

Arbeitskräftepotenziale heben

Der Fachkräftemangel ist stark in der medialen Berichterstattung verankert, unterliegt aber keiner sachlichen Definition. Lediglich die Mangelberufliste, die einen vereinfachten Zuzug aus EU-Drittstaaten ermöglicht, dient als Indikator für Berufe, deren Stellenbesetzung schwieriger verläuft als zuletzt gewohnt. Das alleinige Vorhandensein von Rekrutierungsschwierigkeiten, sollte jedoch nicht der ausschlaggebende Punkt für eine Klassifizierung als Mangelberuf sein. Wird nur der Pool an potenziellen Arbeitskräften vergrößert, werden Unternehmen von jeglichem Verbesserungsdruck befreit. Oftmals ist der Grund für Rekrutierungsschwierigkeiten aber hausgemacht, etwa durch schlechte Arbeitsbedingungen und/oder geringe Entlohnung. Die vorliegende Analyse zeigt: Trotz wiederkehrender Listung eines Berufes als Mangelberuf, steigen die Löhne nicht stärker als der Durchschnitt. Auch die Zahl der besetzten Lehrstellen ist stark rückläufig. Der Verbesserungsdruck auf Unternehmen scheint zu gering, um in eine gute und nachhaltige Ausbildung zu investieren.

Die Mangelberufliste, auf denen sich überwiegend Berufe im mittleren bis niedrigen Lohnsegment befinden, lenkt außerdem den Fokus weg von jenen (wenigen) Berufen, in denen der Grund für eine schwierige Stellenbesetzung tatsächlich nicht nachfrageseitig bei den Unternehmen liegt. Für jene Jobs, in denen trotz guter Arbeitsbedingungen Spezialist:innen fehlen, braucht es verstärkt Ausbildungsangebote. Das gilt insbesondere für jene Jobs, die im Rahmen der klimaneutralen Transformation immer stärker nachgefragt werden.

Die dafür notwendigen Arbeitskräfte müssen jedoch nicht zwingend in EU-Drittstaaten geworben werden. Das ungenutzte Arbeitskräftepotential ist in Österreich hoch: Die Arbeitslosenquote ist zwar zuletzt wieder gesunken. Im historischen Vergleich ist sie heute dennoch dreimal so hoch wie in den 70er-Jahren. Weiteres Potential birgt die Erwerbstätigkeit der Arbeitnehmer:innen über 55, diese ist aktuell gering. Die Teilzeitquote ist – insbesondere bei Frauen – hoch, und steigt seit dem Pandemiejahr 2020 wieder. Das passiert oftmals nicht freiwillig: Der Hauptgrund für eine Teilzeitbeschäftigung ist die Betreuungspflicht von Kindern und Angehörigen. Eine bessere Betreuungsinfrastruktur entlastet Frauen und schafft nötige Rahmenbedingungen für eine Ausweitung der Erwerbstätigkeit.

/ Das Momentum Institut empfiehlt folgende Maßnahmen:

- / Reformierung der Mangelberufliste
- / Ausbau der Kinder- und Altenbetreuung
- / Ausbildungsinitiative für Greenjobs
- / Bessere Vermittlung von Arbeitslosen

/ Bitte zitieren als:

Hasdenteufel, M. & Sturn, J. (2023) Arbeitskräftepotenziale heben. In: Momentum Institut Policy Brief 2023 (02)

/ Einleitung

Der Fachkräftemangel ist ein im öffentlichen Diskurs viel verwendeter Begriff, jedoch nur vage definiert. Mediale Berichterstattungen über Rekrutierungsschwierigkeiten und eine hohe Zahl an offenen Stellen bestimmen die Debatte. Die Gründe für unbesetzte Stellen sind jedoch vielseitig, das alleinige Vorhandensein vieler offener Stellen ist nicht gleichbedeutend mit einem Fachkräftemangel. Oft verlassen Arbeiter:innen und Angestellte eine Branche aufgrund von schlechten Arbeitsbedingungen, niedriger Bezahlung oder mangelhafter Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Können diese Stellen dann – insbesondere in unattraktiven, schlecht bezahlten Berufen, wie etwa in Gastronomieberufen – nicht nachbesetzt werden, ist das kein Zeichen eines Fachkräftemangels, sondern deutet auf schlechte Arbeitsbedingungen hin, denen Arbeitnehmer:innen aufgrund der Veränderungen am Arbeitsmarkt mittlerweile ausweichen können. Staatliche Eingriffe in den Arbeitsmarkt, die diese grundsätzlich positive Entwicklung abbremsen, sind aus ökonomischer Sicht nicht zu empfehlen.

In jenen Berufen, in denen es trotz guter Arbeitsbedingungen, etwa in der Industrie, einen besonderen Mangel an geeigneten Bewerber:innen gibt, braucht es Maßnahmen, um Wertschöpfung im Land zu erhalten. Zusätzlich erfordert die Klimakrise eine große ökosoziale Transformation von Österreichs Wirtschaft. Damit diese Transformation gelingen kann, braucht es spezifisch ausgebildete Fachkräfte, die beispielsweise im Bereich der Klimatechnik arbeiten.

In Österreich gibt es bisher (noch) kein regelmäßiges Monitoring des Fachkräftemangels, so wie das etwa in Deutschland der Fall ist. Allein die Mangelberufliste legt fest, ob – je nach Stellenandrangsziffer – Fachkräfte aus dem EU-Ausland leichter rekrutiert werden dürfen.

