“ (+140%).

In Summe betrachtet ist bei der Analyse der Beschäftigungsentwicklung in Oberösterreich der weiter fortschreitende Trend zur „Tertiärisierung“ (wirtschaftlicher Strukturwandel zugunsten des Dienstleistungssektors) unübersehbar (vgl. vor allem Grafik 2-20). Diese Beschäftigungszunahme im Dienstleistungssektor betrifft in besonderer Weise die unternehmensbezogenen und produktionsorientierten Dienstleistungen (z.B. Planung, Konstruktion, Marketing etc.) sowie den Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien. Nicht zuletzt da diese Bereiche eng mit dem Produktionssektor verknüpft sind (oft auch erst durch Auslagerungen an Bedeutung gewonnen haben), sollte aber – trotz unmittelbarer Beschäftigungsrückgänge in manchen Bereichen – auch die Bedeutung des Produktionssektors als treibende Kraft der wirtschaftlichen Entwicklung und technologischen Innovation hervorgehoben und beachtet werden.

Grafik 2-19: Zahl der unselbständig Beschäftigten in den wichtigsten Branchen (OÖ)

(Jahresdurchschnitte 1998 und 2007*; 1998 = 100%)

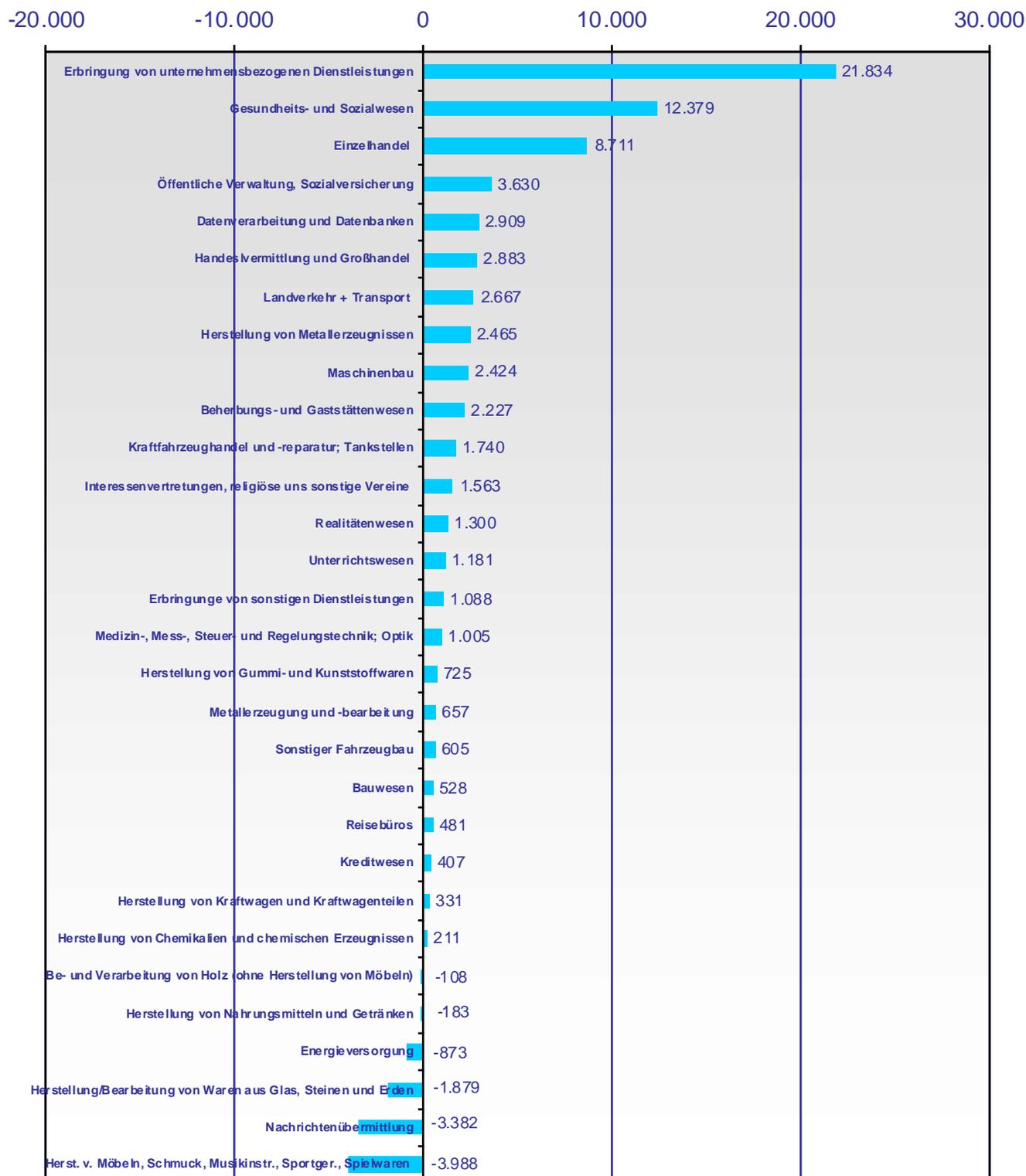


Quelle: BALIweb (Datenbasis: Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger)

*Anmerkung: Durch die 2008 erfolgte Umstellung auf eine neue Wirtschaftsklassensystematik (ÖNACE 2008) können die Daten von 2008 und 2009 nicht mehr zu (direkten) Vergleichszwecken herangezogen werden.

Grafik 2-20: Veränderung der Beschäftigtenzahl in den wichtigsten Branchen (OÖ)

(Absolutwerte: Jahresdurchschnitte 1998 bis 2007*)

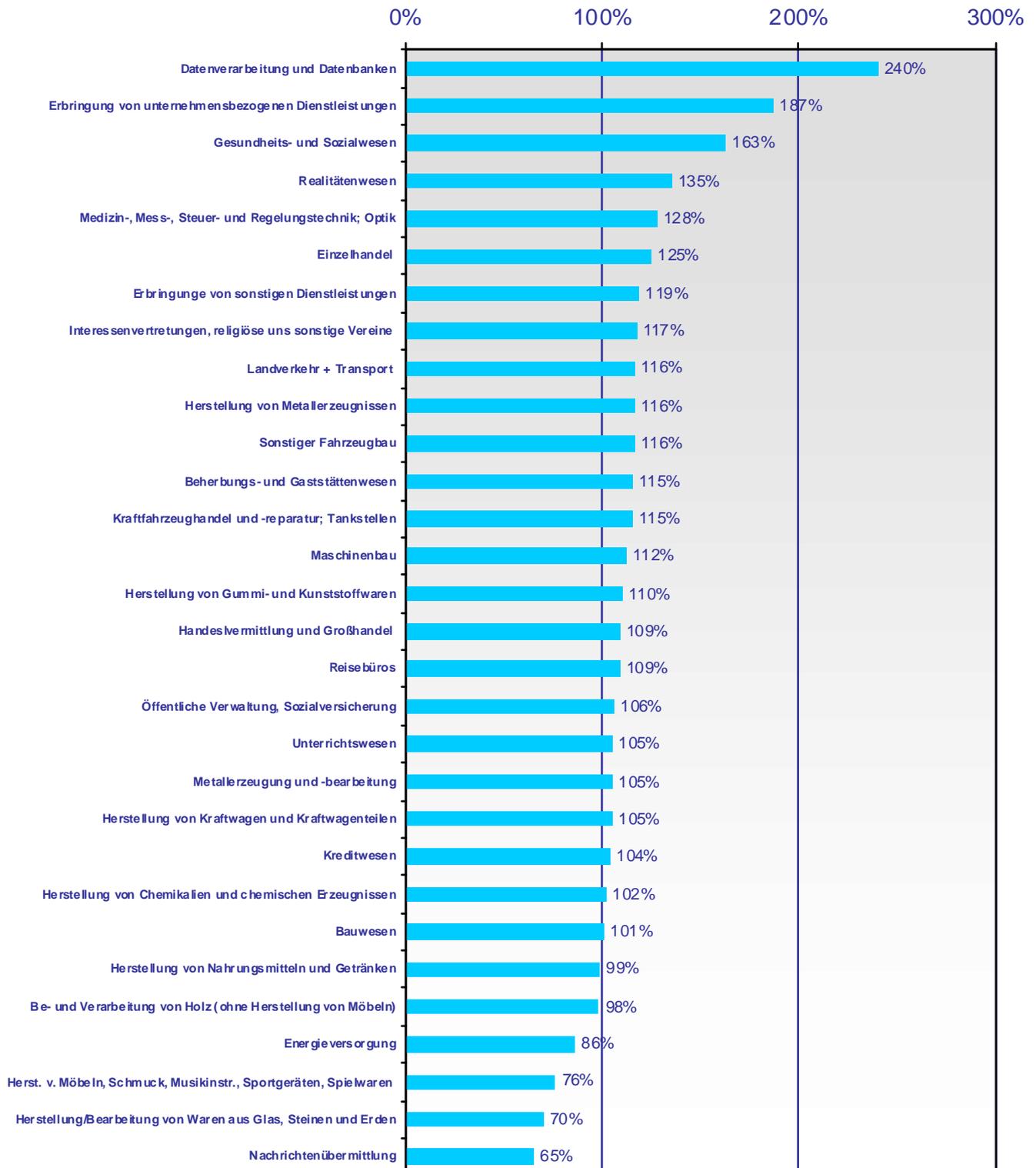


Quelle: BALIweb + ibw-Berechnungen

*Anmerkung: Durch die 2008 erfolgte Umstellung auf eine neue Wirtschaftsklassensystematik (ÖNACE 2008) können die Daten von 2008 und 2009 nicht mehr zu (direkten) Vergleichszwecken herangezogen werden.

Grafik 2-21: Veränderung der Beschäftigtenzahl in den wichtigsten Branchen (OÖ)

(Relativwerte: Jahresdurchschnitte 1998 bis 2007*)



Quelle: BALLweb + ibw-Berechnungen

*Anmerkung: Durch die 2008 erfolgte Umstellung auf eine neue Wirtschaftsklassensystematik (ÖNACE 2008) können die Daten von 2008 und 2009 nicht mehr zu (direkten) Vergleichszwecken herangezogen werden.

2.4 Fachkräftebedarf und Qualifikationsnachfrage

2.4.1 Demographische Entwicklung („Lücke“)

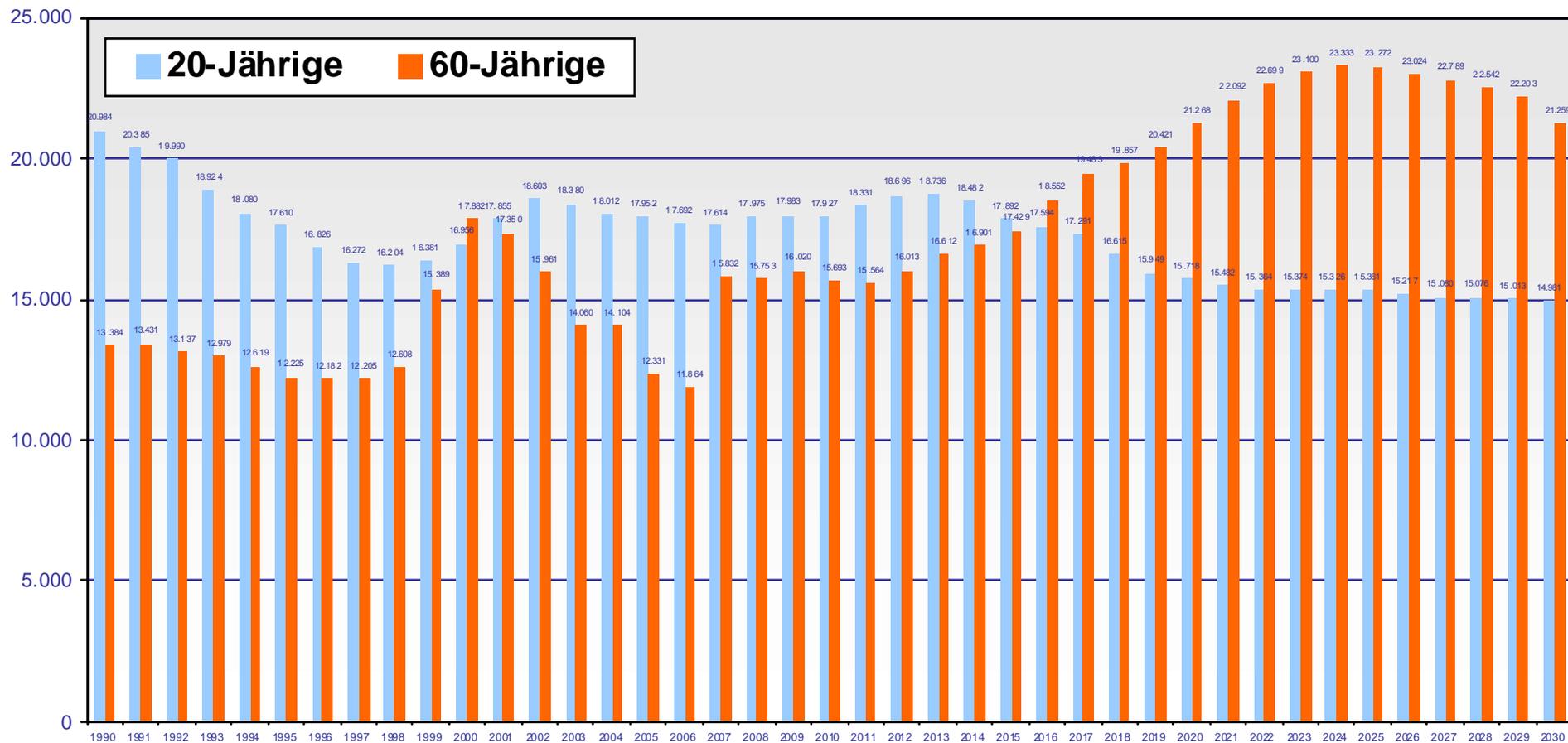
Der (zukünftige) Fachkräfte(wohl)bedarf in Oberösterreich steht natürlich nicht nur in einem starken Zusammenhang zum Qualifikationsbedarf der Wirtschaft sondern auch zum (verfügbaren) Fachkräfteangebot, welches wiederum stark von der demographischen Entwicklung beeinflusst wird. Dabei wird in den nächsten Jahren von **zwei Seiten „demographischer Druck“ auf das Fachkräfteangebot** ausgeübt:

- **Sinkende Zahl an BerufseinsteigerInnen** (Jugendliche)
- **Steigende Zahl an BerufsaussteigerInnen** (Pensionierungen)

Besonders plastisch lässt sich diese Entwicklung veranschaulichen, wenn die Zahl der 20-Jährigen (als angenommenes Durchschnittsalter von BerufseinsteigerInnen) mit jener der 60-Jährigen (als angenommenes durchschnittliches Pensionsantrittsalter¹¹) verglichen wird (vgl. Grafik 2-22). Ab dem Jahr 2016 wird die Zahl der 60-Jährigen in Oberösterreich höher sein als jene der 20-Jährigen. Am **Höhepunkt dieser demographischen „Lücke“ im Jahr 2024** werden 23.333 60-Jährigen lediglich 15.326 20-Jährige in Oberösterreich gegenüberstehen, d.h. die Zahl der 60-Jährigen wird jene der 20-Jährigen um mehr als 8.000 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 Oberösterreich doch massiv sein. Eine weitere Modellrechnung zu dieser demographischen „Lücke“, welche auch die gesamte Zuwanderung (gemäß Hauptszenario der Bevölkerungsprognose von Statistik Austria) berücksichtigt, veranschaulicht dies deutlich (vgl. Grafik 2-23): 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 2016** (822.351 Personen) **bis zum Jahr 2030** (755.537 Personen) **um fast 70.000 Personen zurückgehen** (Quelle: Statistik Austria + ibw-Berechnungen).

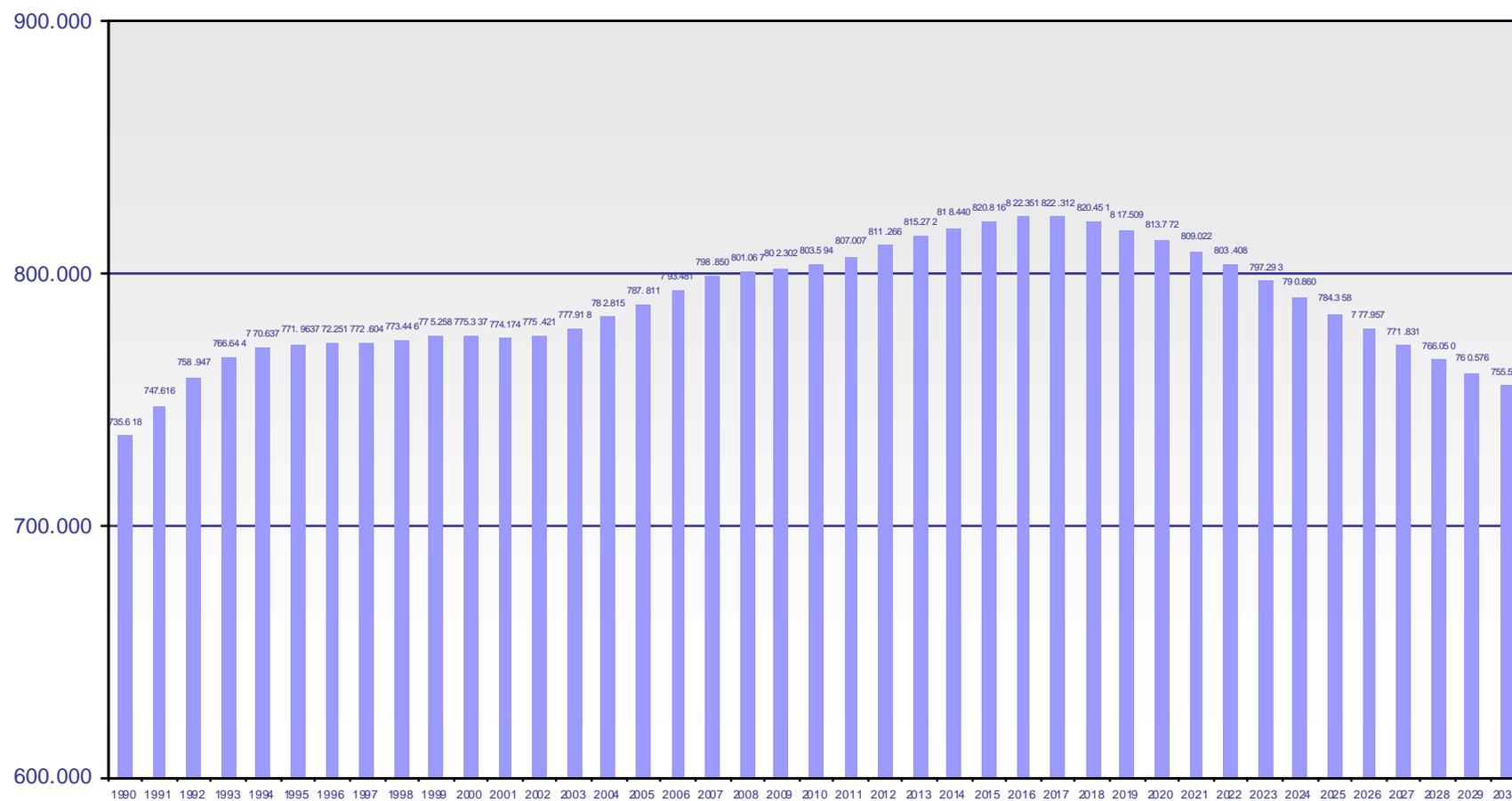
¹¹ Anmerkung zum Pensionsantrittsalter: Im Jahr 2009 lag österreichweit das durchschnittliche Alter der Pensionsneuzuerkennungen (ausschließlich Alterspensionen) in der gesetzlichen Pensionsversicherung bei 60,8 Jahren, unter Einbeziehung der Invalideitäts-/Erwerbsunfähigkeitspensionen bei 58,2 Jahren (Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger). Aufgrund dieser empirischen Basis bietet sich daher die Verwendung der Zahl der 60-Jährigen als 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.

Grafik 2-22: Zahl der 20-Jährigen und 60-Jährigen in Oberösterreich
(Prognosewerte ab 2010 (Hauptzenario))



Quelle: Statistik Austria

Grafik 2-23: Zahl der 20-60 Jährigen in Oberösterreich
(Prognosewerte ab 2010 (Hauptszenario))



Quelle: Statistik Austria + ibw-Berechnungen

2.4.2 Arbeitslosenquoten nach Ausbildungsebene

Zur Analyse des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigungsperspektiven bietet sich als vmtl. transparenteste und plausibelste Betrachtungsmöglichkeit eine Untersuchung der Arbeitslosenquoten nach Ausbildungsebene an. Damit lassen sich das Wechselspiel von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt und deren Auswirkungen auf die Beschäftigungsperspektiven spezifischer Gruppen unmittelbar und sehr umfassend darstellen.

Dies trifft für andere statistische Analysemöglichkeiten nicht in derselben Qualität zu. Exemplarisch sei die Analyse der offenen Stellen und Arbeitssuchenden angeführt, welche in besonderem Maße vom Meldeverhalten der Akteure und der jeweiligen Quelle abhängt. Beispielsweise unterscheidet sich die Zahl der gemeldeten offenen Stellen in extremer Weise in Abhängigkeit von der jeweiligen Datenquelle (Meldungen beim AMS, Inserate in Printmedien, Online-Jobbörseninserate) – vgl. dazu Abschnitt 2.4.3.

Die Analyse der Arbeitslosenquoten nach höchster abgeschlossener Ausbildung zeigt, dass die Arbeitslosenquote von Personen, welche höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen, deutlich höher (mindestens doppelt so hoch!) ist als jene von Personen, welche weiterführende Ausbildungen abgeschlossen haben.

In welchem genauen Ausmaß dies der Fall ist, hängt nicht zuletzt von der Betrachtungsweise ab. Zwei Methoden zur Berechnung der Arbeitslosenquote haben sich in Österreich durchgesetzt: Jene des AMS und jene nach dem Labour Force-Konzept (Statistik Austria). Letztere ist umfassender, weil hier u.a. auch selbständig Erwerbstätige (sowie nicht beim AMS vorgemerkte Arbeitslose) mitgezählt werden.

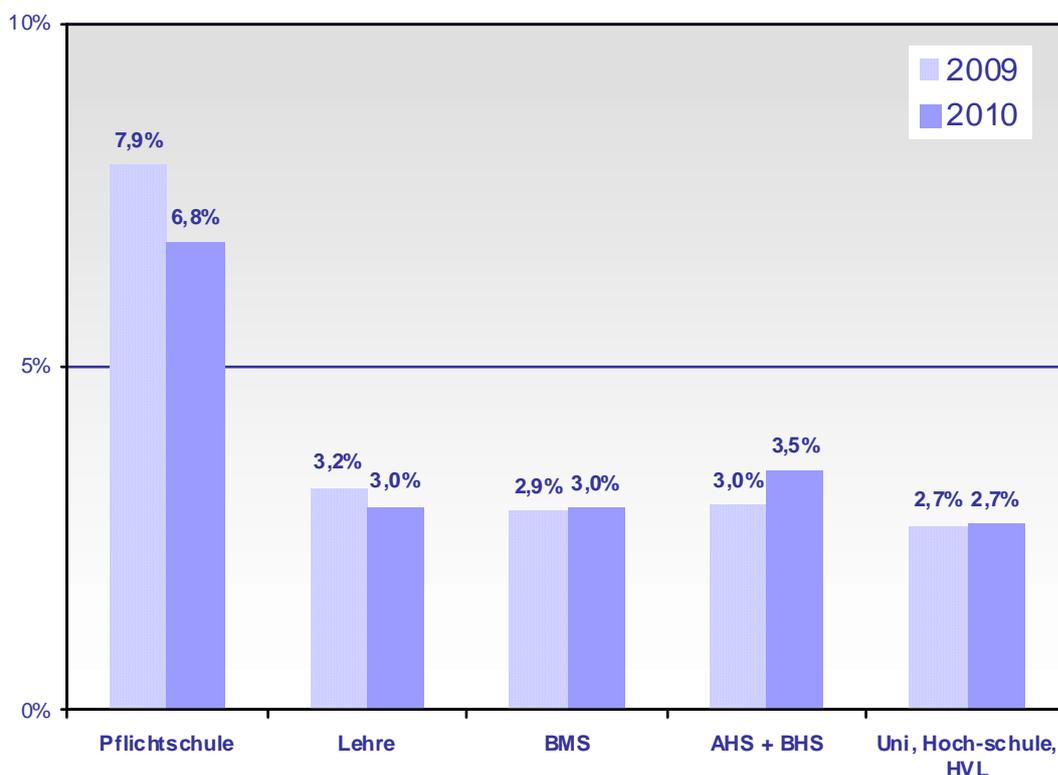
Wenn nun die Arbeitslosenquote nach internationaler Definition ermittelt wird, d.h. von Statistik Austria mittels Befragung (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung) erhoben und nach dem Labour Force-Konzept berechnet wird – d.h. unter anderem unter Einbeziehung der Selbstständigen und aller (nicht nur der beim AMS vorgemerkten) Arbeitslosen¹² – dann betrug 2010 in Oberösterreich die Arbeitslosenquote von Personen, welche höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen, 6,8% (vgl. Grafik 2-24). Jene aller anderen Gruppen (Bil-

¹² Nach dem Labour Force-Konzept (LFK) gelten jene Personen zwischen 15 und 74 Jahren als arbeitslos, die nicht erwerbstätig im Sinne des LFK sind, innerhalb der nächsten beiden Wochen eine Arbeit aufnehmen können und während der vier vorhergehenden Wochen aktiv eine Arbeit gesucht haben, oder bereits eine Stelle gefunden haben und diese in maximal drei Monaten antreten. Zu beachten ist, dass arbeitssuchende Personen, die ansonsten die Kriterien der Arbeitslosigkeit erfüllen würden (aktive Arbeitssuche, Verfügbarkeit), nach dieser Definition dann nicht als arbeitslos gelten, wenn sie eine oder wenige Stunden in der Referenzwoche gearbeitet haben. Saisonarbeitslose werden nach diesem Konzept somit nur dann als arbeitslos klassifiziert, wenn sie gegenwärtig für eine Beschäftigung verfügbar und aktiv auf Arbeitssuche sind. Die Teilnahme an Schulungsmaßnahmen und Ausbildungen wird nicht in Form der Arbeitssuche betrachtet.

Die Arbeitslosenquote ist dann der Anteil der Arbeitslosen nach LFK an der Zahl der Erwerbspersonen nach LFK. Die Zahl der Erwerbspersonen ist die Summe der Erwerbstätigen und der Arbeitslosen. Damit sind also alle Personen bezeichnet, die am Erwerbsleben teilnehmen oder dies aktiv anstreben. Nach dem Labour Force-Konzept gilt eine Person dann als erwerbstätig, wenn sie in der Referenzwoche mindestens eine Stunde als Unselbständige, Selbständige oder mithelfende Familienangehörige gearbeitet hat. Hat die Person nur aufgrund von Urlaub, Krankheit etc. nicht gearbeitet, geht aber ansonsten einer Arbeit nach, gilt sie ebenfalls als erwerbstätig. Personen in Elternkarenz und Kinderbetreuungsgeldbeziehende mit aufrechtem Dienstverhältnis, deren Karenzierung nicht länger als 22 Monate dauert, sowie Lehrlinge zählen ebenfalls zu den Erwerbstätigen, nicht hingegen präsenz- und zivildienstleistende Personen. (Quelle: Statistik Austria)

dungslevels) lag bei dieser Betrachtungsweise unter 3,5%. Insgesamt betrug nach dieser Berechnungsweise die Arbeitslosenquote für das Jahr 2010 in Oberösterreich 3,7%.¹³

Grafik 2-24: Arbeitslosenquote gemäß Labour Force-Konzept* nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2009 + 2010, Oberösterreich)
(Arbeitslosenquote gemäß internationaler Definition)



Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (ISIS-Datenbank) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Arbeitslosenquote gemäß LFK = Anteil der Arbeitslosen nach Labour Force-Konzept (LFK) an der Zahl der Erwerbspersonen nach LFK. Im Unterschied zur Berechnung der Arbeitslosenquote gemäß AMS werden hier also z.B. selbständig Erwerbstätige mitgezählt. Zudem werden Personen, die bereits über eine Einstellungs zugesage verfügen, unter bestimmten Umständen (Antritt in mehr als 3 Monaten oder nicht innerhalb der nächsten beiden Wochen verfügbar) nicht als arbeitslos – sondern als Nicht-Erwerbspersonen – betrachtet (vgl. Glossar). Selbstverständlich sind hier unter den arbeitslosen Personen auch welche enthalten, die nicht beim AMS als arbeitslos vorgemerkt sind. Letzteres dürfte der maßgebliche Grund für eine teilweise höhere AkademikerInnenarbeitslosigkeit bei dieser Berechnungsweise sein.

„Uni, Hochschule, HVL“ = Universität, Hochschule, hochschulverwandte Lehranstalt (ab 2004 auch inkl. Universitätslehrgänge).

Diese Ergebnisse zeigen deutlich, wie wichtig eine weiterführende Ausbildung zur Verringerung des Arbeitslosigkeitsrisikos ist. Es sind daher weiter hohe und auch noch verstärkte Anstrengungen notwendig und sinnvoll, um die Quote von Jugendlichen ohne weiterführenden Bildungsabschluss niedrig zu halten und noch weiter zu verringern (vor allem bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund – vgl. Abschnitt 2.1.4)

¹³ Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (ISIS-Datenbank) + ibw-Berechnungen

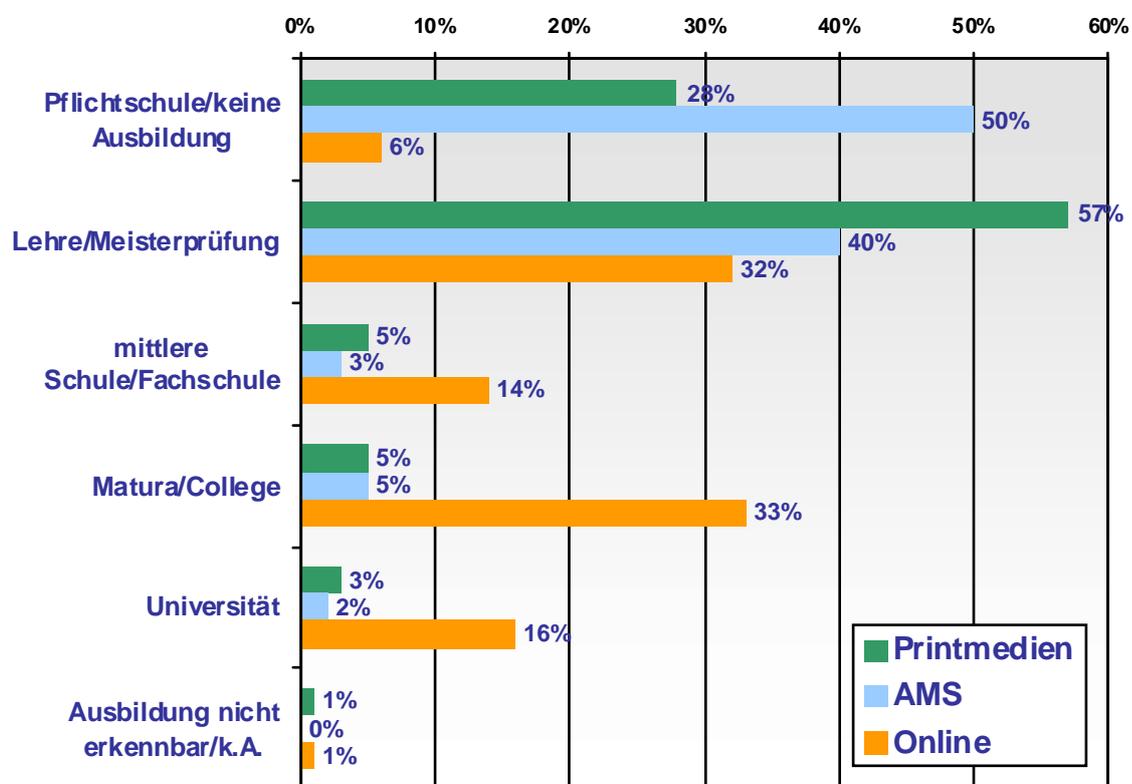
2.4.3 Offene Stellen nach Ausbildungsebene

Zur Analyse der konkreten Qualifikationsnachfrage der Unternehmen in Bezug auf Ausbildungsebene (Abschnitt 2.4.3) bzw. Berufe (Abschnitt 2.4.4) eignet sich vor allem die Untersuchung der gemeldeten bzw. veröffentlichten offenen Stellen. Diese Daten sowie auch jene Indikatoren, die unter Einbeziehung der offenen Stellen errechnet werden (wie z.B. die Stellenandrangsziffer), leiden darunter, dass Analyse und Verteilung der Zahl der offenen Stellen nach Ausbildungsebene in besonders hohem Maße vom zur Meldung/Bekanntgabe der offenen Stellen verwendeten Medium abhängig sind. Fachkräfte (LehrabsolventInnen) werden vor allem über die Kanäle Printmedien bzw. AMS gesucht, weniger über Internet-Jobbörsen.

Grafik 2-25 veranschaulicht dies sehr plastisch. In den untersuchten Printmedien fanden sich 2010 die meisten Zugänge an offenen Stellen in Oberösterreich für AbsolventInnen einer Lehre (57%), beim AMS für Personen, die lediglich über eine Pflichtschulausbildung verfügen (50%) und bei den untersuchten Online-Inseraten (Jobbörsen) war in einer relativen Mehrheit der Fälle ein/e Matura/College erforderlich (33%). Bei den Online-Inseraten (Jobbörsen) sind vor allem AkademikerInnen wesentlich stärker vertreten (16%) als etwa in den Printmedien (3%) oder beim AMS (2%).

Grafik 2-25: Stellenangebote in Printmedien, beim AMS und Online (Oberösterreich)

Zugänge nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2010) – RELATIV

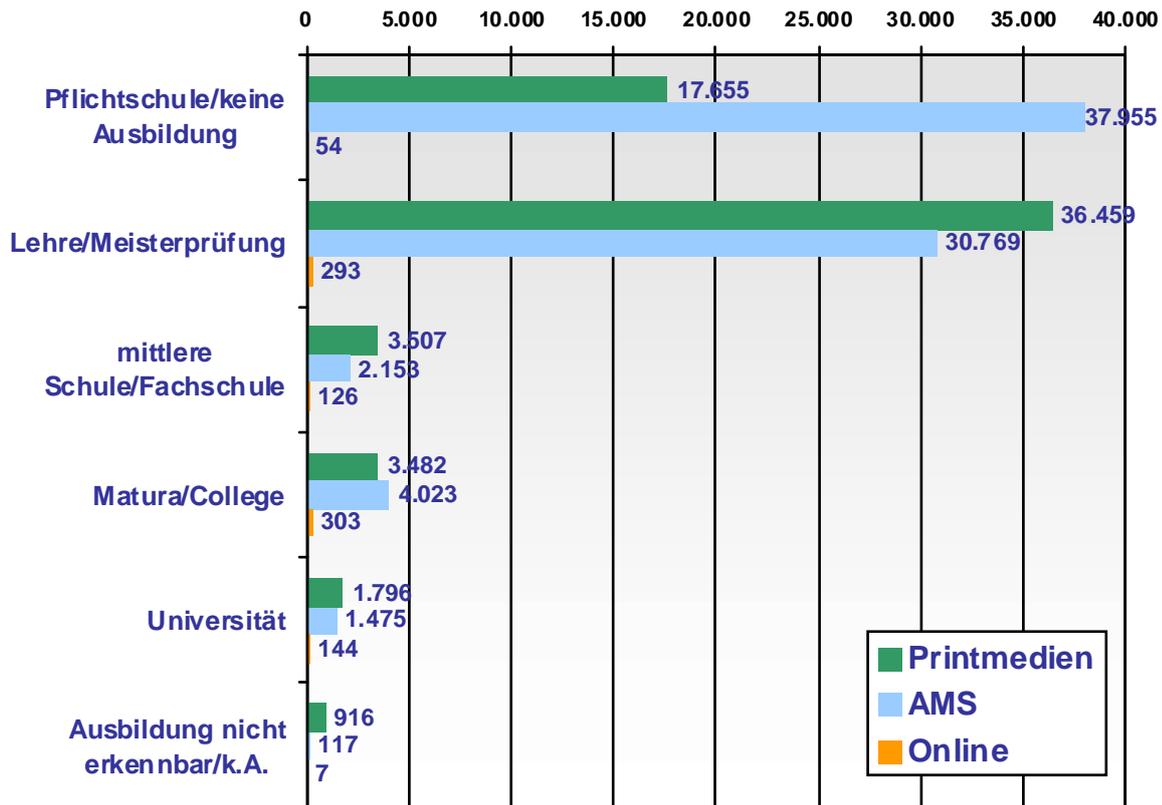


Quelle: Kostera, Doris (2011): Der Stellenmarkt in Österreich 2010 + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Ohne Teilzeitstellen

Absolut betrachtet wurden in Oberösterreich 2010 eindeutig **die meisten offenen Stellen für AbsolventInnen einer Lehre/Meisterprüfung** angeboten. In 36.459 Inseraten in Printmedien, in 30.769 Inseraten in Printmedien, in 30.769 gemeldeten offene Stellen beim AMS sowie in 293 Online-Inseraten wurden AbsolventInnen einer Lehre/Meisterprüfung gesucht (vgl. Grafik 2-26).¹⁴

Grafik 2-26: Stellenangebote in Printmedien, beim AMS und Online (Oberösterreich)
Zugänge nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2010) – ABSOLUT



Quelle: Kostera, Doris (2011): Der Stellenmarkt in Österreich 2010, Wien + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Ohne Teilzeitstellen

¹⁴ Quelle: Kostera, Doris (2011): Der Stellenmarkt in Österreich 2010, Wien

2.4.4 Offene Stellen nach Berufsobergruppen

Im Folgenden werden nun auch die beim AMS gemeldeten offenen Stellen sowie Stellenangebote in Printmedien und Online-Jobbörsen hinsichtlich der nachgefragten Berufe (Berufsgruppen) untersucht.

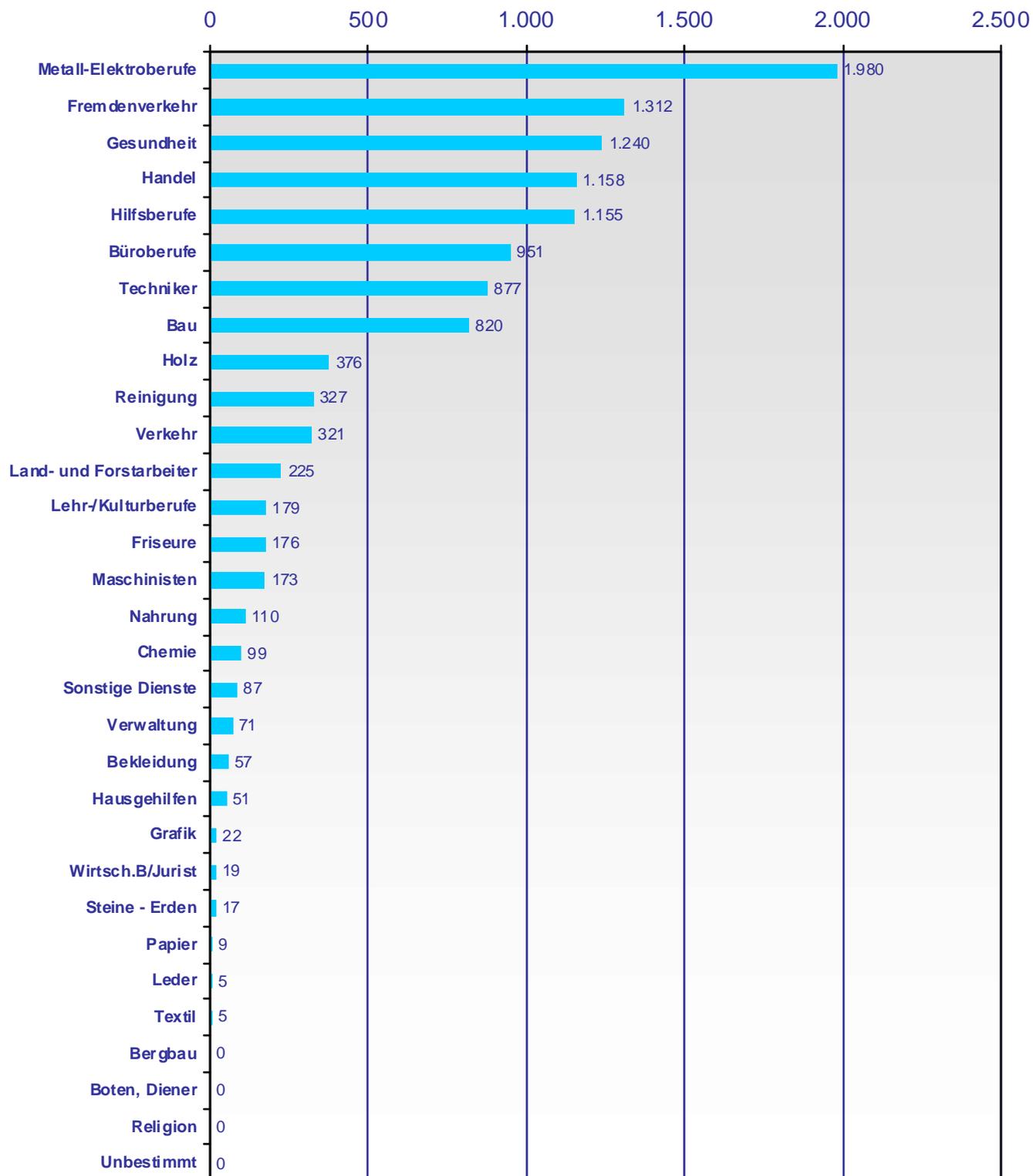
Im Falle des AMS konnte dabei auf Bestandsdaten (Jahresdurchschnitt 2010) zurückgegriffen werden, welche eine doch etwas andere Aussagekraft enthalten als (die in Abschnitt 2.4.3 verwendeten) Daten über Zugänge an offenen Stellen. Selbstverständlich sind Bestandsdaten (d.h. der durchschnittliche Bestand an offenen Stellen im Laufe eines Jahres) insgesamt niedriger als Daten über alle Zugänge innerhalb eines Jahres.