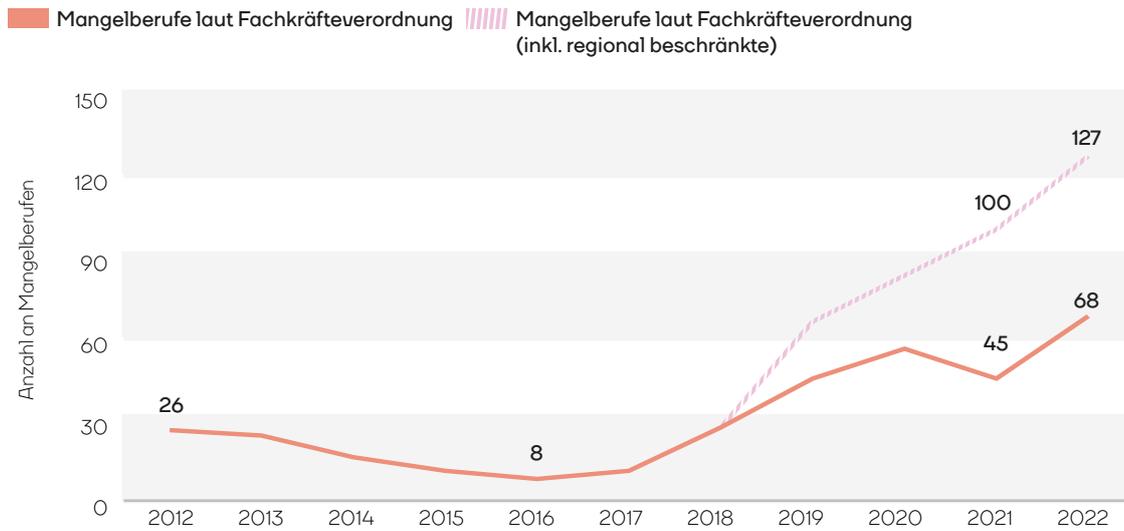
/ Die Mangelberufliste unter der Lupe

Die Mangelberufliste soll als Indikator für Berufe mit Fachkräftemangel dienen. Steht ein Beruf auf der Mangelberufliste gelten für Bewerber:innen auf diesen Beruf erleichterte Migrationsbestimmungen. Das einzige Kriterium, um Berufe als Mangelberuf zu listen, ist das Verhältnis von Erwerbsarbeitslosen pro offene Stelle. Unterschreitet dieses Verhältnis den Wert 1,5, kommen also auf eine offene Stelle weniger als 1,5 Arbeitssuchende, gilt ein Beruf als Mangelberuf. Als Konsequenz können Arbeitgeber:innen auch Arbeitskräfte aus Drittstaaten (außerhalb von EU/EWR/Schweiz) anwerben. Zusätzlich zur bundesweiten Mangelberufliste, werden auf Bundesländerebene regionale Mangelberufe gelistet. Auch hier ist das alleinige Kriterium, für eine Aufnahme: Weniger als 1,5 Arbeitssuchende pro offene Stelle je Bundesland.

In der politischen Diskussion um einen Fachkräftemangel, ist die Listung als Mangelberuf der zentrale Indikator, der anzeigen soll in welchen Berufen ein Mangel an Fachkräften besteht. Die Konsequenz der stark simplifizierten Klassifizierung, ist eine stark steigende Zahl von als Mangelberufe gelisteten Berufen. 2018 wurden zudem die regionalen Mangelberuflisten eingeführt. Damit liegt die Zahl der Mangelberufe 2022 insgesamt bei 127, während 2012 nur 26 Berufe als Mangelberufe kategorisiert wurden.

/Abbildung 1: Starke Zunahme durch regionale Mangelberufe

Starke Zunahme durch regionale Mangelberufe

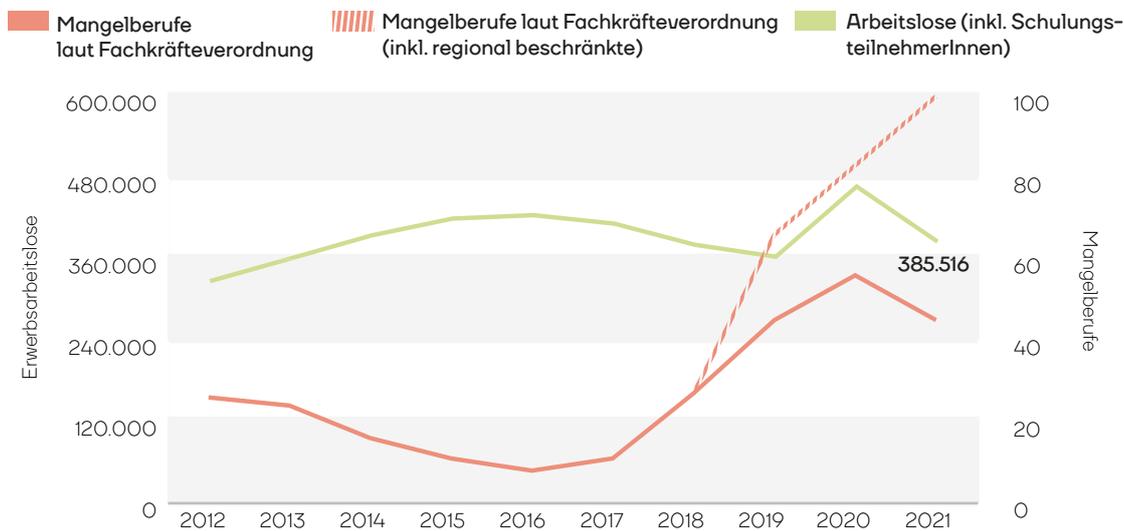


Quelle: RIS, AMS

Durch die Klassifizierung eines Berufs als Mangelberuf wird verstärkt auf Zuwanderung aus dem EU-Ausland gesetzt. Das kann für Branchen mit einem Mangel an Spezialist:innen zur kurzfristigen Entspannung beitragen, für eine nachhaltige Lösung des Spezialist:innenmangels sind jedoch Investitionen in die Ausbildung notwendig.

/Abbildung 2: Kein Mangel an Mangelberufen – trotz Rekord an Arbeitslosen

Kein Mangel an Mangelberufen – trotz Rekord an Erwerbsarbeitslose



Quelle: RIS, AMS

In jenen Branchen, in denen kein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften herrscht, sondern Beschäftigte aufgrund der schlechten Arbeitsbedingungen ausweichen, ist ein vereinfachter Zuzug aus dem EU-Ausland für die Beschäftigten hingegen kontraproduktiv, da es die Konkurrenz unter Arbeitnehmer:innen vergrößert. Dabei sind gerade in diesen Berufen die Arbeitgeber:innen in der Pflicht die Arbeitsbedingungen zu attraktiveren. Ein vereinfachter Zuzug aus dem EU-Ausland – zumeist aus Ländern mit geringerem Lohnniveau – nimmt Unternehmen hingegen diesen Druck zur Verbesserung. Dies kann dazu führen, dass sich Arbeitsbedingungen nicht verbessern – sondern im Gegenteil – auch mit einer Prekarisierung der Berufe einhergehen.

/ Stellenandrangsziffer als ungeeigneter Indikator

Eine hohe Nachfrage nach Arbeitskräften und ein geringes Arbeitsangebot führen in der Theorie zu einem erhöhten Verbesserungsdruck auf Unternehmen, die wiederum das Lohnniveau steigern, Fluktuationsraten niedrig halten und sich um eine Besetzung von Lehrstellen bemühen. Alle drei genannten Faktoren werden in der Erstellung der Mangelberufliste nicht berücksichtigt. Das folgende Kapitel analysiert die Entwicklung der Stundenlöhne, die Zahl der Lehrstellen, sowie Wiedereinstellungsraten in jenen Mangelberufen, die seit deren Entstehung mindestens fünfmal auf der bundesweiten Mangelberufliste gelistet waren.

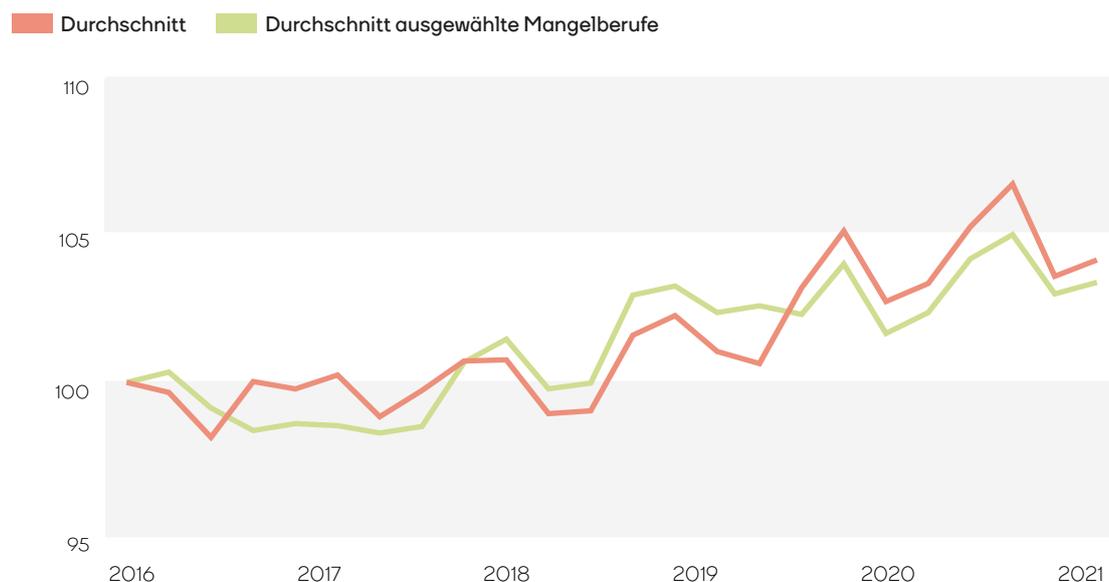
/ Lohnentwicklung

Die Entwicklung der realen Bruttostundenlöhne verdeutlicht, dass auch nach einer wiederkehrenden Listung eines Berufs als Mangelberuf, keine überdurchschnittlichen Lohnsteigerungen zu verzeichnen sind. Die Grafik zeigt die durchschnittliche Entwicklung der Bruttostundenlöhne seit 2016 bis 2021, sowie jene der ausgewählten Mangelberufe. Ein Mangel an Arbeitskräften müsste eigentlich dazu führen, dass Arbeitgeber:innen die Löhne deutlich erhöhen, um den Beruf attraktiver zu machen. Das ist bisher nicht der Fall.

Abbildung 3: Trotz Mangel kein überdurchschnittliches Lohnwachstum

Trotz Mangel kein überdurchschnittliches Lohnwachstum

Reale durchschnittliche Lohnentwicklung 2016–2021 (2016=100)



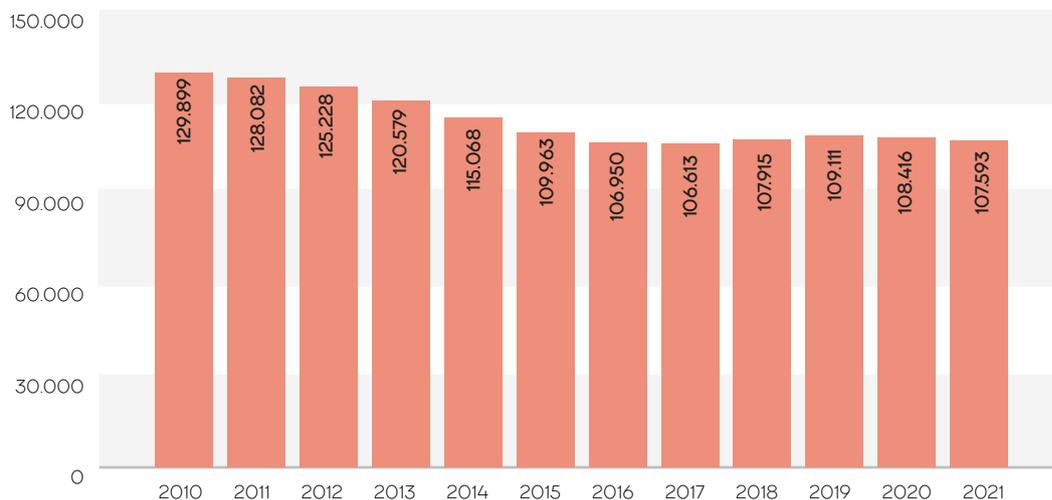
Quelle: Mikrozensus, Fachkräfteverordnung, eigene Berechnungen
Anmerkung: Ausgewählte Mangelberufe = Berufe, die häufiger als 5 Mal auf der Mangelberufliste des Bundes standen, Grundlage sind die realen Bruttostundenlöhne

/Lehrstellen

Wer Fachkräfte sucht, muss sie auch ausbilden. Allerdings befindet sich die Zahl der Lehrlinge seit 2010 im Sinkflug. Während 2010 noch knapp 130.000 Lehrlinge ausgebildet wurden, ist diese Zahl 2021 auf rund 108.000 geschrumpft.

Abbildung 4: Die Zahl der Lehrlinge ist stark gesunken

Die Zahl der Lehrlinge ist stark gesunken



Quelle: WKO Lehrlingsstatistik

Das hat mehrere Gründe: Einerseits trägt der demografische Wandel dazu bei, dass es insgesamt weniger junge Menschen gibt, die eine Lehre machen. Andererseits, geht aber auch die Zahl der Lehrbetriebe deutlich zurück. Während 2010 noch knapp 38.000 Betriebe ausgebildet haben, belief sich diese Zahl 2021 nur noch auf 28.000 (WKO).

Besonders im Fokus der Debatte steht seit einigen Jahren die Gastronomie. Unter Restaurantfachkräften ist die Zahl der besetzten Stellen deutlich zurückgegangen, aber auch die Abbruchrate ist hoch: Unter Lehrlingen zur Restaurantfachfrau bzw. dem Restaurantfachmann brechen 34 Prozent ihre Lehre ab. In dieser Branche gehen viele der Abbrüche auf teils massive Übertretungen von Jugend- und Arbeitsschutzbestimmung zurück (Neuhauser et al., 2022). Bei Köchinnen und Köchen hat sich die Zahl der Lehrlinge ebenfalls stark reduziert. Seit 2008 hat sich die Zahl der Lehrlinge fast halbiert.