Unter den beim **AMS** gemeldeten (sofort und nicht sofort verfügbaren) offenen Stellen in Oberösterreich im Jahresdurchschnitt 2010 ragen vier Berufsgruppen heraus (vgl. Grafik 2-27):

- **Metall-Elektroberufe** (1.980 offene Stellen im Jahresdurchschnitt 2010)
- **Fremdenverkehrsberufe** (1.312 offene Stellen)
- **Gesundheitsberufe** (1.240 offene Stellen)
- **Berufe des Handels** (1.158 offene Stellen)

Grafik 2-27: Offene Stellen nach Berufsgruppen in Oberösterreich (AMS)

(Jahresdurchschnitt 2010, Bestandsdaten)



Quelle: BALIweb (Datenbasis: AMS)

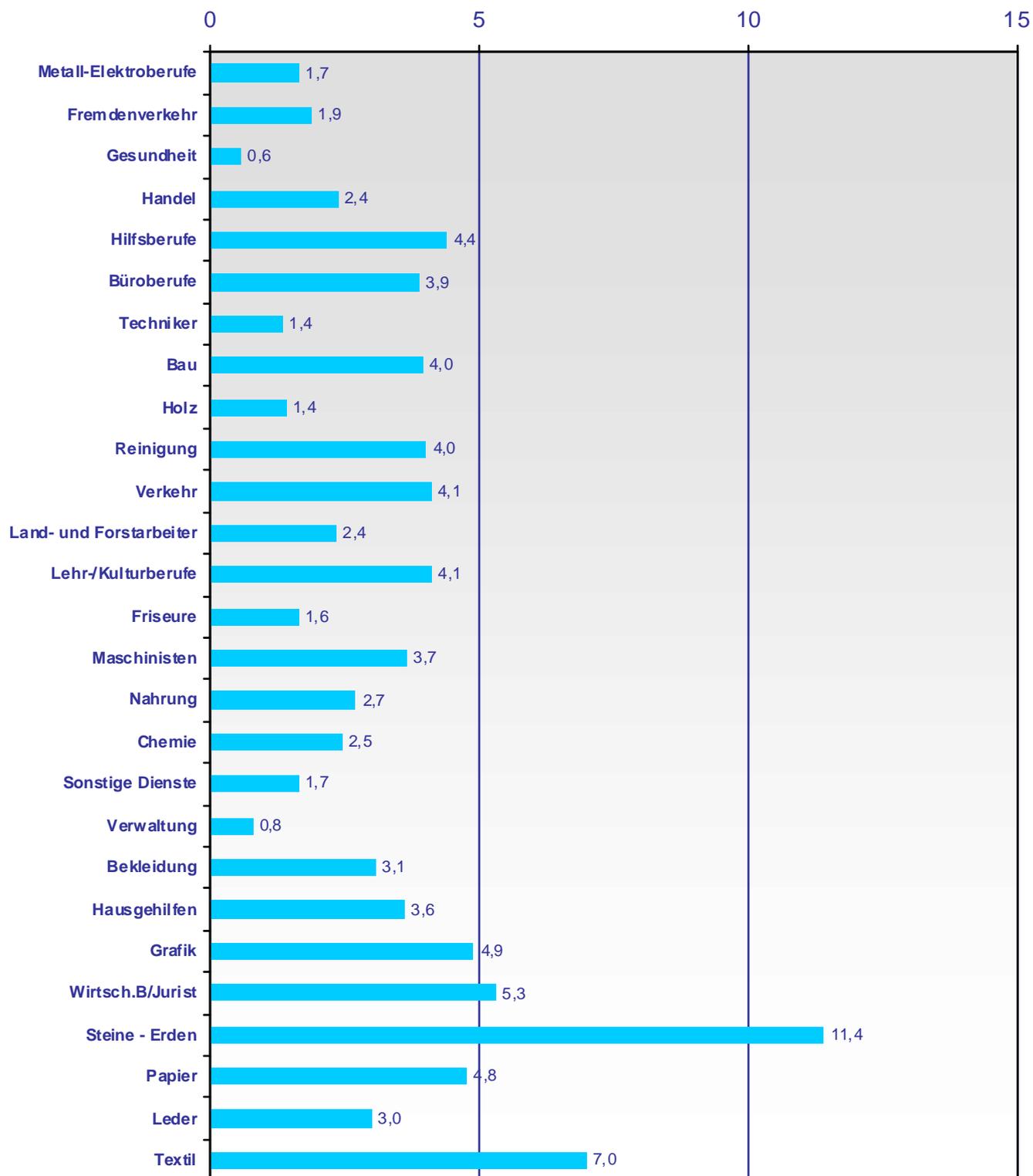
Anmerkung: Sofort und nicht sofort verfügbare offene Stellen (Bestandsdaten)

Diese vier Berufsgruppen (Metall-Elektroberufe, Fremdenverkehrsberufe, Gesundheitsberufe, Berufe des Handels) weisen (aus Sicht der Arbeitssuchenden) auch vergleichsweise günstige **Stellenandrangsziffern** auf (vgl. Grafik 2-28). Ganz besonders im Bereich der **Gesundheitsberufe**. Hier kommen im Jahresdurchschnitt 2010 auf eine beim AMS gemeldete offene Stelle lediglich 0,6 beim AMS gemeldete Arbeitssuchende. Hier lässt sich auch recht deutlich erkennen, dass schon das bestehende Ausbildungsangebot im Bereich der Gesundheitsberufe den aktuellen Bedarf nicht decken kann. Um für diesen zukünftig noch stark wachsenden Sektor ausreichend Fachkräfte zur Verfügung zu haben, sind daher weitere Strategien notwendig (vgl. Abschnitt 2.7 „Zusammenfassung und Schlussfolgerungen“).

Am wenigsten günstig (aus Sicht der Arbeitssuchenden) gestaltet sich die Stellenandrangsziffer unter den vier Berufsgruppen mit den meisten beim AMS gemeldeten offenen Stellen im Bereich des Handels. Hier stehen im Jahresdurchschnitt 2010 einer beim AMS gemeldeten offenen Stelle 2,4 beim AMS vorgemerkte Arbeitssuchende gegenüber.

Grafik 2-28: Stellenandrangsziffern nach Berufsgruppen in Oberösterreich (AMS)

(Stellenandrang = Zahl der Arbeitslosen / Zahl der offenen Stellen; JD 2010)

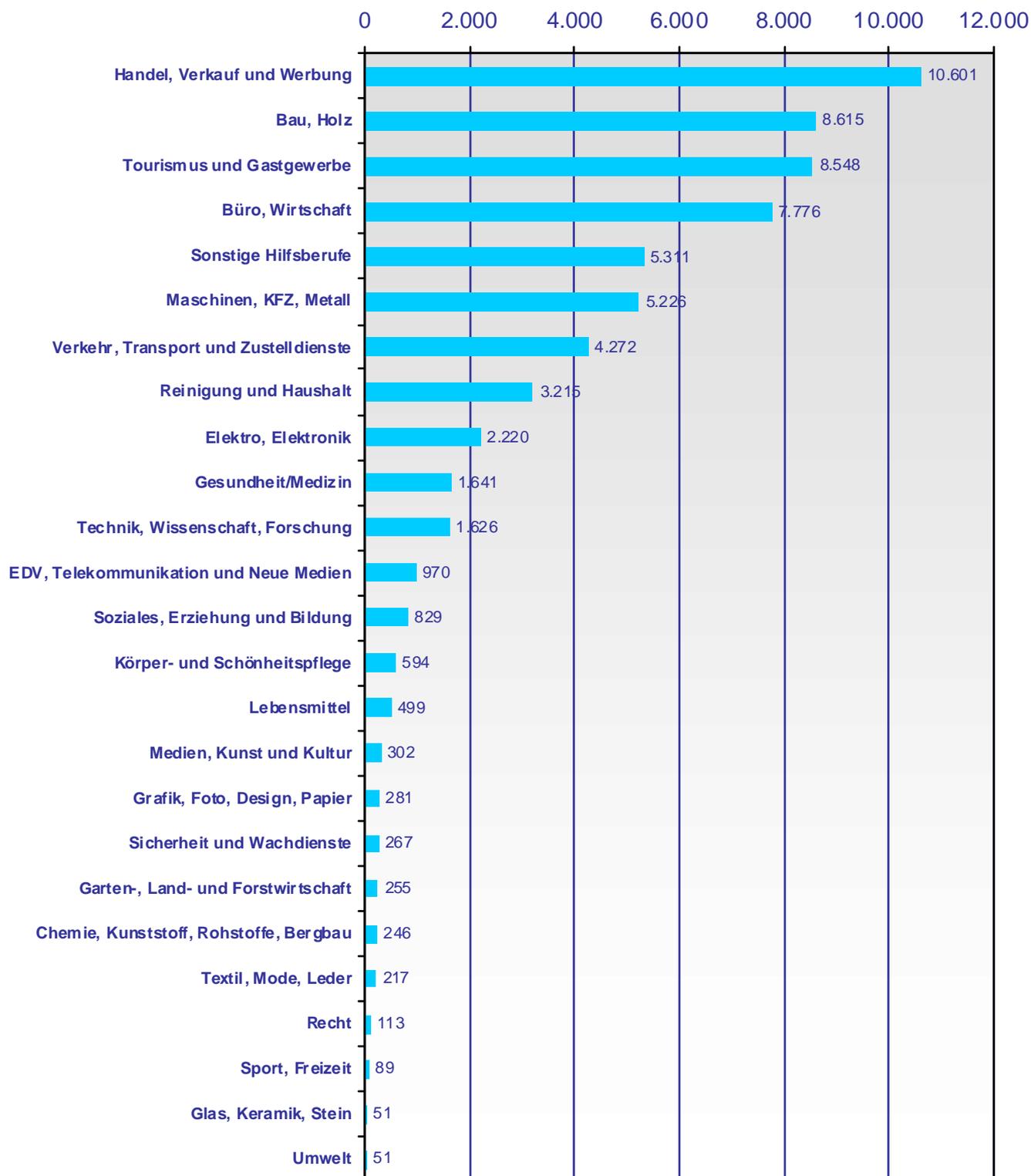


Quelle: BALIweb (Datenbasis: AMS) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Sofort und nicht sofort verfügbare offene Stellen. Jahresdurchschnitt 2010 (Bestandsdaten). Sortierung nach der Zahl der offenen Stellen (vgl. Grafik 2-28)

Eine etwas andere Gewichtung lässt die Betrachtung der Zugänge an Stellenangeboten in **Printmedien** erkennen (vgl. Grafik 2-29). Die hier am häufigsten nachgefragten Berufsgruppen in Oberösterreich waren im Jahr 2010 Handel- und Verkaufsberufe (10.601 Inserate), gefolgt von Bau-Holz-Berufen (8.615 Inserate) und Tourismus- und Gastgewerbeberufen (8.548 Inserate).

Grafik 2-29: Offene Stellen nach Berufsobergruppen in Oberösterreich (PRINTMEDIEN)
(Zugänge 2010)

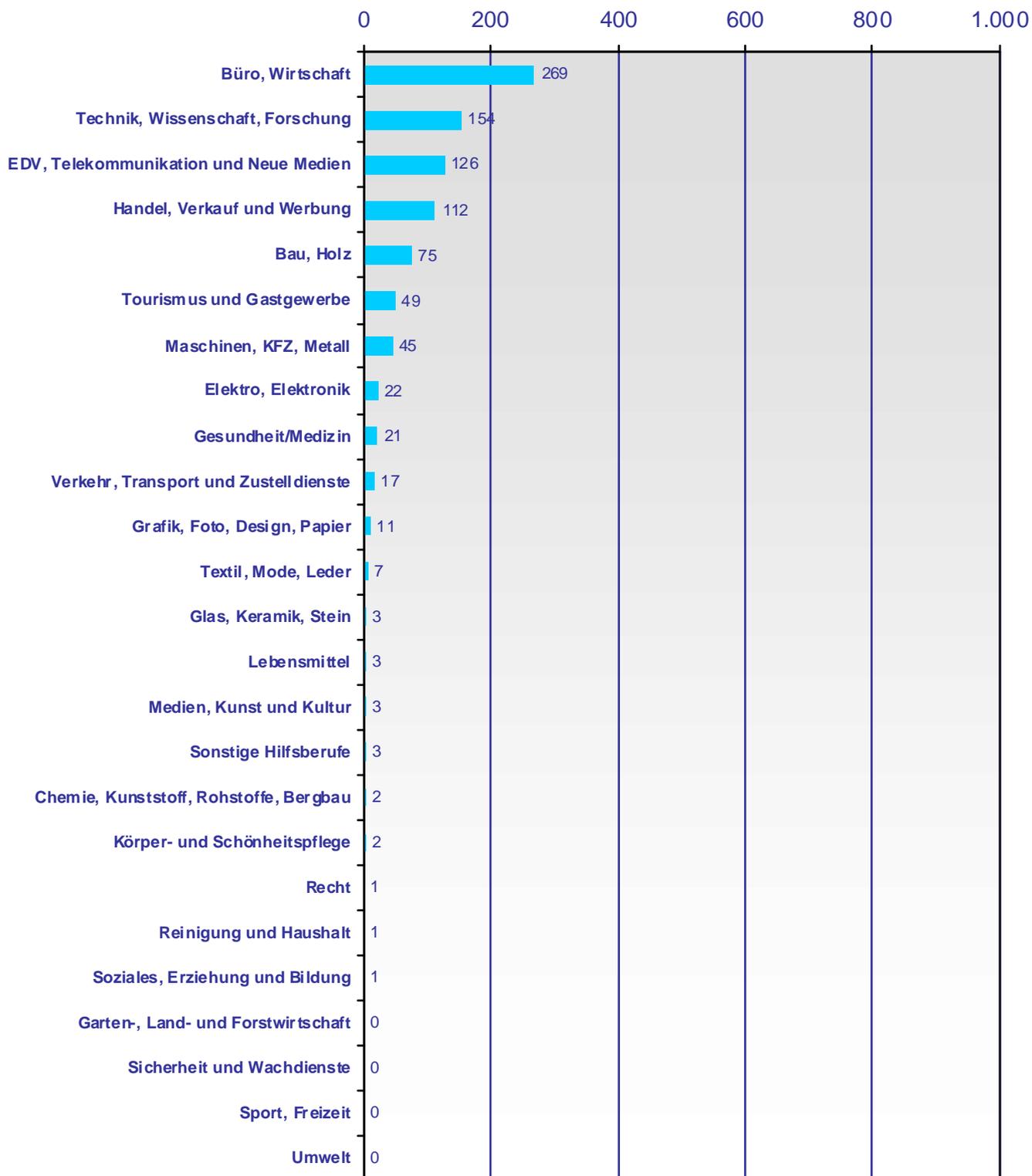


Quelle: Kostera, Doris (2011): Der Stellenmarkt in Österreich 2010, Wien

Anmerkung: Ohne Teilzeitstellen

Von quantitativ wesentlich geringerer Bedeutung sind **Stellenangebote in Online-Jobbörsen** (vgl. Grafik 2-30). Nach Berufsobergruppen (Zugänge) betrachtet dominierten hier im Jahr 2010 in Oberösterreich Berufe aus den Bereichen „Büro, Wirtschaft“ (269 Inserate), „Technik, Wissenschaft, Forschung“ (154 Inserate) und „EDV, Telekommunikation und Neue Medien“ (126 Inserate). „Handel, Verkauf und Werbung“ (112 Inserate) steht hier an vierter Stelle.

Grafik 2-30: Offene Stellen nach Berufsobergruppen in Oberösterreich (ONLINE)
(Zugänge 2010)



Quelle: Kostera, Doris (2011): Der Stellenmarkt in Österreich 2010, Wien
Anmerkung: Ohne Teilzeitstellen

Im folgenden (Grafik 2-31 (ohne Hilfsberufe) und Tabelle 2-4 (inkl. Hilfsberufe)) wird der **Bestand an (sofort verfügbaren) offenen Stellen** nach Berufsobergruppen auch hinsichtlich der **Arbeitsmarktbezirke** differenziert. In Grafik 2-31 sind für jeden oberösterreichischen Arbeitsmarktbezirk die drei Berufsobergruppen (ohne Hilfsberufe) mit der größten Zahl an offenen Stellen im Jahresdurchschnitt 2010 dargestellt. Es wird darauf hingewiesen, dass die Systematik der Arbeitsmarktbezirke nicht gänzlich ident ist mit jener der politischen Bezirke (siehe Anmerkungen). Tabelle 2-4 enthält schließlich die Ergebnisse für die 15 am häufigsten nachgefragten Berufe (inkl. Hilfsberufe).

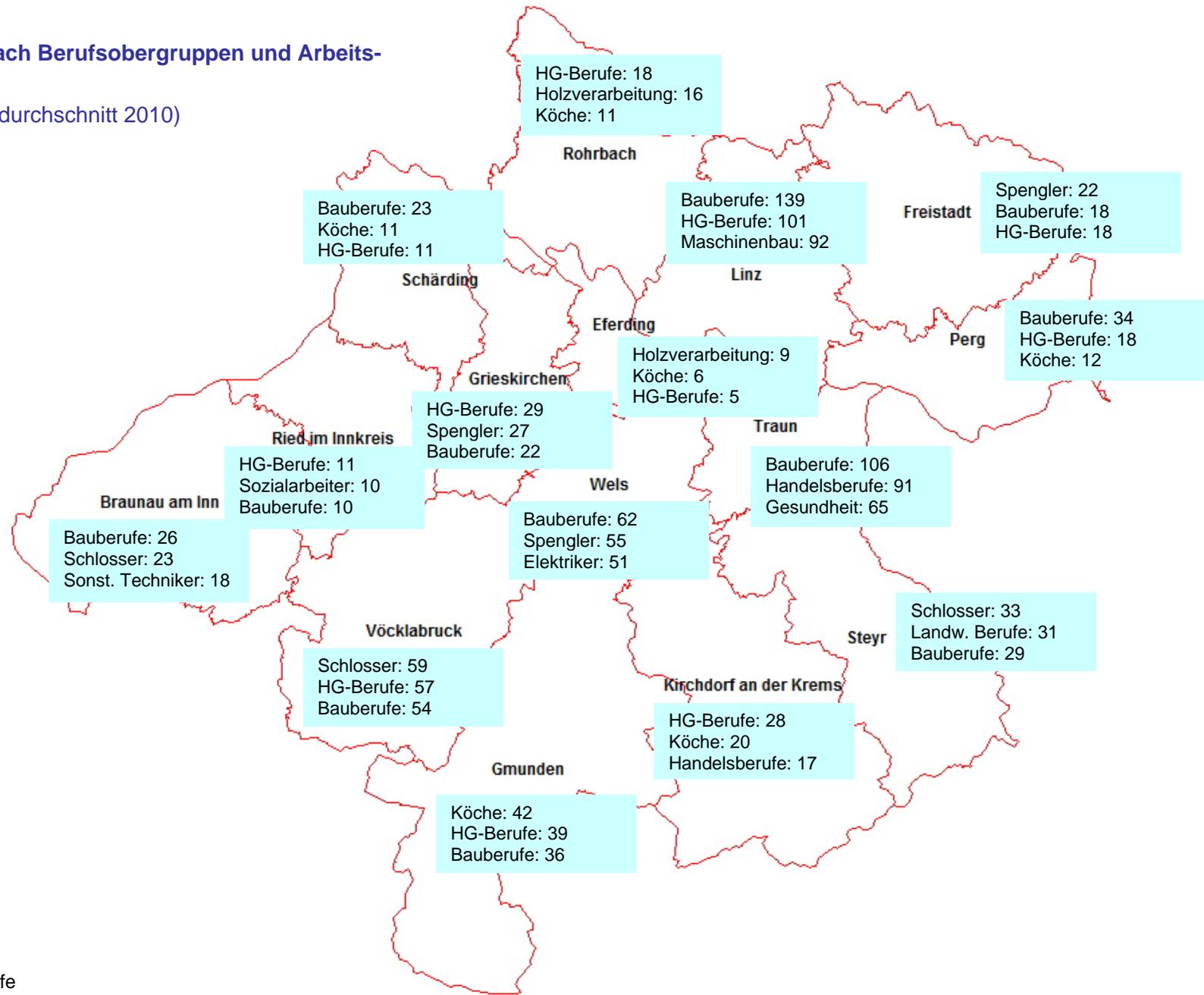
Deutlich wird bei dieser Betrachtungsweise der Zusammenhang zur regionalen Wirtschaftsstruktur, etwa die starke Nachfrage nach Gastgewerberufen in Gmunden (Salzkammergut) oder nach Bauberufen und technischen Berufen im oberösterreichischen Zentralraum.

Abkürzungsverzeichnis der verwendeten Berufsklassifikationen (Grafik 2-31):

(Verwendete) Kurzform	Volle Bezeichnung
Elektriker	Elektriker/innen
Gesundheit	Gesundheitsberufe
Handelsberufe	Händler/innen, Ein- und Verkäufer/innen
HG-Berufe	Hotel- und Gaststättenberufe anderer Art
Köche	Köch(e)innen, Küchengehilf(en)inne
Landw. Berufe	Ackerbau-, Tierzucht-, Gartenbauberufe
Maschinenbau	Techniker/innen für Maschinenbau, Elektronik
Schlosser	Schmied(e)innen, Schlosser/innen, Werkzeugmacher/innen
Sozialarbeiter	Fürsorger/innen, Sozialarbeiter/innen
Spengler	Spengler/innen, Rohrinstallateur(e)innen, Metallverbinder/innen

Grafik 2-31: Offene Stellen nach Berufsgruppen und Arbeitsmarktbezirken

(Bestand, Jahresdurchschnitt 2010)



Quelle: AMS Österreich

Anmerkungen : Ohne Hilfsberufe

AM-Bezirk Traun = pol. Bezirk Linz-Land, AM-Bezirk Linz = Linz + Urfahr-Umgebung, AM-Bezirk Wels = Wels + Wels-Land, AM-Bezirk Steyr = Steyr + Steyr-Land

Tabelle 2-4: Offene Stellen nach Berufsobergruppen und Arbeitsmarktbezirken in den 15 häufigsten Berufen
(Bestand; Jahresdurchschnitt 2010; inkl. Hilfsberufe)

AM-Bezirk	Braunau	Eferding	Freistadt	Gmunden	Grieskirchen	Kirchdorf	Linz	Perg	Ried/l.	Rohrbach	Schärding	Steyr	Traun	Vöcklabruck	Wels	OÖ
Berufsbezeichnung																
Hilfsberufe allg. Art	116	7	9	27	54	24	54	29	7	3	17	34	91	87	153	712
Bauberufe	26	3	18	36	22	16	139	34	10	4	23	29	106	54	62	583
Hotel- und Gaststättenberufe anderer Art	16	5	18	39	29	28	101	18	11	18	11	25	39	57	37	451
Händler/innen, Ein- und Verkäufer/innen	12	4	12	30	12	17	92	12	6	3	9	24	91	49	48	420
Köch(e)innen, Küchengehilf(en)innen	13	6	8	42	21	20	77	12	7	11	11	19	26	52	29	354
Schmied(e)innen, Schlosser/innen, Werkzeugm.	23	2	8	27	12	10	54	5	9	4	4	33	51	59	50	352
Spengler/innen, Rohrinstallateur(e)innen, Metallverbinder/innen	13	2	22	26	27	7	77	11	10	9	10	10	32	33	55	345
Elektriker/innen	17	2	13	22	13	9	83	6	3	3	5	14	51	30	51	320
Übrige Büroberufe, Verwaltungshilfsber.	15	3	4	12	8	14	78	12	8	5	9	16	49	20	25	277
Holzverarbeiter/innen	11	9	12	9	14	16	37	6	9	16	7	20	51	21	38	274
Techniker/innen für Maschinenbau, Elektronik	10	2	2	14	3	6	92	6	4	3	4	21	23	22	24	234
Handelsvertreter/innen, Werbefachleute, Vermittler/innen	11	4	7	4	10	7	71	4	10	10	3	7	37	29	20	234
Gesundheitsberufe	11	1	2	17	4	5	44	4	10	2	2	9	65	12	13	203
Sonstige Techniker/innen	18	2	10	5	3	7	59	5	5	4	9	18	19	9	27	200
Fürsorger/innen, Sozialarbeiter/innen	10	4	5	11	4	14	44	2	10	0	4	10	39	6	11	175

Quelle: AMS Österreich

Anmerkungen: AM-Bezirk Traun = pol. Bezirk Linz-Land, AM-Bezirk Linz = Linz + Urfahr-Umgebung, AM-Bezirk Wels = Wels + Wels-Land, AM-Bezirk Steyr = Steyr + Steyr-Lande

2.5 Ergebnisse aus den Fokusgruppen

Um die empirischen Befunde zum Fachkräftebedarf in Oberösterreich qualitativ zu vertiefen sowie durch entsprechende Lösungsansätze und -modelle zu ergänzen, wurden zwei Fokusgruppen mit führenden oberösterreichischen Arbeitsmarkt-, Ausbildungs- und Personal-ExpertInnen durchgeführt.

TeilnehmerInnen der Fokusgruppen (in alphabetischer Reihenfolge):

DI Christian Altmann	Leiter Mechatronik-Cluster
Franz Altmann	STIWA Group
Friedrich Andexlinger	Tischlerei Andexlinger (Geschäftsführer)
Gottfried Englbrecht-Dießlbacher	Bildungszentrum Lenzing (Leiter Fachausbildung)
Johannes Gschwandtner	technosert electronic GmbH (Geschäftsführer)
Mag. Isabella Gusenbauer	Netzwerk Humanressourcen
Hubert Haider	Voest Alpine (Ausbildungsleiter)
Mag. Stefan Hinterberger	Strasser Steine GmbH (Ausbildungsverantwortlicher)
Stefan Karobath	Energie AG OÖ (Ausbildungsleiter)
Herbert Kneidinger	Placement Promotor Linz Land/Steyr
Siegfried Lehner	BRP/Rotax (Ausbildungsleiter)
Mag. Christian Mayer	RMOÖ Geschäftsstelle Mühlviertel
Mag. Anna Pucher	RMOÖ Geschäftsstelle Innviertel/Hausruck
Dr. Peter Scheinecker	WK OÖ (Abteilung Sozial- und Rechtspolitik)
DI Dr. Robin Schmidl	Global Hydro Energy GmbH (Geschäftsleiter F& E)
Dr. Herwig Siegl	Leiter Lehrlingsstelle
Dr. Eva Siegrist	gespag (Leiterin Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege)
Mag. Verena Stallinger	Büro Wirtschaftslandesrat Viktor Sigl
Christian Weinberger	KTM (Ausbildungsleiter)
Manfred Zilian	Placement Promotor Linz

Die Ergebnisse der beiden Fokusgruppen lassen sich hinsichtlich Problemanalyse und Lösungsansätzen differenzieren und sind im folgenden stichwortartig dargestellt:

Aktuelle Probleme und zukünftige Herausforderungen:

- ◆ Anzahl und Qualifikation der Lehrstellensuchenden nehmen ab.
- ◆ Die Zahl der Jugendlichen nimmt ab und eine Pensionierungswelle steht bevor.
- ◆ Stark steigende berufliche Anforderungen (vor allem die Technologiekomplexität nimmt stark zu).
- ◆ Der Anteil der Jugendlichen, die sich für eine technische Ausbildung entscheiden, ist zu gering.

- ◆ Der TechnikerInnen-Output von Fachhochschulen und Universitäten reicht schon lange nicht mehr.
- ◆ Land-Stadt-Gefälle hinsichtlich Qualifikation und Motivation der LehranfängerInnen.
- ◆ Gleichzeitig aber auch Absiedlung vom Land und Konkurrenz durch den öö. Zentralraum.
- ◆ Benachteiligung der Kleinbetriebe im Kampf um (gute) Fachkräfte und Lehrlinge: Kleinbetriebe erleben die (oft übermächtige) Konkurrenz durch Schulen, durch den öffentlichen Bereich („Sicherer Job“) und Großbetriebe mit eigenen Lehrwerkstätten. Was/wer da noch übrig bleibt, ist die Restkategorie, um welche die KMU untereinander kämpfen müssen.
- ◆ Forschung und Technik sind wichtig, aber das Handwerk als Basis ist vergessen worden.
- ◆ Viele (nachträgliche) Absagen von Lehrstellensuchenden (auch nach Unterzeichnung des Lehrvertrags).
- ◆ Problemfall „Berufsorientierung“ in der Schule: Die Vorstellungen der LehrerInnen über Berufsbilder und berufliche/betriebliche Realitäten sind oft völlig falsch.
- ◆ Es bewerben sich zu wenig Jugendliche mit Migrationshintergrund.
- ◆ Es gibt einen starken Fokus/Run auf bestimmte Modeberufe – auch im technischen Bereich (z.B. Mechatroniker/-in). Andere Berufe leiden darunter (z.B. Schweißer/in, Zerspanungstechniker/-in).
- ◆ Besondere Schwierigkeit: Lehrlinge und Fachkräfte für Schichtberufe zu finden.
- ◆ Nicht aktuelle Berufsbilder.
- ◆ Viele der guten Fachkräfte sehen ihren Beruf nur als Sprungbrett. Ein Betrieb braucht aber auch Leute, die sich ein paar Jahre in ein Detail vertiefen und darin Erfüllung erleben.
- ◆ Insbesondere AkademikerInnen wollen alle Führungskräfte werden. Aber wer macht die Arbeit?

Mögliche Lösungsansätze und Erfolgsstrategien:

- ◆ Vernetzung von Ausbildungseinrichtungen und AMS bei der Personalsuche.
- ◆ Enge Kooperation von Betrieben und Schulen (teilweise auch sogar schon Kindergärten).
- ◆ Unternehmen machen Elternabende mit den Hauptschulen.
- ◆ Verstärkte Angebote für Jugendliche vor Beginn der Lehre, um diese an die Lehrvertragsreife heranzuführen (speziell für Jugendliche mit Migrationshintergrund).
- ◆ Eltern und Großeltern bei der Berufsinformation mit ins Boot holen.
- ◆ Gezielte Ansprache und Qualifizierung von WiedereinsteigerInnen (auch für technische Berufe).

- ◆ Unternehmen organisieren Workshops für LehrerInnen, z.B. um ihnen die Faszination der Technik zu vermitteln.
- ◆ Image- und Qualitätssteigerung der Lehrberufe durch Integration von BRP-Modulen (z.B. Englisch).
- ◆ Potential der älteren MitarbeiterInnen ausschöpfen und länger erhalten (Nutzung des brachliegenden Potentials der über 55-Jährigen).
- ◆ Lebensphasenorientierung: Arbeitszeitangebote und -modelle für unterschiedlichste Lebensphasen.
- ◆ Altersgemischte Teams (auch bei der doppelten Besetzung von Führungspositionen).
- ◆ MentorInnen: z.B. Lehrlinge aus dem 2.Lehrjahr für die Lehrlinge im 1.Lehrjahr oder zur Unterstützung schwächerer Auszubildender.
- ◆ Potentialanalysen als Bewerbungsvoraussetzung.
- ◆ Veränderung der (Lebens-)Einkommenskurve (höherer Einstieg, flacherer Anstieg), um die Attraktivität älterer MitarbeiterInnen zu erhalten.
- ◆ Reduktion der Ausbildung auf das wesentliche: Es braucht nur die Basisausbildung und Motivation. Speziellere Inhalte (z.B. Softwareprogramme) ändern sich sowieso ständig.
- ◆ Es braucht nicht mehr neue Berufsbilder, sondern eher weniger, aber eine größere Flexibilität durch Module.
- ◆ Zur Image- und Qualitätsaufwertung der Lehre (und Lehrstellensuchenden) bräuchte es nicht mehr „Lehre mit Matura“ sondern mehr „Matura mit Lehre“, d.h. MaturantInnen, die eine Lehre beginnen.

2.6 Zukunftsberufe: Beispiele aus Deutschland und der Schweiz

Bei der Frage nach der Notwendigkeit der Entwicklung neuer Lehrberufe lohnt sich ein Blick über die nationalen Grenzen. Insbesondere die Betrachtung der Länder Deutschland und Schweiz, welche über eine ähnliche Tradition der Lehrlingsausbildung verfügen, ermöglicht hier interessante Aufschlüsse.

2.6.1 Deutschland

In Deutschland wurden in den letzten Jahren zahlreiche neue Lehrberufe entwickelt, für die es vielfach (noch) keine Entsprechung im österreichischen Lehrberufssystem gibt (vgl. Grafik 2-32). Auch wenn die Ausgangssituation in Österreich vor allem insofern anders ist, als hier nur wenige Lehrlinge bereits die Matura (D: Abitur) absolviert haben, so zeigt diese Grafik doch einige Potentiale für die Entwicklung neuer Lehrberufe in (Ober-)Österreich auf.

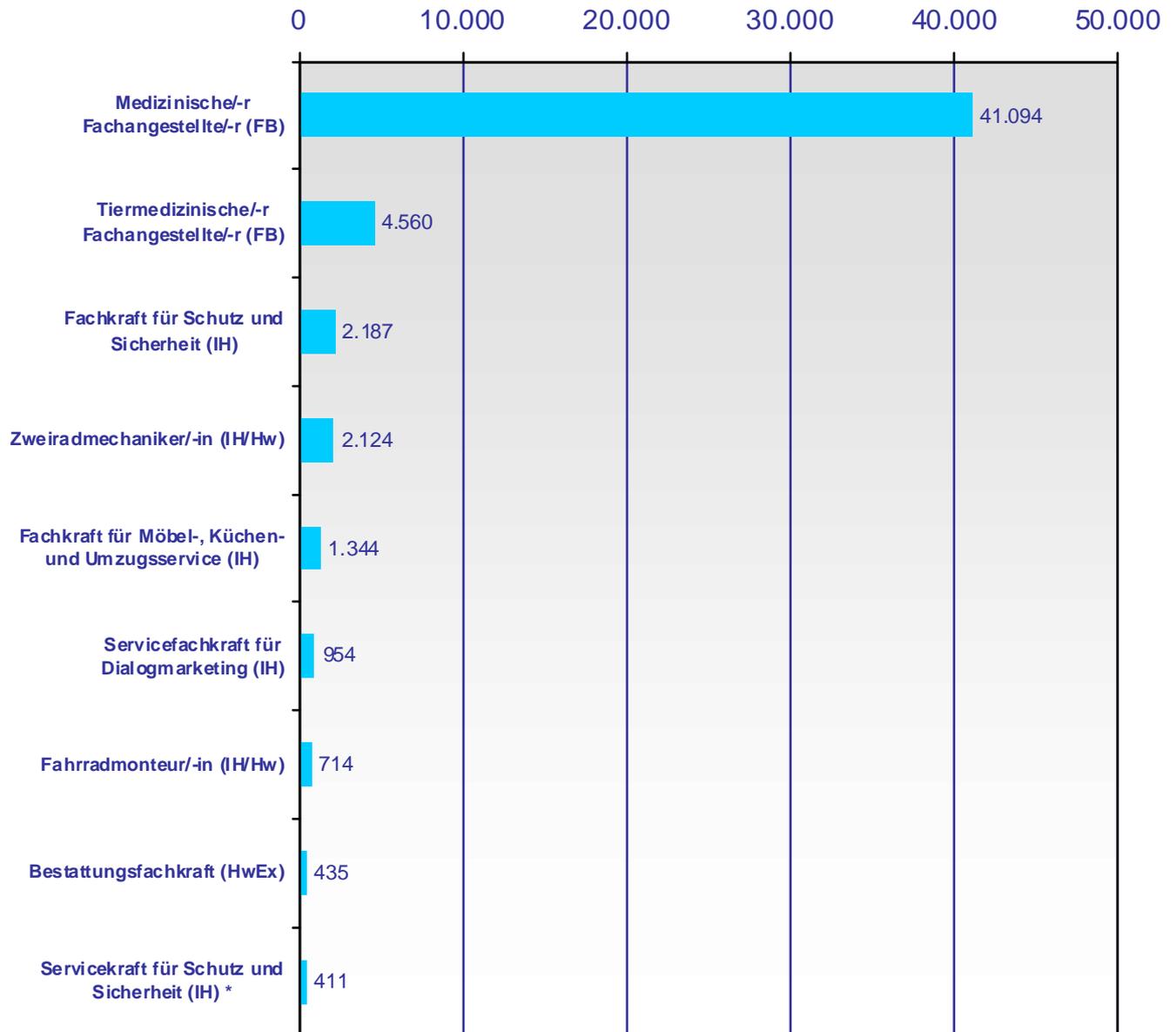
Insbesondere sind hier folgende für (Ober-)Österreich interessante Bereiche zu nennen:

- ◆ **Medizinische Fachangestellte:** „Medizinische Fachangestellte sind in Hausarzt- und Facharztpraxen, Krankenhäusern sowie anderen medizinischen Versorgungseinrichtungen tätig. Sie werden auch in medizinischen Laboratorien, in betriebsärztlichen Abteilungen von Unternehmen und im öffentlichen Gesundheitsdienst eingesetzt. Darüber hinaus sind sie in Institutionen und Organisationen des Gesundheitswesens beschäftigt. (...) Medizinische Fachangestellte assistieren bei Untersuchung, Behandlung und chirurgischen Eingriffen, helfen bei Notfällen, betreuen und beraten Patienten vor, während und nach der Behandlung, informieren Patienten über die Ziele und Möglichkeiten der Vor- und Nachsorge, führen Hygienemaßnahmen durch, führen Laborarbeiten durch, wenden Vorschriften und Richtlinien des Umweltschutzes an, organisieren Betriebsabläufe und überwachen Terminplanungen, wirken beim Qualitätsmanagement mit, führen Verwaltungsarbeiten durch, dokumentieren Behandlungsabläufe und erfassen erbrachte Leistungen für die Abrechnung, ermitteln Bedarf an Material, beschaffen und verwalten es, ...“ (Quelle: BIBB, http://www.bibb.de/de/ausbildungsprofil_29458.htm) Medizinische Fachangestellte zählen zu den quantitativ bedeutendsten Ausbildungsberufen in Deutschland (41.094 Auszubildende Ende 2009 – vgl. Grafik 2-32). Allerdings handelt es sich hierbei nur bedingt um einen „neuen“ Lehrberuf, da mit dem Ausbildungsberuf „Medizinische/r Fachangestellte/r“ der traditionelle Ausbildungsberuf „Arzthelfer/in“ reformiert (und ersetzt) wurde. In Österreich gibt es hierfür bislang keinen entsprechenden Lehrberuf sondern lediglich die auf Kursbasis ausgebildeten und gesetzlich geregelten (MTF-SHD-Gesetz) Sanitätshilfsdienste (z.B. Ordinationsgehilfe/-in).
- ◆ **Tiermedizinische Fachangestellte**
- ◆ **Fach-/Servicekräfte für Schutz und Sicherheit**

- ◆ **Fahrradtechnik** (In Deutschland gibt es hier die Berufe Fahrradmonteur/in sowie Zweiradmechaniker/in¹⁵.)
- ◆ **Möbelmontage** (Berufsbezeichnung: Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugs-service)

Grafik 2-32: Auszubildende in ausgewählten „neuen“ Lehrberufen in Deutschland

(Zahl der Auszubildenden Ende 2009)



Quelle: BIBB: Datenbank Auszubildende (Stichtag: 31.12.2009)

Anmerkung: *2008 erstmals ausgebildet

¹⁵ Der Beruf Zweiradmechaniker/in kann sowohl in den Fachrichtungen Fahrradtechnik bzw. Motorrad-technik als auch ohne spezifische Fachrichtung ausgebildet werden.

2.6.2 Schweiz

Aus österreichischer Perspektive ist an der Ausbildung in „neuen“ Lehrberufen in der Schweiz vor allem die **Entwicklung im Gesundheits-, Pflege- und Sozialbereich** interessant. Eine Studie von GDK/OdASanté¹⁶ aus dem Jahr 2009 geht davon aus, dass in der Schweiz bis zum Jahr 2020 **jährlich ein ungedeckter Bedarf von fast 5.000 Personen in Gesundheitsberufen** besteht (berechnet aus der Differenz zwischen dem gesamten Nachwuchsbedarf und der Zahl der jährlich ausgestellten Diplome).

Ein wesentlicher Schritt zur Behebung dieses Mangels (neben der in der Schweiz traditionell hohen Beschäftigung von ausländischem – d.h. auch im Ausland ausgebildetem – Fachpersonal) erfolgte durch die **Einführung des Lehrberufs „Fachmann/-frau Gesundheit EFZ“**¹⁷ (ident mit dem Lehrberuf „Fachangestellte/r Gesundheit“¹⁸), welcher kontinuierlich hohe Zuwachsraten aufweist (vgl. Grafik 2-33). Zwischen 2005 und 2009 konnte die Zahl der Lehrverträge in diesem Lehrberuf beinahe verdoppelt werden (von 3.932 Lehrverträgen auf 7.497 Lehrverträge). Dieser Lehrberuf (bzw. genau genommen die Summe der Lehrverhältnisse in den einander entsprechenden Lehrberufen „Fachmann/-frau Gesundheit EFZ“ sowie „Fachangestellte/r Gesundheit“) ist somit mittlerweile der quantitativ bedeutendste Einzellehrberuf in der Schweiz.¹⁹ Aber auch der **Lehrberuf „Betreuung EFZ“** inklusive den verschiedenen Spezialisierungen (Behindertenbetreuung, Betagtenbetreuung, Kinderbetreuung) erlebt starke Zuwachsraten (vgl. Grafik 2-33).

Die Einführung von Lehrberufen mit dem Fokus Gesundheit bzw. Altenbetreuung kann in der Schweiz demnach berechtigterweise als Erfolgsgeschichte bezeichnet werden.

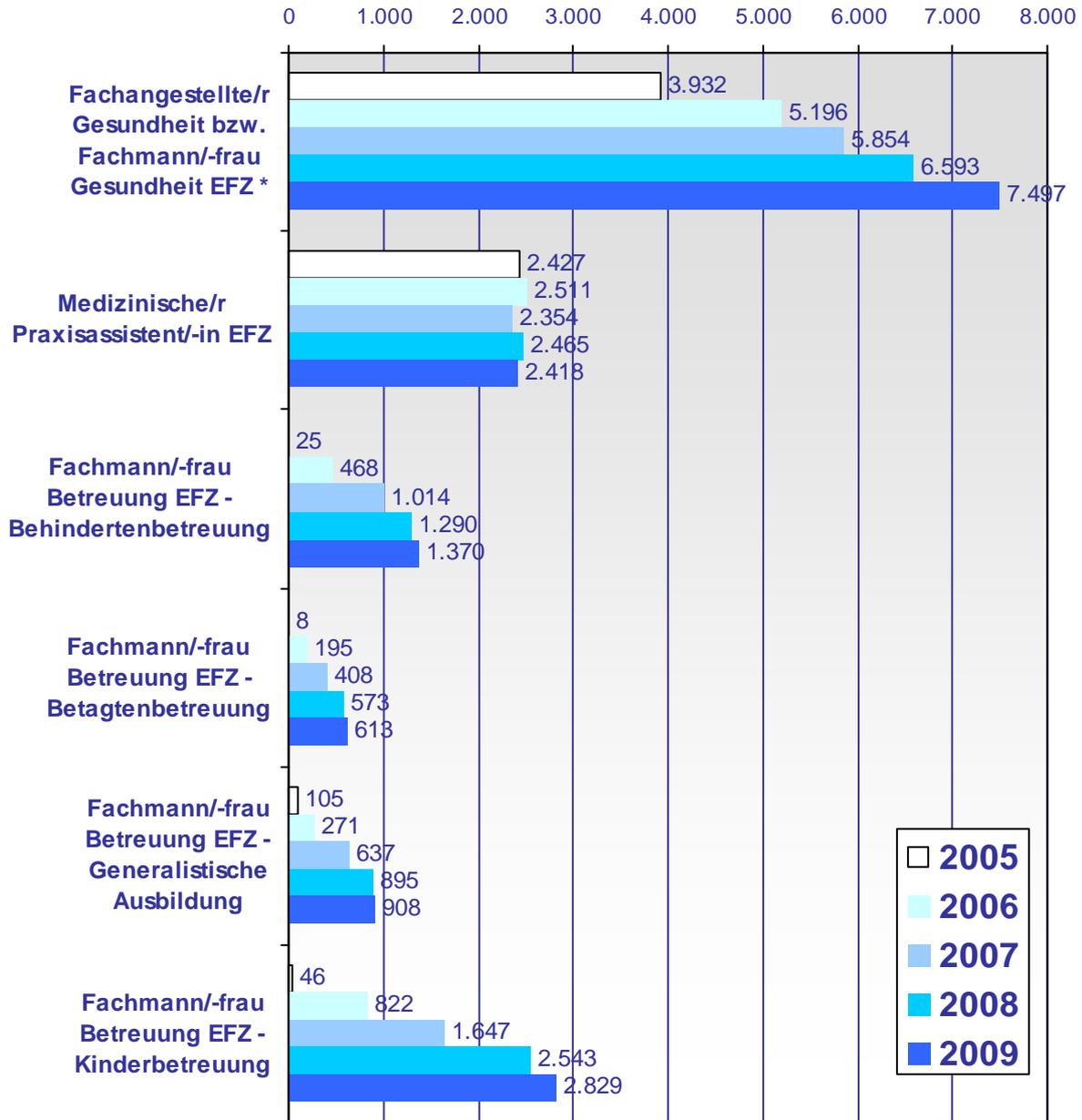
¹⁶ Dolder, Peter / Grünig, Annette (2009): Nationaler Versorgungsbericht für die Gesundheitsberufe 2009 – Personalbedarf und Maßnahmen zur Personalsicherung auf nationaler Ebene, Bern (www.odasante.ch/de/01_aktuell/pdf/Versorgungsbericht_Deutsch_20091201_def.pdf)

¹⁷ EFZ = Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis

¹⁸ Der Lehrberuf Fachangestellte/r Gesundheit wurde 2002 im Zuge der Reformierung der Ausbildungsstruktur im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege neu geschaffen, nicht zuletzt um auch InteressentInnen ohne Matura eine Pflegeausbildung zu ermöglichen. Fachangestellte Gesundheit arbeiten üblicherweise in interdisziplinären Teams in den verschiedensten Einrichtungen des Gesundheitswesens: z. B. in Spitälern, Alten- und Pflegeheimen, Rehabilitationszentren etc., wo sie in der Regel dem diplomierten Pflegepersonal unterstellt sind. Die erworbene Qualifikation liegt zwischen der eines/r Pflegeassistenten/-in und einer/einem Dipl. Pflegefachfrau/Pflegefachmann. (Quelle: www.wikipedia.org)

¹⁹ Unter der Voraussetzung, dass die kaufmännischen Lehrberufe bzw. die Lehrberufe des Handels analog ihrer Spezialisierung als Einzelllehrberufe gezählt werden. (Quelle: BfS + ibw-Berechnungen)

**Grafik 2-33: Zahl der Lehrverträge in „neuen“ Gesundheits-, Sozial- und Pflegeberufen
in der Schweiz**
(2005-2010 (Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres))



Quelle: Bundesamt für Statistik (BfS) + ibw-Berechnungen

* Anmerkung: Die Berufe „Fachangestellte/r Gesundheit“ und „Fachmann/-frau Gesundheit“ entsprechen einander. "Fachfrauen und -männer Gesundheit begleiten, pflegen und betreuen hilfsbedürftige Menschen. In Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens übernehmen sie Aufgaben in Bereichen wie Pflege, Ernährung und Administration."
(Quelle: <http://www.berufsberatung.ch/dyn/1199.aspx?id=7647&searchabc=F>)

Im Bereich der **Pflegeassistentenz** ist zudem eine 2-jährige Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) in Arbeit/Planung. Generell ist darauf zu verweisen, dass es in der Schweiz in größerem Umfang **verkürzte (d.h. 2-Jährige) Lehren** (sog. „**Berufliche Grundbildungen mit Berufsattest**“) gibt, die speziell für hauptsächlich praktisch begabte Jugendliche konzipiert wurden. Die Lehre führt zu einem anerkannten Abschluss, dem eidgenössischen Berufsattest EBA²⁰ (Quelle: <http://www.berufsberatung.ch/dyn/1211.aspx>). Als Beispiele für derartige berufliche Grundbildungen mit Berufsattest lassen sich u.a. nennen: Automobilassistent/in, Büroassistent/-n, Florist/in, Küchenangestellte/r, Metallbaupraktiker/in, Milchpraktiker/in, Pferdewart/in, Reifenpraktiker/in, Restaurationsangestellte/r, Schuhreparateur/in, etc.