/Kündigungen auf Zeit

Ein weiterer Grund warum die Mangelberufliste als Indikator für einen Mangel an Fachkräften ungeeignet ist, ist die fehlende Berücksichtigung der Kündigungen auf Zeit. Diese entstehen, wenn Betriebe, deren Umsatz saisonalen Schwankungen ausgesetzt ist, ihre Arbeitskräfte in der Off-Season arbeitslos melden, um sie, wenn die Saison wieder anzieht, wieder einzustellen. Branchen, in denen dieses Phänomen besonders weit verbreitet ist, listen besonders viele Berufe als Mangelberufe, etwa die Baubranche. Dachdecker:innen, Zimmerer:innen, Betonbauer:innen, Sprengler:innen, und viele weitere Jobs auf der Mangelberufliste sind der Baubranche zuzuordnen. Die Branche ist gleichzeitig für ihre Saisonalität bekannt, da die Bauaktivität im Winter witterungsbedingt geringer ist. Viele Arbeitgeber:innen kündigen ihre Angestellten über die Wintermonate, nur um sie danach wieder einzustellen. Durchschnittlich 13,7 Prozent der Betriebe verwenden kurze Aussetzungen von Beschäftigungsverhältnissen als Personalstrategie, darunter sind es vor allem die Tourismusbranche, der Bau und die Arbeitskräfteüberlassung, die diese Strategie besonders oft wählen. Diese Branchen sind insgesamt für ungefähr zwei Drittel der Wiedereinstellungen verantwortlich. In der Baubranche liegt die Wiederstellungsquote innerhalb eines Jahres bei rund 35 Prozent. Auch in der Gastronomie und Hotellerie ist die Wiederstellungsquote hoch und liegt nach einem Jahr bei 20 Prozent (WIFO 2018). Für die betroffenen Beschäftigten bedeutet das, dass sie zur Off-Season mit beträchtlichen Einkommensverlusten konfrontiert sind und dem Verlust eines Teils ihrer Pensionsansprüche.

Die Warnung vor einem Mangel an Arbeitskräften scheint unter diesen Voraussetzungen zusätzlich unglaubwürdig. Ein rational handelndes Unternehmen, das tatsächlich Schwierigkeiten in der Personalfindung hat, kündigt es nicht regelmäßig.

/ Ein umfangreicheres Bild über den Arbeitsmarkt

Welche Indikatoren können herangezogen werden, um einen tatsächlichen Arbeitskräftemangel zu definieren? Neben Unternehmensbefragungen ist es die wachsende Mangelberufliste, die der Unternehmensseite als Argumentationsgrundlage dient. Damit sind jedoch lediglich das Verhältnis der offenen Stellen zu den Erwerbsarbeitslosen, sowie einseitige Berichterstattungen über Personalmangel abgebildet. Fest steht: Diese Betrachtung ist unzureichend. In der wissenschaftlichen Literatur werden eine Vielzahl von Knappheitsindikatoren definiert, die einen Mangel an Arbeitskräften wahrscheinlich machen, so unter anderem (Fink et al. 2015; Bundesagentur für Arbeit 2021):

- / Eine niedrige berufsspezifische Erwerbsarbeitslosenquote
- / Ansteigende Wochenarbeitszeit
- / Ein unterdurchschnittliches Beschäftigungswachstum
- / Eine hohe Zahl an geleisteten Überstunden
- / Überproportional ansteigende Löhne
- / Hohe Abwerb- oder Treueprämien
- / Wenig Absolvent:innen
- / Hohe Vakanzzeiten¹
- / Unbesetzte Ausbildungsstellen

Eine ganzheitliche Betrachtung dieser und weiterer Indikatoren kann zeigen, ob ein tatsächlicher Mangel vorliegt, oder ob die Rekrutierungsschwierigkeiten auf andere Eigenschaften der Branche zurückzuführen sind. Fink et al. (2015) analysiert Berufsgruppen anhand von Knappheitsindikatoren für Österreich, um zu beantworten ob in diesen Berufsgruppen ein tatsächlicher Mangel an Fachkräften vorliegt. Im Folgenden werden exemplarisch die Ergebnisse der Analyse dreier Berufsgruppen aus Fink et al. (2015) zusammengefasst, um zu verdeutlichen, dass die Ursachen für unbesetzte Stellen vielseitig sind.

Medial sehr präsent ist die Gruppe der Dienstleistungsberufe im hauswirtschaftlichen Bereich und im Gaststättenwesen, darunter fallen Köche und Köchinnen, sowie Kellner:innen und Barkeeper:innen. Hier kommen Fink et al. (2015) zu dem Schluss, dass es der Branche nicht an Fachkräften mangelt. Die Probleme der Unternehmen, Personal zu finden, sind auf strukturelle Probleme zurückzuführen. Einerseits durch schwierige Arbeitsbedingungen andererseits aufgrund konstant niedriger Löhne. Das geringe Lohnwachstum, das die Autor:innen auf 0,4 Prozent schätzen ist deutlich niedriger als das durchschnittliche Lohnwachstum im gleichen Zeitraum. Zudem findet die Studie eine hohe branchenspezifische Erwerbsarbeitslosenquote, welche ebenfalls konstant hoch ist.

Die Berufsgruppe der Baukonstruktion und verwandte Berufe lässt laut Fink et al. (2015) ebenfalls keinen Mangel an Fachkräften erkennen. Auch hier ist das Lohnwachstum geringer ausgefallen als in der Referenzgruppe und die Arbeitszeit hat sich nicht erhöht.

Bei der Berufsgruppe der diplomierten Krankenpfleger:innen und Geburtshilfefachkräften ohne akademische Ausbildung ist ein Mangel laut Studie (Fink et al. 2015) möglich. Grund hierfür ist die Entwicklung der Beschäftigung: Die berufsspezifische Erwerbsarbeitslosenquote ist niedrig, gleichzeitig ist die Zahl der Beschäftigten leicht zurückgegangen. Die realen Stundenlöhne sind zudem mit jährlich +1,6 Prozent vergleichsweise stärker angewachsen.

¹ Tage, die es benötigt, um eine offene Stelle zu besetzen.

Diese differenzierte Betrachtung zeigt deutlich, wie unterschiedlich die Entwicklungen in den Berufsgruppen sind. Während die Mangelberufliste nur die Zahl der offenen Stellen mit den Erwerbsarbeitslosen vergleicht, ist genau diese Differenzierung aber essenziell, um adäquate Maßnahmen setzen zu können. Die von Unternehmen kommunizierten Rekrutierungsschwierigkeiten sind oftmals nicht auf einen Mangel an Arbeitskräften zurückzuführen, sondern darauf, dass andere Berufe für Arbeitssuchende schlichtweg attraktiver sind. Eine Berücksichtigung mehrerer Indikatoren kann zur Versachlichung der Debatte beitragen.

/ Arbeitskräftepotenzial besser ausschöpfen

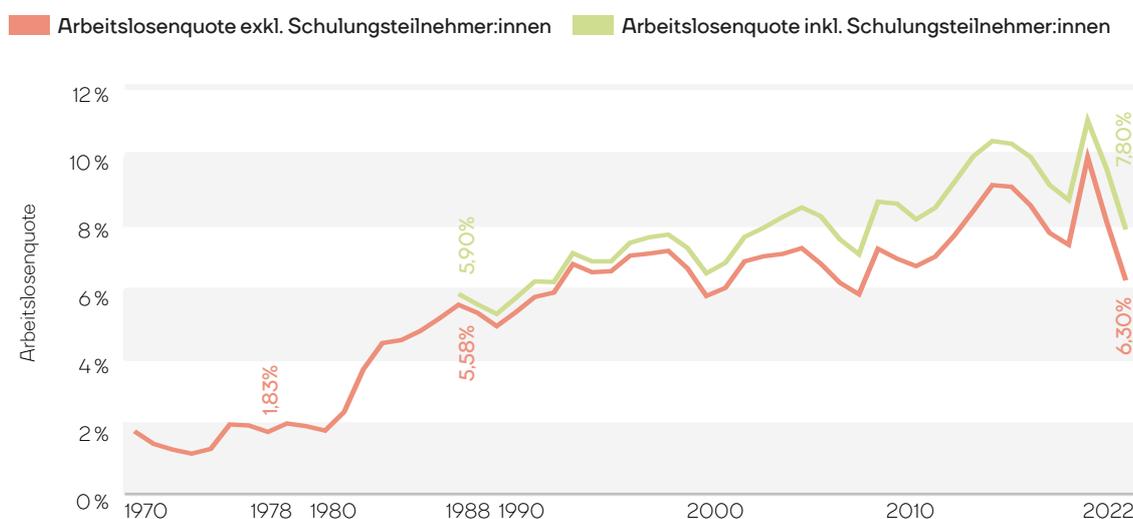
Von einem Mangel an potenziellen Arbeitskräften kann nicht die Rede sein. Das Arbeitskräftepotenzial ist nach wie vor enorm. Unter Einbindung aller Altersgruppen, der Erwerbsarbeitslosen sowie von Frauen am Arbeitsmarkt, wird ein immenses Potenzial nicht ausgeschöpft.

Österreich ist weit von Vollbeschäftigung entfernt. Auch wenn die Erwerbsarbeitslosenquote nach einem Peak während der Pandemie nun wieder rückläufig ist, befinden wir uns dennoch in einer Phase von hoher Arbeitslosigkeit. In den 70ern und 80ern gab es Erwerbsarbeitslosenquoten von unter zwei Prozent. Im Jahr 2022 waren rund 335.000 Menschen erwerbsarbeitslos oder in Schulung und stünden dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Das sind rund 7 Mal so viele Menschen wie zu Beginn der 1970er-Jahre. Im Jahr 2022 war sie inklusive Schulungsteilnehmer:innen mit 7,8 Prozent rund viermal so hoch.

/Abbildung 5: Arbeitslosigkeit auf historischem Hoch

Arbeitslosigkeit auf historischem Hoch

Entwicklung der Arbeitslosenquote



Quelle: AMS, Statistik Austria, eigene Berechnungen

Anmerkung: Daten zu Schulungsteilnehmer:innen erst ab 1987 verfügbar

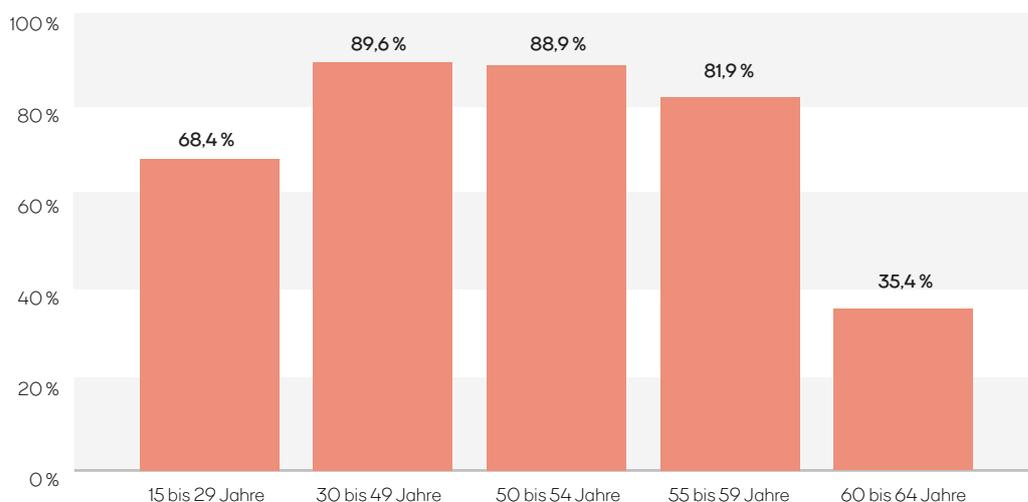
In einer Reduktion der Erwerbsarbeitslosenquote liegt ein großes Potenzial zur Gewinnung von Arbeitskräften. Würde man die Erwerbsarbeitslosenquote von 6,5 auf 2 Prozent reduzieren, brächte das zusätzlich rund 173.000 Menschen in Beschäftigung. Damit das gelingen kann, braucht es eine gute Vermittlung von Arbeitssuchenden, sowie ein noch größeres Qualifizierungsangebot. Auch braucht es eine Kraftanstrengung, um Langzeitarbeitslose wieder zurück in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Derzeit sind rund 113.635 Menschen langzeitarbeitslos (Februar 2023).

Hohes Potenzial liegt zudem in der Gruppe der älteren Beschäftigten. Ein Vergleich der Beschäftigungsquoten entlang der verschiedenen Altersgruppen zeigt deutliche Unterschiede. Eine Erhöhung der Beschäftigungsquote der 60 bis 64-Jährigen um 15 Prozentpunkte auf 50 Prozent brächte rund 85.000 Menschen in den Arbeitsmarkt. Ebenso ließe sich die Beschäftigungsquote der 55 bis 59-Jährigen anheben. Um zu ermöglichen, dass ältere Menschen vermehrt länger in Beschäftigung bleiben können, braucht es altersgerechte Arbeitsplätze. Ebenso Weiterbildungsmaßnahmen, damit ältere Arbeitnehmer:innen mit technischen Neuerungen Schritt halten können. Zusätzlich unterstützt ein Ausbau von Präventionsmaßnahmen im Gesundheitsbereich, die Erwerbsfähigkeit im Alter.