²⁰ „Normale“ (meist 3-jährige) Lehrausbildungen schließen hingegen mit dem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) ab.

2.7 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Mit den vorliegenden Daten wurden Berufe der Zukunft in Oberösterreich, d.h. der zukünftige Fachkräftebedarf der oberösterreichischen Wirtschaft mit besonderer Betonung der Berufsebene untersucht. Als „Zukunft“ wird dabei der Zeitraum der nächsten 20 Jahre verstanden. Da der Fachkräftebedarf im Mittelpunkt der Untersuchung steht, kommt demzufolge auch den Bereichen Lehrlingsausbildung und Lehrberufe besondere Bedeutung zu.

Bei der Analyse der „Berufe mit Zukunft“ ist methodisch zu unterscheiden zwischen der Entwicklung neuer (Lehr-)Berufe und bereits bestehenden Berufen mit hohem zukünftigen Potential. Beide Gruppen werden im Rahmen dieser Studie untersucht und als „Zukunftsberufe“ bzw. synonym als „Berufe mit Zukunft“ bezeichnet.

Ein Aspekt der Analyse von Berufen mit Zukunft behandelt demnach die **Frage nach der gegebenenfalls erforderlichen Entwicklung neuer Lehrberufe**. Auf Ebene der handwerklich-technischen Berufe sind zum jetzigen Zeitpunkt erforderliche Neuentwicklungen noch kaum vorhersehbar, da ja zukünftige technologische Veränderungen schwer antizipiert werden können. Aus aktueller Perspektive erscheint die Entwicklung neuer Lehrberufe hier relativ ausgereizt (Ausnahmen siehe weiter unten). Dies ändert aber nichts an dem Umstand, dass viele der bestehenden Lehrberufe im handwerklich-technischen Bereich mit gutem Grund als „Zukunftsberufe“ – d.h. als „Berufe mit Zukunft“ bzw. als „Berufe mit hohem zukünftigen Potential“ – bezeichnet werden können.

Als Bereiche, in denen für Oberösterreich die Entwicklung neuer zukunftsträchtiger Lehrberufe auch bereits aus heutiger Sicht sinnvoll und wichtig erschiene, wären insbesondere zu nennen:

- 1.) **Gesundheit/Altenbetreuung** (z.B. Altenpflege/-betreuung, Fachkraft für medizinische Verwaltung, evtl. Fachkraft für technische Hygiene, ...)
- 2.) **Umwelttechnologie** (z.B. Fahrradtechniker/-in, Elektromobil-/Elektrofahrradtechniker/-in)
- 3.) **Sicherheit** (z.B. Fachkraft für Sicherheitstechnik und Bewachung)
- 4.) **IT und Medien** (z.B. Mediengestaltung (Ton- und Filmtechnik))

Aus quantitativer Sicht ist vor allem die **Altenbetreuung** als jener Bereich zu nennen, wo mit einem **besonders hohen zukünftigen und zusätzlichen Bedarf** zu rechnen ist. Zudem ist dies auch fast der einzige Bereich, wo der wachsende Bedarf auch wirklich zuverlässig prognostizierbar ist, da die in den nächsten 70 Jahren zu erwartenden Betreuungsbedürftigen bereits geboren und daher zahlenmäßig abschätzbar sind.

Die steigende Nachfrage nach altersbedingten Pflegeleistungen resultiert dabei aber nicht nur aus der demografischen Entwicklung (Zunahme älterer und hochbetagter Menschen) sondern zu einem weiteren wesentlichen Teil auch aus den steigenden Ansprüchen an eine

menschen- und altersgerechte Versorgung sowie aus dem Rückgang der familiären Pflegekapazitäten²¹.

Wenn beispielsweise bedacht wird, dass rund 80% der gesamten (Langzeit-)Pflegedienstleistungen von nahen Angehörigen (meist von Frauen) erbracht werden²², lassen sich die dramatischen Auswirkungen alleine des Rückgangs familiärer Pflegekapazitäten auf den zukünftigen Bedarf an professionellem Pflegepersonal erahnen.

Dieser Rückgang der familiären Pflegekapazitäten wird u.a. verursacht durch geringere Kinderzahlen, größere (räumliche) Wohndistanzen, höhere Erwerbsbeteiligung der Frauen und veränderte Werthaltungen in Bezug auf Freizeit und „Aufopferungsbereitschaft“.

Dass für die Deckung dieses außerordentlich hohen Bedarfs an zusätzlichem Pflege- und Betreuungspersonal auch die Lehrlingsausbildung hervorragend geeignet ist/wäre, belegen stark wachsende Lehrlingszahlen in anderen Ländern (z.B. Schweiz).

Gleichzeitig ist aber auch darauf zu verweisen, dass die Entwicklung neuer Lehrberufe spätestens dann nicht mehr das zentrale Thema sein wird, wenn etwa ab 2016 die demographische (Fachkräfte-)Lücke in Oberösterreich spürbar werden wird. Der Rückgang der 15-Jährigen bzw. der LehranfängerInnen wird nämlich (erst) dann ein besonders stark spürbares Problem für das verfügbare Fachkräfteangebot in Oberösterreich werden, wenn die Zahl der Pensionierungen demographisch bedingt stark ansteigen wird, d.h. also wenn die Zahl der BerufsausteigerInnen höher sein wird als jene der BerufseinsteigerInnen.

Denn aus heutiger Perspektive und unter der Annahme von relativ konstanten ökonomischen, politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen (z.B. die Zuwanderung oder das faktische Pensionsalter betreffend) erscheint klar:

Der Fachkräftebedarf – genau genommen der **Fachkräftemangel** – wird **das große Thema der Zukunft** für die oberösterreichische Wirtschaft und Gesellschaft! Vor allem etwa ab dem Jahr 2016, wenn die zu erwartende Zahl der BerufsausteigerInnen höher sein wird als jene der BerufseinsteigerInnen. Dieser Fachkräftemangel wird vermutlich derart massiv sein, dass er nicht nur jene Bereiche betreffen wird, in denen besonderes Wachstum notwendig bzw. möglich wäre. Und ohne politische Gegensteuerung würde dieser Fachkräftemangel möglicherweise sogar die Frage tangieren, inwieweit unter diesen Bedingungen wirtschaftliches Wachstum überhaupt möglich ist.

Nicht zuletzt da die Ausbildung von Fachkräften ja einen längeren Zeitraum in Anspruch nimmt, gilt es bereits jetzt entsprechende Schritte zu setzen und diesem massiv drohenden Fachkräftemangel gegenzusteuern.

²¹ Vgl. SACHVERSTÄNDIGENRAT für die Konzertierte Aktion im Gesundheitswesen: Gesundheitswesen in Deutschland – Kostenfaktor und Zukunftsbranche, Sondergutachten 1997 (Kurzfassung), Band II, S 31

²² Vgl. Badelt, Ch., Holzmann-Jenkins, A., Matul, Ch., Österle, A. (1997): Analyse der Auswirkungen des Pflegevorsorgesystems, Wien

Auf regionaler Ebene (Oberösterreich) erscheint dabei als wesentlichste mittel- und langfristige Strategie die **Erschließung bisher ungenutzter Potentiale zur Fachkräftequalifizierung**. Dies könnte etwa bedeuten:

- ◆ **Nachqualifizierung:** Ältere Personen ohne Berufsausbildung (aber oftmals mit viel Berufserfahrung) stellen eine wichtige Zielgruppe dar – etwa für das (geförderte) Nachholen von Lehrabschlüssen. Als bereits existierendes Good-Practice-Beispiel in Oberösterreich kann hier sicherlich das Projekt „Du kannst was“ betrachtet werden.
- ◆ **Umqualifizierung:** Gerade für WiedereinsteigerInnen und BerufsumsteigerInnen (beispielsweise aus Berufen, die sehr an bestimmte (meist junge) Lebensphasen gekoppelt sind, wie etwa FriseurInnen, Berufe des Gastgewerbes, etc.) könnten verstärkt spezifische (verkürzte) Qualifizierungsprogramme entwickelt und angeboten werden. Auch hierfür gibt es bereits erfolgreiche Beispiele in Oberösterreich (z.B. die Firma technosert electronic GmbH).
- ◆ **Neuqualifizierung:** Hier sind vor allem Strategien zu entwickeln und anzuwenden, um Gruppen, die bisher in der beruflichen Erstausbildung benachteiligt sind, stärker einzubinden. In erster (und quantitativ wichtigster) Linie sind hier **Jugendliche mit Migrationshintergrund** angesprochen, die vor allem in der Lehrlingsausbildung drastisch unterrepräsentiert sind. Angesprochen ist aber auch die zu forcierende Ausbildung von Mädchen/Frauen in technischen Berufen oder die Förderung von lernbenachteiligten Jugendlichen (etwa durch einen weiteren Ausbau der Integrativen Berufsausbildung). Hierfür sind insbesondere auch neue und vermehrte Initiativen in der beruflichen Orientierung erforderlich. Gerade zur Vermeidung des frühen Ausscheidens aus dem Bildungssystem von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist an erster Stelle der Ausbau und die Intensivierung der Berufsorientierung, Bildungs- und Berufsberatung und die Sicherstellung eines niederschweligen Zugangs (z.B. durch sozialpädagogische Begleitung, die direkt in der Schule ansetzt) zu nennen. Jugendliche mit Migrationshintergrund können im Zuge ihrer Bildungs- und Berufsorientierungsphase auf wesentlich weniger Ressourcen ihrer mit dem österreichischen Bildungssystem oft wenig vertrauten Eltern und sonstigen Verwandten/Bekanntem zurückgreifen. Studien aus den Jahren 2006²³ und 2008²⁴ belegen, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund auch von der Berufsorientierung in der Schule nur ungenügend erreicht werden. Die Aufwertung der schulischen Berufsorientierung bis hin zur Einführung eines eigenen Unterrichtsgegenstands „Berufsorientierung“ in der 7. und 8. Schulstufe und die Abkehr von der integrierten Form des Berufsorientierungsunterrichts, welche ganz offensichtlich zumindest für benachteiligte Jugendliche nicht ausreichend und in manchen Fällen vmtl. auch fast gar nicht erfolgt, erscheinen daher dringend geboten. Letzten Endes ist – angesichts der relativ frühen und weitreichenden Bildungswahlentscheidungen nach der 8. Schulstufe – die Schule auch der einzige Ort, wo alle Jugendlichen institutionell und rechtzeitig erreicht werden können. Zur Umsetzung eines obligatorischen Berufsorientierungsunterrichtes in der Pflichtschule

²³ Dornmayr, Helmut / Schlögl, Peter / Schneeberger, Arthur / Wieser, Regine (2006): Benachteiligte Jugendliche – Jugendliche ohne Berufsausbildung, Forschungsbericht von ibw und öibf, Wien

²⁴ Wieser, Regine / Dornmayr, Helmut / Neubauer, Barbara / Rothmüller, Barbara (2008): Bildungs- und Berufsberatung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund gegen Ende der Pflichtschule, Forschungsbericht von öibf und ibw, Wien

wäre zudem die Beiziehung von externen Arbeitsmarkt- und BildungsexpertInnen und entsprechend qualifizierten BeraterInnen unbedingt anzuraten.

- ◆ **Förderung der Beschäftigung/Erwerbstätigkeit älterer Personen:** Dies betrifft sowohl die Integration älterer arbeitsloser bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohter Personen als auch den längeren Verbleib im Berufsleben sowie den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand. Durch die üblicherweise sehr abrupte Trennung von Berufs- und Pensionsleben entsteht auch ein großer Verlust an innerbetrieblichen Qualifikationen und Know-How.

Auf gesamtgesellschaftlicher bzw. österreichweiter Ebene bieten sich zur Abwendung des drohenden Fachkräftemangels selbstverständlich auch weitere Strategien an. Hier kommen insbesondere die Erhöhung des (faktischen und/oder gesetzlichen) Pensionsantrittsalters und Strategien zur Förderung einer fokussierten Zuwanderung in Betracht.

3 Unternehmensbefragung über Fachkräftebedarf und Qualifizierungsstrategien

3.1 Informationen zur Erhebung

Im Rahmen des umfassenden Projektes „Fachkräftebedarf der Wirtschaft in Oberösterreich“ wurde eine schriftliche Befragung von Betrieben im Bundesland mit einer Betriebsgröße ab 10 Beschäftigten durchgeführt. Die Erhebung erfolgte im März und April 2011. Die Daten stammen aus der „Herold-Business CD“ (2009).

Der Auswertung lagen rund 750 Fragebögen zugrunde. Dies entspricht einer Rücklaufquote von knapp 17 Prozent. Die Daten wurden anhand der Betriebsstatistik der Wirtschaftskammer Österreich (siehe nachfolgende Tabelle) gewichtet hochgerechnet.

TABELLE 1:

**Betriebe mit Kammermitgliedschaft in Oberösterreich
nach Sparte und Betriebsgröße, 2011**

Sparte	Mitarbeiterzahl				Gesamt
	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 99	100 und mehr	
Gewerbe und Handwerk	1.286	898	275	220	2.679
Industrie	108	165	112	233	618
Handel	602	417	148	110	1.277
Bank und Versicherung	38	41	32	28	139
Transport und Verkehr	240	153	34	44	471
Tourismus und Freizeit	374	152	44	22	592
Information und Consulting	227	163	50	28	468
Gesamt	2.875	1.989	695	685	6.244

Quelle: Wirtschaftskammer Oberösterreich

Die Darstellung der Ergebnisse berücksichtigt die Struktur der respondierenden Unternehmen durchgängig nach der Betriebsgröße und der Spartenzugehörigkeit, da beide Variablen für die Arbeitskräfteerkrutierung und die fachliche Qualifizierung wesentlich sind.

Darüber hinaus werden Unternehmensvariablen wie die Beschäftigungsentwicklung und der Internationalisierungsgrad, dort, wo sich signifikante Zusammenhänge mit den Zielvariablen zeigen, in der Auswertung herangezogen.

3.2 Deckung des Fachkräftebedarfs

Die Rekrutierungs- und Qualifizierungsstrategien der Unternehmen sind vielfältig. Das Anlernen von neuem Personal ist die häufigste Rekrutierungs- und Qualifizierungsform in Oberösterreich (67 Prozent geben dazu „häufig“ an); knapp gefolgt ist dies durch die Ausbildung von Lehrlingen. Mehr als ein Fünftel der Betriebe ab 10 Mitarbeitern/innen bildet keine Lehrlinge aus.

Deckung des Fachkräftebedarfs durch Suche am Arbeitsmarkt wird von mehr als der Hälfte der Betriebe genannt. Überregionale Arbeitskräftesuche im Bundesland wird von 22 Prozent häufig betrieben, österreichweit von rund 13 Prozent und im Ausland von 7,5 Prozent.

TABELLE 2:

Art der Rekrutierung von Fachkräften, in % (Zeile)

Wie decken Sie Ihren Fachkräftebedarf?	Häufig
Wir lernen neues Personal an	67,2
Wir bilden Lehrlinge aus	62,7
Wir suchen am Arbeitsmarkt qualifizierte Fachkräfte	55,5
Wir pflegen Kontakte zu berufsbildenden Schulen	30,6
Wir arbeiten mit Personaldienstleistern zusammen	23,6
Wir suchen überregional Personal – im Bundesland	22,3
Wir kooperieren mit anderen Unternehmen	18,2
Es bewerben sich qualifizierte Fachkräfte von sich aus	15,4
Wir suchen überregional Personal – im Bundesgebiet	12,9
Leiharbeiter werden u.U. in Festanstellung übernommen	12,2
Wir suchen überregional Personal – im Ausland	7,5
Wir beschäftigen Tages- bzw. Wochenpendler aus dem grenznahen Ausland	6,0
Wir suchen Personal in den neuen EU-Mitgliedsländern	5,0

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

Eine Faktorenanalyse der Rekrutierungsformen zeigt Zusammenhänge und inhaltliche Faktoren auf.

Erwartungsgemäß spielen alle abgefragten Rekrutierungsformen bei großen Unternehmen häufiger eine quantitativ wichtige Rolle bei der Personalsuche als bei den KMUs (siehe Tabelle 4). So bilden bei den Kleinunternehmen in Oberösterreich 58 Prozent häufig Lehrlinge aus, bei den Großunternehmen sind es 76 Prozent.

Eine Ausnahme im Hinblick auf den Zusammenhang von Betriebsgröße und Rekrutierungsformen bilden dabei nur die internationalen Rekrutierungsformen: hier sind mittlere Unternehmen leicht überdurchschnittlich häufig aktiv.

TABELLE 3:

Deckung des Fachkräftebedarfs: Klassifikation anhand einer Faktorenanalyse*

Faktor	Enthaltene Items	Faktorladung
Regionale und überregionale Personalrekrutierung	Wir suchen überregional Personal – im Ausland	0,86
	Wir suchen überregional Personal – im Bundesgebiet	0,85
	Wir suchen überregional Personal – im Bundesland	0,80
	Wir suchen Personal in den neuen EU-Mitgliedsländern	0,77
	Wir beschäftigen Tages- bzw. Wochenpendler aus dem grenznahen Ausland	0,58
	Wir suchen am Arbeitsmarkt qualifizierte Fachkräfte	0,51
Leiharbeit und Kooperation mit Personaldienstleistern	Leiharbeiter werden u.U. in Festanstellung übernommen	0,87
	Wir arbeiten mit Personaldienstleistern zusammen	0,86
Lehrlingsausbildung und Kooperation mit anderen Unternehmen	Wir pflegen Kontakte zu berufsbildenden Schulen	0,84
	Wir bilden Lehrlinge aus	0,62
	Wir kooperieren mit anderen Unternehmen	0,62
Anlernen neuen Personals	Wir lernen neues Personal an	0,61

* Hauptkomponentenmethode, Varimax-Rotation

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

Nach Sparten zeigen sich signifikante Unterschiede in der Personalrekrutierung.²⁵ In der betrieblichen Qualifizierung gibt es im Hinblick auf Einschulung von Personal kaum große Unterschiede nach Sparten, wohl aber bezüglich der Ausbildung in der Lehre.

Der Anteil an Unternehmen, die häufig Lehrlinge ausbilden, liegt im „Gewerbe und Handwerk“ bei 75 Prozent, was über dem Gesamtdurchschnitt von 63 Prozent liegt.

Erheblich sind die Unterschiede auch im Hinblick auf externe Rekrutierung durch Kooperation mit Personaldienstleistern (Industrie mit weit überdurchschnittlichem Anteil) sowie im Hinblick auf überregionale Rekrutierung.

²⁵ Die kompletten Ergebnisse sind im Tabellenteil zur Erhebung nach dem Analyseteil dargestellt.

TABELLE 4:

Art der Rekrutierung von Fachkräften nach Betriebsgröße, in %*Ausgewiesener Wert: Antwortkategorie „Häufig“
höchster Wert je Zeile hervorgehoben*

Maßnahmen (geordnet nach der Faktorenanalyse)	Anzahl der Mitarbeiter				Gesamt
	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 99	100 und mehr	
Wir lernen neues Personal an	62	68	77	76	67
Wir bilden Lehrlinge aus	58	64	67	76	63
Wir kooperieren mit anderen Unternehmen	20	14	20	22	18
Wir pflegen Kontakte zu berufsbildenden Schulen	26	25	43	52	31
Wir suchen am Arbeitsmarkt qualifizierte Fachkräfte	45	59	67	77	55
Wir suchen überregional Personal – im Bun- desland	15	20	34	46	22
Wir suchen überregional Personal – im Bun- desgebiet	9	11	21	24	13
Wir beschäftigen Tages- bzw. Wochenpend- ler aus dem grenznahen Ausland	3	8	8	9	6
Wir suchen überregional Personal – im Aus- land	5	11	9	6	8
Wir suchen Personal in den neuen EU-Mit- gliedsländern	3	8	6	6	5
Wir arbeiten mit Personaldienstleistern zu- sammen	18	21	30	44	24
Leiharbeiter werden unter Umständen in Festanstellung übernommen	5	12	24	30	12
Es bewerben sich qualifizierte Fachkräfte von sich aus	15	11	16	29	15

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

TABELLE 5:

Art der Rekrutierung von Fachkräften nach Spartenzugehörigkeit, in %

*Ausgewiesener Wert: Antwortkategorie „Häufig“;
höchster Wert je Zeile hervorgehoben*

Frage: *Wie decken Sie Ihren Fachkräftebedarf?*

Behauptung	Gewerbe und Handwerk	Industrie	Handel	Touris- mus und Freizeit	Transport und Ver- kehr	Bank und Versiche- rung	Informati- on und Consul- ting
Wir lernen neues Personal an	64	73	67	76	62	66	68
Wir bilden Lehrlinge aus	75	65	65	68	13	51	27
Wir pflegen Kontakte zu be- rufsbildenden Schulen	32	43	25	32	9	24	45
Wir kooperieren mit anderen Unternehmen	20	24	11	14	8	10	38
Wir arbeiten mit Personal- dienstleistern zusammen	30	45	18	4	8	0	18
Leiharbeiter werden unter Umständen in Festanstellung übernommen	12	37	11	3	2	6	6
Wir suchen am Arbeitsmarkt qualifizierte Fachkräfte	54	67	54	56	48	47	64
Wir suchen überregional Per- sonal – im Bundesland	21	33	19	24	15	5	38
Wir suchen überregional Per- sonal – im Bundesgebiet	11	17	11	16	5	0	29
Wir beschäftigen Tages- bzw. Wochenpendler aus dem grenznahen Ausland	8	7	5	1	8	0	2
Wir suchen überregional Per- sonal – im Ausland	8	11	5	10	5	0	8
Wir suchen Personal in den neuen EU-Mitgliedsländern	7	4	5	2	5	0	2
Es bewerben sich qualifizierte Fachkräfte von sich aus	13	21	10	21	18	20	26

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

3.3 Kooperation mit dem AMS

Mit Personaldienstleistern arbeitet rund ein Viertel der Betriebe ab 10 Beschäftigten häufig zusammen (siehe Tabelle 4). Damit ist die Kooperation mit dem AMS-Arbeitsmarktservice nach wie vor deutlich die häufigste institutionelle Zusammenarbeit, wenn es um die Suche nach Arbeitskräften geht.

Allerdings ist der Effekt aus Sicht der Unternehmen dabei nicht immer, aber doch oft zumindest „teilweise“ zufriedenstellend. Nur rund 7 Prozent der Unternehmen stimmen der Behauptung „Das AMS vermittelt uns in der Regel geeignetes Personal“ voll und ganz zu; aber rund 58 Prozent meinten „Trifft teilweise zu“.

Die Zusammenarbeit mit dem AMS unterscheidet sich nach Spartenzugehörigkeit und Betriebsgröße, aber auch nach Region.

Insgesamt gilt: Zwischen Häufigkeit der Zusammenarbeit und Bewertung des Vermittlungsergebnisses besteht eine positive Korrelation. Der Korrelationskoeffizient der Variablen zur Zusammenarbeit mit dem AMS nach Pearson beläuft sich auf 0,55 (die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant).

TABELLE 6:

Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice (AMS) bei der Personalsuche nach Spartenzugehörigkeit, in % (Zeile)

Höchster Wert je Spalte hervorgehoben

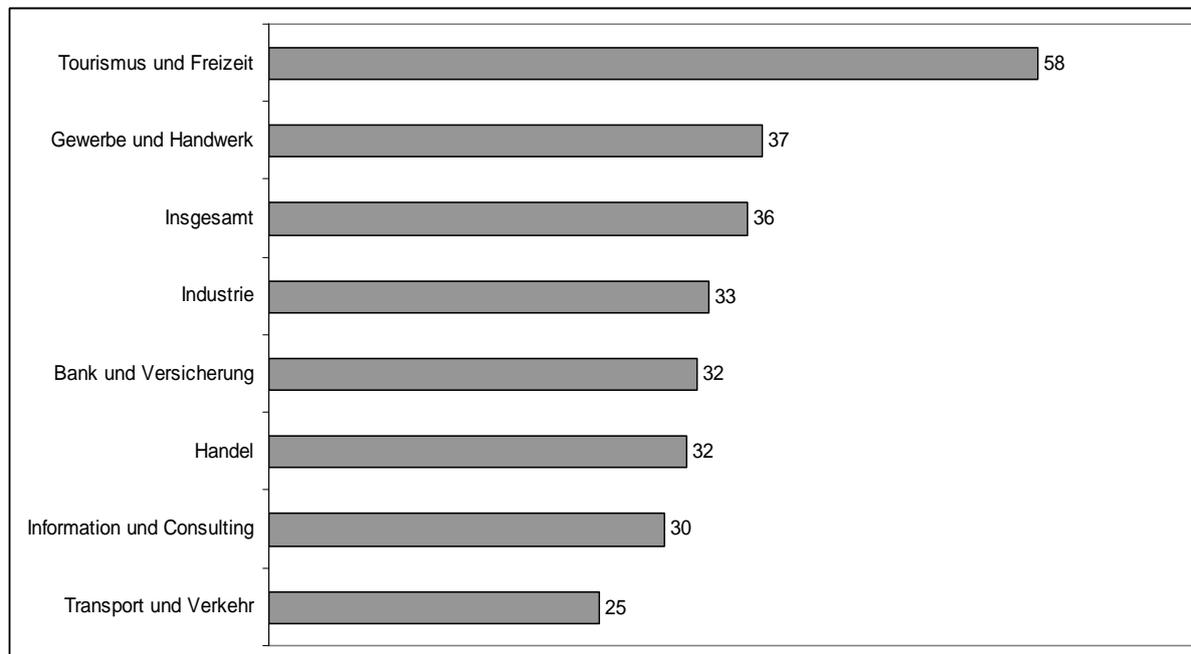
Sparte	Wir arbeiten bei der Personalsuche häufig mit dem AMS zusammen			Das AMS vermittelt uns in der Regel geeignetes Personal		
	Trifft voll und ganz zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Trifft voll und ganz zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu
Tourismus und Freizeit	58,2	32,2	9,6	18,2	40,2	41,5
Gewerbe und Handwerk	37,4	50,6	12,0	6,7	59,4	33,8
Industrie	33,3	55,4	11,3	6,7	62,9	30,5
Bank und Versicherung	32,4	58,4	9,2	0,0	66,4	33,6
Handel	31,6	55,8	12,5	6,4	55,6	38,0
Information und Consulting	29,9	53,2	16,8	5,0	49,1	46,0
Transport und Verkehr	25,0	62,3	12,7	0,0	77,0	23,0
Insgesamt	36,2	51,3	12,5	6,9	57,9	35,1

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

GRAFIK 3-1:

**Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice (AMS) bei der Personalsuche
nach Spartenzugehörigkeit, in %**

Frage: „Wir arbeiten bei der Personalsuche häufig mit dem AMS zusammen“

Ausgewiesener Wert Antwortkategorie „Trifft voll und ganz zu“

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

TABELLE 7:

**Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice (AMS) bei der Personalsuche
nach Betriebsgröße und Region, in % (Zeile)**

Anzahl der Mitarbeiter	Wir arbeiten bei der Personalsuche häufig mit dem AMS zusammen			Das AMS vermittelt uns in der Regel geeignetes Personal		
	Trifft voll und ganz zu	Trifft teil- weise zu	Trifft nicht zu	Trifft voll und ganz zu	Trifft teil- weise zu	Trifft nicht zu
10 bis 19	31,8	52,7	15,6	4,5	53,7	41,8
20 bis 49	39,2	48,8	12,0	10,7	55,6	33,7
50 bis 99	36,3	56,9	6,8	7,9	68,3	23,8
100 und mehr	45,8	47,1	7,2	5,2	71,6	23,2
Region						
Hausruckviertel	44,4	43,7	11,9	5,1	59,2	35,7
Innviertel	39,1	49,2	11,8	7,8	62,1	30,2
Mühlviertel	36,7	47,1	16,2	4,5	54,1	41,4
Traunviertel	32,8	57,6	9,5	10,4	58,9	30,7
Linz Stadt	27,2	57,2	15,6	6,1	57,2	36,7
Insgesamt	36,2	51,3	12,5	6,9	57,9	35,1

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

3.4 Fokus auf sofort einsetzbare Fachkräfte?

Am häufigsten suchen Unternehmen – erwartungsgemäß, um Einschulungskosten zu minimieren – nach Fachkräften, die sofort einsetzbar sind. Diese Einstellung steht aber nicht im völligen Gegensatz zur Einstellung breit qualifizierter Fachkräfte, die einer Einschulung bedürfen. Beide Strategien können nebeneinander existieren, wie eine Korrelationsanalyse zeigt.

TABELLE 8:

Art der Personalnachfrage, in % (Zeile)				
Aussagen	Trifft voll und ganz zu	Trifft teil- weise zu	Trifft nicht zu	Anzahl gesamt
Wir suchen fertig qualifizierte, sofort einsetzbare Fachkräfte	40,6	50,7	8,7	6.138
Wir suchen breit qualifizierte Fachkräfte, die im Betrieb eingeschult werden	29,8	55,1	15,2	6.187
Bei Auftragsspitzen beschäftigen wir Leihpersonal	25,6	22,0	52,4	6.195

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

Im Hinblick auf den Spezialisierungsgrad des gesuchten Personals lässt sich ohne Differenzierung nach Sparten kein Gegensatz zwischen jenen, die fertig qualifizierte, sofort einsetzbare Fachkräfte suchen, und jenen, die breit qualifizierte Fachkräfte, die im Betrieb eingeschult werden, suchen, feststellen. Rückgriff auf Leiharbeit ist von den beiden Suchstrategien unabhängig.

Nach Spartenzugehörigkeit ergeben sich signifikante Unterschiede in den Suchperspektiven und Rekrutierungsstrategien. Im Produktionsbereich ist die Beschäftigung von Leiharbeitspersonal bei Auftragsspitzen relativ verbreitet. Sofort einsetzbare Fachkräfte werden am häufigsten in „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ gesucht, in Banken, Versicherungen und in der Industrie überwiegt die Suche nach breit qualifizierten Fachkräften leicht.

TABELLE 9:

Art der Personalnachfrage nach Spartenzugehörigkeit, in %

Ausgewiesener Wert: Antwortkategorie „Trifft voll und ganz zu“

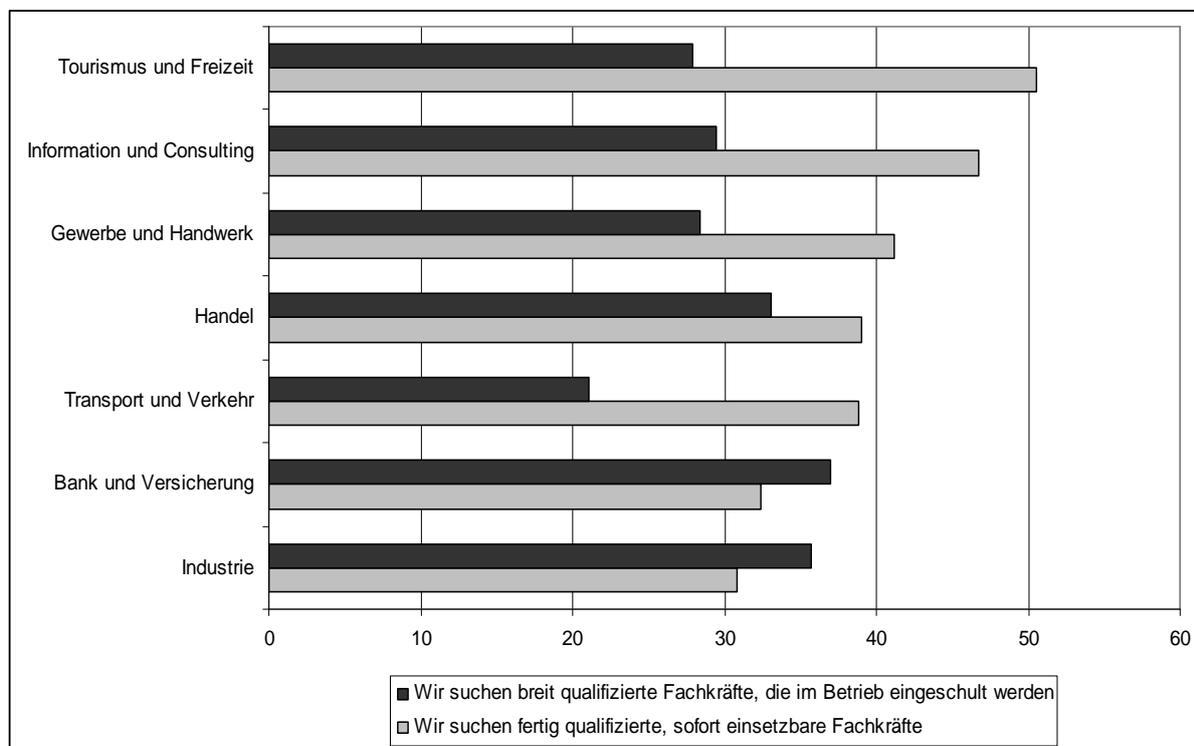
Sparte	Bei Auftrags- spitzen beschäf- tigten wir Leih- personal	Wir suchen fertig qualifizier- te, sofort ein- setzbare Fach- kräfte	Wir suchen breit qualifizierte Fachkräfte, die im Betrieb ein- geschult werden	Differenz: Sofort Einsetzbare minus breit Qualifizierte
Tourismus und Freizeit	0,0	50,5	27,9	22,6
Transport und Verkehr	6,5	38,8	21,1	17,7
Information und Consulting	6,1	46,7	29,5	17,2
Gewerbe und Handwerk	38,0	41,2	28,4	12,8
Handel	16,5	39,0	33,1	5,9
Bank und Versicherung	0,0	32,4	37,0	-4,6
Industrie	47,3	30,8	35,7	-4,9
Gesamt	25,6	40,6	29,8	10,8

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

GRAFIK 3-2:

Art der Personalnachfrage nach Spartenzugehörigkeit, in %

Ausgewiesener Wert: Antwortkategorie „Trifft voll und ganz zu“



Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

3.5 Schwierigkeiten bei der Suche nach Fachkräften

3.5.1 Rekrutierungsprobleme allgemein

Die generelle Bewertung der Arbeitsmarktlage aus Sicht der Unternehmen unterscheidet sich nach Sparten und Regionen.

Etwa die Hälfte der Unternehmen geht davon aus, dass es „teilweise“ schwierig ist, geeignete Mitarbeiter/innen zu finden. Mit Abstand am höchsten ist der Anteil der Unternehmen mit Rekrutierungsproblemen in der Sparte „Tourismus und Freizeitwirtschaft“.

TABELLE 10.1:

Rekrutierungsprobleme nach Sparten und Region, in % (Zeile)

Höchster Wert je Zeile hervorgehoben

Aussage: *Wir haben Probleme, geeignete Mitarbeiter zu finden*

<i>Sparte</i>	Trifft voll und ganz zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Anzahl gesamt
Banken und Versicherungen	27,3	67,6	5,0	139
Gewerbe und Handwerk	40,5	46,5	12,9	2.655
Handel	34,2	50,6	15,3	618
Industrie	34,0	57,8	8,2	468
Information und Consulting	42,1	46,0	11,9	582
Transport und Verkehr	31,4	62,2	6,4	139
Tourismus und Freizeitwirtschaft	52,4	35,6	12,0	471
<i>Region</i>				
Linz Stadt	33,9	54,6	11,5	882
Innviertel	34,0	52,9	13,1	949
Traunviertel	36,8	52,8	10,4	1.694
Mühlviertel	42,0	44,0	14,0	1.160
Hausruckviertel	44,5	42,9	12,5	1.440
Gesamt	38,8	49,1	12,1	6.124

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

Eine thematisch damit verbundene Frage betrifft die Einschätzung des Fachkräfteangebots im Bundesland.

Die Bewertung des branchenspezifischen Fachkräfteangebots differenziert nach Sparten. Überdurchschnittlich häufig negativ fallen die Bewertungen hierzu in Gewerbe und Handwerk und im Tourismus aus.

Bei der Aufgliederung nach Raumeinheiten hebt sich nur Linz-Stadt ab, wo das Fachkräfteangebot im regionalen Vergleich am günstigsten eingeschätzt wird.

TABELLE 10.2:

Einschätzung des Fachkräfteangebotes in der Branche nach Spartenzugehörigkeit, in % (Zeile)
Höchster Wert je Zeile hervorgehoben

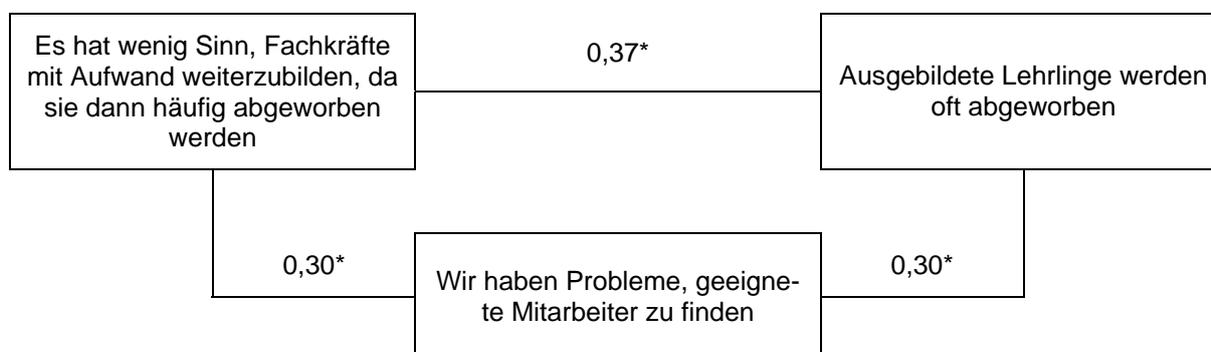
Sparte	Es gibt zu wenig Fachkräfte unserer Branche in Oberösterreich			Anzahl gesamt
	Trifft voll und ganz zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	
Gewerbe und Handwerk	58,7	35,3	6,0	2.655
Tourismus und Freizeit	58,0	36,3	5,8	582
Bank und Versicherung	36,5	29,4	34,1	139
Transport und Verkehr	48,5	47,3	4,2	471
Industrie	43,8	51,6	4,6	618
Information und Consulting	39,5	42,1	18,4	468
Handel	35,6	50,4	14,0	1.270
Region				
Hausruckviertel	54,7	36,6	8,7	1.440
Mühlviertel	53,3	37,7	9,0	1.185
Traunviertel	49,4	42,8	7,8	1.709
Innviertel	48,0	45,4	6,6	941
Linz Stadt	42,7	45,3	12,0	889
Gesamt	50,0	41,4	8,6	6.202

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

3.5.2 Personalfluktuaton und Rekrutierungsprobleme

Rund 39 Prozent aller respondierenden Betriebe bekunden starke Rekrutierungsprobleme („voll und ganz“). Unter den Unternehmen, die über Abwanderung von Mitarbeitern/innen nach Weiterbildung klagen, sind es 61 Prozent. Ein ähnlicher Befund zeigt sich bezüglich der Abwanderung von Lehrlingen nach der Ausbildung (siehe nachfolgende Tabelle).

DARSTELLUNG 3-1:

Fachkräftefluktuation: Interkorrelation (Korrelationskoeffizient nach Pearson)

* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

TABELLE 11:

Probleme bei der Suche nach Mitarbeiter/innen nach Personalfluktuationsrate, in % (Zeile)

Behauptung	Wir haben Probleme, geeignete Mitarbeiter zu finden		
	Trifft voll und ganz zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu
<i>Es hat aufgrund von Abwerbung wenig Sinn, Fachkräfte weiterzubilden</i>			
Trifft voll und ganz zu	61,2	35,6	3,2
Trifft teilweise zu	46,6	46,9	6,4
Trifft nicht zu	23,7	55,6	20,7
<i>Ausgebildete Lehrlinge werden oft abgeworben</i>			
Trifft voll und ganz zu	66,7	30,4	3,0
Trifft teilweise zu	45,4	46,9	7,7
Trifft nicht zu	25,9	53,2	20,8
Gesamt	38,8	49,1	12,1

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

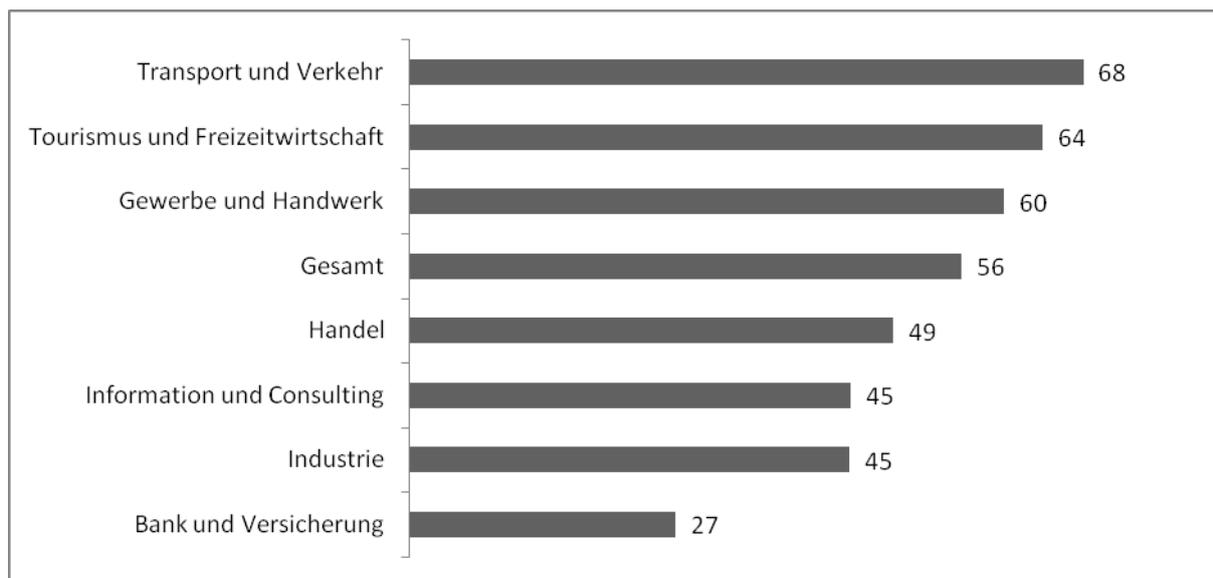
Das Problem der Abwanderung nach Weiterbildungsinvestitionen der Unternehmen betrifft stärker kleine Betriebe und ist auch nach Sparten unterschiedlich verteilt (vgl. auch Tabelle 25).

GRAFIK 3-3:

Ausmaß der Fachkräftefluktuation nach Spartenzugehörigkeit, in %

Behauptung: „Es hat wenig Sinn, Fachkräfte mit Aufwand weiterzubilden, da sie dann häufig abgeworben werden“

Ausgewiesener Wert: Antwortkategorien „Trifft voll und ganz zu“ und „Trifft teilweise zu“



Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

3.6 Fachkräftemangel nach Qualifikationsniveau

3.6.1 Qualifikationsstruktur in Oberösterreich

Die Auswertung der Ergebnisse über die Arbeitsmarktlage aus Sicht der Unternehmen nach Qualifikationsniveaus setzt die Kenntnisnahme von einschlägigen Eckdaten voraus.