/ Abbildung 6: Hohes Arbeitskräftepotential vor allem bei Jung und Alt

Hohes Arbeitskräftepotenzial vor allem bei Jung und Alt

Erwerbsquote nach Altersgruppen 2011-2020



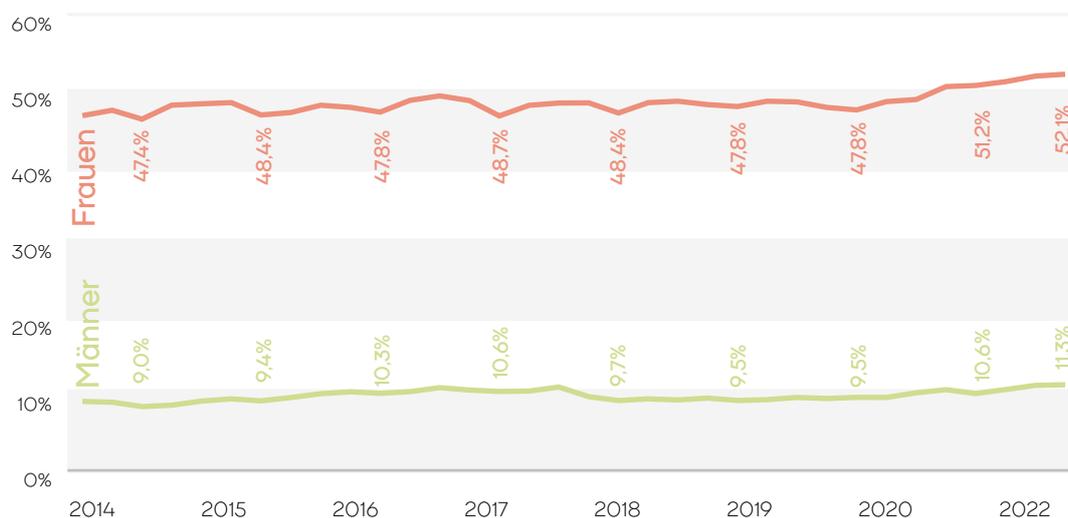
Quelle: Statistik Austria

In Österreich arbeiten rund 1,2 Millionen unselbständig Beschäftigte in Teilzeit, 81 Prozent davon sind Frauen (Mikrozensus, 2022). Die Teilzeitquote hat sich in den Jahren 2014 bis 2020 kaum verändert bzw. ist leicht zurückgegangen. Seit der Corona-Pandemie ist ein Anstieg in der Teilzeitquote sowohl unter Männern als auch unter Frauen zu erkennen. Im zweiten Quartal 2022 betrug der Anteil unselbständig beschäftigter Frauen, die Teilzeit arbeiten 51,3 Prozent, bei Männern sind es 12,6 Prozent.

/ Abbildung 7: Teilzeitquote bei Frauen und Männern zuletzt gestiegen

Teilzeitquote bei Frauen und Männern zuletzt gestiegen

Geschlechtsspezifischer Unterschied weiterhin enorm



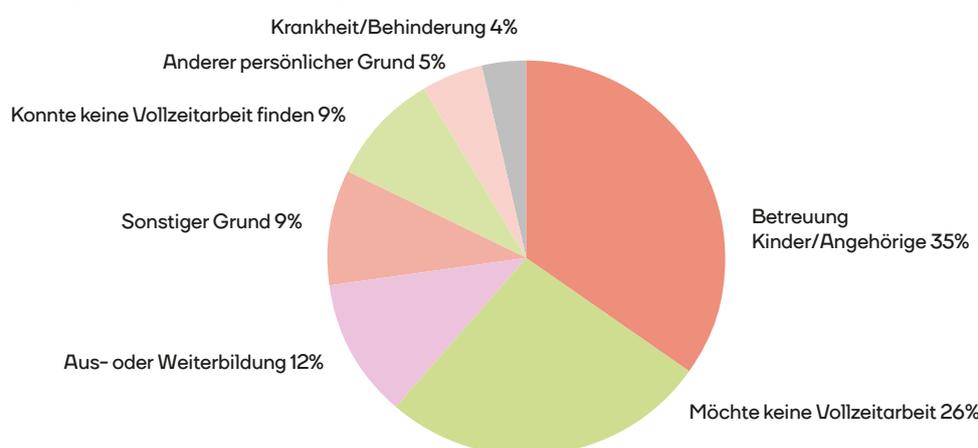
Quelle: Mikrozensus 2014-2022

Diese großen geschlechtsspezifischen Unterschiede deuten auf den wichtigsten Hebel, um Teilzeitbeschäftigte eine Ausweitung der Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Um die Teilzeitquote zu senken, muss die passende Infrastruktur für eine Vollzeitbeschäftigung gegeben sein. Die Gründe für Teilzeit sind größtenteils auf Betreuungspflichten zurückzuführen (Mikrozensus, 2022). 35 Prozent jener, die in Teilzeit arbeiten sind aufgrund von Kinder- oder Angehörigenbetreuung nicht in der Lage mehr Stunden zu arbeiten. Der überwiegende Anteil davon sind Frauen. Ein breites Angebot an Kinderbetreuungsstätten mit Öffnungszeiten, die mit einer Vollzeitstelle vereinbar sind, würden Frauen verstärkt die Möglichkeit geben einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen. Aktuell ist das nicht der Fall. Die Betreuungsquoten bei den unter 3-Jährigen liegt bei 29,1 Prozent und es fehlen noch immer knapp 10.000 Betreuungsplätze, um das Barcelona-Ziel² zu erreichen. Angesichts des geringen Anteils an Personen, die freiwillig in Teilzeit arbeiten, ist es auch wenig zielführend den Druck auf Teilzeitbeschäftigte zu erhöhen, um sie so in die Vollzeitanstellung zu drängen. Wer unfreiwillig in Teilzeit arbeitet wird durch zusätzlichen Druck nicht eher eine Vollzeitstelle annehmen können.