Laut Mikrozensusdaten für 2010 wiesen in Oberösterreich rund 82 Prozent der Erwerbstätigen einen formalen Bildungsabschluss auf, der über die Absolvierung der 9-jährigen Schulpflicht hinausgeht.

Davon entfielen rund 57 Prozent auf Lehr- oder Fachschulabschluss, rund 13 Prozent auf höhere Schulbildung (ohne Studium) und rund 12 Prozent auf Hochschulen oder hochschulverwandte Lehranstalten.

Im Vergleich zu 2001 hat sich die formale Qualifikationsstruktur deutlich erhöht (vgl. dazu Statistik Austria 2005, S. 243). Die mit Abstand häufigste Qualifikation in Oberösterreich ist 2001 ebenso wie 2010 der Lehrabschluss (rund 45 Prozent), unter den Männern ist der Anteil mit 54 Prozent noch deutlich höher (Statistik Austria 2011, S. 282f). Diese Verteilung gilt es zu beachten, wenn die Unternehmen nach der Häufigkeit von Rekrutierungsproblemen und im Weiteren nach den Beschäftigungsaussichten nach formaler Bildung (formaler Qualifikation) gefragt werden.

TABELLE 12:

Wandel der formalen Qualifikationsstruktur in Oberösterreich, in %

Höchste abgeschlossene Ausbildung	2001*	2010**
Universität, Hochschule	5,8	8,9
Hochschulverwandte Lehranstalten	2,8	2,8
Berufsbildende Höhere Schule (inklusive Kolleg)	7,5	10,2
Allgemeinbildende Höhere Schule	2,9	3,2
Berufsbildende Mittlere Schule	12,1	12,2
Lehrlingsausbildung	45,1	44,5
Pflichtschule	23,7	18,3
Gesamt	99,9	100,1
In Absolutzahlen	655.060	710.400

* Erwerbspersonen nach Lebensunterhaltskonzept laut Volkszählung

**Erwerbstätige laut Mikrozensus

Quelle: Statistik Austria, Volkszählungen, Mikrozensus; eigene Berechnungen

3.6.2 Rekrutierungsprobleme nach Qualifikationen

In vorliegender Erhebung wurden die Unternehmen nach Schwierigkeiten bei der Suche nach geeignetem Personal *im letzten Jahr* gefragt. Das betrifft den Zeitraum März/April 2010

bis März/April 2011. Dies war eine Phase steigender Beschäftigung und sich bessernder Konjunkturlage.

Die Fachkräfteknappheit ist quantitativ bei Lehrabsolventen/innen evident. 38 Prozent der Betriebe ab 10 Beschäftigten hatten innerhalb des letzten Jahres häufig Schwierigkeiten bei der Suche nach Lehrabsolventen/innen. Der Prozentwert ist identisch mit dem Befragungsergebnis von 2008, bei dem Betriebe gleicher Betriebsgrößenklassen österreichweit befragt wurden (vgl. Schneeberger, Petanovitsch, Nowak 2008, S. 60).

TABELLE 13:

**Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern im letzten Jahr
nach Qualifikationsniveau, in % (Zeile)**

FRAGE: *Hatte Ihr Betrieb innerhalb des letzten Jahres Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern/innen?*

Qualifikationen	Häufig	Selten	Nie	Trifft auf uns nicht zu
<i>Einfache und mittlere Qualifikationen</i>				
Lehrabschluss	37,9	26,4	13,0	22,7
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	31,0	22,7	15,9	30,4
Sonstige Fachschulen	7,3	17,6	10,1	64,9
<i>Formal höhere Qualifikationen: Technik</i>				
HTL	12,2	14,5	9,5	63,7
Technische Fachschule	13,7	18,9	9,8	57,6
FH: Technik	7,6	9,3	7,7	75,4
Werkmeisterausbildung	6,6	11,1	10,0	72,3
Universität: Technik	6,4	5,6	7,6	80,5
<i>Formal höhere Qualifikationen: Wirtschaft u.a.</i>				
Handelsschule	5,7	15,2	13,3	65,8
Handelsakademie	3,6	17,7	14,4	64,3
Universität: Wirtschaft u.a.	2,5	5,6	10,2	81,7
Andere Höhere Schulen	2,4	12,9	10,2	74,4
FH: Wirtschaft u.a.	2,3	7,9	8,9	80,9

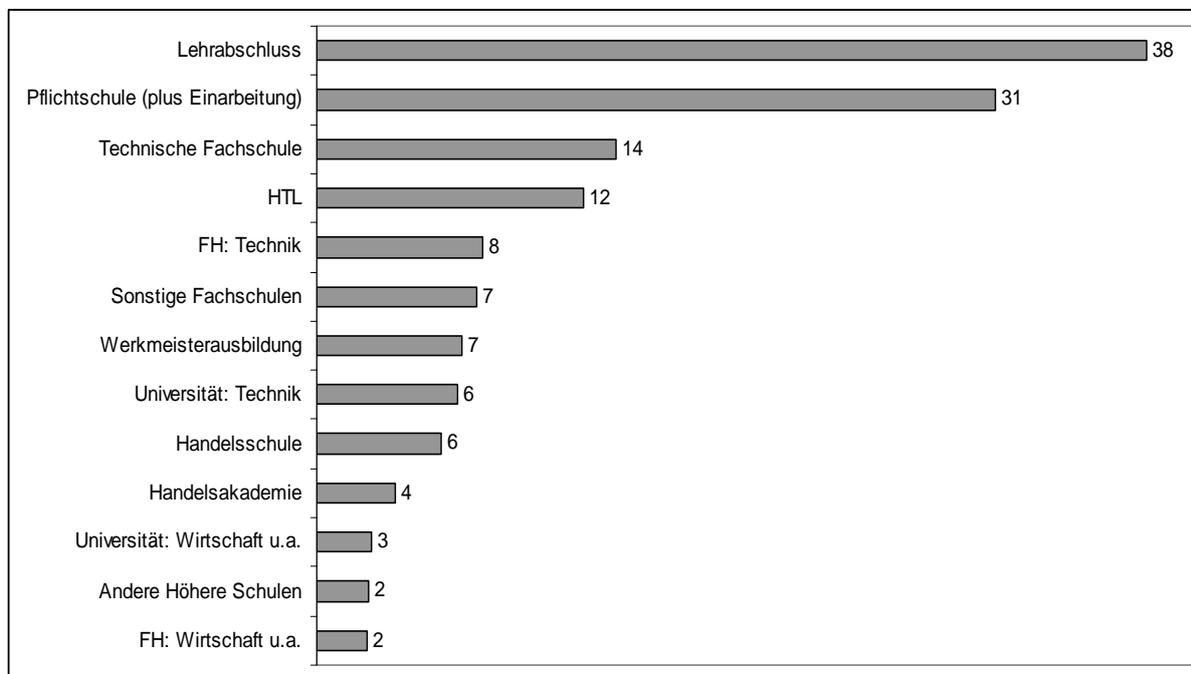
Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

GRAFIK 3-4:

**Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern im letzten Jahr
nach Qualifikationsniveau, in %**

FRAGE: *Hatte Ihr Betrieb innerhalb des letzten Jahres Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern/innen?*

Ausgewiesener Wert Antwortkategorie „Häufig“



Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

Um Zusammenhänge des Fachkräftemangels transparent zu machen, wurden die Korrelationen zwischen den Qualifikationen einer Faktorenanalyse unterzogen. Diese ergab drei Faktoren oder Segmente der Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung. Zwei davon sind fachlich definiert, einer bezieht sich primär auf eine Qualifikation (siehe Tabellenanhang).

Die Frage nach dem Mangel im Qualifikationssegment „Pflichtschulabsolventen (plus Einarbeitung)“ zeigt, dass in Summe 31 Prozent der Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten häufig Rekrutierungsprobleme bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern/innen für Tätigkeiten auf Anlernniveau haben. Die Unterschiede nach Betriebsgröße sind evident. Die Kleinbetriebe beschäftigen relativ häufig un- und angelernte Arbeitskräfte und haben auch am häufigsten Probleme bei deren Rekrutierung. Anders fällt der Befund bezüglich der Lehrlingsausbildung aus. Hier ist durchgängig – also über alle Betriebsgrößenklassen – ein Mangel aus Sicht der suchenden Unternehmen zu konstatieren.

TABELLE 14:

**Segment 1: Vorwiegend einfache Qualifikationen – Rekrutierungsschwierigkeiten
nach Betriebsgröße; in %, Antwortkategorie „Häufig“***Höchster Werte je Spalte hervorgehoben*

Qualifikation	Anzahl der Mitarbeiter/innen				Ge- samt
	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 99	100 und mehr	
Lehrabschluss	37,8	39,8	33,5	37,8	37,9
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	36,9	31,9	20,8	14,2	31,0
Sonstige Fachschulen*	6,8	7,3	7,8	9,1	7,3

* Zum Beispiel: Tourismus

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

Die Unternehmensbefragung zeigt, dass Nachfrage nach einfachen Qualifikationen nach wie vor vorhanden ist. Unternehmen in Gewerbe/Handwerk, Tourismus und Handel haben häufig Probleme in der Rekrutierung un- und angelernter Erwerbspersonen.

3.6.3 Suche nach technischen und kaufmännischen Qualifikationen

Im Vergleich sind technische Qualifikationen auf allen Niveaus eher knapp als nicht-technische Qualifikationen. Rekrutierungsschwierigkeiten bei Graduierten zeigen sich bezüglich Wirtschaftsstudien deutlich seltener als bei Technikstudien. Es gibt zwar mehr Stellenangebote für Betriebswirte/innen als für Techniker/innen, allerdings auch eine größere Zahl an Absolventen/innen.

So weist Statistik Austria im Bereich der Wirtschaftswissenschaften im Studienjahr 2005 fast 4.500 neue Graduierte aus, während es in der Technik inklusive Montanistik unter 3.000 sind (Statistik Austria 2008, S. 233ff.). Für das Studienjahr 2008/2009 zeigt sich ebenfalls ein Plus an Graduierten bei den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (5.007) im Vergleich zu 3.475 in der Technik und 263 in der Montanistik (Statistik Austria, Tabellenband 2011, S. 303f.)

Bei den kaufmännischen Qualifikationen ist als Folge des quantitativ größeren Angebots an Neuabsolventen/innen auf allen Qualifikationsebenen der Mangel geringer als bei den technischen Qualifikationen. Bei den Betrieben unter 50 Beschäftigten ist der Mangel bei den Handelsschulabsolventen/innen am häufigsten, bei den Betrieben ab 50 Beschäftigten trifft dies bei der Suche nach Erwerbspersonen mit Handelsakademie oder FH-Studium zu.

Bei den technischen Qualifikationen ist der Anteil derer, die Probleme bei der Personalsuche haben, durchgängig höher als bei den kaufmännischen Qualifikationen. Bei den Betrieben unter 50 Mitarbeitern/innen bilden technische mittlere und höhere Schulen die häufigste Mangelqualifikation. Bei den Betrieben ab 50 Mitarbeitern/innen sind die Rekrutierungsprobleme – erwartungsgemäß – auf allen technischen Qualifikationsebenen höher. Bei den Großbetrieben (über 100 Beschäftigten) hatten im letzten Jahr 31 Prozent häufig Schwierigkeiten bei der Suche nach Erwerbspersonen mit HTL-Abschluss, 21 Prozent mit FH-Technik-

Abschluss und 19 Prozent mit UNI-Technikabschluss. Sehr auffällig ist, dass die technischen Fachschulen (4-jährige berufsbildende mittlere Schulen) in allen Betriebsgrößenklassen hohe Anteile an Unternehmen mit Suchproblemen ausweisen. Das steht im direkten Gegensatz zur quasi Nicht-Existenz der technischen Fachschulen im öffentlichen bildungspolitischen und bildungswissenschaftlichen Diskurs: sie werden zwischen Lehrlingsausbildung und HTL „verdeckt“.

TABELLE 15.1:

**Segment 3: Kaufmännische Qualifikation – Rekrutierungsschwierigkeiten nach Betriebsgröße;
in %, Antwortkategorie „Häufig“**

Die beiden höchsten Werte je Spalte sind hervorgehoben

Schwierigkeiten bei Mitarbeitersuche	Anzahl der Mitarbeiter				Gesamt
	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 99	100 und mehr	
Handelsschule	6,6	5,3	4,7	4,6	5,7
Handelsakademie	3,3	2,3	7,1	5,3	3,6
Universität: Wirtschaft u.a.	1,5	1,9	6,9	3,7	2,5
Andere Höhere Schulen*	1,7	2,2	4,9	3,4	2,4
Fachhochschule Wirtschaft u.a.	0,4	1,3	7,0	7,9	2,3

* Zum Beispiel: Tourismus

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

TABELLE 15.2:

**Segment 2: Technische Qualifikation – Rekrutierungsschwierigkeiten nach Betriebsgröße;
in %, Antwortkategorie „Häufig“**

Höchster Werte je Spalte hervorgehoben

Schwierigkeiten bei Mitarbeitersuche	Anzahl der Mitarbeiter				Gesamt
	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 99	100 und mehr	
Technische Fachschule (BMS)	9,8	13,7	18,3	24,3	13,7
HTL (BHS)	7,2	9,0	22,0	31,1	12,2
Fachhochschule Technik	3,0	5,4	18,6	20,7	7,6
Werkmeisterausbildung	5,7	5,0	10,2	10,6	6,6
Universität: Technik	3,1	2,9	16,6	19,0	6,4

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

3.6.4 Arbeits- und Fachkräftemangel nach Sparten

Personalbedarf und Rekrutierungsprobleme unterscheiden sich erwartungsgemäß deutlich nach Sparten. Dies verweist auf deutliche Unterschiede im spartenspezifischen Qualifikationsbedarf. Es ist daher Vorsicht geboten, wenn ganz generell vom Qualifikationsbedarf der Wirtschaft gesprochen wird. Sobald es über allgemeine Bildung und Basisqualifikationen

hinausgeht, zeigt sich ein spartenspezifisches Muster des Fachkräftemangels und damit auch des Qualifikationsbedarfs. Die Erhebung falsifiziert auch einmal mehr die Hypothese, dass mit der Veränderung in Richtung Dienstleistungsberufe ausschließlich oder primär Bedarf an gehobenen Qualifikationen verbunden wäre.

TABELLE 16:

**Qualifikationsspezifische Rekrutierungsschwierigkeiten* nach Spartenzugehörigkeit,
in %, 2011**

*Anmerkung: ausgewiesener Wert Antwortkategorie „Häufig“;
die drei häufigsten Fachkräftetypen je Sparte sind hervorgehoben!*

Qualifikation	Ge- werbe und Hand- werk n=2.679	Industrie n=618	Handel n=1.277	Trans- port und Verkehr n=471	Touris- mus und Freizeit- wirt- schaft n=592	Informa- tion und Consul- ting n=468	Bank und Ver- siche- rung n=139
Lehrabschluss (alle Fachrichtungen)	42,6	28,1	34,2	37,8	56,0	9,8	27,3
Technische Fachkräfte							
Universität Technik	2,7	22,6	2,0	0,0	0,0	31,7	0,0
FH Technik	5,2	20,7	2,7	2,6	0,0	32,1	0,0
HTL	12,9	27,6	6,4	2,1	4,3	26,2	0,0
Werkmeisterausbildung	11,0	8,1	1,4	2,1	4,3	2,5	0,0
Technische Fachschule	19,6	18,9	8,0	6,7	5,9	10,4	0,0
Kaufmännische Fachkräfte							
Universität Wirtschaft u.a.	0,6	1,4	3,8	2,1	0,0	13,6	4,6
FH Wirtschaft u.a.	0,9	3,6	1,3	2,1	0,0	13,6	4,8
Handelsakademie	1,3	2,1	5,8	4,6	0,0	7,7	32,4
Handelsschule	3,2	0,0	11,5	2,1	4,3	10,1	27,3
Andere Fachkräfte							
Andere Höhere Schulen**	0,6	3,0	1,5	0,0	6,1	10,8	5,0
Sonstige Fachschulen**	7,1	5,8	7,6	3,4	17,6	2,8	0,0
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	32,6	17,1	27,2	37,1	54,3	10,1	27,3
Beschäftigte je Sparte, 31.07.2010	140.376	102.667	80.027	32.458	28.797	22.324	14.533

* Hatte Ihr Betrieb innerhalb des letzten Jahres Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern/innen? Häufig – selten – nie – trifft auf uns nicht zu.

** zB Tourismus

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

3.7 Qualifizierungsprobleme bei Migrationshintergrund

Rund 15 Prozent der Bevölkerung in Oberösterreich wiesen laut Statistik Austria 2010 Migrationshintergrund auf. Die Mehrheit davon waren Migranten/innen der Ersten Generation (rund 153.000), auf die Zweite Generation entfielen rund 58.000 Personen (siehe dazu Tabellenanhang). Personen mit Migrationshintergrund sind daher ein quantitativ wichtiges Potenzial im Bildungssektor und am Arbeitsmarkt. In der Erhebung des ibw von 2011 wurde nach den Erfahrungen der Betriebe bei der Qualifizierung und Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund nachgefragt.

TABELLE 17:

Rekrutierung und Beschäftigung von Fachkräften mit Migrationshintergrund, in % (Zeile)

Einschätzung	Trifft voll und ganz zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Anzahl gesamt
Hauptproblem von migrantischer Beschäftigung sind mangelnde Deutschkenntnisse	41,1	52,3	6,6	6.009
Hauptproblem von migrantischer Beschäftigung sind zu geringe fachliche Grundkenntnisse	29,7	60,7	9,6	5.905
Wir bräuchten mehr Unterstützung bei der Qualifizierung von Zuwanderern	8,3	23,8	67,8	6.102
Wir qualifizieren häufig Zuwanderer auf Facharbeiterniveau	2,8	25,4	71,8	6.145
Bei Bewerbern aus neuen EU-Ländern ist es sehr schwer, die Qualifikation einzuschätzen	28,7	30,1	41,2	5.860

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

Mit Abstand am häufigsten bilden mangelnde Deutschkenntnisse Probleme bei der Beschäftigung von Personal mit Migrationshintergrund, aber auch fehlende fachliche Grundkenntnisse werden häufig als Beschäftigungsprobleme in diesem Zusammenhang genannt. Sprachliche Defizite und fachliche Mängel sind häufig gemeinsam ein Beschäftigungsproblem, wie die Korrelationsanalyse zeigt. Dies trifft auf alle Sparten und Betriebsgrößenklassen zu.

Etwa ein Drittel der Unternehmen wünscht sich mehr Unterstützung bei der Qualifizierung von Zuwanderern. Im Tourismus, in der Industrie, generell in Großbetrieben sowie im Hausruck- und im Traunviertel ist der Bedarf aber höher als in den Vergleichseinheiten.

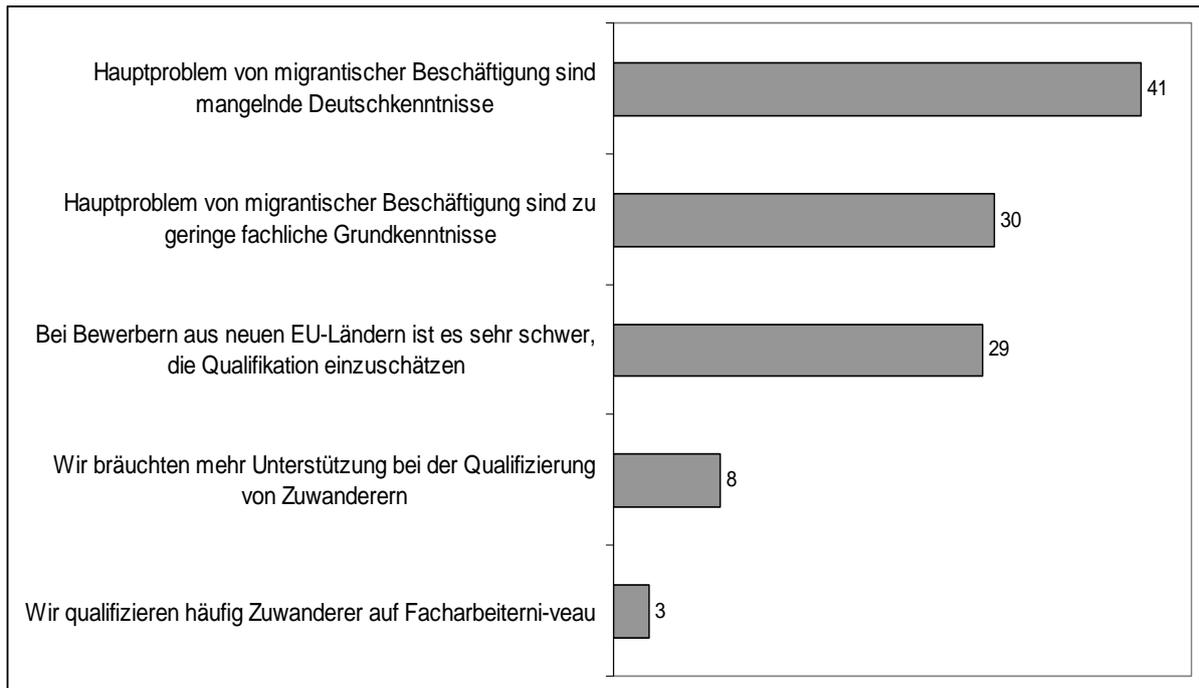
Die Qualifizierung der Zuwanderer auf Facharbeiterniveau ist für über 70 Prozent der Respondierenden keine zutreffende Strategie. Im Produktionsbereich ist die Qualifizierung der Zuwanderer auf Facharbeiterniveau aber doch etwas häufiger zumindest eine „teilweise zutreffende“ Maßnahme: so stimmen dieser Aussage im Gewerbe 33 Prozent voll und ganz zu, 44 Prozent betrachten diese Aussage als teilweise zutreffend (siehe Tabellenanhang).

Die Feststellung und Einschätzung des tatsächlichen Qualifikationsstandes von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund ist für unter 30 Prozent ein „voll und ganz“ zutreffendes Problem, für weitere 30 Prozent ein „teilweise“ zutreffendes. Am geringsten fällt das in der Sparte „Information und Consulting“ aus.

GRAFIK 3-5:

Rekrutierung und Beschäftigung von Fachkräften mit Migrationshintergrund, in %

Ausgewiesener Wert Antwortkategorie „Trifft voll und ganz zu“



Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

TABELLE 18:

**Probleme bei der Beschäftigung von Fachkräften mit Migrationshintergrund
nach Spartenzugehörigkeit, Betriebsgröße und Region, in % (Zeile)**

Strukturvariable	Hauptproblem von migrantischer Beschäftigung sind mangelnde Deutschkenntnisse			Hauptproblem von migrantischer Beschäftigung sind zu geringe fachliche Grundkenntnisse		
	Trifft voll und ganz zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Trifft voll und ganz zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu
Sparte						
Bank und Versicherung	41,2	53,8	5,0	33,6	61,1	5,3
Tourismus und Freizeit	52,5	47,5	0,0	11,0	85,4	3,6
Handel	43,9	50,3	5,8	28,1	58,9	13,0
Transport und Verkehr	41,5	45,8	12,7	33,1	58,1	8,7
Gewerbe und Handwerk	40,7	52,2	7,1	35,2	56,5	8,2
Industrie	37,8	54,9	7,3	27,9	60,2	11,9
Information und Consulting	18,4	74,4	7,2	17,4	67,6	15,0
Anzahl der Mitarbeiter						
10 bis 19	47,7	44,5	7,8	32,7	58,5	8,8
20 bis 49	35,4	58,5	6,1	28,5	61,7	9,8
50 bis 99	33,0	63,5	3,5	24,5	63,8	11,7
100 und mehr	37,9	56,1	5,9	25,8	64,0	10,2
Region						
Hausruckviertel	41,1	55,3	3,6	24,9	68,4	6,6
Innviertel	40,3	48,6	11,1	39,7	49,5	10,7
Mühlviertel	44,2	47,8	8,1	27,6	60,4	12,0
Traunviertel	44,2	49,8	6,1	31,1	59,2	9,7
Linz Stadt	31,6	63,4	5,0	26,9	63,7	9,4
Insgesamt	41,1	52,3	6,6	29,7	60,7	9,6

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

TABELLE 19:

**Wunsch nach mehr Unterstützung bei der Qualifizierung von Zuwanderern
nach Spartenzugehörigkeit, Betriebsgröße und Region, in % (Zeile)**

Strukturvariable	„Wir bräuchten mehr Unterstützung bei der Qualifizierung von Zuwanderern“			Antwortkategorien 1+2
	Trifft voll und ganz zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	
Sparte				
Tourismus und Freizeit	17,3	35,1	47,5	52,5
Industrie	12,4	32,2	55,4	44,6
Gewerbe und Handwerk	8,5	27,7	63,8	36,2
Transport und Verkehr	8,8	15,7	75,5	24,5
Handel	4,9	16,9	78,2	21,8
Information und Consulting	2,3	11,5	86,2	13,8
Bank und Versicherung	0,0	0,0	100,0	0,0
Anzahl der Mitarbeiter				
10 bis 19	7,7	21,1	71,3	28,7
20 bis 49	6,8	23,4	69,9	30,1
50 bis 99	7,0	29,6	63,4	36,6
100 und mehr	17,2	31,1	51,7	48,3
Region				
Hausruckviertel	14,4	24,1	61,6	38,4
Traunviertel	6,7	31,0	62,2	37,8
Mühlviertel	7,1	26,6	66,3	33,7
Linz Stadt	5,1	18,1	76,8	23,2
Innviertel	6,9	11,7	81,4	18,6
Insgesamt	8,3	23,8	67,8	32,1

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

3.8 Weiterbildung: Aktivitäten, Probleme und Förderungen

3.8.1 Weiterbildungsaktivitäten

Rund 59 Prozent der Betriebe mit mehr als 10 Mitarbeitern/innen haben im letzten Geschäftsjahr zumindest mehrmals im Jahr Weiterbildungsaktivitäten gesetzt, weitere rund 30 Prozent gelegentlich, knapp 11 Prozent haben im letzten Jahr keine „Weiterbildungsaktivitäten gesetzt“.²⁶

Nach Sparten ergeben sich im Hinblick auf Weiterbildungsaktivitäten starke Unterschiede, die einerseits vor allem mit Qualifikationsstruktur und Bedarf der Branchen zu tun haben (daher liegen Banken und Versicherungen als wissensintensive Dienstleistungen an der Spitze), andererseits aber auch mit Struktur Faktoren der Unternehmen.

TABELLE 20:

Ausmaß der Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr nach Spartenzugehörigkeit und Betriebsgröße, in % (Zeile)

Behauptung: „Wir haben im letzten Geschäftsjahr Weiterbildungsaktivitäten gesetzt“

Sparte	Weiterbildungsaktivitäten			
	Laufend	Mehrmals	Gelegentlich	Keine Weiterbildungsaktivitäten
Bank und Versicherung	95,4	4,6	0,0	0,0
Information und Consulting	53,2	18,0	24,2	4,6
Industrie	41,7	25,9	24,5	7,9
Handel	36,7	28,8	26,2	8,3
Gewerbe und Handwerk	32,2	25,1	31,9	10,8
Tourismus und Freizeit	17,1	24,7	38,9	19,2
Transport und Verkehr	13,6	23,9	43,2	19,3
Anzahl der Mitarbeiter/innen				
10 bis 19	24,6	20,2	37,1	18,1
20 bis 49	31,7	30,7	30,0	7,6
50 bis 99	45,0	30,5	24,5	0,0
100 und mehr	68,5	24,2	7,3	0,0
Gesamt	33,9	25,1	30,2	10,8

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

²⁶ Der Anteil der nicht weiterbildungsaktiven Betriebe in der Erhebung von 2011 in Oberösterreich ist deutlich niedriger als der vergleichbare Anteil in der CVTS-3 Erhebung (Continuing Vocational Training Survey). Im CVTS-3 (18,9 Prozent Nichtweiterbildungsaktive) wurde allerdings eine andere Methode eingesetzt. So wurde eine telefonische Vorerhebungsphase zur Identifikation der Nichtaktiven eingeschaltet (vgl. Pauli; Sommer-Binder, 2008, S. 14 - 15), zudem wurde dichotom im Sinne von „aktiv oder nicht-aktiv“ erhoben, während in der ibw-Erhebung eine vierstufige Skala vorgegeben war.

Kleine Unternehmen haben mehr Probleme mit den direkten und indirekten Kosten (Personalausfallskosten) als mittlere und große Unternehmen.

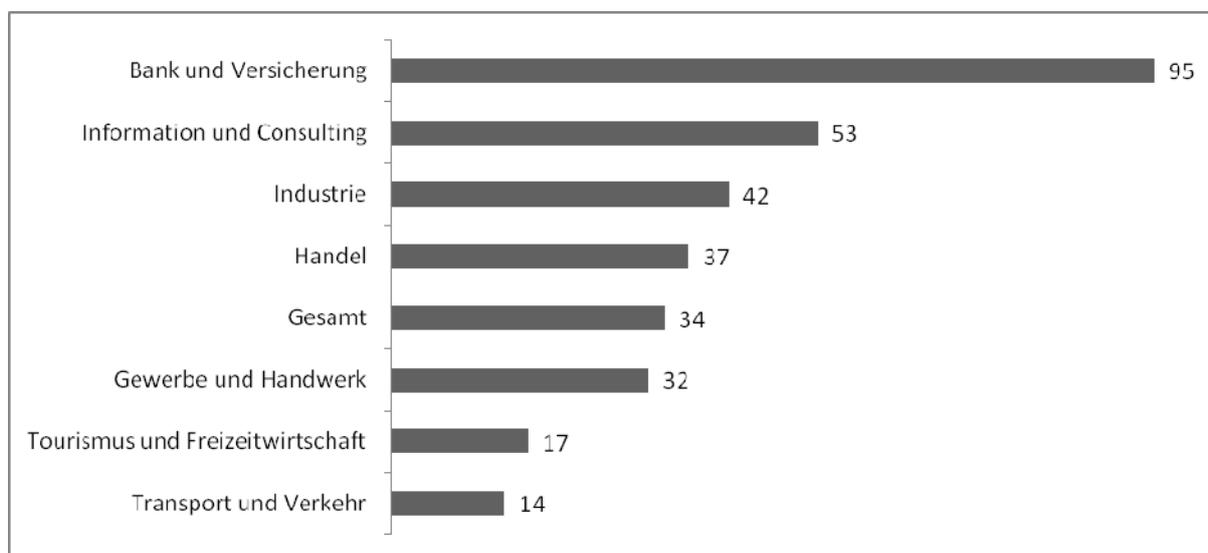
Unter den Großbetrieben in Oberösterreich sind über 90 Prozent als weiterbildungsaktiv einzustufen, bei den Kleinbetrieben rund 45 Prozent. 18 Prozent der kleinen Betriebe (10 bis 19 Beschäftigte) haben im Beobachtungsjahr keine Weiterbildungsaktivitäten gesetzt.

GRAFIK 3-6:

Ausmaß der Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr nach Spartenzugehörigkeit und Betriebsgröße, in %

Behauptung: „Wir haben im letzten Geschäftsjahr Weiterbildungsaktivitäten gesetzt“

Ausgewiesener Wert Antwortkategorie „Laufend“



Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

3.8.2 Zeitmangel und Kurskosten

Die größte Bildungsbarriere aus betrieblicher Sicht ist – wie sich auch in anderen Studien, insbesondere dem CVTS-3 (Statistik Austria 2008, S. 21), gezeigt hat – Zeitmangel, aber auch die Kurskosten sind ein relevanter Faktor.

TABELLE 21:

Weiterbildungserschwernde, in % (Zeile)

Weiterbildungserschwernde	Trifft voll und ganz zu	Trifft teil- weise zu	Trifft nicht zu	Anzahl gesamt
Zeitmangel aufgrund der Auslastung der Mitarbeiter	34,8	55,1	10,2	6.063
Kosten der Kurse	22,2	49,4	28,4	5.873
Schwierigkeiten, einen passenden Kurs zu finden	13,9	42,8	43,3	5.785

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

Zeitmangel als Weiterbildungserschwernde wurde von den Unternehmen in allen Betriebsgrößenklassen – siehe nachfolgende Tabelle – am häufigsten als „voll und ganz“ zutreffendes Weiterbildungserschwernde im Betrieb genannt. Bei den Unternehmen unter 20 Mitarbeitern belief sich dieser Anteil auf 40 Prozent der Respondierenden.

Bei der Aufgliederung der Weiterbildungserschwernde nach Betriebsgröße quer über die Sparten der Wirtschaft erweisen sich die Personalausfallkosten als jenes Weiterbildungerschwernde, das am stärksten zwischen Klein- und Großbetrieben differenziert. Hierbei erweist sich der Unterschied bei den indirekten Kosten als noch gravierender als bei den direkten Kurskosten als Weiterbildungerschwernde.

Eine Befragung von 221 Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern/innen (60 Betriebe unter 10, 88 Betriebe mit 10 bis 49 und 73 Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten) in Österreich, die von *KMU Forschung Austria* im März 2008 durchgeführt wurde, zeigte ebenfalls die Spitzenstellung der zeitlichen Engpässe sowie des „Mangels an Stellvertretern/innen“ bei den Hindernissen für die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen aus Sicht der Betriebe (vgl. Oberholzner; Dorr, 2008, S. 30).

Die Kleinbetriebe sehen aber auch bei den Kurskosten und bei den Schwierigkeiten, einen passenden Kurs zu finden, deutlich häufiger Barrieren für Bildungsaktivitäten als die großen Unternehmen. Die Kursfindungsprobleme als Weiterbildungsbarrriere unterscheiden sich nach Unternehmensstandort nicht unerheblich (am häufigsten werden sie im Traunviertel genannt).

TABELLE 22:

Weiterbildungserschwerisse nach Spartenzugehörigkeit, Betriebsgröße und Region, in %*Ausgewiesener Wert: Antwortkategorie „Trifft voll und ganz zu“*

Strukturvariable	Weiterbildungserschwerisse		
	Zeitmangel aufgrund der Auslastung der Mitarbeiter	Kosten der Kurse	Schwierigkeiten, einen passenden Kurs zu finden
Sparte			
Gewerbe und Handwerk	34,2	23,6	16,8
Bank und Versicherung	31,9	0,0	27,3
Tourismus und Freizeit	50,7	33,6	18,8
Industrie	32,9	18,2	11,2
Transport und Verkehr	32,7	20,5	5,2
Handel	31,2	21,5	9,1
Information und Consulting	33,0	10,8	12,6
Anzahl der Mitarbeiter			
10 bis 19	40,4	28,2	16,0
20 bis 49	32,1	23,0	13,6
50 bis 99	27,1	11,3	11,9
100 und mehr	27,1	7,4	8,7
Region			
Hausruckviertel	38,8	21,4	8,5
Innviertel	36,2	25,5	15,8
Mühlviertel	37,1	24,0	15,8
Traunviertel	34,3	23,4	16,1
Linz Stadt	26,0	16,0	13,3
Insgesamt	34,8	22,2	13,9

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

3.8.3 Förderungen

Die Ungewissheit über den Verbleib von Personen, in deren Weiterbildung investiert wurde, ist bekanntermaßen eine Krux betrieblicher Bildungsarbeit. Das Risiko der Abwanderung nach Weiterbildung wird zwar nur von 9 Prozent der Betriebe voll und ganz als Erschweris betrieblicher Weiterbildung ins Treffen geführt, aber immerhin weitere 47 Prozent der Respondierenden sehen im Abwanderungsrisiko nach Anfallen von Weiterbildungskosten für Mitarbeiter/innen ein teilweise zutreffendes Problem der Bildungsarbeit (siehe nachfolgende Tabelle).

Hier liegt einer der wesentlichen Legitimationsgründe für die öffentliche Förderung betrieblicher Bildungsausgaben. 50 bis 60 Prozent der oberösterreichischen Unternehmen nehmen zumindest teilweise Weiterbildungsförderungen des AMS oder des Bundeslandes in Anspruch.

TABELLE 23:

**Allgemeine Behauptungen zu Weiterbildungsförderungen und Weiterbildungsverhalten,
in % (Zeile)**

Aussagen	Trifft voll und ganz zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Anzahl gesamt
Wir nehmen Weiterbildungsförderung des AMS in Anspruch	12,5	45,9	41,6	6.159
Wir nehmen Weiterbildungsförderung des Bundeslands in Anspruch	9,1	40,5	50,4	6.145
Die Wirtschaftskammer sollte eine Clearingstelle für Weiterbildungsförderungen einrichten	39,4	45,0	15,6	5.790
Die Antragsstellung für finanzielle Weiterbildungsunterstützung ist zu kompliziert	29,2	52,1	18,7	5.843
Es hat aufgrund von Abwerbung wenig Sinn, Fachkräfte weiterzubilden	9,1	47,0	43,9	6.058

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

Offensichtlich empfinden aber viele Betriebe die Antragstellung für Weiterbildungsförderungen als „zu kompliziert“. Fast 80 Prozent der Unternehmen halten diese Einschätzung für zumindest teilweise zutreffend. Interessanterweise wird diese Einschätzung mit Ausnahme der „Banken und Versicherungen“ in allen Sparten zu erheblichen Anteilen geteilt, am stärksten ist die Zustimmung in „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ (siehe Tabelle 25).

Rund 40 Prozent der Unternehmen sprechen sich nachdrücklich für die Einrichtung einer Clearingsstelle für Weiterbildungsförderungen in der Wirtschaftskammer Oberösterreich aus. Weitere 45 Prozent halten dies für eine teilweise erforderliche Maßnahme.

Eine solche Clearingstelle wäre vor allem deshalb wichtig, weil die Förderungen offensichtlich wirksam sind, also jene gefördert werden, die ihren Beschäftigten mehr Weiterbildung angeeignet lassen und damit Qualifizierung leisten, die im Betrieb, aber auch am außerbetrieblichen Arbeitsmarkt, Nutzen stiftet.

Die Aufgliederung der Inanspruchnahme von Förderungen und der Häufigkeit von Weiterbildungsaktivitäten im Unternehmen im Beobachtungsjahr (2010/11) zeigt einen positiven Zusammenhang (siehe nachfolgende Tabelle). Die Förderungen sind eine Art Entschädigung für das Abwerbungsrisiko oder betriebliche Mobilität auf Eigeninitiative der Erwerbsperson, in deren Qualifikation investiert wurde.

TABELLE 24:

**Inanspruchnahme von Weiterbildungsförderungen nach Ausmaß der
Weiterbildungsaktivitäten, in % (Zeile)**

Ausmaß der Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr	Wir nehmen WB-Förderung des AMS in Anspruch			Wir nehmen WB-Förderung des Bundeslands in Anspruch		
	Trifft voll und ganz zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Trifft voll und ganz zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu
Laufend	25,1	45,5	29,4	16,6	47,6	35,7
Mehrmals	11,5	53,2	35,3	8,7	49,1	42,2
Gelegentlich	2,5	48,2	49,3	2,6	34,1	63,3
Keine Weiterbildungsaktivitäten	1,3	19,8	78,9	1,4	14,5	84,1
Gesamt	12,5	45,9	41,6	9,1	40,5	50,4

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

TABELLE 25:

**Allgemeine Behauptungen zu Weiterbildungsförderungen und Weiterbildungsverhalten
nach Spartenzugehörigkeit, Betriebsgröße und Region, in %***Ausgewiesener Wert. Antwortkategorie „Trifft voll und ganz zu“*

Strukturvariable	Die WK sollte eine Clearingstelle für WB-Förderungen einrichten	Die Antragsstellung für finanzielle WB-Unterstützung ist zu kompliziert	Wir nehmen WB-Förderung des AMS in Anspruch	Wir nehmen WB-Förderung des Bundeslands in Anspruch	Es hat aufgrund von Abwerbung wenig Sinn, Fachkräfte weiterzubilden
Sparte					
Gewerbe und Handwerk	37,2	30,4	11,1	8,1	11,3
Bank und Versicherung	51,2	5,6	27,3	27,3	6,3
Tourismus und Freizeit	61,6	48,2	14,2	6,2	15,0
Industrie	39,3	26,1	19,7	13,8	3,2
Transport und Verkehr	29,3	22,1	3,7	1,9	11,0
Handel	38,2	26,3	13,0	8,7	5,7
Information und Consulting	33,2	24,4	11,8	15,0	5,3
Anzahl der Mitarbeiter					
10 bis 19	45,8	32,0	8,2	7,3	11,9
20 bis 49	29,1	27,7	10,1	8,9	8,8
50 bis 99	38,2	20,6	16,0	8,0	6,2
100 und mehr	42,7	30,6	34,0	18,2	1,8
Region					
Hausrückviertel	44,8	29,4	14,7	10,5	11,1
Innviertel	42,1	24,1	15,1	12,0	8,6
Mühlviertel	33,3	26,3	12,3	8,8	7,2
Traunviertel	38,7	31,8	10,7	7,4	9,3
Linz Stadt	38,2	32,2	10,4	7,9	9,1
Insgesamt	39,4	29,2	12,5	9,1	9,1

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

3.9 Lehrlingsausbildung

3.9.1 Lehrbetriebsquote

Über 60 Prozent der respondierenden Betriebe mit 10 und mehr Mitarbeitern/innen bilden häufig Lehrlinge aus. Die erhobene Lehrbetriebsquote in Oberösterreich liegt über der im CVTS-3²⁷ ermittelten Lehrbetriebsquote im österreichischen Mittel, die sich 2005 auf rund 49 Prozent belaufen hatte (Statistik Austria 2008, S. 78). Da aber Oberösterreich einen überdurchschnittlichen Anteil des Produktionsbereichs an den Unternehmen aufweist, dürfte dies für die höhere Lehrbetriebsquote 2011 verantwortlich sein.

Differenziert man nach Betriebsgröße, so zeigt sich das gleiche Muster wie im CVTS-3: Mit zunehmender Betriebsgröße erhöht sich die Lehrbetriebsquote (siehe nachfolgende Tabelle). Bei einer Betriebsgröße ab 100 Mitarbeitern/innen bilden 76 Prozent der antwortenden Unternehmen häufig Lehrlinge aus.

Die meisten Lehrbetriebe kommen aus den Sparten „Gewerbe und Handwerk“ und Handel. Die Zahl der Lehrlinge ist aber in der Industrie – im Unterschied zum österreichischen Durchschnitt – deutlich höher als im Handel. Ende Dezember 2009 gab es in Oberösterreich in Gewerbe und Handwerk rund 13.200 Lehrlinge, in der Industrie rund 5.000 und im Handel rund 4.000 Lehrlinge.²⁸ Die Lehrlingsdichte ist in der Industrie folglich hoch.

Die Quote ausbildender Betriebe liegt mit Ausnahme von „Transport und Verkehr“ und „Information und Consulting“ in allen Sparten über 64 Prozent. Die höchste Lehrbetriebsquote im Sinne „häufiger Lehrlingsausbildung“ weist „Gewerbe und Handwerk“ mit 75 Prozent aus.

Zwei Drittel der Betriebe ab 10 Beschäftigten bilden häufig Lehrlinge aus; dies bedeutet regelmäßige Ausbildungstätigkeit, sofern Lehrstellensuchende in ausreichender Zahl gegeben sind. **Fasst man die Antwortkategorie „häufig“ und „selten“ zur Behauptung „Wir bilden Lehrlinge aus“ zusammen, so ergibt sich in der oberösterreichischen Wirtschaft eine Ausbildungsquote von 78 Prozent der Unternehmen.**

22 Prozent der Unternehmen in Oberösterreich bilden – nach eigener Angabe – keine Lehrlinge aus. Weit überdurchschnittlich oft trifft dies auf die Sparte „Transport und Verkehr“ zu, eine Sparte mit besonderen beruflichen Anforderungen, die eine Ausbildung 15-Jähriger schwer möglich machen. In der Sparte „Information und Consulting“ ist ein großes Qualifikationsneueangebot aus den berufsbildenden Schulen und einschlägigen Fachhochschul-Lehrgängen in den letzten Jahren aufgebaut worden.

²⁷ CVTS-3 = Continuing vocational training survey, 3. Erhebung

²⁸ Siehe dazu die Zahlen in Teil I, Abschnitt 2.2 der Untersuchung.

TABELLE 26:

Lehrlingsausbildung als Mittel zur Deckung des Fachkräftebedarfs nach Spartenzugehörigkeit und Betriebsgröße, in % (Zeile)*Behauptung: Wir bilden Lehrlinge aus*

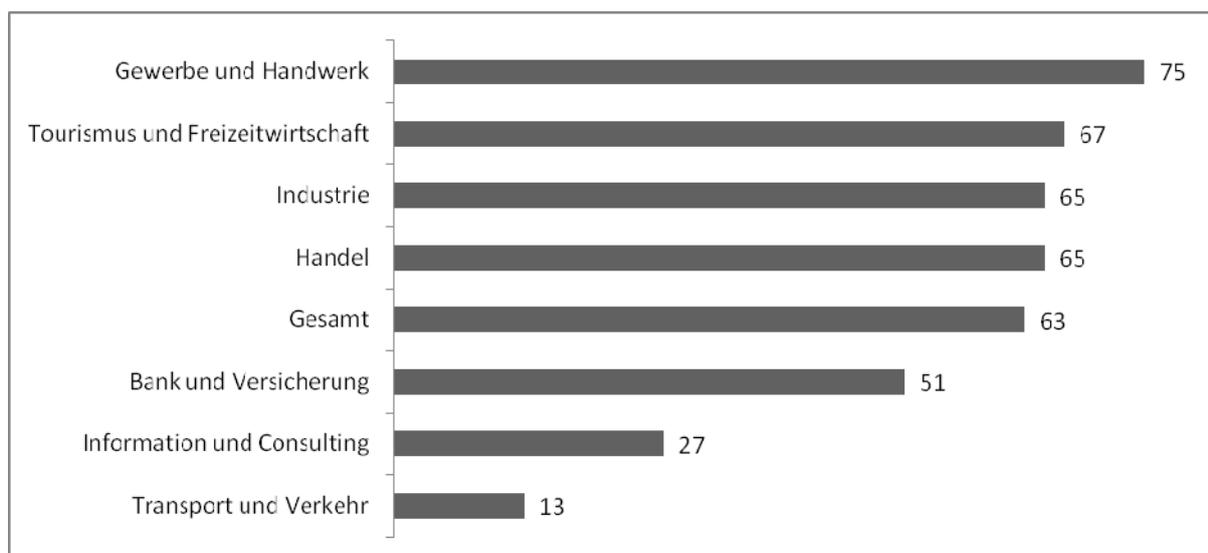
<i>Sparte</i>	Häufig	Selten	Nie	Anzahl gesamt
Gewerbe und Handwerk	75	12	13	2.679
Tourismus und Freizeit	67	14	19	471
Industrie	65	15	20	618
Handel	65	14	20	1.277
Bank und Versicherung	51	35	14	139
Information und Consulting	27	33	40	468
Transport und Verkehr	13	17	70	471
<i>Anzahl der Mitarbeiter/innen</i>				
10 bis 19	58	14	28	2.758
20 bis 49	64	14	23	1964
50 bis 99	67	23	10	695
100 und mehr	76	15	9	679
Gesamt	63	15	22	6.096

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

GRAFIK 3-7:

Ausmaß der Lehrlingsausbildung nach Spartenzugehörigkeit, in %*Behauptung: Wir bilden Lehrlinge aus*

Ausgewiesener Wert Antwortkategorie „Häufig“



Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

3.9.2 Bewertung der Vorbereitung durch die Polytechnische Schule

Die Polytechnische Schule (PTS) ist seit der Einführung 1962 als „Brücke“ von der Hauptschule in die duale Ausbildung in Betrieb und Berufsschule konzipiert worden. Trotz der häufigen „Umgehung“ der PTS in Form des Versuchs an BMHS spielt diese einjährige Schulform eine wichtige Vorbereitungs- und Bildungsfunktion für die Lehrlingsausbildung. Zwei Drittel der Unternehmen, die häufig Lehrlinge ausbilden, sind mit der Vorbereitungsfunktion der PTS auf die duale Ausbildung zufrieden.

TABELLE 27:

**Ausmaß der Kooperation mit und Einschätzung der Leistungen der
Polytechnischen Schule (PTS), in % (Zeile)**

Behauptung	Trifft voll und ganz zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Kann ich nicht beurteilen	Anzahl gesamt
<i>Alle respondierenden Unternehmen</i>					
Wir haben persönliche Kontakte zur PTS	18,5	30,1	38,5	12,8	6.103
Wir hätten gerne mehr Kontakt zur PTS	13,6	27,7	41,3	17,5	5.950
Die PTS bereitet gut auf eine Lehr- lingsausbildung vor	12,2	35,0	16,8	36,0	6.056
<i>Nur Unternehmen, die <u>häufig</u> Lehrlinge ausbilden</i>					
Wir haben persönliche Kontakte zur PTS	27,8	40,2	26,1	5,9	3.757
Wir hätten gerne mehr Kontakt zur PTS	19,0	35,5	36,7	8,8	3.613
Die PTS bereitet gut auf eine Lehr- lingsausbildung vor	18,6	46,6	15,4	19,4	3.710

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

3.9.3 Rahmenbedingungen der Ausbildung

In der öffentlichen bildungspolitischen Diskussion über die Lehrlingsausbildung spielt die Frage der Eingangsqualifikation der Lehrstellenbewerber/innen eine wichtige Rolle, wenn es um den Umfang der Ausbildungsbeteiligung geht. Die schulische Eingangsqualifikation sowie das Interesse für den Beruf sind wichtige Variablen für den Erfolg der Ausbildung, aber auch für das Verständnis der Kosten-Nutzenaspekte der Ausbildung aus Sicht der Unternehmen.

Der Befund zeigt zwar, dass die Mehrheit der Betriebe gewisse Mängel bezüglich der Eingangsqualifikationen der Lehrstellenbewerber/innen feststellt. Ältere und reifere Lehrlinge werden aber trotzdem nur von einer Minderheit als Ausweg gesehen. Dies trifft noch stärker auf die Einschätzung der Lehrberufe der Branche im Hinblick auf das Anforderungsniveau zu.

TABELLE 28:

**Fakten und Einschätzungen bezüglich der Lehrlingsausbildung im Betrieb
(nur Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt Lehrlinge ausgebildet haben*),
in % (Zeile)**

Behauptung	Trifft voll und ganz zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	n
Eingangsqualifikationen				
Die Eingangsqualifikationen vieler Lehrstellenbewerber sind mangelhaft	38,4	53,6	8,0	4.363
Es wäre besser, die Lehranfänger wären älter und reifer	16,8	42,3	40,9	4.344
Duale Ausbildungsanlage				
Wir haben Kontakte zur Berufsschule	42,2	47,3	10,5	4.403
Eignung der Ausbildungsordnungen				
Die Lehrberufe unserer Branche passen nicht zu den Eingangsqualifikationen der Jugendlichen	3,9	43,8	52,3	4.295
Wir bräuchten einen neuen Lehrberuf	4,8	10,2	85,0	4.283
Die Lehrberufe unserer Branche entsprechen nicht den Praxisanforderungen im Betrieb	3,4	31,4	65,2	4.336
Lukrierung der Ausbildungsergebnisse				
Wir können uns die besten Lehrlinge zur Weiterbeschäftigung aussuchen	25,5	38,4	36,1	4.363
Ausbildete Lehrlinge werden oft abgeworben	12,5	46,8	40,7	4.375

* Diese Differenzierung erfolgt mittels eines Filters im Fragebogen

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

Im Kontext bildungsökonomischer Überlegungen über Kosten und Nutzen der Ausbildung werden mögliche Erträge der Lehrbetriebe während der Ausbildung sowie Vorteile nach Abschluss der Ausbildung thematisiert. Als Vorteil nach der Ausbildung im Vergleich zu nicht-ausbildenden Unternehmen wird vor allem die Möglichkeit angeführt, Lehrlinge weiterzubeschäftigen bzw. eine Auswahl für die Weiterbeschäftigung zu treffen.²⁹ Neben dem Nutzen der Ausbildung durch produktive Mitarbeit auf unqualifizierter und semi-qualifizierter Ebene durch die Lehrlinge (und damit Einsparung anderer Beschäftigter) wird damit eine zweite Nutzenkategorie ins Treffen geführt, man spricht von „rekrutiven Opportunitätserträgen“ (Wolter, Schweri 2004).

Die gegenständliche Betriebsbefragung gibt zur Frage der Realisierbarkeit der rekrutiven Opportunitätserträge einige aufschlussreiche Anhaltspunkte. Zwar stimmen nur rund 13 Prozent der Lehrlinge ausbildenden Betriebe „voll und ganz“ der Behauptung „Ausbildete Lehrlinge werden oft abgeworben“ zu, trotzdem qualifizieren nur rund 26 Prozent die Aussage „Wir können uns nach der Lehrlingsausbildung zumeist die besten Lehrlinge zur Weiterbeschäftigung aussuchen“ als für den Betrieb voll und ganz zutreffend; 41 Prozent stimmen

²⁹ Vgl. dazu zum Beispiel: Günter Walden, Hermann Herget: Teil III: Nutzen der Ausbildung. In: Ursula Beicht, Günter Walden, Hermann Herget: Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland, Bielefeld, 2004, S. 200ff.

dieser Behauptung nicht zu (Tabelle 28). Man kann daraus den Schluss ziehen: Die Fachkräftemobilität nach dem Lehrabschluss hat daher zumeist andere als Abwerbungsgründe, insbesondere Mobilität auf Initiative der Ausgebildeten. Diese Situation ist wesentlich von der regionalen Arbeitsmarktlage bedingt, liegt aber auch in dem Umstand begründet, dass unsere Lehrlinge mit einem Normanfagsalter von 15/16-Jahren sehr jung sind.

Nach Betriebsgröße sind signifikante Unterschiede bezüglich der hier thematisierten Verbleibs-Variablen festzustellen:

- 51 Prozent der Großbetriebe sind in der Lage, die besten Lehrlinge zu behalten, bei den Kleinbetrieben sind dies nur 19 Prozent.
- Nur 5 Prozent der Großbetriebe stimmen der Behauptung „Ausgebildete Lehrlinge werden oft abgeworben“ voll und ganz zu, aber 17 Prozent der Kleinbetriebe.

Unterschiede in der Fachkräfterekrutierung als Vorteil der eigenen Ausbildung zeigen sich erwartungsgemäß nicht nur nach Betriebsgröße, sondern auch nach Sparten (was sich strukturell überlappt) (siehe Tabelle 30).

TABELLE 29:

Fakten und Einschätzungen bezüglich der Lehrlingsausbildung im Betrieb (nur Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt Lehrlinge ausgebildet haben*) nach Betriebsgröße, in % (gerundete Zahlen)

Anmerkung: Ausgewiesener Wert Antwortkategorie „Trifft voll und ganz zu“

Behauptung	Anzahl der Mitarbeiter				Gesamt
	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 99	100 und mehr	
<i>Rekrutive Opportunitätserträge</i>					
Wir können uns die besten Lehrlinge zur Weiterbeschäftigung aussuchen	19	24	24	51	26
Ausgebildete Lehrlinge werden oft abgeworben	17	13	7	5	13
<i>Schulische Kenntnisse, Alter der Lehrlinge</i>					
Wir haben Kontakte zur Berufsschule	37	40	37	70	42
Die Eingangsqualifikationen vieler Lehrstellenbewerber sind mangelhaft	42	38	31	36	38
Es wäre besser, die Lehrlinge wären älter und reifer	18	18	10	17	17
<i>Passung der Lehrberufe</i>					
Die Lehrberufe unserer Branche entsprechen nicht den Praxisanforderungen im Betrieb	5	3	1	3	3
Die Lehrberufe unserer Branche passen nicht zu den Eingangsqualifikationen der Jugendlichen	6	3	1	4	4
Wir bräuchten einen neuen Lehrberuf	5	4	3	8	5

* Diese Differenzierung erfolgt mittels eines Filters im Fragebogen

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigte), März/April 2011

TABELLE 30

**Fakten und Einschätzungen bezüglich der Lehrlingsausbildung im Betrieb
(nur Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt Lehrlinge ausgebildet haben*)
nach Spartenzugehörigkeit, in % (gerundete Zahlen)**

*Ausgewiesener Wert: Antwortkategorie „Trifft voll und ganz zu“;
hervorgehoben: höchster Wert je Zeile*

Behauptung	Ge- werbe und Hand- werk	Bank und Versi- che- rung	Tou- rismus und Frei- zeit	Indust- rie	Trans- port und Ver- kehr	Han- del	Infor- mation und Con- sulting	Ge- samt
Wir haben Kontakte zur Be- rufsschule	43	18	59	57	40	33	26	42
Die Eingangsqualifikationen vieler Lehrstellenbewerber sind mangelhaft	40	11	44	35	37	37	45	38
Wir können uns die besten Lehrlinge zur Weiterbeschäf- tigung aussuchen	24	44	6	41	20	26	27	26
Es wäre besser, die Lehran- fänger wären älter und reifer	15	17	26	12	0	17	35	17
Ausbildete Lehrlinge werden oft abgeworben	12	0	22	9	17	11	16	13
Wir bräuchten einen neuen Lehrberuf	5	0	0	4	11	5	11	5
Die Lehrberufe unserer Bran- che entsprechen nicht den Praxisanforderungen im Be- trieb	4	6	0	2	0	4	0	3
Die Lehrberufe unserer Bran- che passen nicht zu den Ein- gangsqualifikationen der Ju- gendlichen	5	0	6	1	0	5	0	4

*Diese Differenzierung erfolgte mittels eines Filters im Fragebogen

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigte), März/April 2011

3.9.4 Ausbildung und Fachkräftemangel

Die Vorstellung, dass man durch eigene Ausbildung bei anhaltend hohem oder steigendem Bedarf an Erwerbspersonen mit Lehrabschluss entsprechende Rekrutierungsprobleme zur Gänze vermeiden könnte, sind unrealistisch. Nicht zuletzt, weil die Betriebe zu wenige von der Vorbildung her geeignete Bewerber/innen für die duale Ausbildung haben (siehe dazu die nachfolgenden Tabellen).

Die Erhebung zeigt, dass die eigene Ausbildung trotz größter Anstrengung nicht ausreicht, dort, wo der Personalbedarf groß ist, diesen zu decken.

Betriebe mit hohem Bedarf an Lehrabsolventen/innen bilden in der Regel aus, haben aber trotzdem oft Probleme am Arbeitsmarkt, wenn das Arbeitsmarktangebot insgesamt zu gering ist. Betriebe, die nicht ausbilden, haben zur Hälfte überhaupt keinen Bedarf an Personal mit Lehrabschluss und haben daher auch seltener Probleme bei der Rekrutierung als Betriebe mit hohem Lehrabsolventen/innenbedarf.

Rund 22 Prozent der respondierenden Betriebe bilden keine Lehrlinge aus. Die Hälfte davon hat auch keine Probleme bei der Facharbeiterrekrutierung. Das heißt, dass die Bedarfslage ein wesentlicher Faktor der Ausbildungsbeteiligung ist.

Von Interesse ist, dass jene Unternehmenssegmente, die Fachkräftemangel haben, nicht nur zumeist selbst ausbilden, sondern auch offen für neue Formen der Facharbeiterqualifizierung sind. Es handelt sich bei der Akzeptanz der Facharbeiterintensivausbildung also nicht um den Versuch, die eigene Ausbildung zu reduzieren, sondern um die Einsicht, dass man zusätzliche Ausbildungsangebote für junge Erwachsene benötigt.

TABELLE 31:

Schwierigkeiten bei der Suche nach Mitarbeitern/innen mit Lehrabschluss nach dem Ausmaß der Lehrlingsausbildung im Betrieb, in % (Zeile)

Wir bilden Lehrlinge aus	Schwierigkeiten bei Mitarbeitersuche im letzten Jahr: Lehrabschluss				Anzahl gesamt
	Häufig	Selten	Nie	Trifft auf uns nicht zu	
Häufig	44,9	29,2	15,7	10,2	3.679
Selten	20,2	34,1	15,4	30,3	882
Nie	30,1	13,0	5,1	51,8	1.273
Gesamt	37,9	26,4	13,0	22,7	5.975

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

TABELLE 32:

**Einschätzung der Facharbeiter-Intensivausbildung nach dem Ausmaß der Lehrlingsausbildung
im Betrieb, in % (Zeile)**

„Wir bilden Lehrlinge aus“	„In Oberösterreich sollte man stärker auf die Fachkräfte-Qualifizierung junger Erwachsener setzen (zB Facharbeiter-Intensivausbildung)“		
	Trifft voll und ganz zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu
Häufig	64,8	31,7	3,5
Selten	56,8	41,8	1,4
Nie	46,7	49,5	3,8
Gesamt	58,8	38,0	3,2

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

3.10 Vorausschau auf die Beschäftigungsentwicklung

3.10.1 Generelle Einschätzungen

Etwas unter 30 Prozent der Unternehmen in Oberösterreich gehen davon aus, dass sie in den nächsten drei Jahren zusätzliches Personal einstellen werden. Überdurchschnittlich häufig fallen diese positiven Beschäftigungseinschätzungen in den Sparten „Information und Consulting“, Industrie und Handel aus, deutlich am schwächsten in den Sparten „Transport und Verkehr“ sowie „Bank und Versicherung“.

TABELLE 33:

Voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen in den nächsten drei Jahren nach Spartenzugehörigkeit, in % (Zeile)

Behauptung: *In den nächsten drei Jahren werden wir voraussichtlich zusätzliche Mitarbeiter einstellen*

Sparte	Trifft voll und ganz zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Anzahl gesamt
Information und Consulting	42,9	43,0	14,2	468
Industrie	30,7	55,5	13,8	601
Handel	30,5	52,5	17,0	1.277
Gewerbe und Handwerk	27,8	52,0	20,2	2.649
Tourismus und Freizeit	25,5	43,3	31,2	569
Bank und Versicherung	14,7	75,7	9,6	139
Transport und Verkehr	13,8	46,8	39,4	471
Gesamt	28,2	50,7	21,0	6.174

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

3.10.2 Einschätzungen nach Qualifikationsniveau

Eine weitergehende Frage bezieht sich auf die Beschäftigungsvorausschau nach Qualifikationsniveaus.

Die Firmen sehen steigende Beschäftigungsmöglichkeiten bei Erwerbspersonen mit Lehrabschluss und technischen Qualifikationen. Wie bereits bei den Rekrutierungsproblemen gezeigt, gibt es einen deutlichen Unterschied zwischen kaufmännischen und technischen Qualifikationen. Technische mittlere und höhere Qualifikationen werden in der Beschäftigung deutlich häufiger als zunehmend vorausgesehen als kaufmännische Qualifikationen auf dem jeweiligen Level.

TABELLE 34:

**Voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen in den nächsten zwei Jahren
nach Qualifikationsniveau, in % (Zeile)**

Voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung	Eher zunehmend	Gleich bleibend	Eher abnehmend	Trifft auf uns nicht zu
<i>Vorwiegend einfache Qualifikationen</i>				
Lehrabschluss	30,8	46,4	8,7	14,1
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	14,1	49,8	14,8	21,4
Sonstige Fachschulen*	6,6	25,4	5,4	62,6
<i>Kaufmännische Qualifikationen</i>				
Handelsakademie	7,8	28,9	4,4	58,9
Fachhochschule: Wirtschaft u.a.	6,4	15,3	3,1	75,2
Universität: Wirtschaft u.a.	6,2	14,5	3,1	76,2
Andere Höhere Schulen*	5,4	17,7	4,7	72,2
Handelsschule	5,0	28,0	10,9	56,1
<i>Technische Qualifikationen</i>				
HTL	20,9	18,8	2,1	58,2
Technische Fachschule	18,0	23,7	5,5	52,7
Fachhochschule: Technik	15,3	11,8	2,6	70,2
Universität: Technik	12,0	11,2	1,9	74,9
Werkmeisterausbildung	9,3	20,5	2,9	67,3

* Zum Beispiel Tourismus

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

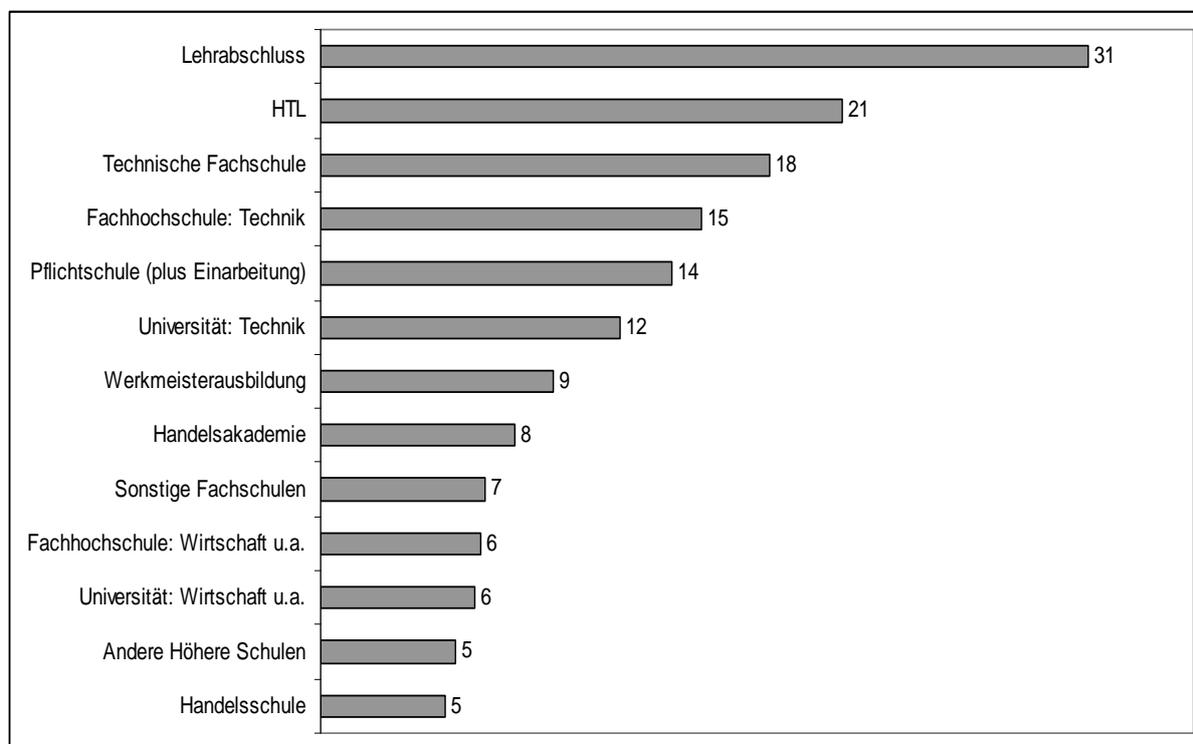
Von Interesse sind die Aufgliederungen der Qualifikationsvorausschau nach Betriebsgröße und Sparten. Die kompletten Tabellen zu den Ergebnissen finden sich im Tabellenanhang. Nachfolgend werden ausgewählte Ergebnisse dargestellt.

Der Lehrabschluss ist in allen Betriebsgrößenklassen eine Qualifikation, für die relativ hoher zunehmender Bedarf seitens der respondierenden Betriebe gesehen wird. Fast 30 Prozent der Betriebe unter 50 Beschäftigten und über 40 Prozent der Betriebe ab 50 Beschäftigten sehen zunehmende Beschäftigung in diesem Kernbereich der oberösterreichischen Qualifikationslandschaft.

GRAFIK 3-8:

**Voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen in den nächsten zwei Jahren
nach Qualifikationsniveau, in %**

Ausgewiesener Wert Antwortkategorie „Eher zunehmend“



Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

Ab 100 Beschäftigten nimmt die HTL den Spitzenwert ein. Mehr als die Hälfte der Unternehmen sieht wachsende Beschäftigungschancen für Erwerbspersonen mit HTL-Qualifikation. Das liegt noch über den ebenfalls günstigen kurzfristigen Beschäftigungserwartungen bei der FH-Technik und der UNI-Technik.

Die Zunahmeerwartungen betreffend höher Qualifizierte in den kaufmännischen Sparten sind ebenfalls bemerkenswert, liegen aber unter jenen der Technik, auf allen Ebenen.

TABELLE 35:

**Eher zunehmende Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen in den nächsten zwei Jahren
nach Qualifikationsniveau und Betriebsgröße, in %***Die drei höchsten Werte je Spalte sind hervorgehoben*

Formale Qualifikation	Mitarbeiterzahl			
	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 99	100 und mehr
HTL	11,5	18,0	34,5	51,2
Lehrabschluss	27,8	26,9	41,7	43,3
FH: Technik	7,9	11,2	32,4	37,7
Technische Fachschule	11,6	20,2	23,6	30,8
Universität: Technik	7,2	8,7	22,4	29,5
Werkmeisterausbildung	5,0	9,6	11,3	23,4
FH: Wirtschaft u.a.	3,3	4,3	15,0	15,7
Handelsakademie	6,3	7,7	9,3	12,7
Pflichtschule	16,6	11,9	11,0	12,6
Sonstige Fachschulen	6,1	4,5	9,2	12,2
Universität: Wirtschaft u.a	4,2	4,7	13,0	11,5
Andere Höhere Schulen	4,0	5,0	7,3	10,1
Handelschule	4,5	3,8	6,0	9,0

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

Insgesamt ist der strukturierte Qualifikationsbedarf der Wirtschaft in Oberösterreich evident. Bildungspolitik kann hieraus wesentliche Eckpunkte realistischer empirischer Evidenz entnehmen.

Ungebrochen ist auch bei erheblichem Strukturwandel in Richtung computerbasierter Produktion und Dienstleistungen die betriebliche Nachfrage nach tüchtigen Praktikern/innen und Erwerbspersonen, die für Anlerntätigkeiten qualifizierbar sind. Die Basisqualifikationen in diesem Bereich sind aber höher als in der Vergangenheit, als im Agrarsektor und im Produktionsbereich noch viele einfache Tätigkeiten gegeben waren. Deutschkenntnisse, Teamfähigkeit, Kundenorientierung, solide Pflichtschulkenntnisse (Lesen, Schreiben, Rechnen) und oft auch informell erworbene Kenntnisse, wie etwa elementare Computernutzung, werden häufig auch bei Jobs vorausgesetzt oder verlangt, die keine längere fachliche Spezialisierung etwa auf dem Niveau eines Lehr- oder Fachschulabschlusses erfordern.

Nicht zufällig werden im achtstufigen *EQF-European Qualifications Framework*³⁰, der nicht unerheblich durch britische Qualifikationsforschung geprägt ist, drei Qualifikationsebenen am Arbeitsmarkt vorgesehen, die unter dem Lehrabschluss anzusiedeln sind. In Österreich wird die Einstufung des Lehrabschlusses vorwiegend auf Level 4 des 8-stufigen Qualifikations-

³⁰ Siehe dazu: European Union: Recommendation of the European Parliament and of the Council on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning, Brussels, 29 January 2008, PE-CONS 3662/07.

rahmens diskutiert und – wie Sektorstudien³¹ zeigen – präferiert. Das auffällige Ergebnis zum Mangel sowie zur weiteren positiven Beschäftigungsentwicklung bei den Erwerbspersonen mit HTL-Abschluss – insbesondere bei den Unternehmen ab 50 Beschäftigten – zeigt, dass hier ein besonders kritischer Punkt in der Qualifikationsentwicklung in Oberösterreich zu finden ist. Vorstellungen eines Funktionsverlustes der HTL durch die Fachhochschulentwicklung entbehren in Oberösterreich jedenfalls jeder Grundlage (vgl. IV-Oberösterreich 2008; Jaksch, Fritz, Hartl, 2006; Jaksch, Fritz 2007). Die Industrie fragt nach wie vor HTL-Qualifikation nach, auch wenn die Fachhochschul-Studiengänge ebenfalls gefragte Qualifikationen hervorbringen. Offensichtlich koexistieren beide Qualifikationstypen am Arbeitsmarkt.

TABELLE 36:

Eher zunehmende Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen in den nächsten zwei Jahren nach Qualifikationsniveau und Spartenzugehörigkeit, in %

Die drei Fachkräftetypen mit den höchsten Werten je Sparte sind hervorgehoben!

Qualifikation	Gewerbe und Hand- werk	Industrie	Handel	Trans- port und Verkehr	Touris- mus und Freizeit- wirt- schaft	Informa- tion und Consul- ting	Bank und Ver- siche- rung
Lehrabschluss (alle Fachrichtungen)	39,0	42,7	23,7	21,9	22,4	5,0	31,9
Technische Fachkräfte							
Uni Technik	8,9	29,4	6,8	5,5	0,0	42,9	0,0
FH: Technik	12,9	36,2	9,1	8,3	0,0	45,7	0,0
HTL	21,8	48,8	11,1	10,0	4,5	37,9	0,0
Werkmeisterausbildung	12,3	20,9	7,7	4,5	0,0	0,0	0,0
Technische Fachschule	24,3	29,3	13,5	11,3	4,3	8,6	0,0
Kaufmännische Fachkräfte							
Uni Wirtschaft u.a.	3,8	5,3	9,7	7,2	0,0	18,5	4,6
FH: Wirtschaft u.a.	4,8	5,9	9,0	8,7	0,0	11,1	14,9
Handelsakademie	5,5	6,0	12,3	10,4	0,0	12,7	39,6
Handelsschule	2,8	1,5	12,9	5,6	0,0	5,4	5,0
Andere Fachkräfte							
Sonstige Fachschulen	7,6	6,6	7,3	3,7	10,5	0,0	0,0
Andere Höhere Schulen	4,8	6,0	6,6	8,9	7,7	0,0	0,0
Pflichtschule (plus Einar- beitung)	16,1	12,3	14,5	13,5	19,2	2,4	0,0
Beschäftigte je Sparte, 31.07.2010	140.376	102.667	80.027	32.458	28.797	22.324	14.533

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

³¹ Siehe dazu zB folgende aufschlussreiche Projekte zur EQF- respektive NQR-Einstufung in Österreich im Internet: [NQR in der Praxis am Beispiel von Qualifikationen des kaufmännisch-administrativen Bereiches \(pdf\)](#); [NQR in der Praxis am Beispiel des Elektrobereichs \(pdf\)](#); [NQR in der Praxis am Beispiel des Baubereichs](#); [NQR im Bereich Tourismus](#) (21.06. 2011)

3.11 Regionale Analyse

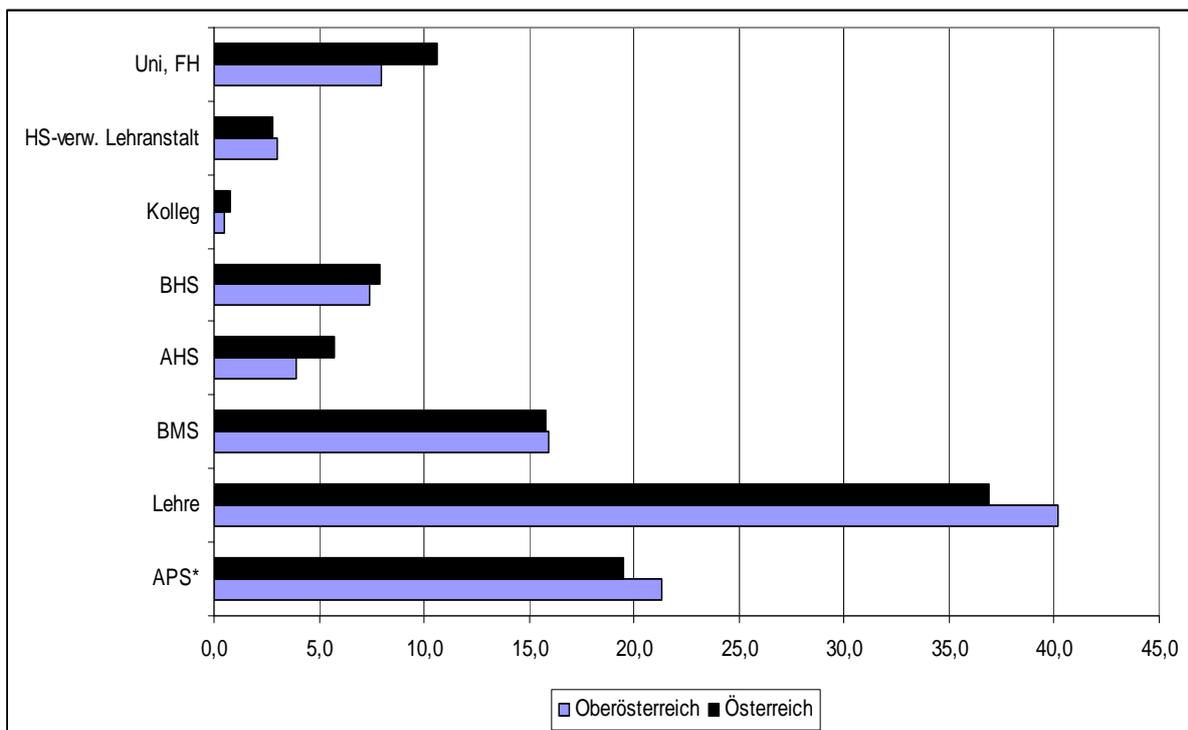
3.11.1 Bildungsstand nach Bezirken

Statistik Austria bietet im Bildungsstandsregister Daten, die auch nach politischen Bezirken aufgedgliedert werden können.³² Das ist ein empirischer Differenzierungsgrad, der über die jährlichen Mikrozensus-Daten hinausgeht. Im Hinblick auf die regionale Analyse finden sich hier aufschlussreiche empirische Grundlagen.

Im Vergleich Oberösterreichs zu Österreich gesamt weist Oberösterreich mehr mittlere Qualifikationen (mehr Lehrabschlüsse) und weniger formal höhere Qualifikationen auf. Personen im Haupterwerbsalter ohne Ausbildung nach Absolvierung der Schulpflicht gibt es in Oberösterreich etwas mehr als im Bundesdurchschnitt (21,3 zu 19,5 Prozent).

GRAFIK 3-9:

**Bildungsstand der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren:
Vergleich Oberösterreich zu Österreich, 2008, in %**



* APS=Allgemeine Pflichtschule und inklusive Personen ohne Pflichtschulabschluss

Quelle: Statistik Austria, Bildungsstandsregister 2008; eigene Berechnungen

Der formale Bildungsstand der Männer und Frauen im Haupterwerbsalter ist in Oberösterreich unterschiedlich ausgeprägt. Die Lehrabsolventenquote beläuft sich bei den Männern

³² Statistik Austria: Bildungsstand der Bevölkerung. Im Internet:

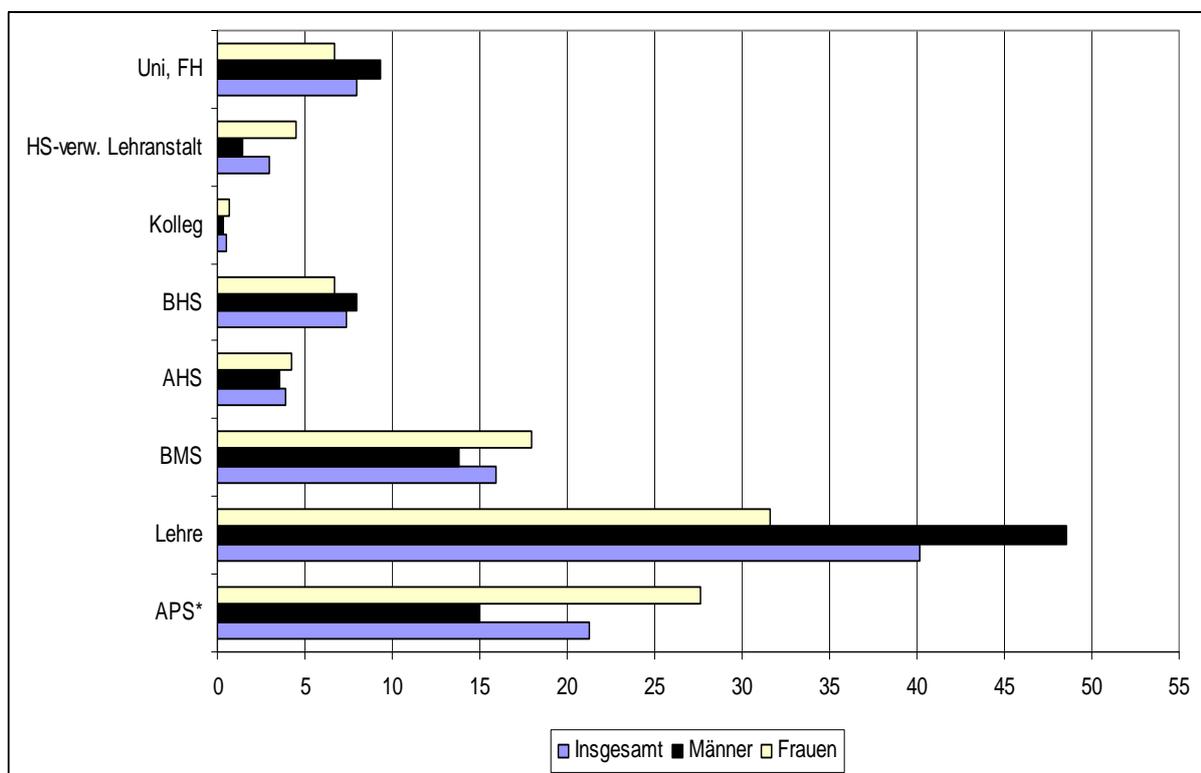
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/bildungsstand_der_bevoelkerung/index.html (11.11.2011)

auf fast 50 Prozent, bei den Frauen nur auf etwas über 30 Prozent. Bei den Fachschulen (impliziert auch die Krankenpflegeausbildung) weisen die Frauen höhere Anteile auf.

Bildungspolitisch besonders zu beachten ist der relativ hohe Anteil der Frauen, die keine formale Ausbildung nach Absolvierung der Schulpflicht aufweisen (28 Prozent zu 15 Prozent bei den Männern). Dieser Unterschied zeigt sich österreichweit³³ vor allem in der älteren Wohnbevölkerung (bei den 25- bis 29-Jährigen gibt es keinen signifikanten Unterschied mehr). Das heißt, dass das Nachholen von Qualifikationen vor allem für Frauen ab etwa dem 40. Lebensjahr wichtig für die arbeitsmarktbezogene Integration sein dürfte.

GRAFIK 3-10:

**Bildungsstand der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren 2008 in Oberösterreich nach
Geschlecht, in %**



* APS=Allgemeine Pflichtschule und inklusive Personen ohne Pflichtschulabschluss

Quelle: Statistik Austria, Bildungsstandregister

Nach einzelnen Bildungsebenen zeigen sich deutliche Unterschiede nach politischen Bezirken in Oberösterreich. So differierte die Lehrabsolventen/innenquote im Haupterwerbssalter im Jahr 2008 zwischen 44 Prozent (Wels Land) und 33 Prozent (Linz Stadt). Ein Stadt-Land-Unterschied ist gegeben.

Die Maturantenanteile im Haupterwerbssalter lagen in Oberösterreich vor allem bei der AHS unter dem österreichischen Durchschnitt. Zählt man das Kolleg dazu, so belief sich die BHS-Quote im Haupterwerbssalter in Oberösterreich auf 7,9 Prozent im Vergleich zu 8,7 Prozent im österreichischen Durchschnitt. Über dem österreichischen Durchschnitt lag die BHS-

³³ Tabellen aus dem Bildungsregister der Bevölkerung, die nach Bundesland, Alter und Geschlecht differenzieren, liegen nicht vor.

Quote (BHS inklusive Kolleg) in Oberösterreich nur in einigen Regionen im Umland größerer Städte.

TABELLE 37:

**Bildungsstand der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren in Oberösterreich
nach politischem Bezirk / Viertel, 2008, in % (Zeile)**

Politischer Bezirk bzw. Viertel	Höchste abgeschlossene Ausbildung								Insge- samt absolut
	APS*	Lehre	BMS	AHS	BHS	Kolleg	Hoch- schul- verw. Lehr- an- stalt	Uni, FH	
Wels (Stadt)	25,7	37,5	12,8	4,7	7,1	0,5	2,4	9,2	32.048
Wels (Land)	17,4	43,7	17,1	3,3	8,5	0,5	2,6	7,0	36.609
Eferding	20,5	42,9	16,1	3,9	7,3	0,5	2,8	6,2	17.007
Grieskirchen	22,3	40,6	18,2	3,4	6,3	0,5	3,1	5,5	33.424
Vöcklabruck	20,4	42,6	16,5	3,0	7,5	0,4	2,7	6,8	69.768
Hausruckviertel	21,1	41,6	16,3	3,5	7,4	0,5	2,7	7,0	188.856
Braunau am Inn	25,2	41,6	16,5	2,4	6,5	0,3	2,6	4,8	53.083
Ried im Innkreis	23,8	39,5	17,3	3,0	6,3	0,5	3,5	6,2	31.243
Schärding	27,4	39,7	16,9	2,8	5,2	0,4	2,9	4,7	30.474
Innviertel	25,4	40,5	16,8	2,7	6,1	0,4	2,9	5,1	114.800
Freistadt	21,9	43,2	17,1	2,8	6,6	0,4	3,1	4,9	34.629
Perg	21,2	43,3	16,4	2,9	7,3	0,4	2,9	5,6	35.194
Rohrbach	24,6	40,6	17,6	2,8	5,9	0,3	3,4	4,7	30.168
Urfahr-Umgebung	14,7	40,1	16,5	5,0	8,6	0,7	3,7	10,5	44.191
Mühlviertel	20,1	41,8	16,8	3,5	7,3	0,5	3,3	6,7	144.182
Gmunden	17,4	41,7	17,4	3,8	7,6	0,6	3,4	8,1	53.714
Kirchdorf an der Krems	22,0	42,1	17,3	3,1	6,5	0,5	2,8	5,7	29.502
Steyr-Land	16,1	42,3	20,3	2,9	8,5	0,4	3,1	6,3	31.406
Steyr-Stadt	23,8	38,4	15,2	3,5	7,4	0,4	3,0	8,4	20.576
Linz-Land	19,5	40,3	14,2	4,6	8,7	0,6	2,9	9,3	76.616
Linz-Stadt	22,7	33,2	11,6	6,6	7,6	0,7	2,7	14,8	105.912
Traunviertel	20,4	38,4	14,8	4,8	7,8	0,6	2,9	10,3	317.726
Oberösterreich	21,3	40,2	15,9	3,9	7,4	0,5	3,0	8,0	765.564
Österreich	19,5	36,9	15,8	5,7	7,9	0,8	2,8	10,6	4.609.308

* APS = Allgemeine Pflichtschule inklusive Personen ohne Pflichtschulabschluss

Quelle: Statistik Austria, Bildungsstandregister 2008; eigene Berechnungen

Die Akademikerquote im traditionellen Sinne lag in Oberösterreich 2008 bei 8 Prozent. Dieser Wert lag erwartungsgemäß unter dem österreichischen Durchschnitt von 10,6 Prozent, da die Bundeshauptstadt mit den großen öffentlichen Verwaltungseinrichtungen und Sitzen großer Unternehmen den Durchschnitt anhebt (die Akademikerquote in Wien belief sich zum Beobachtungszeitpunkt auf 17,8 Prozent). Relativ hohe Akademikerquoten weisen dementsprechend auch die Hochschul- und Verwaltungszentren im Lande aus (zB Linz-Stadt mit 14,8 Prozent, siehe Tabelle 37).

Die Daten zum Bildungsstand nach politischen Bezirken wurden nach Vierteln zusammengefasst. Es gibt signifikante Unterschiede im formalen Bildungsstand nach Vierteln. So lag der Anteil der Personen im Haupterwerbsalter, die keine formale Bildung nach Absolvierung der Schulpflicht aufzuweisen hatten, im Innviertel mit 25,4 Prozent deutlich über den anderen Vierteln. Beim AHS-Absolventen/innenanteil liegt das Traunviertel über dem Durchschnitt des Bundeslandes. Deutlich sind die Unterschiede im Hochschulabsolventen/innenanteil (siehe Tabelle 37, vor allem wegen Linz). Homogene Bildungsstände innerhalb der Viertel sind aber nicht zu konstatieren.

3.11.2 Unternehmensbefragung 2011

Auftragsgemäß werden die Ergebnisse der Unternehmensbefragung auch nach regionalem Gesichtspunkt dokumentiert. Komplette Tabellen finden sich hierzu im Anhang, im Textteil sollen ausgewählte Daten kommentiert werden.

Nach Struktur- und Bildungsvariablen hebt sich vor allem die Landeshauptstadt Linz durch einen höheren Anteil an Großbetrieben (21 Prozent mit 100 oder mehr Beschäftigten zu elf Prozent im Durchschnitt), höherer formaler Qualifikation der Bevölkerung, häufigeren Weiterbildungsaktivitäten und der relativ starken Tendenz zu überregionaler Rekrutierung im Bundesland ab.