/ Abbildung 8: Mehrheit der Teilzeit-Angestellten arbeitet unfreiwillig Teilzeit

Mehrheit der Teilzeit-Angestellten arbeitet unfreiwillig Teilzeit

Betreuungspflichten als häufigster Grund für Teilzeit



Quelle: Mikrozensus 2022

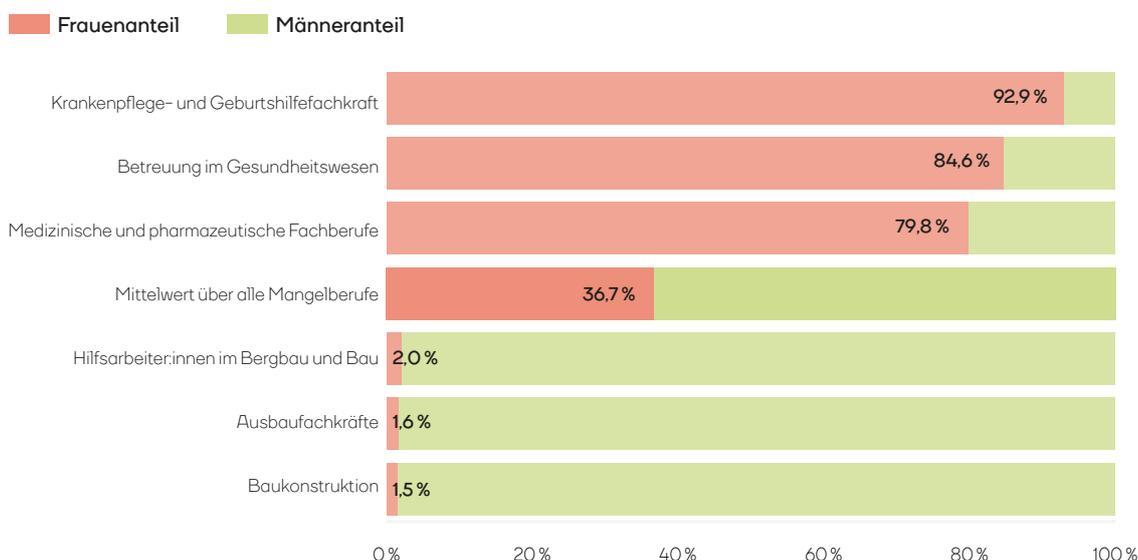
Ein Blick auf die Geschlechterverteilung in den ausgewählten Mangelberufen lässt zudem erkennen, dass eine ungleiche Geschlechterverteilung Ursache für Rekrutierungsschwierigkeiten darstellen kann. Nur etwa ein Drittel der Beschäftigten in Mangelberufen sind Frauen. So befinden sich beispielsweise Berufe wie Hilfsarbeiter im Bau und Bergbau oder Maschinenmechaniker auf der bundesweiten Mangelberufliste, jeweils mit einem Männeranteil von über 97 Prozent. Auf der anderen Seite sind weiblich dominierte Berufe wie Pflegeberufe auf der Mangelberufliste vertreten. Als Betreuungskräfte im Gesundheitswesen arbeiten zum Zeitpunkt der Analyse lediglich 15 Prozent Männer.

² Das Barcelona-Ziel ist eine Zielvorgabe der EU zur Kinderbetreuungsquote: 33% der unter 3-Jährigen und 90% der Kinder in Volksschulalter sollen betreut sein.

/Abbildung 9: Starke Geschlechterungleichheit bei den Mangelberufen

Frauen sind in Mangelberufen unterrepräsentiert

Frauen- und Männeranteil in ausgewählten Mangelberufen



Quelle: Mikrozensus, Fachkräfteverordnung 2023, eigene Berechnungen

Das ungleiche Geschlechterverhältnis in einigen Berufen zeigt, dass eine Öffnung der Berufe für das jeweilige andere Geschlecht ein enormes Arbeitskräftepotenzial bieten würde. Hierbei ist wohl anzumerken, dass das bei einigen Berufen aufgrund der hohen körperlichen Belastung nicht möglich ist, dennoch gibt es andere Beispiele, wie den Pflegeberuf, in jenen der Männeranteil erhöht werden könnte.

/ Spezialist:innen in Zukunftsberufen fehlen

Mit Blick auf wachsende Herausforderungen am Arbeitsmarkt durch die Klimakrise, gilt es bereits jetzt Vorkehrungen zu treffen, um in Zukunft nicht mit einem Mangel an Spezialkräften in Zukunftsberufen konfrontiert zu sein. Die Klimakrise erfordert eine rasche und nachhaltige Transformation unserer Wirtschaft, welche mit großen Herausforderungen am Arbeitsmarkt verbunden sind. Einerseits werden Jobs in besonders CO₂-intensiven Branchen wegfallen, andererseits birgt die grüne Transformation auch ein enormes Jobpotential. Für Personen, die sich aufgrund dieses Strukturwandels beruflich neu orientieren müssen, sollten bei ihrer Neuausrichtung sozial abgesichert werden. Aktuelle Studien zeigen, dass der positive Beschäftigungseffekt einer grünen Transformation überwiegt. Sie rechnen insgesamt mit einem positiven Gesamtbeschäftigungseffekt von bis zu zwei Prozent (Soder & Berger, 2021).

Zwei Herausforderungen leiten sich daher ab, um in Zukunft nicht mit einem Mangel an Spezialist:innen für die klimafreundliche Transformation konfrontiert zu sein. Erstens, ein qualifiziertes Neuorientierungsprogramm, in denen Fachkräften aus rationalisierten Berufen unkompliziert jene Fähigkeiten erlernen, die sie in grünen Zukunftsjobs benötigen. Zweitens, jene Berufe, die langjährige Ausbildungen erfordern, sollten bereits heute attraktiv gestaltet sein und entsprechend beworben werden, sei es als Lehrstelle oder als Hochschulstudium.

Das AMS Niederösterreich nimmt hier eine Vorreiterrolle ein. Das gemeinsam mit dem Berufsförderungsinstitut (BFI) Niederösterreich geplante Ausbildungszentrum im Waldviertel soll den Fachkräftebedarf für die Energiewende befriedigen. Das Ziel: 400 Personen pro Jahr sollen einen Lehrabschluss in diversen Klimajobs, unter anderem in der Elektrotechnik, absolvieren. Zusätzlich fördert das AMS Niederösterreich gemeinsam mit Bundesland und Wirtschaftskammer das Qualifizierungsangebot in sogenannten Ökojobs, etwa in den Bereichen Energie- und Umwelttechnik (Hergovich, 2022). Diese Angebote sollten nach erfolgreicher Evaluierung auf das gesamte Bundesgebiet ausgeweitet werden.

/ Policy-Empfehlungen

Die wenig differenzierte Diskussion um den Fachkräftemangel, verfälscht die Wahrnehmung zwischen einem tatsächlichen Mangel an Spezialist:innen und Berufen, die aufgrund schlechter Entlohnung und Arbeitsbedingungen schlicht unattraktiv (geworden) sind. Um einerseits dieser Differenzierung gerecht zu werden, und andererseits einen Mangel an Spezialist:innen in Zukunftsjobs zu verhindern, empfiehlt das Momentum Institut mehrere Maßnahmen.

/ Reformierung der Mangelberufliste

Eine Reformierung der Mangelberufliste ist notwendig. Die Erweiterung der Mangelberufliste um regionale Mangelberuflisten hat dazu geführt, dass die Zahl der Mangelberufe explodiert ist. Es entscheidet allein die Stellenandrangsziffer, ob ein Beruf als Mangelberuf gelistet wird. Jobs auf der Mangelberufliste stehen für Menschen aus Drittstaaten offen. Dadurch wird Unternehmen der Verbesserungsdruck genommen, der Druck auf Arbeitnehmer:innen auch schlecht bezahlte Jobs anzunehmen wächst. Die Aufnahme eines Jobs auf die Mangelberufliste muss daher gut begründet sein, wofür es aber eine Vielzahl von Indikatoren, zusätzlich zur Stellenandrangsziffer benötigt. Zudem sollte die regionale Mangelberufliste abgeschafft werden. Regionale Unterschiede an offenen Stellen und Erwerbsarbeitslosen sollte Unternehmen nicht dazu ermächtigen dürfen, Arbeitskräfte aus dem Ausland zu rekrutieren. Mit attraktiveren Arbeitsbedingungen kann ausreichend heimisches Arbeitskräftepotential aktiviert werden.

/ Kinder- und Altenbetreuung ausbauen

Mit einer Vollzeitbeschäftigung vereinbare Kinderbetreuungsplätze sind außerhalb der Städte in Österreich nach wie vor eine Seltenheit. Die Öffnungszeit muss täglich mindestens 9,5 Stunden betragen, um einer Vollzeitbeschäftigung inklusive Wegzeiten nachgehen zu können. Hier gibt es Aufholbedarf.

Damit vor allem für Frauen der Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert wird, ist zudem eine Entlastung bei der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen notwendig.

/ Ausbildungsoffensive in Zukunftsjobs

Damit Menschen umschulen können, wenn sie in zukunftsfähige Jobs wechseln möchten, müssen ausreichend Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt werden.

Für arbeitssuchende Menschen, die beim AMS gemeldet sind und eine unvollständige oder keine Ausbildung im angestrebten Bereich haben, gibt es die Möglichkeit einer Facharbeiterintensivausbildung. Diese wird derzeit vom AMS mit EUR 950 pro Monat vergütet. Zu diesen Konditionen ist es für viele Erwachsene mit familiären Verpflichtungen nicht möglich, eine Aus- oder Weiterbildung zu beginnen. Während der Ausbildung sollte die Bezahlung nicht unter der Armutsgefährdungsschwelle von EUR 1.371 liegen. Zudem ist der Frauenanteil in dieser Art der Ausbildung niedrig, da die schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf Zugangschancen reduzieren.

Angelehnt an die Transformationsoffensive Schottlands muss die Transformation als Ganzes gedacht werden. Das Ausbildungssystem muss angepasst werden, sodass es auf sich verändernde ökonomische Ziele reagieren kann. Lernen und Weiterbildung finden lebenslang statt und müssen auch im höheren Alter gefördert werden.

/ Bessere Vermittlung von Erwerbsarbeitslosen

Bei der Vermittlungsarbeit des Arbeitsmarktservice kommt es vor allem auf die Geschwindigkeit an. Je länger eine Person arbeitslos ist, desto geringer sind die Chancen auf eine Einstellung. Ein Zusammenspiel aus intensiver Vermittlung und Förderung kann dazu beitragen, die Erwerbsarbeitslosenquote massiv zu senken und ungenutztes Potenzial auf den Arbeitsmarkt zu bringen. Dabei darf die Qualität der Jobs, in die das AMS vermittelt, nicht außer Acht gelassen werden. Eine staatliche Jobvermittlungsgesellschaft sollte nicht in Jobs mit einem Bruttomonatsgehalt von unter EUR 2.000 vermitteln dürfen.

Literaturverzeichnis

Bundesagentur für Arbeit (2021), Fachkräfteengpassanalyse 2020. Online verfügbar unter:

https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html;jsessionid=7F4D39C8A-13FEB8397E153A1510DE907?nn=27096&topic_f=fachkraefte-engpassanalyse, [zugegriffen am 13.12.2022]

Eppel, R., Horvath, T., & Mahringer, H. (2018). Das Aussetzen von Beschäftigungsverhältnissen als betriebliche Strategie zum Ausgleich von Schwankungen des Personalbedarfs. Ein Update. WIFO Monatsberichte (monthly reports), 91(11), 799-810.

Fink, M., Titelbach, G., Vogtenhuber, S., & Hofer, H. (2015). Gibt es in Österreich einen Fachkräftemangel? *Analyse anhand von ökonomischen Knappheitsindikatoren*. IHS-Studie im Auftrag des Sozialministeriums, Wien.

Hergovich, S. (2022) Europas erstes Klimaschutz-Ausbildungszentrum entsteht im Waldviertel. In: A&W-Blog. <https://awblog.at/europas-erstes-klimaschutz-ausbildungszentrum/> [zugegriffen am 16.12.2022]

Mikrozensus (2014 – 2022). Statistik Austria, Wien.

Neuhauser, J., Hötzing, S., El-Roumy, M., Steindl, S., Wexenberger, Y. (2022) Was steckt hinter dem Personalmangel? *Arbeitsbedingungen in Gastronomie und Hotellerie in Oberösterreich*. Universität Wien, Wien.

Cabinet Secretary for Finance and the Economy, Minister for Business, Trade, Tourism and Enterprise (2022) Scotland's National Strategy for Economic Transformation, online verfügbar unter: <https://www.gov.scot/publications/scotlands-national-strategy-economic-transformation/pages/7/>, [zugegriffen am 07.12.2022]

Soder, M. & Berger, C. (2021) Strukturwandel und Beschäftigung in der Klimakrise: Den Weg in die Zukunft demokratisch, fair und gerecht gestalten! In: A&W Blog: <https://awblog.at/strukturwandel-und-beschaefigung-in-der-klimakrise/> [zugegriffen am 16.12.2022]

/ Appendix

Als Datengrundlage für die Analyse der Löhne dient der Mikrozensus-Datensatz der Statistik Austria der Jahre 2016 bis 2021. Die Auswahl der Berufsgruppen erfolgt nach der bundesweiten Mangelberufliste laut Fachkräfteverordnung 2023. Die Mangelberufe werden den jeweiligen ISCO-3-Stellern zugeordnet, um eine Analyse mithilfe des Mikrozensus vornehmen zu können. Die jährlichen VPI-Daten der Statistik Austria wurden verwendet, um reale Stundenlöhne zu berechnen.

/ Kontakt

/ Momentum Institut
Märzstraße 42/1, 1150 Wien, Österreich
kontakt@momentum-institut.at

www.momentum-institut.at