TABELLE 38:

Art der Rekrutierung von Fachkräften nach Region, in %
Ausgewiesener Wert: Antwortkategorie „Häufig“

Deckung des Fachkräftebedarfs (Auswahl der Statements)	Haus- ruck- viertel	Innviertel	Mühl- viertel	Traun- viertel	Linz Stadt
Wir suchen überregional Personal – im Bundesland	26,1	14,0	14,3	20,4	38,8
Wir arbeiten mit Personaldienstleistern zusammen	23,9	15,4	20,5	30,0	24,7
Wir suchen überregional Personal – im Bundesgebiet	13,0	8,5	8,1	12,4	24,1
Leiharbeiter werden u.U. in Festanstellung übernommen	10,1	7,1	7,5	18,7	15,5
Wir suchen überregional Personal – im Ausland	8,1	8,0	7,0	7,9	5,0
Wir beschäftigen Tages- bzw. Wochenpendler aus dem grenznahen Ausland	1,6	12,2	11,0	3,5	4,4
Wir suchen Personal in den neuen EU-Mitgliedsländern	3,9	5,8	7,4	4,0	4,1

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

Am stärksten fiel das Ausmaß der Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr im Mühl- und Traunviertel sowie in Linz Stadt aus (jeweils 61 Prozent laufende bzw. mehrmalige Weiterbildungsaktivitäten).

TABELLE 39:

Ausmaß der Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr nach Region, in % (Zeile)

Region	Laufend	Mehrmals	Gelegentlich	Keine Weiterbildungsaktivitäten
Linz Stadt	43,3	17,9	29,8	9,0
Traunviertel	36,0	24,7	27,9	11,4
Mühlviertel	34,5	26,0	27,4	12,1
Innviertel	31,2	21,7	33,7	13,4
Hausruckviertel	27,7	30,7	33,0	8,6
Gesamt	33,9	25,1	30,2	10,8

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

TABELLE 40:

Betriebsgröße nach Region, in % (Zeile)

Region	Anzahl der Mitarbeiter				Gesamt absolut
	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 99	100 und mehr	
Hausruckviertel	43,1	32,7	14,8	9,4	1.448
Innviertel	46,0	34,1	11,7	8,2	949
Mühlviertel	57,3	28,3	7,1	7,3	1.204
Traunviertel	47,5	31,9	9,3	11,3	1.717
Linz Stadt	32,6	32,0	14,1	21,4	889
Gesamt	46,0	31,9	11,1	11,0	6.206

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

Das Ausmaß der Zusammenarbeit bei der Personalsuche mit dem Arbeitsmarktservice (AMS) streut nach regionaler Aufgliederung: Rund 44 Prozent der Betriebe, die im Hausruckviertel angesiedelt sind, gaben an, bei der Personalsuche häufig mit dem AMS zu kooperieren, während dieser Anteilswert in der Landeshauptstadt lediglich 27 Prozent betrug (siehe Tabelle 7).

Engpässe bei der Rekrutierung von Personal mit Lehrabschluss hatten im Beobachtungsjahr (2010) mehr als ein Drittel der Unternehmen aller Regionen, im Hausruckviertel betrug dieser Anteil weit überdurchschnittliche 46 Prozent. Auch Knappheit an Anlernkräften wurde von Unternehmen aus dem Hausruckviertel überdurchschnittlich häufig berichtet (rund 38 Prozent zu durchschnittlich 31 Prozent) (siehe nachfolgende Tabelle).

Ansonsten zeigt sich die generelle Tendenz, dass das Angebot an kaufmännischen Qualifikationen im Verhältnis zur betrieblichen Nachfrage ausreichender gegeben war als im technischen Fachbereich, für alle Viertel des Bundeslandes. Dies liegt nicht daran, dass es weniger Jobs für kaufmännisch Qualifizierte als für technisch Qualifizierte gibt, sondern dass das Angebot an Bewerbern/innen größer ist. Trotz der breiteren Rekrutierungsbemühungen berichten die Unternehmen der Landeshauptstadt deutlich häufiger als im Durchschnitt über Schwierigkeiten bei der Rekrutierung technisch Hochqualifizierter im letzten Geschäftsjahr (siehe nachfolgende Tabelle).

Im Hinblick auf die Beschäftigungsvorschau nach formalen Qualifikationen zeigt sich ebenfalls, dass von Seiten der Unternehmen in Linz ab 10 Beschäftigten insbesondere im Segment der technisch höher Qualifizierten Beschäftigungszuwachs erwartet wird (siehe Tabelle 42).

TABELLE 41:

Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern/innen im letzten Geschäftsjahr nach Ausbildung und Region, in %

*Ausgewiesener Wert: Antwortkategorie „Häufig“;
Anmerkung: der höchste Wert je Zeile ist hervorgehoben*

Ausbildung	Hausruck- viertel	Innviertel	Mühlviertel	Traun- viertel	Linz Stadt
Technische Bildung					
Technische Fachschule	13,8	15,1	13,2	17,1	6,0
HTL	11,4	10,1	12,1	13,2	14,7
Fachhochschule Technik	6,2	5,0	4,3	8,7	13,6
Universität Technik	5,5	4,5	2,2	7,2	11,7
Kaufmännische Bildung					
Handelsschule	4,1	9,7	1,9	6,0	8,8
Universität Wirtschaft u.a.	1,7	0,5	1,6	2,8	5,1
Handelsakademie	4,0	6,0	0,8	3,9	3,9
Fachhochschule Wirtschaft u.a.	2,8	0,5	0,8	2,2	4,4
Andere Qualifikationen					
Sonstige Fachschulen*	9,4	3,6	8,0	8,7	4,6
Andere Höhere Schulen*	3,2	0,0	0,0	3,3	5,3
Werkmeisterausbildung	8,3	4,1	7,4	6,9	5,0
Lehrabschluss	45,8	33,2	36,9	40,0	27,5
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	37,8	31,2	31,2	31,8	16,8

* zB Tourismus

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

TABELLE 42:

**Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung in den nächsten 2 Jahren im Unternehmen
nach Ausbildung und Region, in %**

*Ausgewiesener Wert: Antwortkategorie „Eher zunehmend“;
Anmerkung: der höchste Wert je Zeile ist hervorgehoben*

Ausbildung	Hausruck- viertel	Innviertel	Mühlviertel	Traun- viertel	Linz Stadt viertel
Technische Qualifikationen					
Technische Fachschule	16,1	20,5	17,8	22,1	11,6
HTL	20,0	21,5	17,7	22,5	23,6
Fachhochschule Technik	14,5	14,9	10,0	16,1	21,6
Universität Technik	9,1	12,3	7,7	12,5	18,9
Kaufmännische Qualifikationen					
Handelsschule	4,8	4,8	4,2	4,9	6,6
Handelsakademie	11,0	5,6	5,1	10,0	5,5
Fachhochschule Wirtschaft u.a.	4,2	6,8	2,6	9,2	9,2
Universität Wirtschaft u.a.	6,8	4,1	3,4	7,3	9,7
Andere Qualifikationen					
Sonstige Fachschulen*	7,0	6,5	9,0	6,5	3,8
Andere Höhere Schulen*	6,1	5,5	3,5	6,2	5,2
Werkmeisterausbildung	8,1	9,1	12,5	9,4	7,7
Lehrabschluss	31,5	33,9	29,6	34,3	22,5
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	12,3	16,2	15,6	13,6	13,1

* zB Tourismus

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

3.12 Zusammenfassung

Im Frühjahr 2011 wurden Unternehmen in Oberösterreich zu den Themen Fachkräftebedarf und Qualifizierungsstrategien befragt. An der schriftlichen Befragung von Arbeitgeberbetrieben haben sich rund 750 Unternehmen aller Sparten beteiligt. Die Rücklaufquote beträgt 17 Prozent. Die Ergebnisse wurden für die Unternehmen ab 10 Beschäftigten gewichtet hochgerechnet.

Fachkräftemangel vor allem bei Lehrabsolventen und im technischen Bereich

Am häufigsten haben Unternehmen – so die Befragungsergebnisse – Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Erwerbspersonen mit Lehrabschluss. Das trifft auf kleine, mittlere und größere Betriebe zu, und entspricht dem traditionell hohen Anteil von Lehrabsolventen/innen an den Erwerbstätigen im Bundesland.

Differenziert man technische und kaufmännische Qualifikationen, so zeigt sich auf mittlerer und höherer Qualifikationsebene, dass technisches Personal häufiger als kaufmännische Fachkräfte schwer am Arbeitsmarkt zu finden ist. Ebenso wichtig ist, dass sich keineswegs nur die Suche nach Hochschultechniker/innen schwierig gestaltet. Beispielsweise haben große Unternehmen deutlich häufiger Rekrutierungsprobleme bei Erwerbspersonen mit HTL-Abschluss (31 Prozent) oder dem Abschluss einer technischen Fachschule (24 Prozent); erst danach rangieren Absolventen/innen der FH-Technik (21 Prozent) und die UNI-Technik (19 Prozent).

Im kaufmännischen Bereich zeigt sich ein ähnliches Bild, aber auf insgesamt niedrigerem Niveau des Fachkräftemangels – dies nicht etwa deshalb, weil es weniger Jobs für kaufmännisch Qualifizierte gäbe, sondern weil mit Abstand mehr Absolventen/innen im kaufmännischen als im technischen Bereich neu in den Arbeitsmarkt strömen.

Vorausschau bis 2013

Außer Rekrutierungsengpässen wurde auch eine Vorausschau bezüglich Qualifikationsbedarf aus Sicht der Unternehmen erhoben. Diese Prognose bis 2013 zeigt ein ähnliches Bild: Wiederum sind es Lehrabschluss und technische Bildung, bei denen Zuwächse erwartet werden. Insgesamt gehen 31 Prozent der Betriebe von wachsender Beschäftigung bei den Lehrabsolventen aus. Ganz oben rangieren – außer dem Lehrabschluss – HTL, Technische Fachschule und FH-Technik.

Unter den Großbetrieben sind es 43 Prozent, die Zuwächse bei Lehrabsolventen erwarten. In dieser Betriebsgrößenklasse schätzen über 50 Prozent die HTL-Beschäftigung als eher zunehmend ein, FH-Technik rangiert mit 38 Prozent ebenfalls relativ hoch, die UNI-Technik kommt auf knapp 30 Prozent der Unternehmen, die von steigender Beschäftigung ausgehen. Bezüglich kaufmännischer Qualifikationen wird im Großbetrieb von den gehobenen Qualifikationen der FH der höchste Zuwachs bis 2013 zugeschrieben, noch vor der HAK und der UNI.

Rekrutierungsstrategien

Die mit Abstand häufigsten Rekrutierungsstrategien der Unternehmen in Oberösterreich sind die Einschulung von neuem Personal, die Lehrlingsausbildung und die Rekrutierung bereits qualifizierter Fachkräfte vom Arbeitsmarkt. 88 Prozent der Unternehmen arbeiten mit unterschiedlicher Häufigkeit mit dem AMS zusammen. 7 Prozent können der Behauptung „das AMS vermittelt uns in der Regel geeignetes Personal“ voll und ganz zustimmen, immerhin weitere 58 Prozent halten diese Aussage für „teilweise“ zutreffend.

Lehrlingsausbildung und ihre Rahmenbedingungen

63 Prozent der Betriebe ab 10 Beschäftigten bilden häufig Lehrlinge aus. Fasst man häufig und selten zusammen, so kommt man auf 78 Prozent. Die Lehrlingsquote ist in den Großbetrieben – erwartungsgemäß – etwas höher (76 Prozent häufig und 15 Prozent selten). In Summe sind aber über 85 Prozent der Lehrbetriebe in Oberösterreich Klein- und Mittelbetriebe (hier: unter 100 Beschäftigte).

Rund 92 Prozent der Unternehmen in Oberösterreich sehen mehr oder weniger mangelhafte Eingangsqualifikationen vieler Lehrstellenbewerber. Das häufigste Problem der Lehrlingsausbildung betrifft damit die Grundbildung vor Eintritt in die duale Ausbildung in Lehrbetrieb und Berufsschule. 59 Prozent der Unternehmen halten die Behauptung „Es wäre besser, die Lehranfänger wären älter und reifer“ zumindest teilweise für zutreffend. Angesichts der im internationalen Vergleich kurzen Pflichtschulzeit in Österreich ist diese Stellungnahme nicht überraschend.

41 Prozent der Lehrbetriebe haben häufig Kontakte zur Berufsschule, für weitere 47 Prozent trifft dies zumindest teilweise zu. Diese Kooperation ist in Oberösterreich offensichtlich bereits in vielen Berufsbereichen gegeben, gilt es aber immer wieder zu stärken. Insbesondere die Kleinbetriebe brauchen hierbei die Unterstützung durch die Fachorganisationen der Wirtschaftskammer. Durch Zusammenarbeit der „Partner“ des dualen Systems können die zunehmenden Grundbildungsproblemen der Jugendlichen (siehe weiter oben) von Anfang an reduziert und am ehesten im Weiteren behoben werden können.

Betriebliche Weiterbildung

59 Prozent der Betriebe ab 10 Beschäftigten waren 2010/11 stark weiterbildungsaktiv, weitere 30 Prozent gelegentlich. Neben der Schulung im eigenen Unternehmen sind externe Schulungen bei Partnern, Lieferanten, Herstellern und in Erwachsenenbildungseinrichtungen stark verbreitet.

Unter den Großbetrieben waren 2010/11 93 Prozent intensiv weiterbildungsaktiv, unter den Kleinbetrieben waren es 45 Prozent. Dies zeigt die strukturellen Probleme der Kleinbetriebe und ihrer Beschäftigten in der Beteiligung an Weiterbildung auf. Nach Sparten zeigen sich – erwartungsgemäß – sehr starke Unterschiede.

Erschwernis für die betriebliche Weiterbildung ist für rund 90 Prozent der Unternehmen der Zeitmangel aufgrund der Auslastung der Mitarbeiter/innen. Dieses Problem wird etwas häufi-

ger genannt als die Kosten der Kurse oder die Schwierigkeiten, einen passenden Kurs zu finden.

72 Prozent der respondierenden Unternehmen sehen auch in den Kurskosten ein Hindernis, deutlich stärker ist dies bei den Kleinbetrieben ausgeprägt. Daher ist die Frage der Förderungen neben der zeitökonomischen Optimierung der Bildungsangebote und optimierter Beratung und Information über Kursangebote eine wesentliche Frage. Das Bildungsinvestitionsrisiko für den Einzelbetrieb muss gesamtwirtschaftlich durch Förderungen abgedeckt werden, da Abwanderung nach Weiterbildung besonders im Kleinbetrieb ein Problem darstellt.

Weiterbildungsförderungen

91 Prozent der Unternehmen in Oberösterreich stimmen der Behauptung „Es gibt zu wenig Fachkräfte für unsere Branche in Oberösterreich“ voll und ganz oder teilweise zu.

Nur mit der Ausbildung Jugendlicher, deren Anzahl demografisch bedingt anhaltend relativ niedrig bleibt, ist der Fachkräftebedarf nicht zu decken, daher findet die Forderung nach der geförderten Facharbeiterintensivausbildung hohe Zustimmung: Die Aussage „In Oberösterreich sollte man stärker auf Fachkräftequalifizierung junger Erwachsener setzen (zB Facharbeiter-Intensivausbildung)“ findet 59 Prozent voll und ganz und 38 Prozent teilweise Zustimmung.

58 Prozent der Unternehmen ab 10 Beschäftigten in Oberösterreich nehmen – zumindest teilweise – Weiterbildungsförderungen des AMS in Anspruch, bei der Weiterbildungsförderung des Bundeslandes sind es 50 Prozent, die entsprechende Unterstützung der Bildungsarbeit angeben (jeweils Zusammenfassung von „trifft voll und ganz“ und „trifft teilweise zu“).

Rund 80 Prozent der Unternehmen halten die Antragsstellung für finanzielle Weiterbildungsunterstützung für „zu kompliziert“. Der Ruf nach institutioneller Hilfestellung ist daher verbreitet: „Die WK sollte eine Clearingstelle für Weiterbildungsförderungen einrichten“ (84 Prozent Zustimmung: davon 39 Prozent voll und ganz und 45 Prozent teilweise).

Gestiegenes Mindestlevel für Erwerbsfähigkeit und Qualifizierung

Die Befragung zeigt, dass rund 31 Prozent der Unternehmen in Oberösterreich im letzten Jahr häufig Probleme bei der Rekrutierung von Personal für Anlern Tätigkeiten hatten. Damit liegt Oberösterreich etwas über dem österreichischen Durchschnitt von 27 Prozent, der bei einer Erhebung vom 2. Quartal 2008 ermittelt wurde (Schneeberger et al. 2008, S. 63).

Mit dem Dienstleistungswachstum und dem Beschäftigungsrückgang im primären und sekundären Sektor ist auch anhaltend und zum Teil wachsende Beschäftigung für Hilfs- und Anlernkräfte zu konstatieren. Hierbei hat sich aber die Art der Hilfstätigkeiten im Servicesektor im Vergleich zu Tätigkeiten im Agrarsektor oder im Produktionsbereich insofern verändert, als oft informell erworbene Basisqualifikationen sozialkommunikativer Art (wie Teamfähigkeit oder Kundenorientierung), solide Pflichtschulkenntnisse (Rechnen, Deutsch) oder elementare Fähigkeiten der Computernutzung erforderlich sind.

Dies zeigt sich unter anderem an Fragen zur Qualifizierung von Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund: Mangelnde Deutschkenntnisse werden von den 2011 befragten Unternehmen noch etwas häufiger als mangelnde Fachkenntnisse als Beschäftigungshemmnis genannt.

Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen insgesamt in Oberösterreich

2009 waren knapp 709.000 Personen im Bundesland erwerbstätig. Laut Mikrozensusdaten wiesen hiervon rund 81 Prozent einen formalen Bildungsabschluss auf, der über die Absolvierung der 9-jährigen Schulpflicht hinausgeht. Davon entfielen rund 58 Prozentpunkte auf Lehr- oder Fachschulabschluss, rund 24 Prozent auf höhere Schulbildung (ohne Studium) und rund 11 Prozent auf Hochschulen oder hochschulverwandte Lehranstalten.

Die mit Abstand häufigste Qualifikation in Oberösterreich ist 2001 ebenso wie 2009 der Lehrabschluss (über 45 Prozent jeweils); unter den Männern ist der Anteil noch deutlich höher (Statistik Austria 2010, S. 275f.). Diese Verteilung gilt es zu beachten, wenn die Unternehmen nach der Häufigkeit von Rekrutierungsproblemen und nach den Beschäftigungsaussichten nach formaler Bildung (formaler Qualifikation) gefragt werden. Im Vergleich zu 2001 hat sich die formale Qualifikationsstruktur bis zum Jahr 2009 deutlich erhöht (vgl. dazu Statistik Austria 2005, S. 243).

Schlussfolgerungen

Die Hinführung zu technischen Berufen auf allen Ebenen – von der Lehre bis zur Hochschule, um in die technischen Ausbildungsangebote überhaupt einsteigen zu können – bleibt eine der Top-Prioritäten der Bildungspolitik. Sie muss bereits in den Schulen der 10- bis 14-Jährigen durch qualifizierten fachlichen Unterricht, der Interesse fördert, gestärkt werden.

Der Hochschulabsolventenanteil ist in Oberösterreich seit 2001 von 6 auf 9 Prozent angestiegen, der BHS-Absolventenanteil von 7,5 auf über 10 Prozent. Soweit der Technikermangel in Zukunft nicht als Zuwachsbremse fungiert, wird es zu weiterem Beschäftigungswachstum bei den formal Hochqualifizierten kommen.

2010 waren in Oberösterreich über 710.000 Personen erwerbstätig, 2001 waren es rund 655.000. Weiteres Wachstum hängt auch vom Arbeits- und Fachkräfteangebot bei regionaler und überregionaler Rekrutierung ab. Erstausbildung Jugendlicher alleine wird nicht reichen, um wachsende Nachfrage nach einfachen, mittleren und höheren Qualifikationen zu decken.

Bei steigender Beschäftigung und anhaltend relativ niedriger Anzahl neu ins Erwerbsleben eintretender Jugendlicher, werden die Effizienz der Aus- und Weiterbildung, überregionale Rekrutierung und die Förderung bildungs- und arbeitsbezogener Integration der Bevölkerung mit Migrationshintergrund immer wichtiger. 15 Prozent der Bevölkerung in Oberösterreich hatten 2010 Migrationshintergrund, davon waren fast $\frac{3}{4}$ Zuwanderer der 1. Generation. Deutsch für die Kinder und zuwandernde Erwachsene ist der Schlüssel für Ausbildungs- und Erwerbsbeteiligung. Solide Grundbildung für alle ist wichtiger denn je!

Schlussfolgerungen als Piktation

- ☞ Solide Grundbildung für alle bleibt der Schlüssel der Qualifizierung:
gestiegenes Mindestlevel für Ausbildung und Erwerbsbeteiligung
- ☞ Technische Qualifikation als Mangel auf allen Ebenen
- ☞ Kleinbetriebe brauchen besondere Weiterbildungsförderung
- ☞ Fachhochschulentwicklung zeitigte Wandel des tertiären Bildungssystems
in Richtung Bedarf der Wirtschaft
- ☞ HTL bleibt wichtig → mehr Partnerschaften zwischen FH und HTL und
weniger „Lagermentalität“ in Zukunft notwendig
- ☞ Lehrabsolventen: ohne zusätzliche Qualifizierung junger Erwachsener und
ohne überregionale Rekrutierung anhaltender Engpass am Arbeitsmarkt

3.13 Tabellenanhang zur Erhebung

TABELLE AE-1:

Art der Rekrutierung von Fachkräften nach Spartenzugehörigkeit, in % (Zeile)

Frage: Wie decken Sie Ihren Fachkräftebedarf?

Sparte bzw. Maßnahmen	Häufig	Selten	Nie
Gewerbe und Handwerk			
Wir bilden Lehrlinge aus	74,7	12,2	13,1
Wir lernen neues Personal an	63,9	29,6	6,5
Wir suchen am Arbeitsmarkt qualifizierte Fachkräfte	53,6	41,6	4,9
Wir pflegen Kontakte zu berufsbildenden Schulen	31,6	46,3	22,1
Wir arbeiten mit Personaldienstleistern zusammen	30,3	41,1	28,6
Wir suchen überregional Personal – im Bundesland	20,6	21,7	57,7
Wir kooperieren mit anderen Unternehmen	20,2	40,8	38,9
Fachkräfte bewerben sich	12,6	64,9	22,5
Leiharbeiter werden u.U. in Festanstellung übernommen	12,4	36,7	50,9
Wir suchen überregional Personal – im Bundesgebiet	11,3	16,8	71,8
Wir beschäftigen Tages- bzw. Wochenpendler aus dem grenz- nahen Ausland	8,4	20,2	71,4
Wir suchen überregional Personal – im Ausland	8,1	15,5	76,4
Wir suchen Personal in den neuen EU-Mitgliedsländern	6,5	9,9	83,6
Bank und Versicherung			
Wir lernen neues Personal an	65,9	34,1	0,0
Wir bilden Lehrlinge aus	51,2	34,5	14,2
Wir suchen am Arbeitsmarkt qualifizierte Fachkräfte	46,6	53,4	0,0
Wir pflegen Kontakte zu berufsbildenden Schulen	24,3	66,0	9,6
Fachkräfte bewerben sich	19,7	48,3	31,9
Wir kooperieren mit anderen Unternehmen	9,6	43,7	46,6
Leiharbeiter werden u.U. in Festanstellung übernommen	5,6	32,6	61,8
Wir suchen überregional Personal – im Bundesland	5,0	24,3	70,6
Wir arbeiten mit Personaldienstleistern zusammen	0,0	53,8	46,2
Wir suchen überregional Personal – im Bundesgebiet	0,0	19,7	80,3
Wir suchen überregional Personal – im Ausland	0,0	0,0	100,0
Wir suchen Personal in den neuen EU-Mitgliedsländern	0,0	0,0	100,0
Wir beschäftigen Tages- bzw. Wochenpendler aus dem grenz- nahen Ausland	0,0	4,6	95,4

Sparte bzw. Maßnahmen	Häufig	Selten	Nie
Tourismus und Freizeit			
Wir lernen neues Personal an	76,4	19,6	4,0
Wir bilden Lehrlinge aus	67,5	13,6	18,9
Wir suchen am Arbeitsmarkt qualifizierte Fachkräfte	56,4	35,3	8,2
Wir pflegen Kontakte zu berufsbildenden Schulen	32,4	50,9	16,7
Wir suchen überregional Personal – im Bundesland	24,3	38,5	37,1
Fachkräfte bewerben sich	20,9	58,8	20,2
Wir suchen überregional Personal – im Bundesgebiet	16,4	21,9	61,6
Wir kooperieren mit anderen Unternehmen	14,0	45,8	40,2
Wir suchen überregional Personal – im Ausland	10,0	13,3	76,7
Wir arbeiten mit Personaldienstleistern zusammen	3,9	30,4	65,7
Leiharbeiter werden u.U. in Festanstellung übernommen	2,8	10,6	86,6
Wir suchen Personal in den neuen EU-Mitgliedsländern	1,7	26,5	71,8
Wir beschäftigen Tages- bzw. Wochenpendler aus dem grenz- nahen Ausland	0,9	17,6	81,5
Industrie			
Wir lernen neues Personal an	72,7	23,0	4,3
Wir suchen am Arbeitsmarkt qualifizierte Fachkräfte	66,7	30,3	3,0
Wir bilden Lehrlinge aus	64,6	14,8	20,5
Wir arbeiten mit Personaldienstleistern zusammen	44,5	34,4	21,1
Wir pflegen Kontakte zu berufsbildenden Schulen	42,5	41,9	15,6
Leiharbeiter werden u.U. in Festanstellung übernommen	36,9	43,0	20,1
Wir suchen überregional Personal – im Bundesland	32,7	32,4	34,9
Wir kooperieren mit anderen Unternehmen	24,3	43,2	32,5
Fachkräfte bewerben sich	21,2	69,6	9,1
Wir suchen überregional Personal – im Bundesgebiet	16,9	34,3	48,8
Wir suchen überregional Personal – im Ausland	10,9	27,4	61,7
Wir beschäftigen Tages- bzw. Wochenpendler aus dem grenz- nahen Ausland	7,1	16,6	76,2
Wir suchen Personal in den neuen EU-Mitgliedsländern	4,3	21,2	74,5

Sparte bzw. Maßnahmen	Häufig	Selten	Nie
Transport und Verkehr			
Wir lernen neues Personal an	62,1	23,1	14,8
Wir suchen am Arbeitsmarkt qualifizierte Fachkräfte	48,3	42,5	9,2
Fachkräfte bewerben sich	17,8	62,1	20,1
Wir suchen überregional Personal – im Bundesland	15,0	26,0	59,0
Wir bilden Lehrlinge aus	13,0	17,1	69,9
Wir pflegen Kontakte zu berufsbildenden Schulen	9,3	19,0	71,7
Wir arbeiten mit Personaldienstleistern zusammen	8,2	26,0	65,8
Wir beschäftigen Tages- bzw. Wochenpendler aus dem grenz- nahen Ausland	7,5	15,8	76,7
Wir kooperieren mit anderen Unternehmen	7,5	45,9	46,6
Wir suchen Personal in den neuen EU-Mitgliedsländern	5,2	12,7	82,2
Wir suchen überregional Personal – im Bundesgebiet	4,7	23,4	71,9
Wir suchen überregional Personal – im Ausland	4,6	13,1	82,3
Leiharbeiter werden u.U. in Festanstellung übernommen	2,3	18,5	79,2
Handel			
Wir lernen neues Personal an	67,0	26,9	6,1
Wir bilden Lehrlinge aus	65,3	14,4	20,3
Wir suchen am Arbeitsmarkt qualifizierte Fachkräfte	54,0	40,1	5,9
Wir pflegen Kontakte zu berufsbildenden Schulen	25,4	43,7	30,9
Wir suchen überregional Personal – im Bundesland	19,1	21,2	59,7
Wir arbeiten mit Personaldienstleistern zusammen	17,5	37,6	44,9
Wir suchen überregional Personal – im Bundesgebiet	11,1	17,1	71,8
Leiharbeiter werden u.U. in Festanstellung übernommen	10,9	21,9	67,1
Wir kooperieren mit anderen Unternehmen	10,6	43,4	46,1
Fachkräfte bewerben sich	10,4	68,6	21,0
Wir suchen überregional Personal – im Ausland	5,4	9,1	85,5
Wir suchen Personal in den neuen EU-Mitgliedsländern	5,3	7,9	86,8
Wir beschäftigen Tages- bzw. Wochenpendler aus dem grenz- nahen Ausland	4,6	8,6	86,8

Sparte bzw. Maßnahmen	Häufig	Selten	Nie
Information und Consulting			
Wir lernen neues Personal an	67,5	22,3	10,2
Wir suchen am Arbeitsmarkt qualifizierte Fachkräfte	64,3	35,7	0,0
Wir pflegen Kontakte zu berufsbildenden Schulen	45,0	32,9	22,0
Wir kooperieren mit anderen Unternehmen	38,0	34,6	27,4
Wir suchen überregional Personal – im Bundesland	37,6	31,8	30,6
Wir suchen überregional Personal – im Bundesgebiet	29,4	21,5	49,1
Wir bilden Lehrlinge aus	27,1	33,3	39,7
Fachkräfte bewerben sich	25,5	59,2	15,3
Wir arbeiten mit Personaldienstleistern zusammen	18,0	40,4	41,6
Wir suchen überregional Personal – im Ausland	7,5	31,7	60,8
Leiharbeiter werden u.U. in Festanstellung übernommen	5,6	5,3	89,2
Wir suchen Personal in den neuen EU-Mitgliedsländern	2,4	11,7	85,9
Wir beschäftigen Tages- bzw. Wochenpendler aus dem grenz- nahen Ausland	2,4	18,4	79,2

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

TABELLE AE-2.1:

**Art der Personalnachfrage und Nutzung von Weiterbildungsförderungen
nach Spartenzugehörigkeit, in % (Zeile)**

Sparte bzw. Aussagen	Trifft voll und ganz zu	Trifft teil- weise zu	Trifft nicht zu
Gewerbe und Handwerk			
Wir suchen fertig qualifizierte, sofort einsetzbare Fachkräfte	41,2	48,7	10,1
Wir haben Probleme, geeignete Mitarbeiter zu finden	40,5	46,5	12,9
Bei Auftragsspitzen beschäftigen wir Leihpersonal	38,0	27,3	34,7
Bei Bewerbern aus neuen EU-Ländern ist es sehr schwer, die Qualifikation einzuschätzen	31,2	31,3	37,4
Wir suchen breit qualifizierte Fachkräfte, die im Betrieb eingeschult werden	28,4	54,2	17,4
Es hat aufgrund von Abwerbung wenig Sinn, Fachkräfte weiterzubilden	11,3	49,1	39,6
Wir nehmen WB-Förderung des AMS in Anspruch	11,1	47,9	41,0
Wir bräuchten mehr Unterstützung bei der Qualifizierung von Zuwanderern	8,5	27,7	63,8
Wir nehmen WB-Förderung des Bundeslands in Anspruch	8,1	42,3	49,6
Wir qualifizieren häufig Zuwanderer auf Facharbeiterniveau	4,9	28,0	67,1
Bank und Versicherung			
Wir suchen breit qualifizierte Fachkräfte, die im Betrieb eingeschult werden	37,0	28,5	34,5
Wir suchen fertig qualifizierte, sofort einsetzbare Fachkräfte	32,4	63,0	4,6
Wir haben Probleme, geeignete Mitarbeiter zu finden	27,3	67,6	5,0
Wir nehmen WB-Förderung des AMS in Anspruch	27,3	23,9	48,8
Wir nehmen WB-Förderung des Bundeslands in Anspruch	27,3	18,8	53,8
Bei Bewerbern aus neuen EU-Ländern ist es sehr schwer, die Qualifikation einzuschätzen	7,3	0,0	92,7
Es hat aufgrund von Abwerbung wenig Sinn, Fachkräfte weiterzubilden	6,3	20,2	73,5
Wir qualifizieren häufig Zuwanderer auf Facharbeiterniveau	0,0	4,6	95,4
Bei Auftragsspitzen beschäftigen wir Leihpersonal	0,0	0,0	100,0
Wir bräuchten mehr Unterstützung bei der Qualifizierung von Zuwanderern	0,0	0,0	100,0

Tourismus und Freizeit			
Wir haben Probleme, geeignete Mitarbeiter zu finden	52,4	35,6	12,0
Wir suchen fertig qualifizierte, sofort einsetzbare Fachkräfte	50,5	41,5	8,0
Wir suchen breit qualifizierte Fachkräfte, die im Betrieb eingeschult werden	27,9	60,2	11,8
Bei Bewerbern aus neuen EU-Ländern ist es sehr schwer, die Qualifikation einzuschätzen	26,9	35,4	37,8
Wir bräuchten mehr Unterstützung bei der Qualifizierung von Zuwanderern	17,3	35,1	47,5
Es hat aufgrund von Abwerbung wenig Sinn, Fachkräfte weiterzubilden	15,0	49,3	35,7
Wir nehmen WB-Förderung des AMS in Anspruch	14,2	39,4	46,4
Wir nehmen WB-Förderung des Bundeslands in Anspruch	6,2	28,4	65,5
Bei Auftragsspitzen beschäftigen wir Leihpersonal	0,0	23,0	77,0
Wir qualifizieren häufig Zuwanderer auf Facharbeiterniveau	0,0	34,1	65,9
Industrie			
Bei Auftragsspitzen beschäftigen wir Leihpersonal	47,3	26,7	26,0
Wir suchen breit qualifizierte Fachkräfte, die im Betrieb eingeschult werden	35,7	58,9	5,5
Bei Bewerbern aus neuen EU-Ländern ist es sehr schwer, die Qualifikation einzuschätzen	34,1	42,3	23,6
Wir haben Probleme, geeignete Mitarbeiter zu finden	34,0	57,8	8,2
Wir suchen fertig qualifizierte, sofort einsetzbare Fachkräfte	30,8	62,0	7,2
Wir nehmen WB-Förderung des AMS in Anspruch	19,7	57,4	23,0
Wir nehmen WB-Förderung des Bundeslands in Anspruch	13,8	54,3	31,9
Wir bräuchten mehr Unterstützung bei der Qualifizierung von Zuwanderern	12,4	32,2	55,4
Es hat aufgrund von Abwerbung wenig Sinn, Fachkräfte weiterzubilden	3,2	41,5	55,4
Wir qualifizieren häufig Zuwanderer auf Facharbeiterniveau	0,7	43,5	55,8
Transport und Verkehr			
Wir suchen fertig qualifizierte, sofort einsetzbare Fachkräfte	38,8	52,4	8,8
Wir haben Probleme, geeignete Mitarbeiter zu finden	31,4	62,2	6,4
Wir suchen breit qualifizierte Fachkräfte, die im Betrieb eingeschult werden	21,1	61,1	17,8
Bei Bewerbern aus neuen EU-Ländern ist es sehr schwer, die Qualifikation einzuschätzen	20,3	35,4	44,3
Es hat aufgrund von Abwerbung wenig Sinn, Fachkräfte weiterzubilden	11,0	57,4	31,6
Wir bräuchten mehr Unterstützung bei der Qualifizierung von Zuwanderern	8,8	15,7	75,5
Bei Auftragsspitzen beschäftigen wir Leihpersonal	6,5	14,3	79,2
Wir nehmen WB-Förderung des AMS in Anspruch	3,7	44,8	51,5
Wir qualifizieren häufig Zuwanderer auf Facharbeiterniveau	3,5	22,4	74,1
Wir nehmen WB-Förderung des Bundeslands in Anspruch	1,9	28,5	69,6

Handel			
Wir suchen fertig qualifizierte, sofort einsetzbare Fachkräfte	39,0	51,7	9,3
Wir haben Probleme, geeignete Mitarbeiter zu finden	34,2	50,6	15,3
Wir suchen breit qualifizierte Fachkräfte, die im Betrieb eingeschult werden	33,1	50,3	16,6
Bei Bewerbern aus neuen EU-Ländern ist es sehr schwer, die Qualifikation einzuschätzen	29,9	23,5	46,6
Bei Auftragsspitzen beschäftigen wir Leihpersonal	16,5	17,3	66,2
Wir nehmen WB-Förderung des AMS in Anspruch	13,0	44,1	42,9
Wir nehmen WB-Förderung des Bundeslands in Anspruch	8,7	39,4	52,0
Es hat aufgrund von Abwerbung wenig Sinn, Fachkräfte weiterzubilden	5,7	43,4	50,9
Wir bräuchten mehr Unterstützung bei der Qualifizierung von Zuwanderern	4,9	16,9	78,2
Wir qualifizieren häufig Zuwanderer auf Facharbeiterniveau	1,9	17,5	80,5
Information und Consulting			
Wir suchen fertig qualifizierte, sofort einsetzbare Fachkräfte	46,7	50,6	2,7
Wir haben Probleme, geeignete Mitarbeiter zu finden	42,1	46,0	11,9
Wir suchen breit qualifizierte Fachkräfte, die im Betrieb eingeschult werden	29,5	58,6	11,9
Wir nehmen WB-Förderung des Bundeslands in Anspruch	15,0	48,3	36,8
Bei Bewerbern aus neuen EU-Ländern ist es sehr schwer, die Qualifikation einzuschätzen	13,9	19,3	66,8
Wir nehmen WB-Förderung des AMS in Anspruch	11,8	40,7	47,5
Bei Auftragsspitzen beschäftigen wir Leihpersonal	6,1	11,5	82,4
Es hat aufgrund von Abwerbung wenig Sinn, Fachkräfte weiterzubilden	5,3	39,5	55,3
Wir bräuchten mehr Unterstützung bei der Qualifizierung von Zuwanderern	2,3	11,5	86,2
Wir qualifizieren häufig Zuwanderer auf Facharbeiterniveau	0,0	7,3	92,7

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

TABELLE AE-2.2:

**Korrelationen der Art der Personalnachfrage,
Unternehmen in Oberösterreich ab 10 Mitarbeiter/innen)**

Aussagen	Wir suchen fertig qualifizierte, sofort einsetzbare Fachkräfte	Wir suchen breit qualifizierte Fachkräfte, die im Betrieb eingeschult werden	Bei Auftragspitzen beschäftigen wir Leihpersonal
Wir suchen fertig qualifizierte, sofort einsetzbare Fachkräfte	1,00	0,26*	-0,02
Wir suchen breit qualifizierte Fachkräfte, die im Betrieb eingeschult werden		1,00	0,04*
Bei Auftragsspitzen beschäftigen wir Leihpersonal			1,00

* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

TABELLE AE-3:

**Maßnahmen gegen Fachkräftemangel und zur Förderung von Weiterbildung
nach Spartenzugehörigkeit, in % (Zeile)**

Sparte bzw. Einschätzungen	Trifft voll und ganz zu	Trifft teil- weise zu	Trifft nicht zu
Gewerbe und Handwerk			
In OÖ sollte man stärker auf Fachkräftequalifizierung junger Erwachsener setzen (zB Facharbeiter-Intensivausbildung)	65,1	32,4	2,5
Es gibt zu wenig Fachkräfte unserer Branche in OÖ	58,7	35,3	6,0
Hauptproblem von migrantischer Beschäftigung sind mangelnde Deutschkenntnisse	40,7	52,2	7,1
Die WK sollte eine Clearingsstelle für WB-Förderungen einrichten	37,2	46,4	16,3
Hauptproblem von migrantischer Beschäftigung sind zu geringe fachliche Grundkenntnisse	35,2	56,5	8,2
Die Antragsstellung für finanzielle WB-Unterstützung ist zu kompliziert	30,4	52,3	17,3
Bank und Versicherung			
Die WK sollte eine Clearingsstelle für WB-Förderungen einrichten	51,2	43,7	5,0
In OÖ sollte man stärker auf Fachkräftequalifizierung junger Erwachsener setzen (zB Facharbeiter-Intensivausbildung)	46,6	53,4	0,0
Hauptproblem von migrantischer Beschäftigung sind mangelnde Deutschkenntnisse	41,2	53,8	5,0
Es gibt zu wenig Fachkräfte unserer Branche in OÖ	36,5	29,4	34,1
Hauptproblem von migrantischer Beschäftigung sind zu geringe fachliche Grundkenntnisse	33,6	61,1	5,3
Die Antragsstellung für finanzielle WB-Unterstützung ist zu kompliziert	5,6	64,2	30,3
Tourismus und Freizeit			
Die WK sollte eine Clearingsstelle für WB-Förderungen einrichten	61,6	27,7	10,6
Es gibt zu wenig Fachkräfte unserer Branche in OÖ	58,0	36,3	5,8
In OÖ sollte man stärker auf Fachkräftequalifizierung junger Erwachsener setzen (zB Facharbeiter-Intensivausbildung)	56,7	39,4	3,9
Hauptproblem von migrantischer Beschäftigung sind mangelnde Deutschkenntnisse	52,5	47,5	0,0
Die Antragsstellung für finanzielle WB-Unterstützung ist zu kompliziert	48,2	40,5	11,2
Hauptproblem von migrantischer Beschäftigung sind zu geringe fachliche Grundkenntnisse	11,0	85,4	3,6
Industrie			
In OÖ sollte man stärker auf Fachkräftequalifizierung junger Erwachsener setzen (zB Facharbeiter-Intensivausbildung)	65,0	33,5	1,5
Es gibt zu wenig Fachkräfte unserer Branche in OÖ	43,8	51,6	4,6
Die WK sollte eine Clearingsstelle für WB-Förderungen einrichten	39,3	49,5	11,2
Hauptproblem von migrantischer Beschäftigung sind mangelnde Deutschkenntnisse	37,8	54,9	7,3

Sparte bzw. Einschätzungen	Trifft voll und ganz zu	Trifft teil- weise zu	Trifft nicht zu
Industrie			
Hauptproblem von migrantischer Beschäftigung sind zu geringe fachliche Grundkenntnisse	27,9	60,2	11,9
Die Antragsstellung für finanzielle WB-Unterstützung ist zu kompliziert	26,1	52,2	21,7
Transport und Verkehr			
In OÖ sollte man stärker auf Fachkräftequalifizierung junger Erwachsener setzen (zB Facharbeiter-Intensivausbildung)	50,3	46,9	2,8
Es gibt zu wenig Fachkräfte unserer Branche in OÖ	48,5	47,3	4,2
Hauptproblem von migrantischer Beschäftigung sind mangelnde Deutschkenntnisse	41,5	45,8	12,7
Hauptproblem von migrantischer Beschäftigung sind zu geringe fachliche Grundkenntnisse	33,1	58,1	8,7
Die WK sollte eine Clearingsstelle für WB-Förderungen einrichten	29,3	48,6	22,0
Die Antragsstellung für finanzielle WB-Unterstützung ist zu kompliziert	22,1	59,3	18,6
Handel			
In OÖ sollte man stärker auf Fachkräftequalifizierung junger Erwachsener setzen (zB Facharbeiter-Intensivausbildung)	53,3	41,7	5,0
Hauptproblem von migrantischer Beschäftigung sind mangelnde Deutschkenntnisse	43,9	50,3	5,8
Die WK sollte eine Clearingsstelle für WB-Förderungen einrichten	38,2	48,0	13,8
Es gibt zu wenig Fachkräfte unserer Branche in OÖ	35,6	50,4	14,0
Hauptproblem von migrantischer Beschäftigung sind zu geringe fachliche Grundkenntnisse	28,1	58,9	13,0
Die Antragsstellung für finanzielle WB-Unterstützung ist zu kompliziert	26,3	56,6	17,2
Information und Consulting			
In OÖ sollte man stärker auf Fachkräftequalifizierung junger Erwachsener setzen (zB Facharbeiter-Intensivausbildung)	45,6	50,2	4,2
Es gibt zu wenig Fachkräfte unserer Branche in OÖ	39,5	42,1	18,4
Die WK sollte eine Clearingsstelle für WB-Förderungen einrichten	33,2	40,7	26,0
Die Antragsstellung für finanzielle WB-Unterstützung ist zu kompliziert	24,4	42,0	33,5
Hauptproblem von migrantischer Beschäftigung sind mangelnde Deutschkenntnisse	18,4	74,4	7,2
Hauptproblem von migrantischer Beschäftigung sind zu geringe fachliche Grundkenntnisse	17,4	67,6	15,0

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

TABELLE AE-4:

**Ausmaß der Kooperation mit und Einschätzung der Leistungen der Polytechnischen Schule
(PTS) nach Spartenzugehörigkeit, in % (Zeile)**

Sparte bzw. Aussagen	Trifft voll und ganz zu	Trifft teil- weise zu	Trifft nicht zu	Kann ich nicht beur- teilen
Gewerbe und Handwerk				
Wir haben persönliche Kontakte zur PTS	20,3	37,4	32,4	9,9
Wir hätten gerne mehr Kontakt zur PTS	16,6	31,2	35,4	16,9
Die PTS bereitet gut auf eine Lehrlingsausbildung vor	14,0	39,7	16,1	30,2
Bank und Versicherung				
Wir haben persönliche Kontakte zur PTS	36,5	39,1	19,3	5,0
Die PTS bereitet gut auf eine Lehrlingsausbildung vor	31,9	39,1	0,0	28,9
Wir hätten gerne mehr Kontakt zur PTS	0,0	34,1	56,3	9,6
Tourismus und Freizeit				
Wir haben persönliche Kontakte zur PTS	19,6	34,5	34,1	11,8
Wir hätten gerne mehr Kontakt zur PTS	25,2	31,0	30,5	13,3
Die PTS bereitet gut auf eine Lehrlingsausbildung vor	16,3	35,1	18,7	29,9
Industrie				
Wir haben persönliche Kontakte zur PTS	18,0	28,4	42,0	11,7
Wir hätten gerne mehr Kontakt zur PTS	13,6	27,5	44,4	14,6
Die PTS bereitet gut auf eine Lehrlingsausbildung vor	12,7	35,8	16,9	34,7
Transport und Verkehr				
Wir haben persönliche Kontakte zur PTS	10,8	11,1	52,1	26,0
Wir hätten gerne mehr Kontakt zur PTS	0,0	5,3	62,2	32,5
Die PTS bereitet gut auf eine Lehrlingsausbildung vor	2,6	17,2	29,3	50,9
Handel				
Wir haben persönliche Kontakte zur PTS	19,6	25,5	40,5	14,5
Wir hätten gerne mehr Kontakt zur PTS	10,8	36,1	35,6	17,5
Die PTS bereitet gut auf eine Lehrlingsausbildung vor	11,3	38,2	12,1	38,4
Information und Consulting				
Wir haben persönliche Kontakte zur PTS	6,9	17,6	57,5	18,0
Wir hätten gerne mehr Kontakt zur PTS	7,3	5,4	69,4	18,0
Die PTS bereitet gut auf eine Lehrlingsausbildung vor	2,3	14,2	23,8	59,7

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

TABELLE AE-5:

Weiterbildungserschwerisse, in % (Zeile)

Sparte bzw. Weiterbildungserschwerisse	Trifft voll und ganz zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu
Gewerbe und Handwerk			
Zeitmangel aufgrund der Auslastung der Mitarbeiter	34,2	54,5	11,2
Kosten der Kurse	23,6	46,7	29,7
Schwierigkeiten, einen passenden Kurs zu finden	16,8	46,6	36,7
Bank und Versicherung			
Zeitmangel aufgrund der Auslastung der Mitarbeiter	31,9	63,0	5,0
Schwierigkeiten, einen passenden Kurs zu finden	27,3	9,2	63,5
Kosten der Kurse	0,0	85,8	14,2
Tourismus und Freizeit			
Zeitmangel aufgrund der Auslastung der Mitarbeiter	50,7	44,9	4,4
Kosten der Kurse	33,6	46,2	20,2
Schwierigkeiten, einen passenden Kurs zu finden	18,8	44,4	36,8
Industrie			
Zeitmangel aufgrund der Auslastung der Mitarbeiter	32,9	52,7	14,4
Kosten der Kurse	18,2	48,0	33,8
Schwierigkeiten, einen passenden Kurs zu finden	11,2	48,4	40,4
Transport und Verkehr			
Zeitmangel aufgrund der Auslastung der Mitarbeiter	32,7	61,0	6,4
Kosten der Kurse	20,5	58,4	21,1
Schwierigkeiten, einen passenden Kurs zu finden	5,2	38,5	56,3
Handel			
Zeitmangel aufgrund der Auslastung der Mitarbeiter	31,2	58,9	9,9
Kosten der Kurse	21,5	50,5	28,0
Schwierigkeiten, einen passenden Kurs zu finden	9,1	37,0	54,0
Information und Consulting			
Zeitmangel aufgrund der Auslastung der Mitarbeiter	33,0	55,1	11,9
Kosten der Kurse	10,8	51,7	37,5
Schwierigkeiten, einen passenden Kurs zu finden	12,6	40,4	47,0

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

TABELLE AE-6.1

Fakten und Einschätzungen bezüglich der Lehrlingsausbildung im Betrieb (nur Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt Lehrlinge ausgebildet haben) nach Spartenzugehörigkeit, Unternehmen in Oberösterreich ab 10 Mitarbeiter/innen, in % (Zeile)

Sparte bzw. Behauptung	Trifft voll und ganz zu	Trifft teil- weise zu	Trifft nicht zu
Gewerbe und Handwerk			
Wir haben Kontakte zur Berufsschule	42,7	50,7	6,5
Wir können uns die besten Lehrlinge zur Weiterbeschäftigung aussuchen	24,0	38,1	37,9
Ausbildete Lehrlinge werden oft abgeworben	12,0	43,7	44,3
Die Lehrberufe unserer Branche entsprechen nicht den Praxisanforderungen im Betrieb	4,3	32,9	62,8
Die Lehrberufe unserer Branche passen nicht zu den Eingangsqualifikationen der Jugendlichen	4,7	44,8	50,5
Die Eingangsqualifikationen vieler Lehrstellenbewerber sind mangelhaft	40,0	51,7	8,3
Es wäre besser, die Lehranfänger wären älter und reifer	15,1	39,1	45,8
Wir bräuchten einen neuen Lehrberuf	5,3	11,2	83,5
Bank und Versicherung			
Wir haben Kontakte zur Berufsschule	17,6	50,5	31,9
Wir können uns die besten Lehrlinge zur Weiterbeschäftigung aussuchen	43,6	5,4	51,0
Ausbildete Lehrlinge werden oft abgeworben	0,0	43,6	56,4
Die Lehrberufe unserer Branche entsprechen nicht den Praxisanforderungen im Betrieb	5,9	43,1	51,0
Die Lehrberufe unserer Branche passen nicht zu den Eingangsqualifikationen der Jugendlichen	0,0	5,9	94,1
Die Eingangsqualifikationen vieler Lehrstellenbewerber sind mangelhaft	11,2	82,9	5,9
Es wäre besser, die Lehranfänger wären älter und reifer	17,1	72,1	10,7
Wir bräuchten einen neuen Lehrberuf	0,0	0,0	100,0
Tourismus und Freizeit			
Wir haben Kontakte zur Berufsschule	58,5	32,6	8,9
Wir können uns die besten Lehrlinge zur Weiterbeschäftigung aussuchen	6,2	45,9	47,9
Ausbildete Lehrlinge werden oft abgeworben	22,4	54,8	22,7
Die Lehrberufe unserer Branche entsprechen nicht den Praxisanforderungen im Betrieb	0,0	44,6	55,4
Die Lehrberufe unserer Branche passen nicht zu den Eingangsqualifikationen der Jugendlichen	5,5	56,9	37,7
Die Eingangsqualifikationen vieler Lehrstellenbewerber sind mangelhaft	43,5	45,2	11,3
Es wäre besser, die Lehranfänger wären älter und reifer	25,9	33,7	40,4
Wir bräuchten einen neuen Lehrberuf	0,0	13,2	86,8

Sparte bzw. Behauptung	Trifft voll und ganz zu	Trifft teil- weise zu	Trifft nicht zu
Industrie			
Wir haben Kontakte zur Berufsschule	57,3	34,5	8,2
Wir können uns die besten Lehrlinge zur Weiterbeschäftigung aussuchen	40,9	30,1	29,0
Ausbildete Lehrlinge werden oft abgeworben	9,4	51,9	38,7
Die Lehrberufe unserer Branche entsprechen nicht den Praxisanforderungen im Betrieb	1,9	24,4	73,8
Die Lehrberufe unserer Branche passen nicht zu den Eingangsqualifikationen der Jugendlichen	1,0	43,4	55,6
Die Eingangsqualifikationen vieler Lehrstellenbewerber sind mangelhaft	34,5	62,7	2,8
Es wäre besser, die Lehranfänger wären älter und reifer	12,0	58,2	29,8
Wir bräuchten einen neuen Lehrberuf	3,8	14,4	81,8
Transport und Verkehr			
Wir haben Kontakte zur Berufsschule	40,2	48,6	11,1
Wir können uns die besten Lehrlinge zur Weiterbeschäftigung aussuchen	20,1	48,2	31,7
Ausbildete Lehrlinge werden oft abgeworben	16,9	38,1	45,0
Die Lehrberufe unserer Branche entsprechen nicht den Praxisanforderungen im Betrieb	0,0	31,3	68,7
Die Lehrberufe unserer Branche passen nicht zu den Eingangsqualifikationen der Jugendlichen	0,0	48,2	51,8
Die Eingangsqualifikationen vieler Lehrstellenbewerber sind mangelhaft	37,0	63,0	,0
Es wäre besser, die Lehranfänger wären älter und reifer	0,0	76,3	23,7
Wir bräuchten einen neuen Lehrberuf	11,1	0,0	88,9
Handel			
Wir haben Kontakte zur Berufsschule	33,2	49,1	17,7
Wir können uns die besten Lehrlinge zur Weiterbeschäftigung aussuchen	26,0	42,3	31,7
Ausbildete Lehrlinge werden oft abgeworben	11,0	48,3	40,7
Die Lehrberufe unserer Branche entsprechen nicht den Praxisanforderungen im Betrieb	4,2	28,4	67,5
Die Lehrberufe unserer Branche passen nicht zu den Eingangsqualifikationen der Jugendlichen	4,7	42,4	52,9
Die Eingangsqualifikationen vieler Lehrstellenbewerber sind mangelhaft	36,6	53,3	10,1
Es wäre besser, die Lehranfänger wären älter und reifer	16,5	43,1	40,4
Wir bräuchten einen neuen Lehrberuf	4,9	9,0	86,2

Sparte bzw. Behauptung	Trifft voll und ganz zu	Trifft teil- weise zu	Trifft nicht zu
Information und Consulting			
Wir haben Kontakte zur Berufsschule	25,8	69,0	5,2
Wir können uns die besten Lehrlinge zur Weiterbeschäftigung aussuchen	27,2	41,8	30,9
Ausbildete Lehrlinge werden oft abgeworben	16,4	40,5	43,1
Die Lehrberufe unserer Branche entsprechen nicht den Praxisanforderungen im Betrieb	0,0	11,2	88,8
Die Lehrberufe unserer Branche passen nicht zu den Eingangsqualifikationen der Jugendlichen	0,0	24,1	75,9
Die Eingangsqualifikationen vieler Lehrstellenbewerber sind mangelhaft	44,9	49,9	5,2
Es wäre besser, die Lehranfänger wären älter und reifer	34,5	31,8	33,7
Wir bräuchten einen neuen Lehrberuf	11,2	0,0	88,8

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

TABELLE AE-6.2:

**Interkorrelationen: Fakten und Einschätzungen bezüglich der Lehrlingsausbildung im Betrieb
(nur Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt Lehrlinge ausgebildet haben),
Korrelationskoeffizienten nach Pearson**

Behauptung		1	2	3	4	5	6	7	8
Wir haben Kontakte zur Berufsschule	1	1,00	0,14	0,18	-0,03	0,03	0,00	0,01	0,04
Wir können uns die besten Lehrlinge zur Weiterbeschäftigung aussuchen	2		1,00	-0,10	-0,03	-0,13	-0,17	-0,04	-0,01
Ausbildete Lehrlinge werden oft abgeworben	3			1,00	-0,02	0,11	0,10	0,05	0,05
Die Lehrberufe unserer Branche entsprechen nicht den Praxisanforderungen im Betrieb	4				1,00	0,41	0,14	0,09	0,40
Die Lehrberufe unserer Branche passen nicht zu den Eingangsqualifikationen der Jugendlichen	5					1,00	0,35	0,16	0,24
Die Eingangsqualifikationen vieler Lehrstellenbewerber sind mangelhaft	6						1,00	0,21	0,08
Es wäre besser, die Lehranfänger wären älter und reifer	7							1,00	0,18
Wir bräuchten einen neuen Lehrberuf	8								1,00

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigte), März/April 2011

TABELLE AE-7:

**Faktorenanalyse:
Interne Struktur der Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern/innen im letzten Jahr nach Qualifikationsniveau, Klassifikation anhand einer Faktorenanalyse***

Segment 1	Segment 2	Segment 3
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	Handelsschule	Technische Fachschule
Lehrabschluss	Handelsakademie	Werkmeisterausbildung
Sonstige Fachschulen	Andere Höhere Schulen	HTL
	Fachhochschule Wirtschaft u.a.	Fachhochschule Technik
	Universität Wirtschaft u.a.	Universität Technik

* Hauptkomponentenmethode, Varimax-Rotation

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

TABELLE A-8.1:

**Qualifikationsspezifische Rekrutierungsschwierigkeiten nach Spartenzugehörigkeit,
in % (Spalte), 2011**

Schwierigkeiten bei Mitarbeitersuche im letzten Jahr	Sparte						
	Gewerbe und Hand- werk	Bank und Versiche- rung	Touris- mus und Freizeit- wirtschaft	Industrie	Trans- port und Verkehr	Handel	Informa- tion und Consul- ting
<i>Pflichtschule (plus Einarbeitung)</i>							
Häufig	32,6	27,3	54,3	17,1	37,1	27,2	10,1
Selten	22,8	34,1	23,0	29,2	13,8	28,3	8,1
Nie	16,9	5,0	15,3	22,5	6,8	18,4	8,1
Trifft auf uns nicht zu	27,7	33,5	7,4	31,2	42,2	26,2	73,8
<i>Lehrabschluss</i>							
Häufig	42,6	27,3	56,0	28,1	37,8	34,2	9,8
Selten	26,2	18,8	21,3	36,5	15,7	32,1	18,4
Nie	12,4	34,5	11,3	10,8	6,3	18,0	13,3
Trifft auf uns nicht zu	18,8	19,3	11,3	24,6	40,1	15,7	58,4
<i>Technische Fachschule</i>							
Häufig	19,6	0,0	5,9	18,9	6,7	8,0	10,4
Selten	19,3	5,0	16,7	31,1	5,1	18,7	21,4
Nie	10,7	0,0	4,1	13,0	19,8	7,6	7,0
Trifft auf uns nicht zu	50,3	95,0	73,3	37,0	68,4	65,7	61,2
<i>Handelsschule</i>							
Häufig	3,2	27,3	4,3	0,0	2,1	11,5	10,1
Selten	9,7	53,4	13,1	13,2	18,8	23,8	16,1
Nie	13,4	14,7	4,3	22,8	20,4	11,5	9,2
Trifft auf uns nicht zu	73,6	4,6	78,3	64,0	58,8	53,2	64,6
<i>Sonstige Fachschu- len</i>							
Häufig	7,1	0,0	17,6	5,8	3,4	7,6	2,8
Selten	14,6	9,6	19,7	18,9	17,3	23,1	18,9
Nie	10,4	5,0	10,4	14,2	16,4	7,9	4,4
Trifft auf uns nicht zu	67,9	85,3	52,3	61,2	62,9	61,4	73,9
<i>Werkmeisterausbil- dung</i>							
Häufig	11,0	0,0	4,3	8,1	2,1	1,4	2,5
Selten	11,8	0,0	4,3	33,1	5,1	8,2	2,9
Nie	12,3	0,0	8,6	8,9	16,4	6,2	7,8
Trifft auf uns nicht zu	64,9	100,0	82,8	50,0	76,4	84,2	86,8
<i>HTL</i>							
Häufig	12,9	0,0	4,3	27,6	2,1	6,4	26,2
Selten	13,7	5,0	1,9	32,7	8,0	10,6	25,1
Nie	9,3	0,0	8,6	14,0	17,6	6,7	9,0

Trifft auf uns nicht zu	64,1	95,0	85,3	25,8	72,3	76,3	39,7
	Sparte						
Schwierigkeiten bei Mitarbeitersuche im letzten Jahr	Gewerbe und Hand- werk	Bank und Versiche- rung	Touris- mus und Freizeit- wirtschaft	Industrie	Trans- port und Verkehr	Handel	Informa- tion und Consul- ting
Handelsakademie							
Häufig	1,3	32,4	0,0	2,1	4,6	5,8	7,7
Selten	9,0	48,3	12,0	31,4	16,3	23,3	35,7
Nie	13,4	14,7	8,6	22,5	18,9	13,6	9,6
Trifft auf uns nicht zu	76,4	4,6	79,5	44,1	60,1	57,3	47,0
Andere Höhere Schulen							
Häufig	0,6	5,0	6,1	3,0	0,0	1,5	10,8
Selten	7,1	9,2	21,3	27,6	9,1	13,9	18,0
Nie	9,6	15,1	8,0	10,5	16,4	9,9	9,2
Trifft auf uns nicht zu	82,7	70,6	64,6	58,8	74,6	74,7	61,9
FH Technik							
Häufig	5,2	0,0	0,0	20,7	2,6	2,7	32,1
Selten	8,7	5,0	0,0	22,5	4,1	6,6	20,0
Nie	6,1	0,0	8,6	13,2	13,3	4,5	13,7
Trifft auf uns nicht zu	80,0	95,0	91,4	43,6	80,1	86,2	34,2
FH Wirtschaft u.a.							
Häufig	0,9	4,8	0,0	3,6	2,1	1,3	13,6
Selten	5,2	5,3	9,8	13,0	2,1	10,5	12,5
Nie	7,0	10,6	8,6	17,8	14,6	7,3	6,8
Trifft auf uns nicht zu	86,9	79,3	81,6	65,7	81,3	80,8	67,1
Universität Technik							
Häufig	2,7	0,0	0,0	22,6	0,0	2,0	31,7
Selten	4,3	5,0	0,0	16,9	3,4	2,2	14,9
Nie	6,4	0,0	8,6	10,0	15,3	5,9	8,6
Trifft auf uns nicht zu	86,5	95,0	91,4	50,5	81,3	89,9	44,8
Universität Wirt- schaft u.a.							
Häufig	0,6	4,6	0,0	1,4	2,1	3,8	13,6
Selten	3,0	9,6	1,0	18,7	2,1	4,2	14,5
Nie	7,8	10,1	8,6	14,8	17,1	9,3	14,5
Trifft auf uns nicht zu	88,5	75,7	90,4	65,1	78,7	82,7	57,5

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

TABELLE AE-8.2:

**Voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen in den nächsten zwei Jahren
nach Qualifikationsniveau und Betriebsgröße, in % (Spalte)**

Qualifikation	Antwortvorgaben	Mitarbeiterzahl			
		10 bis 19	20 bis 49	50 bis 99	100 und mehr
Pflichtschule	Eher zunehmend	16,6	11,9	11,0	12,6
	Gleich bleibend	45,2	55,3	55,1	47,3
	Eher abnehmend	14,9	16,0	10,2	15,3
	Trifft auf uns nicht zu	23,2	16,8	23,8	24,8
Lehrabschluss	Eher zunehmend	27,8	26,9	41,7	43,3
	Gleich bleibend	39,5	55,2	48,1	47,3
	Eher abnehmend	12,6	7,6	2,3	2,2
	Trifft auf uns nicht zu	20,1	10,3	7,9	7,2
Technische Fachschule	Eher zunehmend	11,6	20,2	23,6	30,8
	Gleich bleibend	20,4	23,5	29,1	32,0
	Eher abnehmend	6,4	2,2	7,3	9,4
	Trifft auf uns nicht zu	61,6	54,1	40,0	27,9
Handelsschule	Eher zunehmend	4,5	3,8	6,0	9,0
	Gleich bleibend	21,2	29,4	40,3	38,8
	Eher abnehmend	8,5	8,5	20,5	17,7
	Trifft auf uns nicht zu	65,8	58,3	33,2	34,5
Sonstige Fachschulen	Eher zunehmend	6,1	4,5	9,2	12,2
	Gleich bleibend	19,4	26,0	33,8	38,8
	Eher abnehmend	4,4	4,4	9,7	8,0
	Trifft auf uns nicht zu	70,1	65,2	47,3	41,0
Werkmeisterausbildung	Eher zunehmend	5,0	9,6	11,3	23,4
	Gleich bleibend	14,9	17,1	31,7	39,9
	Eher abnehmend	4,0	2,8	1,1	,7
	Trifft auf uns nicht zu	76,1	70,5	55,9	36,0
HTL	Eher zunehmend	11,5	18,0	34,5	51,2
	Gleich bleibend	13,2	21,4	23,9	27,6
	Eher abnehmend	3,2	1,5	1,1	,6
	Trifft auf uns nicht zu	72,1	59,1	40,5	20,5
Handelsakademie	Eher zunehmend	6,3	7,7	9,3	12,7
	Gleich bleibend	15,5	28,2	49,0	62,4
	Eher abnehmend	3,9	5,4	3,6	4,3
	Trifft auf uns nicht zu	74,3	58,7	38,1	20,5
Andere Höhere Schulen	Eher zunehmend	4,0	5,0	7,3	10,1
	Gleich bleibend	11,8	14,1	26,9	41,8
	Eher abnehmend	3,7	4,9	8,3	4,4
	Trifft auf uns nicht zu	80,6	76,0	57,5	43,7

Qualifikation	Antwortvorgaben	Mitarbeiterzahl			
		10 bis 19	20 bis 49	50 bis 99	100 und mehr
FH: Technik	Eher zunehmend	7,9	11,2	32,4	37,7
	Gleich bleibend	7,5	10,0	15,7	29,6
	Eher abnehmend	3,4	2,2	2,3	1,3
	Trifft auf uns nicht zu	81,2	76,6	49,6	31,4
FH: Wirtschaft u.a.	Eher zunehmend	3,3	4,3	15,0	15,7
	Gleich bleibend	7,7	12,7	20,7	47,1
	Eher abnehmend	3,4	3,4	2,4	2,0
	Trifft auf uns nicht zu	85,6	79,7	61,9	35,2
Universität: Technik	Eher zunehmend	7,2	8,7	22,4	29,5
	Gleich bleibend	6,0	10,4	15,9	28,8
	Eher abnehmend	2,6	1,4	2,3	
	Trifft auf uns nicht zu	84,2	79,5	59,4	41,7
Universität: Wirtschaft u.a.	Eher zunehmend	4,2	4,7	13,0	11,5
	Gleich bleibend	6,2	10,7	18,9	52,9
	Eher abnehmend	3,3	3,0	3,5	2,0
	Trifft auf uns nicht zu	86,3	81,5	64,6	33,7

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

TABELLE AE-9:

**Voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen in den nächsten zwei Jahren
nach Qualifikationsniveau und Spartenzugehörigkeit, in % (Spalte)**

Qualifikation	Gewerbe und Hand- werk	Bank und Ver- siche- rung	Touris- mus und Freizeit- wirt- schaft	Industrie	Trans- port und Verkehr	Handel	Informa- tion und Consul- ting
<i>Pflichtschule</i>							
Eher zunehmend	16,1	0,0	19,2	12,3	13,5	14,5	2,4
Gleich bleibend	51,2	31,9	61,7	48,2	45,7	55,3	18,5
Eher abnehmend	13,1	34,5	13,4	20,4	12,9	14,8	18,5
Trifft auf uns nicht zu	19,6	33,5	5,8	19,1	28,0	15,4	60,6
<i>Lehrabschluss</i>							
Eher zunehmend	39,0	31,9	22,4	42,7	21,9	23,7	5,0
Gleich bleibend	42,4	53,4	48,0	39,0	43,0	65,1	26,4
Eher abnehmend	11,0	0,0	17,4	2,6	5,9	2,9	13,3
Trifft auf uns nicht zu	7,6	14,7	12,1	15,6	29,2	8,3	55,4
<i>Technische Fach- schule</i>							
Eher zunehmend	24,3	0,0	4,3	29,3	11,3	13,5	8,6
Gleich bleibend	25,5	0,0	13,1	35,5	12,2	24,8	21,8
Eher abnehmend	7,0	5,0	4,3	5,5	11,9	0,8	5,7
Trifft auf uns nicht zu	43,2	95,0	78,3	29,6	64,6	60,9	63,8
<i>Handelsschule</i>							
Eher zunehmend	2,8	5,0	0,0	1,5	5,6	12,9	5,4
Gleich bleibend	22,9	75,7	17,9	34,0	21,9	37,4	25,5
Eher abnehmend	10,3	9,6	6,3	17,3	15,2	7,6	16,5
Trifft auf uns nicht zu	64,0	9,6	75,8	47,2	57,4	42,0	52,6
<i>Sonstige Fachschulen</i>							
Eher zunehmend	7,6	0,0	10,5	6,6	3,7	7,3	0,0
Gleich bleibend	22,0	14,2	29,5	36,7	21,5	27,1	27,3
Eher abnehmend	6,8	5,0	0,0	5,4	6,2	3,3	9,1
Trifft auf uns nicht zu	63,6	80,7	60,0	51,4	68,6	62,4	63,7
<i>Werkmeisterausbil- dung</i>							
Eher zunehmend	12,3	0,0	0,0	20,9	4,5	7,7	0,0
Gleich bleibend	25,4	0,0	9,4	41,3	12,6	15,1	6,6
Eher abnehmend	4,2	0,0	0,0	0,7	6,2	0,8	5,8
Trifft auf uns nicht zu	58,1	100,0	90,6	37,1	76,8	76,5	87,7
<i>HTL</i>							
Eher zunehmend	21,8	0,0	4,5	48,8	10,0	11,1	37,9
Gleich bleibend	19,7	5,0	6,4	26,7	9,8	17,5	27,9
Eher abnehmend	3,1	0,0	0,0	1,8	6,2	0,9	0,0
Trifft auf uns nicht zu	55,4	95,0	89,1	22,7	74,0	70,5	34,2

Qualifikation	Gewerbe und Hand- werk	Bank und Ver- siche- rung	Touris- mus und Freizeit- wirt- schaft	Industrie	Trans- port und Verkehr	Handel	Informa- tion und Consul- ting
Handelsakademie							
Eher zunehmend	5,5	39,6	0,0	6,0	10,4	12,3	12,7
Gleich bleibend	18,5	60,4	22,3	52,1	16,6	36,3	40,0
Eher abnehmend	5,8	0,0	0,0	6,0	6,8	1,8	5,9
Trifft auf uns nicht zu	70,2	0,0	77,7	35,8	66,3	49,7	41,3
Andere Höhere Schulen							
Eher zunehmend	4,8	0,0	7,7	6,0	8,9	6,6	0,0
Gleich bleibend	11,3	34,0	14,3	37,1	7,1	20,5	28,0
Eher abnehmend	5,2	0,0	0,0	4,9	7,6	1,7	14,4
Trifft auf uns nicht zu	78,7	66,0	78,0	52,0	76,4	71,3	57,6
FH: Technik							
Eher zunehmend	12,9	0,0	0,0	36,2	8,3	9,1	45,7
Gleich bleibend	10,2	5,0	4,5	25,8	5,9	11,3	18,8
Eher abnehmend	3,8	0,0	0,0	2,6	3,4	1,6	2,4
Trifft auf uns nicht zu	73,1	95,0	95,5	35,4	82,4	78,0	33,0
FH: Wirtschaft u.a.							
Eher zunehmend	4,8	14,9	0,0	5,9	8,7	9,0	11,1
Gleich bleibend	9,6	15,8	9,7	34,7	5,7	15,8	34,6
Eher abnehmend	3,8	0,0	0,0	4,9	3,4	1,5	5,4
Trifft auf uns nicht zu	81,7	69,2	90,3	54,5	82,3	73,6	49,0
Uni Technik							
Eher zunehmend	8,9	0,0	0,0	29,4	5,5	6,8	42,9
Gleich bleibend	9,5	5,0	4,5	27,1	5,9	9,9	16,4
Eher abnehmend	2,8	0,0	0,0	1,2	3,4	1,5	0,0
Trifft auf uns nicht zu	78,8	95,0	95,5	42,3	85,2	81,8	40,7
Uni Wirtschaft u.a.							
Eher zunehmend	3,8	4,6	0,0	5,3	7,2	9,7	18,5
Gleich bleibend	10,2	24,7	5,5	34,3	7,1	13,8	27,5
Eher abnehmend	3,8	0,0	1,9	3,4	3,4	2,3	2,9
Trifft auf uns nicht zu	82,2	70,6	92,5	57,0	82,3	74,2	51,0

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

TABELLE AE-10:

Interkorrelationen: Rekrutierung und Beschäftigung von Fachkräften mit Migrationshintergrund, Korrelationskoeffizienten nach Pearson

Aussagen		1	2	3	4	5
Wir qualifizieren häufig Zuwanderer auf Facharbeiterniveau	1	1,00	0,55*	0,27*	0,02	-0,01
Wir bräuchten mehr Unterstützung bei der Qualifizierung von Zuwanderern	2		1,00	0,43*	0,01	0,04*
Bei Bewerbern aus neuen EU-Ländern ist es sehr schwer, die Qualifikation einzuschätzen	3			1,00	0,19*	0,17*
Hauptproblem von migrantischer Beschäftigung sind mangelnde Deutschkenntnisse	4				1,00	0,46*
Hauptproblem von migrantischer Beschäftigung sind zu geringe fachliche Grundkenntnisse	5					1,00

* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

Tabelle AE-11:

Bevölkerung mit Migrationshintergrund nach Bundesländern, in 1.000

Bundesland	Bevölkerung in Privathaushalten	Zuwanderer der 1. Generation*	Zuwanderer der 2. Generation*	Migrationshintergrund zusammen	
Burgenland	282,0	20,2	7,0	27,1	9,6
Kärnten	554,1	45,3	12,6	57,9	10,5
Niederösterreich	1.591,8	140,6	55,1	195,7	12,3
Oberösterreich	1.391,1	153,3	57,8	211,1	15,2
Salzburg	522,6	68,1	23,5	91,6	17,5
Steiermark	1.196,4	96,8	25,4	122,2	10,2
Tirol	699,5	84,7	30,4	115,1	16,4
Vorarlberg	365,9	54,5	26,0	80,5	22,0
Wien	1.679,8	475,3	166,7	642,0	38,2
Österreich	8.283,2	1.138,7	404,6	1.543,3	18,6

* Zur Definition Migrationshintergrund siehe "Recommendations for the 2010 censuses of population and housing", Seite 90, der United Nations Economic Commission for Europe (UNECE; siehe www.unece.org/stats/documents/2010.00.census.htm). Von Personen mit Migrationshintergrund wurden beide Elternteile im Ausland geboren, wobei Angehörige der Ersten Generation selbst im Ausland geboren wurden und Personen der Zweiten Generation in Österreich zur Welt gekommen sind.

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2010 (Durchschnitt aller Wochen eines Jahres). Erstellt am: 20.03.2011.

TABELLE AE-12.1:

**Betriebe mit Kammermitgliedschaft in Oberösterreich
nach Sparte und Betriebsgröße, Stand: 31.07.2010**

Sparte	Mitarbeiterzahl					Gesamt
	1 bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 99	100 und mehr	
Gewerbe und Handwerk	7.207	1.286	898	275	220	9.886
Industrie	389	108	165	112	233	1.007
Handel	4.954	602	417	148	110	6.231
Bank und Versicherung	55	38	41	32	28	194
Transport und Verkehr	1.109	240	153	34	44	1.580
Tourismus und Freizeit	3.631	374	152	44	22	4.223
Information und Consulting	2.202	227	163	50	28	2.670
Gesamt	19.547	2.875	1.989	695	685	25.791

Quelle: Wirtschaftskammer Oberösterreich

TABELLE AE-12.2:

**Unselbständig Beschäftigte in Betrieben mit Kammermitgliedschaft in Oberösterreich
nach Sparte und Betriebsgröße, Stand: 31.07.2010**

Sparte	Mitarbeiterzahl					Gesamt
	1 bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 99	100 und mehr	
Gewerbe und Handwerk	24.410	17.369	27.411	18.873	52.313	140.376
Industrie	1.226	1.516	5.479	8.375	86.071	102.667
Handel	14.241	8.000	12.692	10.316	34.778	80.027
Bank und Versicherung	248	517	1.422	2.182	10.164	14.533
Transport und Verkehr	3.528	3.241	4.715	2.303	18.671	32.458
Tourismus und Freizeit	10.808	4.880	4.426	3.024	5.659	28.797
Information und Consulting	5.731	3.033	4.712	3.399	5.449	22.324
Gesamt	60.192	38.556	60.857	48.472	213.105	421.182

Quelle: Wirtschaftskammer Oberösterreich

TABELLE AE-13:

**Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern/innen im letzten Geschäftsjahr
nach Ausbildung und Region, in % (Spalte)**

Ausbildung	Antwortvorgaben	Hausruck- viertel	Innviertel	Mühlviertel	Traunviertel	Linz Stadt
Pflichtschule (plus Einarbei- tung)	Häufig	37,8	31,2	31,2	31,8	16,8
	Selten	22,3	20,6	20,0	25,5	25,3
	Nie	13,2	15,1	19,4	19,0	11,1
	Trifft auf uns nicht zu	26,7	33,2	29,3	23,7	46,9
Lehrabschluss	Häufig	45,8	33,2	36,9	40,0	27,5
	Selten	25,2	28,7	23,8	29,2	23,7
	Nie	10,0	14,0	13,8	15,4	11,9
	Trifft auf uns nicht zu	19,0	24,0	25,4	15,5	36,9
Technische Fachschule	Häufig	13,8	15,1	13,2	17,1	6,0
	Selten	20,1	19,0	13,5	18,6	25,2
	Nie	9,1	5,6	10,1	11,2	11,9
	Trifft auf uns nicht zu	57,0	60,3	63,2	53,1	57,0
Handelsschule	Häufig	4,1	9,7	1,9	6,0	8,8
	Selten	17,3	14,2	9,9	14,8	21,0
	Nie	11,8	9,8	12,5	18,6	11,3
	Trifft auf uns nicht zu	66,8	66,3	75,7	60,7	58,9
Sonstige Fach- schulen	Häufig	9,4	3,6	8,0	8,7	4,6
	Selten	19,7	20,8	10,2	14,2	27,1
	Nie	8,2	5,2	11,0	14,0	10,5
	Trifft auf uns nicht zu	62,6	70,4	70,8	63,0	57,9
Werkmeister- ausbildung	Häufig	8,3	4,1	7,4	6,9	5,0
	Selten	15,4	16,1	9,4	9,1	5,5
	Nie	11,2	8,4	11,6	10,4	7,8
	Trifft auf uns nicht zu	65,1	71,4	71,6	73,6	81,8
HTL	Häufig	11,4	10,1	12,1	13,2	14,7
	Selten	19,1	14,9	9,0	12,5	16,8
	Nie	9,8	6,0	8,4	13,6	6,9
	Trifft auf uns nicht zu	59,7	69,0	70,4	60,7	61,5
Handelsaka- demie	Häufig	4,0	6,0	0,8	3,9	3,9
	Selten	21,8	15,4	9,2	16,7	25,9
	Nie	13,7	12,4	14,0	19,2	9,7
	Trifft auf uns nicht zu	60,4	66,2	76,0	60,2	60,5
Andere Höhere Schulen	Häufig	3,2	0,0	0,0	3,3	5,3
	Selten	13,1	10,0	10,0	11,8	21,2
	Nie	11,7	5,7	7,9	12,3	12,1
	Trifft auf uns nicht zu	72,0	84,2	82,1	72,6	61,5
FH: Technik	Häufig	6,2	5,0	4,3	8,7	13,6
	Selten	12,8	10,3	5,4	6,1	14,6
	Nie	10,2	2,6	6,5	9,3	8,2
	Trifft auf uns nicht zu	70,8	82,1	83,7	75,9	63,6
FH: Wirtschaft u.a.	Häufig	2,8	0,5	0,8	2,2	4,4
	Selten	11,5	6,5	3,9	7,7	9,3
	Nie	9,7	5,3	5,8	13,4	7,7
	Trifft auf uns nicht zu	76,0	87,7	89,5	76,7	78,6
Universität: Technik	Häufig	5,5	4,5	2,2	7,2	11,7
	Selten	3,5	7,3	4,4	4,5	11,0
	Nie	10,6	3,1	5,0	10,3	6,0
	Trifft auf uns nicht zu	80,4	85,1	88,5	78,0	71,3
Universität: Wirtschaft u.a.	Häufig	1,7	0,5	1,6	2,8	5,1
	Selten	6,0	5,5	2,8	5,1	10,2
	Nie	13,1	3,0	6,4	14,6	10,2
	Trifft auf uns nicht zu	79,1	91,1	89,2	77,5	74,5

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

TABELLE AE-14:

**Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung in den nächsten 2 Jahren im Unternehmen
nach Ausbildung und Region, in % (Spalte)**

Ausbildung	Anantwortvorgabe	Hausruck- viertel	Innviertel	Mühl- viertel	Traun- viertel	Linz Stadt
Pflichtschule (plus Einarbei- tung)	Eher zunehmend	12,3	16,2	15,6	13,6	13,1
	Gleich bleibend	55,7	42,7	52,9	52,6	39,9
	Eher abnehmend	15,1	15,5	12,4	16,7	13,7
	Trifft auf uns nicht zu	16,8	25,7	19,2	17,2	33,4
Lehrabschluss	Eher zunehmend	31,5	33,9	29,6	34,3	22,5
	Gleich bleibend	49,7	45,4	47,0	44,0	45,8
	Eher abnehmend	7,7	9,5	10,3	10,4	4,2
	Trifft auf uns nicht zu	11,1	11,2	13,1	11,3	27,5
Technische Fachschule	Eher zunehmend	16,1	20,5	17,8	22,1	11,6
	Gleich bleibend	21,3	29,5	25,8	22,7	21,0
	Eher abnehmend	6,4	2,8	4,7	6,3	6,9
	Trifft auf uns nicht zu	56,3	47,3	51,7	48,9	60,6
Handelsschule	Eher zunehmend	4,8	4,8	4,2	4,9	6,6
	Gleich bleibend	29,3	35,4	21,3	28,6	27,3
	Eher abnehmend	8,4	11,2	10,5	11,0	15,1
	Trifft auf uns nicht zu	57,5	48,6	64,0	55,4	51,0
Sonstige Fach- schulen	Eher zunehmend	7,0	6,5	9,0	6,5	3,8
	Gleich bleibend	26,6	25,0	21,4	24,8	31,5
	Eher abnehmend	3,3	4,5	4,5	6,7	8,6
	Trifft auf uns nicht zu	63,1	64,1	65,2	62,0	56,0
Werkmeister- ausbildung	Eher zunehmend	8,1	9,1	12,5	9,4	7,7
	Gleich bleibend	25,4	24,0	19,7	20,5	11,2
	Eher abnehmend	3,9	2,4	2,4	3,0	2,5
	Trifft auf uns nicht zu	62,6	64,5	65,4	67,1	78,6
HTL	Eher zunehmend	20,0	21,5	17,7	22,5	23,6
	Gleich bleibend	19,7	11,9	18,9	21,8	18,2
	Eher abnehmend	4,1	3,7	1,6	1,2	,0
	Trifft auf uns nicht zu	56,2	63,0	61,8	54,6	58,2
Handels- akademie	Eher zunehmend	11,0	5,6	5,1	10,0	5,5
	Gleich bleibend	29,0	32,1	22,7	28,6	35,4
	Eher abnehmend	5,1	6,9	1,4	3,1	7,1
	Trifft auf uns nicht zu	54,8	55,3	70,8	58,4	52,1
Andere Höhere Schulen	Eher zunehmend	6,1	5,5	3,5	6,2	5,2
	Gleich bleibend	18,1	12,6	12,2	19,6	26,9
	Eher abnehmend	5,3	5,2	3,6	4,6	5,0
	Trifft auf uns nicht zu	70,5	76,7	80,7	69,6	62,8
FH: Technik	Eher zunehmend	14,5	14,9	10,0	16,1	21,6
	Gleich bleibend	13,5	10,8	8,9	9,8	18,4
	Eher abnehmend	4,0	2,7	,8	3,4	1,5
	Trifft auf uns nicht zu	68,0	71,5	80,4	70,7	58,5
FH: Wirtschaft u.a.	Eher zunehmend	4,2	6,8	2,6	9,2	9,2
	Gleich bleibend	18,8	11,5	12,4	15,7	16,5
	Eher abnehmend	3,6	3,7	,8	3,8	3,5
	Trifft auf uns nicht zu	73,4	77,9	84,2	71,3	70,8
Universität: Technik	Eher zunehmend	9,1	12,3	7,7	12,5	18,9
	Gleich bleibend	10,9	9,2	8,9	11,2	17,0
	Eher abnehmend	2,3	3,7	,8	2,2	,0
	Trifft auf uns nicht zu	77,7	74,7	82,6	74,0	64,1
Universität: Wirtschaft u.a.	Eher zunehmend	6,8	4,1	3,4	7,3	9,7
	Gleich bleibend	12,8	8,9	9,5	17,4	23,0
	Eher abnehmend	3,0	5,7	1,5	3,2	2,5
	Trifft auf uns nicht zu	77,4	81,3	85,6	72,2	64,9

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

TABELLE AE-15:

Art der Rekrutierung von Fachkräften nach Region, in % (Spalte)

Deckung des Fachkräftebedarfs	Antwortvorgabe	Hausruckviertel	Innviertel	Mühlviertel	Traunviertel	Linz Stadt
Fachkräfte bewerben sich	Häufig	11,7	15,7	13,6	15,9	23,1
	Selten	67,1	63,2	63,0	64,3	61,0
	Nie	21,1	21,1	23,4	19,8	15,9
Wir lernen neues Personal an	Häufig	72,4	64,7	60,7	70,8	61,2
	Selten	20,8	28,8	33,1	21,6	32,8
	Nie	6,9	6,5	6,2	7,6	6,0
Wir bilden Lehrlinge aus	Häufig	63,5	67,2	69,4	63,9	46,2
	Selten	10,8	14,2	11,8	15,4	26,2
	Nie	25,6	18,5	18,8	20,6	27,5
Wir suchen am Arbeitsmarkt qualifizierte Fachkräfte	Häufig	58,9	50,6	51,8	56,5	57,1
	Selten	37,1	42,1	40,2	38,6	41,9
	Nie	4,0	7,3	8,0	5,0	1,0
Wir arbeiten mit Personaldienstleistern zusammen	Häufig	23,9	15,4	20,5	30,0	24,7
	Selten	41,4	44,3	34,5	32,0	36,2
	Nie	34,7	40,3	45,0	38,0	39,0
Leiharbeiter werden u.U. in Festanstellung übernommen	Häufig	10,1	7,1	7,5	18,7	15,5
	Selten	30,7	34,5	19,2	27,5	26,0
	Nie	59,2	58,4	73,2	53,8	58,6
Wir suchen überregional Personal – im Bundesland	Häufig	26,1	14,0	14,3	20,4	38,8
	Selten	21,9	29,4	24,0	27,7	24,0
	Nie	52,0	56,6	61,7	51,9	37,2
Wir suchen überregional Personal – im Bundesgebiet	Häufig	13,0	8,5	8,1	12,4	24,1
	Selten	19,4	18,7	17,6	19,8	25,2
	Nie	67,5	72,8	74,3	67,7	50,7
Wir suchen überregional Personal – im Ausland	Häufig	8,1	8,0	7,0	7,9	5,0
	Selten	15,3	18,8	13,5	12,7	21,5
	Nie	76,6	73,2	79,5	79,4	73,5
Wir suchen Personal in den neuen EU-Mitgliedsländern	Häufig	3,9	5,8	7,4	4,0	4,1
	Selten	14,6	9,3	12,7	11,6	10,7
	Nie	81,4	84,9	79,9	84,4	85,2
Wir beschäftigen Tages- bzw. Wochenpendler aus dem grenznahen Ausland	Häufig	1,6	12,2	11,0	3,5	4,4
	Selten	16,6	26,3	15,6	11,7	18,5
	Nie	81,8	61,5	73,4	84,8	77,1
Wir pflegen Kontakte zu berufsbildenden Schulen	Häufig	31,2	21,9	36,6	30,0	32,7
	Selten	42,5	46,2	37,2	47,9	38,8
	Nie	26,3	31,9	26,2	22,1	28,5
Wir kooperieren mit anderen Unternehmen	Häufig	16,3	14,4	20,2	18,3	20,7
	Selten	44,9	42,1	39,4	44,6	35,4
	Nie	38,8	43,5	40,4	37,1	43,9

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

TABELLE AE-16:

Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice (AMS) nach Region, in % (Spalte)

Behauptung	Haus- ruckvier- tel	Innviertel	Mühl- viertel	Traun- viertel	Linz Stadt	Gesamt
<i>Wir arbeiten bei der Personalsuche häufig mit dem AMS zusammen</i>						
Trifft voll und ganz zu	44,4	39,1	36,7	32,8	27,2	36,2
Trifft teilweise zu	43,7	49,2	47,1	57,6	57,2	51,3
Trifft nicht zu	11,9	11,8	16,2	9,5	15,6	12,5
<i>Das AMS vermittelt uns in der Regel geeignetes Personal</i>						
Trifft voll und ganz zu	5,1	7,8	4,5	10,4	6,1	6,9
Trifft teilweise zu	59,2	62,1	54,1	58,9	57,2	57,9
Trifft nicht zu	35,7	30,2	41,4	30,7	36,7	35,1
<i>Wir nehmen Weiterbildungs-förderungen des AMS in Anspruch</i>						
Trifft voll und ganz zu	14,7	15,1	12,3	10,7	10,4	12,5
Trifft teilweise zu	44,0	44,0	48,7	50,1	39,8	45,9
Trifft nicht zu	41,3	40,9	39,0	39,2	49,8	41,6

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

TABELLE AE-17:

Art der Personalnachfrage nach Region und Betriebsgröße, in % (Zeile)

Merkmal	Wir suchen fertig qualifizierte, sofort einsetzbare Fachkräfte			Wir suchen breit qualifizierte Fachkräfte, die im Betrieb eingeschult werden		
	Trifft voll und ganz zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Trifft voll und ganz zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu
Region						
Hausruckviertel	45,2	49,9	4,9	31,8	58,7	9,5
Innviertel	36,0	51,1	13,0	29,2	53,0	17,8
Mühlviertel	40,3	48,7	11,0	31,1	46,6	22,3
Traunviertel	37,2	53,4	9,4	31,0	52,2	16,9
Linz Stadt	44,6	49,1	6,3	24,2	66,3	9,5
Anzahl der Mitarbeiter						
10 bis 19	43,1	46,2	10,7	28,1	52,0	19,9
20 bis 49	42,7	48,4	8,9	28,7	57,6	13,6
50 bis 99	28,6	66,3	5,1	25,8	67,6	6,6
100 und mehr	36,5	60,4	3,1	43,7	47,9	8,5
Insgesamt	40,6	50,7	8,7	29,8	55,1	15,2

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

4 Synopse und Ausblick

Arthur Schneeberger

Aus- und Weiterbildungspolitik braucht verlässliche Daten über die regionalen Gegebenheiten im Bildungsbereich und am Arbeitsmarkt. Um realistische Ziele und Maßnahmen ins Auge zu fassen, ist eine umfassende faktenbasierte Perspektive auf Bildung und Arbeitsmarkt von Nöten, die einfachen, mittleren und höheren Qualifikationen gerecht wird. Zielsetzung der vorliegenden Studie ist es, den aktuellen und den absehbaren Fachkräftebedarf der Wirtschaft, den Wandel der Qualifikationsstruktur in Oberösterreich, die Qualifikationsnachfrage am Arbeitsmarkt sowie Perspektiven für Aus- und Weiterbildung der Unternehmen zu analysieren. Die Studie soll dies anhand von Analysen von Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsstatistiken und eigenen Erhebungen (Unternehmensbefragung und Fokusgruppen) leisten. Dem „Fachkräftebedarf“ wird faktenbasiert anhand der Nachfrage am Arbeitsmarkt (Analyse von Jobangeboten), der Trendanalyse der Berufstätigkeit anhand von Daten der Statistik Austria und anhand einer Unternehmensbefragung nachgespürt.

4.1 Trendanalyse: Formale Qualifikationsstruktur

Laut Mikrozensusdaten für 2010 wiesen in Oberösterreich rund 82 Prozent der Erwerbstätigen einen formalen Bildungsabschluss auf, der über die Absolvierung der 9-jährigen Schulpflicht hinausgeht. Davon entfielen rund 57 Prozent auf Lehr- oder Fachschulabschluss, rund 13 Prozent auf höhere Schulbildung (ohne Studium) und rund 12 Prozent auf Hochschulen oder hochschulverwandte Lehranstalten. Der Anteil mit formal höherer Bildung ist damit seit 2001 von 19 auf 25 Prozent angestiegen. Im Vergleich zu 2001 hat sich die formale Qualifikationsstruktur damit deutlich erhöht.³⁴

TABELLE 4-1:

Wandel der formalen Qualifikationsstruktur in Oberösterreich, in %

Höchste abgeschlossene Ausbildung	2001*	2010**	Wandel: Prozentpunkte
Universität, Hochschule	5,8	8,9	3,1
Hochschulverwandte Lehranstalt	2,8	2,8	0,0
Berufsbildende Höhere Schule (inklusive Kolleg)	7,5	10,2	2,7
Allgemeinbildende Höhere Schule	2,9	3,2	0,3
Berufsbildende Mittlere Schule	12,1	12,2	0,1
Lehrlingsausbildung	45,1	44,5	-0,6
Pflichtschule	23,7	18,3	-5,4
Gesamt	99,9	100,1	0,2
In Absolutzahlen	655.060	710.400	

* Erwerbspersonen nach Lebensunterhaltskonzept laut Volkszählung

**Erwerbstätige laut Mikrozensus

Quelle: Statistik Austria, Volkszählungen, Mikrozensus; eigene Berechnungen

³⁴ Siehe dazu: Statistik Austria: Arbeitskräfteerhebung 2010. Ergebnisse des Mikrozensus, Wien 2011; Statistik Austria: Volkszählung 2001 – Hauptergebnisse II - Oberösterreich, Wien, 2004.

4.2 Trendanalyse: Berufsstruktur

Die Trendanalyse anhand eines Berufsstrukturvergleichs 2001³⁵ und 2010 zeigt Wachstum bei akademischen und vergleichbaren Berufen (zur näheren Terminologie siehe Tabelle 4-7), bei „Technikern und gleichrangigen nichttechnischen Berufen“ und in den distributiven und persönlichen Dienstleistungen.

In der Kategorie „Bürokräfte, kaufmännische Angestellte“ ist Konstanz zu verzeichnen; ebenso bei handwerklichen und verwandten Berufen. Bezüglich der industriellen Facharbeiterberufe und bei Hilfskräften ist relativer und absoluter Rückgang im Beobachtungszeitraum zu vermerken.

In Summe legen damit Dienstleistungsberufe im Vergleich 2001 und 2010 in der Berufsstruktur in Oberösterreich etwas zu.

TABELLE 4-2:

Erwerbstätigkeit nach Berufshauptgruppen im Zeitvergleich, Oberösterreich

ISCO-Berufshauptgruppe (ISCO 88)	2001		2010		Wandel	
	absolut	%	absolut	%	in %	absolut
Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete, Führungskräfte der Privatwirtschaft	33.738	5,6	24.100	4,0	-1,7	-9.638
Akademische und vergleichbare Berufe (ISCO-level 4)	38.353	6,4	51.900	8,5	2,1	13.547
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe (ISCO-level 3)	112.947	18,8	132.600	21,7	3,0	19.653
Bürokräfte, kaufmännische Angestellte (ISCO-level 2)	84.241	14,0	85.000	13,9	-0,1	759
Dienstleistungsberufe, Verkäufer in Geschäften, Märkten (ISCO-level 2)	76.893	12,8	84.900	13,9	1,1	8.007
Handwerks- und verwandte Berufe (ISCO-level 2)	104.504	17,4	105.100	17,2	-0,1	596
Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer (ISCO-level 2)	55.880	9,3	45.100	7,4	-1,9	-10.780
Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei (ISCO-level 2)	5.741	1,0	4.800	0,8	-0,2	-941
Hilfskräfte (ISCO-level 1)	82.027	13,6	75.000	12,3	-1,3	-7.027
Militärpersonen	7.114	1,2	1.400	0,2	-1,0	-5.714
Gesamt	601.438	100,0	609.700	100,0	0,0	8.262

Quelle: Statistik Austria; Volkszählung (unselbständig Erwerbspersonen); Arbeitskräfteerhebung (Mikrozensus, unselbständig Erwerbstätige; eigene Berechnungen)

³⁵ Quelle VZ OÖ: Volkszählung 2001, Hauptergebnisse II – Oberösterreich, S.198ff., Wien, 2004. Im Internet: http://www.statistik.at/web_de/Redirect/index.htm?dDocName=007143 (13.04.2012).

Die Auswertung beruht auf der ISCO (International Standard Classification of Occupations). Die ILO klassifiziert im Rahmen von ISCO Erwerbstätigkeiten nicht nur nach Berufsgruppen, sondern weist diese auch einem „Skill level“ zu, wobei eine Skala von 1 (Hilfskräfte) bis 4 (Akademische und vergleichbare Berufe) zur Anwendung kommt.³⁶

Als wesentlich für die Einschätzung des Qualifikationsbedarfs und der betrieblichen Qualifikationsnachfrage kann dabei definiert werden, dass zumindest 75 Prozent der aktuellen Jobs über berufliche Bildung zugänglich sein sollten. Die Beschäftigung in akademischen und vergleichbaren Berufen ist gestiegen und beläuft sich 2010 auf 8,5 Prozent der unselbständig Erwerbstätigen.

4.3 Aktuelle Arbeitsmarktnachfrage

Zur Analyse der aktuellen Arbeitsmarktnachfrage gibt es jährliche Daten, deren Erhebung vom AMS beauftragt und publiziert³⁷ wird. Diese bilden die Nachfrage in den Suchmedien, wie Meldung beim AMS, Zeitungsinserate oder Online-Inserate, ab.

TABELLE 4-3:

Stellenangebote nach Ausbildungsniveau und Ausschreibungsmedien, Oberösterreich, in % (Spalte), 2011

Qualifikation	AMS (Jahresdaten)	Printmedien (Jahresdaten)	Online (Stichtagsdaten)
Hochschule	2,2	2,6	16,9
Matura / College	5,6	6,3	36,2
Mittlere Schule / Fachschule	2,3	3,6	7,9
Lehre / Meisterprüfung	41,9	53,5	33,4
Pflichtschule / keine Ausbildung	47,9	33,9	2,1
Ausbildung nicht erkennbar	0,1	0,0	3,4
Gesamt	100,0	100,0	100,0
Absolut	80.584	77.109	870

Quelle: AMS, März 2012; eigene Berechnungen

Die Jobangebote in den Printmedien umfassen einfache, mittlere und gehobene Jobs und lassen sich nach Berufsobergruppen (=AMS-Statistik und -Vermittlungskategorie) differenzieren, daher sollen sie hier als Indikator der Qualifikationsnachfrage herangezogen werden. Durch die Differenzierung nach Berufsobergruppen ergeben die Nachfragedaten einen empirischen Beleg für die *berufsspezifischen Qualifikationsbedarfe*.

³⁶ ILO-International labour organisation: ISCO. Im Internet:

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco88/index.htm> (05.04.2012)

³⁷ Kostera, Doris: Der Stellenmarkt in Österreich 2011. Im Auftrag des AMS, Wien, März 2012. Im Internet:

http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_Stellenmarktanalyse_2011_GfK_Endbericht_.pdf (12.04.2012)

TABELLE 4-4:

**Stellenangebote in Printmedien in großen Berufsobergruppen nach Ausbildungsniveau
(ohne „Ausbildung nicht erkennbar“), Oberösterreich, 2011; % (Zeile)**

Berufsobergruppe mit mehr als 1.000 Jobangeboten 2011	Hochschule	Matura / College	Mittlere Schule / Fachschule	Lehre / Meisterprüfung	Pflichtschule / Keine Ausbildung	Summe: absolut (Rangreihung)
Maschinen, KFZ, Metall	0,2	2,2	0,4	79,5	17,7	10.975
Tourismus und Gastgewerbe	0,0	0,7	1,1	70,5	27,7	9.538
Handel, Verkauf und Werbung	2,2	4,1	1,1	64,1	28,5	8.953
Bau, Holz	0,4	3,9	1,1	70,7	23,9	8.466
Büro, Wirtschaft	5,9	26,1	17,0	43,0	7,9	7.851
Verkehr, Transport und Zustelldienste	0,0	0,0	0,6	8,3	91,1	6.561
Elektro, Elektronik	0,2	1,1	0,0	86,6	12,0	5.628
Sonstige Hilfsberufe	0,0	1,2	0,0	4,8	94,0	4.911
Reinigung und Haushalt	0,0	0,0	1,6	5,6	92,8	3.912
Technik, Wissenschaft, Forschung	17,4	33,9	5,2	43,5	0,0	2.673
Gesundheit/Medizin	16,0	1,4	27,8	46,5	8,4	1.836
EDV, Telekommunikation und Neue Medien	10,0	30,4	8,6	26,8	24,2	1.215
Gesamt (alle 25 Berufsgruppen)	2,7	6,3	3,6	53,6	33,9	77.091

Quelle: AMS März 2012

Von besonderem Interesse ist zB die Qualifikationsnachfrage in der Berufsobergruppe „Technik, Wissenschaft, Forschung“, welche den Tatbestand widerspiegelt, dass neben Graduierten nach wie vor Erwerbspersonen mit Berufsbildung gute Beschäftigungschancen haben. Dies trifft auch auf den Bereich „EDV, Telekommunikation und Neue Medien“ zu.

4.4 Lehrlingsausbildung: doppelte Herausforderung

Die mit Abstand häufigste Qualifikation in Oberösterreich ist 2010 der Lehrabschluss (rund 44 Prozent), unter den Männern ist der Anteil mit 54 Prozent der Erwerbstätigen noch deutlich höher (Statistik Austria 2011, S. 282f). Die Nachfrage nach Personen mit Lehrausbildung ist ungebrochen hoch in Oberösterreich, wie die Stelleninserate in den Printmedien 2011 sowie die Unternehmensbefragungen zeigen. Der aus Sicht der Unternehmen gegebene Fachkräftemangel ist nicht mit steigender Beschäftigung in handwerklichen und industriellen Facharbeiterberufen verbunden (siehe weiter oben), sondern mit Verlusten in den einschlägigen Ausbildungsrouten durch Geburtenrückgang und veränderte Gegebenheiten im Ausbildungsangebot respektive entsprechend veränderten Bildungspräferenzen.

Die Lehrlingsausbildung steht einerseits aufgrund des belegbaren Facharbeitermangels (siehe nachfolgende tabellarische Ergebnisse der Betriebsbefragung), andererseits aufgrund der Schwierigkeiten von Jugendlichen, eine Lehrstelle zu finden, immer wieder in der bildungspolitischen Diskussion.

Auf Ebene der handwerklich-technischen Berufe sind zum jetzigen Zeitpunkt erforderliche Neuentwicklungen noch kaum vorhersehbar. Von den befragten Unternehmen wiesen 84 Prozent die Behauptung „Wir brauchen einen neuen Lehrberuf“ zur Gänze zurück. Als Hauptproblem der Lehrbetriebe haben sich einmal mehr die Eingangsqualifikationen – also die in der Pflichtschulzeit erworbene Allgemeinbildung – der Lehranfänger/innen herausgestellt, obgleich auch hier ein unterschiedliches Bild gegeben ist: „Die Eingangsqualifikationen vieler Lehrstellenbewerber sind mangelhaft“ werten 38 Prozent als voll und ganz zutreffend, 54 Prozent als „teilweise zutreffend“ und 8 Prozent als nicht zutreffend.

Als Bereiche, in denen die Entwicklung neuer Lehrberufe aufgrund der Berufsstrukturentwicklung (und zum Teil aufgrund des Vergleichs mit der Schweiz und Deutschland) in den Fokusgruppen des Projektes thematisiert wurde, sind Gesundheit/Altenbetreuung; Umwelttechnologie; Sicherheit (z.B. Fachkraft für Sicherheitstechnik und Bewachung) und IT und Medien zu nennen. Im Unterschied zu den anderen Ländern mit Lehrlingsausbildung, die kaum schulische Berufsbildung anbieten, ist zu beachten, dass in Österreich in den Gesundheits- und Pflegeberufen vollzeitschulische Ausbildungen stark vertreten sind. Der Vergleich insbesondere mit Deutschland ist meines Erachtens bildungssystembezogen irreführend, da Deutschland kein der BMS und der BHS vergleichbares schulisches Berufsbildungsangebot aufweist.

4.5 Fachkräftemangel

Im Rahmen des Projektes „Fachkräftebedarf der Wirtschaft in Oberösterreich“ wurde eine schriftliche Befragung von Betrieben im Bundesland mit einer Betriebsgröße ab 10 Beschäftigten durchgeführt. Die Erhebung wurde im März und April 2011 durchgeführt. In die Auswertung konnten rund 750 ausgefüllte Fragebögen einbezogen werden.

Die Unternehmen wurden zu ihren Einschätzungen des Fachkräftebedarfs, der Arbeitsmarktlage der Branche, in der Region, im Bundesland sowie überregional befragt. Eine Frage betraf *Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung im letzten Jahr*.

Am häufigsten haben Unternehmen – so die Befragungsergebnisse – Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Erwerbspersonen mit Lehrabschluss angegeben. Das trifft auf kleine, mittlere und größere Betriebe zu, und entspricht dem traditionell hohen Anteil von Lehrabsolventen/innen an den Erwerbstätigen im Bundesland.

Aufschlussreich ist die Differenzierung nach Sparten, welche deutliche Unterschiede im spartenspezifischen Qualifikationsbedarf aufzeigt. Das gleiche Bild zeigt sich, wenn nach der voraussichtlichen Beschäftigungsentwicklung nach Qualifikation gefragt wird (siehe nächster Abschnitt).

Es ist daher Vorsicht geboten, wenn ganz generell vom Qualifikationsbedarf der Wirtschaft gesprochen wird. Sobald es über allgemeine Bildung und Basisqualifikationen hinausgeht, zeigt sich ein spartenspezifisches Muster des Fachkräftemangels und damit auch des Qualifikationsbedarfs. Die Erhebung falsifiziert auch einmal mehr die Hypothese, dass mit der Veränderung in Richtung Dienstleistungsberufe ausschließlich oder primär Bedarf an gehobenen Qualifikationen verbunden wäre. Richtig ist allerdings, dass das Einstiegsniveau auch für einfache Berufe und Ausbildungen höher ist als zu Zeiten eines hohen Anteils an einfachen Jobs im Agrarsektor und im Produktionsbereich.

TABELLE 4-5:

Häufig Rekrutierungsschwierigkeiten im letzten Jahr* nach Spartenzugehörigkeit, in %, 2011
Die drei Fachkräftetypen mit den höchsten Werte je Spalte sind hervorgehoben

Qualifikation	Ge- werbe und Hand- werk n=2.679	Industrie n=618	Handel n=1.277	Trans- port und Verkehr n=471	Touris- mus und Freizeit- wirt- schaft n=592	Informa- tion und Consul- ting n=468	Bank und Ver- siche- rung n=139
Lehrabschluss (alle Fachrichtungen)	44	28	34	38	56	10	27
Technische Fachkräfte							
Universität Technik	3	23	2	0	0	32	0
FH Technik	5	21	3	3	0	32	0
HTL	13	28	6	2	4	26	0
Technische Fachschule	20	19	8	7	6	10	0
Kaufmännische Fachkräfte							
Universität Wirtschaft u.a.	1	1	4	2	0	14	5
FH Wirtschaft u.a.	1	4	1	2	0	14	5
Handelsakademie	1	2	6	5	0	8	32
Handelsschule	3	0	12	2	4	10	27
Andere							
Andere Höhere Schulen**	1	3	2	0	6	11	5
Sonstige Fachschulen**	7	6	8	3	18	3	0
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	33	17	27	37	54	10	27
Beschäftigte je Sparte, 31.07.2010	140.376	102.667	80.027	32.458	28.797	22.324	14.533

* Hatte Ihr Betrieb innerhalb des letzten Jahres Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern/innen? Häufig – selten – nie – trifft auf uns nicht zu.

** zB Tourismus

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

Differenziert man technische und kaufmännische Qualifikationen, so zeigt sich auf mittlerer und höherer Qualifikationsebene, dass technisches Personal häufiger als kaufmännische Fachkräfte schwer am Arbeitsmarkt zu finden ist. Zwar gibt es mehr Jobangebote im kaufmännischen Berufsbereich, aber auch ein deutlich größeres Fachkräfteangebot am Arbeitsmarkt.

Ebenso auffällig ist, dass sich keineswegs nur die Suche nach Hochschultechniker/innen schwierig gestaltet. Beispielsweise haben Industrieunternehmen deutlich häufiger Rekrutierungsprobleme bei Erwerbspersonen mit HTL-Abschluss (28 Prozent) als bei FH-Technik-Graduierten (21 Prozent) oder UNI-Technik-Graduierten (23 Prozent).

4.6 Kurzfristige Vorausschau: Beschäftigung 2011 - 2013

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Einschätzung der Unternehmen im Hinblick auf kurzfristige Zuwächse an Personal nach Qualifikation differenziert nach Sparten. Damit wird zunächst aufgezeigt, dass mit Ausnahme der Sparte „Information und Consulting“ die betriebliche Ausbildung im Rahmen der dualen Ausbildung für alle Sparten von hoher quantitativer Bedeutung ist. Damit wird der Befund zum spartenspezifischen Qualifikationsbedarf, wie er sich angesichts der Struktur des Fachkräftemangels zeigte, bestätigt.

TABELLE 4-6:

Eher zunehmende Beschäftigungsentwicklung* im Unternehmen in den nächsten zwei Jahren nach Qualifikationsniveau und Spartenzugehörigkeit, in %

Die drei Fachkräftetypen mit den höchsten Werten je Sparte sind hervorgehoben!

Qualifikation	Gewerbe und Hand- werk	Industrie	Handel	Trans- port und Verkehr	Touris- mus und Freizeit- wirt- schaft	Informa- tion und Consul- ting	Bank und Ver- siche- rung
Lehrabschluss (alle Fachrichtungen)	39	43	24	22	22	5	32
Technische Fachkräfte							
Uni Technik	9	29	7	6	0	43	0
FH: Technik	13	36	9	8	0	46	0
HTL	22	49	11	10	5	38	0
Technische Fachschule	24	29	14	11	4	9	0
Kaufmännische Fach- kräfte							
Uni Wirtschaft u.a.	4	5	10	7	0	19	5
FH: Wirtschaft u.a.	5	6	9	9	0	11	15
Handelsakademie	6	6	12	10	0	13	40
Handelsschule	3	2	13	6	0	5	5
Andere Fachkräfte							
Andere Höhere Schulen*	5	6	7	9	8	0	0
Sonstige Fachschulen**	8	7	7	4	11	0	0
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	16	12	15	14	19	2	0
Beschäftigte je Sparte, 31.07.2010	140.376	102.667	80.027	32.458	28.797	22.324	14.533

* Frage: Wie schätzen Sie die Beschäftigungsentwicklung in den nächsten 2 Jahren im Unternehmen ein? Eher zunehmend – gleich bleibend – eher abnehmend – trifft auf uns nicht zu

**zB Tourismus

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

4.7 BHS und Fachhochschulen

Deutlich wird im Weiteren erkennbar, dass bei den höher Qualifizierten BHS und Hochschule mit Zuwachspotential gesehen werden. Die Orientierung am Qualifikationsbedarf der Wirtschaft ist das stärkste Argument im öffentlichen Diskurs, wenn es um die Einrichtung respektive Finanzierung neuer Berufsbildungseinrichtungen, wie der BHS oder der Fachhochschul-Studiengänge, geht.

Zwischen 1970 und 1990 wurde die Zahl der BHS-Standorte in Österreich stark erhöht, 1994 wurde der Fachhochschulsektor eingeführt und seither rasch entwickelt. Die BHS blieb bestehen, die Zahl der Einrichtungen hat sich kaum noch erhöht. Die Fachhochschul-Studiengänge werden zunehmend als Bachelorstudien (drei Jahre) und dazu berufsbegleitend angeboten, vor allem dort, wo nach dem BHS-Diplom ausgezeichnete Berufs- und Karrierechancen zu verzeichnen sind. Dies trifft beispielsweise auf den technischen Sektor zu (siehe dazu die Ergebnisse der Unternehmensbefragung).

Der internationale Vergleich auf den höheren Skill levels belegt, dass Österreich mehr Erwerbspersonen auf dem ISCO-level 3 aufweist als im EU-Mittel und als in den anglophonen Ländern, aber weniger auf dem ISCO-level 4 (siehe Tabelle 4-8). Das ist insbesondere durch die vergleichsweise späte Einführung der Fachhochschulen und der konsekutiven Studien sowie den hohen Stellenwert von BHS und der Schiene „Lehre-Meister“ bedingt. Durch den Ausbau der Bachelorstudien und die berufsbegleitenden Angebote im Fachhochschulsektor ist hier mit erheblichem Wandel zu rechnen.

4.8 Ausblick

Aktuelle mittel- oder langfristige Prognosen zum beruflichen Qualifikationsbedarf liegen seitens österreichischer Forschungseinrichtungen nicht vor. Wir können uns aber auf eine mittelfristige europäische Prognose des CEDEFOP zum Zeitraum 2010 - 2020³⁸ stützen, die aufschlussreiche Informationen zur berufsstrukturellen Entwicklung bietet. Diese verwendet die Berufsklassifikation ISCO der ILO (International Labour Organisation). Die ILO klassifiziert Erwerbstätigkeiten nicht nur nach Berufsgruppen, sondern weist diese auch einem „Skill level“ zu, wobei eine Skala von 1 (Hilfskräfte) bis 4 (Akademische und vergleichbare Berufe) zur Anwendung kommt.³⁹

Aufgrund der zunehmenden Internationalisierung des Wirtschaftens und der Arbeitsmärkte ist die supranationale Prognose des EU-Forschungsinstitutes von besonderer Bedeutung als Benchmark für die Qualifikationsstrategie der Nationalstaaten, aber auch von Regionen. Man kann mit hoher Wahrscheinlichkeit davon ausgehen, dass auch im Jahr 2020 etwa 65 bis 70 Prozent der qualifizierten Jobs (Level 2 und 3 nach ISCO) über berufliche Aus- und Weiterbildung zugänglich sein werden. Mangelszenarien für die akademischen Berufe werden von den europäischen Berufsprognostikern keineswegs für 2020 ermittelt, im Gegenteil, es werden vielmehr am Ende der Publikation bemühte Überlegungen präsentiert, wie man mit

³⁸ Siehe dazu: CEDEFOP: Skills supply and demand in Europe. Medium-term forecast up to 2020, Luxembourg, 2010. Im Internet: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3052_en.pdf (03.04.2012).

³⁹ ILO-International labour organisation: ISCO. Im Internet: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco88/index.htm> (05.04.2012)

„overskilling“ und „overqualification“ umgehen könnte (CEDEFOP 2010, S. 71ff.). Ergebnis der Gegenüberstellung von Bildungsentwicklung und Berufsentwicklung wird – so die Autoren – keineswegs ein genereller Engpass bei höheren Qualifikationen sein: „In any case, results show that for those with higher qualifications the supply trend (the labour force) has been rising more rapidly than the demand trend (employment), and this difference is projected to continue. For those with low (or no) qualifications the opposite is true. At medium level the trends follow more or less parallel paths.“ (CEDEFOP 2010, S. 75). Voll zustimmen kann man allerdings der weitergehenden Aussage: „In a general cultural sense it is probably impossible for an individual to be too well educated.“ (CEDEFOP 2010, S. 76) Hiermit wird das Spannungsfeld ökonomischer und kultureller Argumente und Antriebskräfte der Expansion höherer Bildung berührt.

TABELLE 4-7:

Prognose: Erwerbspersonen nach Berufen in Europa 2010 - 2020

Skill level nach ISCO	Zivile Berufsgruppen (Zusammenfassungen)	2010	2020	Wandel: Prozentpunkte
	Berufe mit Leitungsfunktion	8,5	8,8	0,3
	Geschäftsleiter/-bereichsleiter in großen Unternehmen	4,7	5,1	0,4
	Leiter kleiner Unternehmen	3,5	3,4	-0,1
4	Akademische Berufe *	14,3	15,1	0,8
4	Physiker, Mathematiker, Ingenieurwissenschaftler	3,5	3,7	0,2
4	Biowissenschaftler und Mediziner	1,8	1,8	0,0
4	Wissenschaftliche Lehrkräfte	3,9	3,6	-0,3
4	Sonstige Wissenschaftler und verwandte Berufe	5,1	6,0	0,9
3	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	17,0	18,3	1,3
3	Technische Fachkräfte	3,8	4,0	0,2
3	Biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkräfte	2,7	2,6	-0,1
3	Nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte	1,4	1,5	0,1
3	Sonstige Fachkräfte (mittlerer Qualifikationsebene)	9,1	10,2	1,1
2	Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	10,6	9,7	-0,9
2	Verkaufs- und Dienstleistungsberufe	14,2	14,7	0,5
2	Handwerks- und verwandte Berufe	12,7	11,4	-1,3
2	Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer	8,2	7,9	-0,3
2	Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	4,3	3,3	-1,0
1	Hilfsarbeitskräfte	10,2	10,8	0,6
1 - 4	Gesamt	100,0	100,0	0,0
	Gesamt in 1.000	226.013	233.289	7.276

*Österreich: 10,9 Prozent der Erwerbstätigen 2010 (laut Mikrozensus von Statistik Austria)
Quelle: CEDEFOP 2010

Zählt man die ISCO-Levels 4 und 3 zusammen, so kommt Österreich 2010 auf 31,5 Prozent der Erwerbspersonen, das EU-Mittel auf 31,3 Prozent (siehe nachfolgende Tabelle). Durch die Einführung der Bachelorstudien in allen Hochschularten und die Angebote berufsbegleitender Studien wird sich auch in Österreich das Verhältnis der beiden gehobenen Skill levels zugunsten von Level 4 verschieben. Die häufige Dramatisierung des tertiären Bildungsvergleichs beruht vor allem auf Definitionsproblemen und Unterschieden in den Bildungskulturen der traditionellen Bachelor-Länder und der Ländern mit hoch entwickelter Berufsbildung. Aus diesem Grund versucht die EU mit dem EQF (European Qualifications Framework) ein Hilfsmittel zu etablieren, mit dem Transparenz und Vergleichbarkeit besser als bisher erreicht werden können sollen.

TABELLE 4-8:

**Ausgewählter Ländervergleich:
Erwerbspersonen nach Berufen in Europa 2010 im ausgewählten Ländervergleich, in %**

Skill level	ISCO-Berufshauptgruppe	EU-27+	D	A	I	FR	IRE	UK
	Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete, Führungskräfte der Privatwirtschaft	8,5	5,7	6,8	8,3	8,9	15,6	15,3
4	Akademische und vergleichbare Berufe	14,3	15,5	11,5	10,6	14,6	17,0	14,3
3	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	17,0	21,9	20,0	23,1	18,6	7,4	13,2
2	Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	10,6	12,4	12,5	10,0	12,3	12,8	12,8
2	Dienstleistungsberufe, Verkäufer in Geschäften, Märkten	14,2	13,6	14,8	12,3	12,8	18,1	17,6
2	Handwerks- und verwandte Berufe	4,3	1,7	4,7	2,0	3,4	0,7	1,3
2	Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer	12,7	13,0	11,9	15,0	10,8	12,0	8,1
2	Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	8,2	7,3	5,8	8,5	7,9	8,0	6,2
1	Hilfskräfte	10,2	8,9	12,0	10,3	10,8	8,3	11,3
1 - 4	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

The forecast covers 29 European countries (EU-27, Norway and Switzerland)

Source: CEDEFOP 2010

Engpässe wird es – wie die CEDEFOP-Prognose zeigt – europaweit keineswegs generell bei höheren Qualifikationen geben. Es ist aber realistisch anzunehmen, dass sich der Mangel in den technologisch relevanten Sparten nicht auflösen wird. Wir haben heute belegbar weniger das Problem einer zu geringen Akademisierung als vielmehr eines fachlichen Mismatch und dabei einer Lücke im technischen Bereich auf mittleren, intermediären und höchsten Ebenen (vgl. Schneeberger, Petanovitsch 2010, S. 83ff.). Die Hinführung zu technischen Berufen auf allen Ebenen – von der Lehre bis zur Hochschule, um in die technischen Ausbildungsange-

bote überhaupt einsteigen zu können – bleibt eine der Top-Prioritäten der Bildungspolitik. Sie muss bereits in den Schulen der 10- bis 14-Jährigen durch qualifizierten fachlichen Unterricht, der Interesse fördert, gestärkt werden.

2010 waren in Oberösterreich rund 710.000 Personen erwerbstätig, 2001 waren es rund 655.000. Weiteres Wachstum hängt auch vom Arbeits- und Fachkräfteangebot bei regionaler und überregionaler Rekrutierung ab. Nur mit der Ausbildung Jugendlicher, deren Anzahl demografisch bedingt anhaltend relativ niedrig bleibt, ist der Fachkräftebedarf in Zukunft nicht zu decken, daher findet die Forderung nach der geförderten Facharbeiterintensivausbildung hohe Zustimmung: Die Aussage „In Oberösterreich sollte man stärker auf Fachkräftequalifizierung junger Erwachsener setzen (zB Facharbeiter-Intensivausbildung)“ findet 59 Prozent voll und ganz und 38 Prozent teilweise Zustimmung.

Die Zahl der Erwerbstätigen im typischen Lehrlingsalter wird bis 2020 nach der Prognose von Statistik Austria von rund 42.600 auf unter 32.000 sinken (siehe nachfolgende Tabelle). Bei steigender Beschäftigung und anhaltend relativ niedriger Anzahl neu ins Erwerbsleben eintretender Jugendlicher werden die Effizienz der Aus- und Weiterbildung, überregionale Rekrutierung und die Förderung bildungs- und arbeitsbezogener Integration der Bevölkerung mit Migrationshintergrund immer wichtiger. 15 Prozent der Bevölkerung in Oberösterreich hatten 2010 Migrationshintergrund, davon waren fast drei Viertel Zuwanderer der ersten Generation. Deutsch für die Kinder und zuwandernde Erwachsene ist der Schlüssel für Ausbildungs- und Erwerbsbeteiligung. Solide Grundbildung für alle ist wichtiger denn je!

TABELLE 4-9:

Erwerbspersonen nach Alter 2009 bis 2035 (Hauptszenario), Oberösterreich

Alter	2009	2015	2020	2025	2030	2035
15 bis 19 Jahre	42.638	36.009	31.977	30.312	29.430	30.058
20 bis 24 Jahre	69.115	72.496	66.301	61.342	60.399	60.785
25 bis 29 Jahre	79.703	80.190	82.845	76.065	71.049	70.022
30 bis 34 Jahre	77.621	84.669	84.528	86.906	80.978	76.672
35 bis 39 Jahre	89.532	78.970	85.736	85.444	87.802	82.525
40 bis 44 Jahre	105.775	88.797	81.415	87.748	87.500	89.840
45 bis 49 Jahre	101.947	103.164	88.607	81.371	87.388	87.158
50 bis 54 Jahre	78.996	96.211	95.746	83.282	77.380	83.696
55 bis 59 Jahre	45.203	58.234	70.462	72.645	65.636	63.363
60 bis 64 Jahre	8.943	13.811	20.011	27.213	31.033	30.679
65 Jahre und älter	876	845	931	1.161	1.410	1.478
Insgesamt	700.349	713.396	708.559	693.489	680.005	676.276

Quelle: Statistik Austria - Erwerbsprognose 2010. Erstellt am: 29.06.2011. Im Internet: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/demographische_prognosen/erwerbsprognose/index.html (17.04.2012)

TABELLE A4-1:

**Stellenangebote in Printmedien nach Ausbildungsniveau (ohne „Ausbildung nicht erkennbar“)
und Berufsobergruppe, Absolutzahlen, Oberösterreich, 2011**

Berufsobergruppe	Hochschule	Matura / College	Mittlere Schule / Fachschule	Lehre / Meisterprüfung	Pflichtschule / Keine Ausbildung	Summe*
Maschinen, KFZ, Metall	26	236	39	8.726	1.948	10.975
Tourismus und Gastgewerbe	0	63	103	6.726	2.646	9.538
Handel, Verkauf und Werbung	201	367	97	5.737	2.551	8.953
Bau, Holz	38	333	90	5.982	2.023	8.466
Büro, Wirtschaft	466	2.051	1.338	3.377	619	7.851
Verkehr, Transport und Zustelldienste	0	0	38	544	5.979	6.561
Elektro, Elektronik	13	64	0	4.874	677	5.628
Sonstige Hilfsberufe	0	58	0	237	4.616	4.911
Reinigung und Haushalt	0	0	64	219	3.629	3.912
Technik, Wissenschaft, Forschung	465	906	140	1.162	0	2.673
Gesundheit/Medizin	293	25	510	853	155	1.836
EDV, Telekommunikation und Neue Medien	122	369	104	326	294	1.215
Körper- und Schönheitspflege	0	0	0	644	192	836
Soziales, Erziehung und Bildung	229	207	157	90	25	708
Grafik, Foto, Design, Papier	13	76	51	319	85	544
Lebensmittel	0	0	0	362	96	458
Medien, Kunst und Kultur	39	51	52	148	120	410
Chemie, Kunststoff, Rohstoffe, Bergbau	0	27	0	334	14	375
Garten-, Land- und Forstwirtschaft	0	0	13	181	172	366
Textil, Mode, Leder	0	13	0	260	13	286
Sicherheit und Wachdienste	0	0	0	0	213	213
Glas, Keramik, Stein	0	0	0	132	39	171
Recht	141	0	0	0	0	141
Sport, Freizeit	0	13	0	51	0	64
Umwelt	0	0	0	0	0	0
Gesamt	2.046	4.859	2.796	41.284	26.106	77.091

*Differenz auf Gesamt ist „Ausbildung nicht erkennbar“

Quelle: AMS März 2012

5 Literatur

- AMS Österreich: Arbeitsmarktstatistik, mehrere Jahrgänge (Sonderauswertung).
- Badelt, Ch., Holzmann-Jenkins, A., Matul, Ch., Österle, A. (1997): Analyse der Auswirkungen des Pflegevorsorgesystems, Wien.
- BIBB (Deutschland): Datensystem Auszubildende (<http://www.bibb.de/dazubi>), Stichtag 31.12.2009.
- Bundesamt für Statistik (Schweiz): Lehrvertragsstatistik, mehrere Jahrgänge (Sonderauswertung).
- CEDEFOP: Skills supply and demand in Europe. Medium-term forecast up to 2020, Luxembourg, 2010. Im Internet: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3052_en.pdf (03.04.2012)
- Dornmayr, Helmut; Wieser, Regine: Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2008-2009, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMWFJ, Wien 2010.
- Dornmayr, Helmut; Schlögl, Peter; Schneeberger, Arthur; Wieser, Regine: Benachteiligte Jugendliche – Jugendliche ohne Berufsausbildung, Forschungsbericht von ibw und öibf, Wien 2006.
- Dolder, Peter; Grünig, Annette: Nationaler Versorgungsbericht für die Gesundheitsberufe 2009 – Personalbedarf und Maßnahmen zur Personalsicherung auf nationaler Ebene, Bern 2009. Im Internet: www.odasante.ch/de/01_aktuell/pdf/Versorgungsbericht_Deutsch_20091201_def.pdf
- European Union: Recommendation of the European Parliament and of the Council on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning, Brussels, 29 January 2008, PE-CONS 3662/07.
- ILO-International labour organisation: ISCO. Im Internet: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco88/index.htm> (05.04.2012)
- IV-Oberösterreich: Steigender Bedarf, sinkende Absolventenzahlen: Oberösterreichs Industrie sucht HTL-Ingenieure. Presseausendung 22.07.2008. Siehe: (15.12.2008).
- Jaksch, Edith; Fritz, Christian; Hartl, Christian: Bildungsbedarfsanalyse 2006. Hrsg. von der Wirtschaftskammer Wien, Sparte Industrie; Jaksch & Partner GmbH, Linz, o.J.
- Jaksch, Edith; Christian Fritz: Bildungsbedarfsanalyse 2007. Hrsg. von der Wirtschaftskammer Vorarlberg, Sparte Industrie; Jaksch & Partner GmbH, Linz, o. J.
- Kostera, Doris: Der Stellenmarkt in Österreich 2010, Wien 2011.
- Kostera, Doris: Der Stellenmarkt in Österreich 2011. Im Auftrag des AMS, Wien, März 2012. Im Internet: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_Stellenmarktanalyse_2011_GfK_Endbericht_.pdf (12.04.2012)
- Mohrenweiser, Jens; Zwick, Thomas: Why do firms train apprentices? The net cost puzzle reconsidered, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH – ZEW (Hrsg.) (= Discussion Paper No. 08-019), März 2008, Im Internet: <ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp08019.pdf> (8.4.2008).
- Oberholzner, Thomas; Dorr, Andrea: Weiterbildung in Unternehmen – Schwerpunkt KMU. KMU Forschung Austria, Wien, Mai 2008.

- Pauli, Wolfgang; Sommer-Binder, Guido: Betriebliche Weiterbildung 2005, hrsg. von Statistik Austria, Wien, 2008.
- Putz, Sabine: Arbeitsmarkt & Bildung – Jahreswerte 2008, AMS info 128, Wien 2009.
- Putz, Sabine: Arbeitsmarkt & Bildung – Jahreswerte 2009, AMS info 150, Wien 2010.
- SACHVERSTÄNDIGENRAT für die Konzertierte Aktion im Gesundheitswesen: Gesundheitswesen in Deutschland – Kostenfaktor und Zukunftsbranche, Sondergutachten 1997 (Kurzfassung), Band II.
- Schneeberger, Arthur; Petanovitsch, Alexander; Nowak, Sabine: Qualifizierungsleistungen der Unternehmen in Österreich. Unternehmensbefragung und Analyse europäischer Erhebungen (=ibw-Forschungsbericht Nr. 145), Wien, 2008.
- Schneeberger, Arthur; Petanovitsch: Zwischen Akademikermangel und prekärer Beschäftigung. Zur Bewährung der Hochschulexpansion am Arbeitsmarkt. (=ibw-Forschungsbericht Nr. 153), Wien, 2010.
- Schneeberger, Arthur; Petanovitsch, Alexander; Nowak, Sabine: Fachkräftebedarf und Qualifizierungsstrategien der Wirtschaft in Niederösterreich. Unternehmensbefragung und Stellenangebotsanalyse, ibw-Forschungsbericht Nr. 164, Wien 2012.
- Salfinger, Brigitte; Sommer-Binder, Guido: Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS-3), in: Statistische Nachrichten 12/2007, hrsg. von Statistik Austria, Wien.
- Statistik Austria: Volkszählung 2001, Hauptergebnisse II – Oberösterreich, Wien, 2004.
Im Internet: http://www.statistik.at/web_de/Redirect/index.htm?dDocName=007143
(13.04.2012)
- Statistik Austria: Volkszählung 2001 – Bildungsstand der Bevölkerung, Wien, 2005.
- Statistik Austria: Bildung in Zahlen, 2006/07, Tabellenband, Wien, 2008.
- Statistik Austria: Bildung in Zahlen, 2009/10, Tabellenband, Wien, 2011.
- Statistik Austria: Bevölkerung mit Migrationshintergrund nach Bundesländern. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2010. Im Internet:
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_migrationshintergrund/index.html (13.06.2011).
- Statistik Austria: Arbeitskräfteerhebung 2010. Ergebnisse des Mikrozensus, Wien 2011.
- Statistik Austria: Bildungsstand der Bevölkerung. Im Internet:
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/bildungsstand_der_bevoelkerung/index.html (11.11.2011).
- Statistik Austria: Arbeitskräfteerhebung 2010. Ergebnisse des Mikrozensus, Wien 2011.
- Walden, Günter; Herget, Hermann: Teil III: Nutzen der Ausbildung. In: Ursula Beicht, Günter Walden, Hermann Herget: Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland, Bielefeld, 2004.
- Wieser, Regine; Dornmayr, Helmut; Neubauer, Barbara; Rothmüller, Barbara (2008): Bildungs- und Berufsberatung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund gegen Ende der Pflichtschule, Forschungsbericht von öibf und ibw, Wien.
- Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik, mehrere Jahrgänge (Sonderauswertung).
- Wirtschaftskammer Österreich: Mitgliederstatistik, mehrere Jahrgänge (Sonderauswertung).
- Wolter, Stefan C.; Schweri, Jürg: Ökonomische Aspekte der Organisation einer Berufslehre, in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 100, 1, 2004.