Regionaler Mismatch und Fachkräftemangel prägen Arbeitsmarkt[10]

In Österreich herrscht ein ausgeprägter Mangel an Arbeitskräften, der mit einer hohen Zahl von offenen Stellen und einem niedrigen Stellenandrang einher geht. Was sind die Gründe dafür? (1) Am aggregierten Arbeitsangebot liegt es nicht, weil dieses aktuell noch einen steigenden Trend aufweist und es kaum Anzeichen für einen nachhaltigen, krisenbedingten Einbruch gibt. (2) Der demografische Wandel ist deutlich sichtbar: So sinkt das Arbeitsangebot der Jüngeren (15-24 Jahre) schon seit längerem deutlich und es kommt auch bereits zu einer Abnahme des inländischen Arbeitsangebots, während das Arbeitsangebot im Haupterwerbsalter (25-54 Jahre) stagniert. Für die Jahre ab 2023 sagt die Statistik Austria – trotz fortwährendem Zuzugs – eine Abnahme der Erwerbsbevölkerung (15-64 Jahre) voraus. Dies könnte das Problem des Arbeitskräftemangels verstärken. (3) Eine Analyse von detaillierten Daten nach Berufen zu Arbeitslosigkeit und offenen Stellen zeigt eine deutliche Zunahme der offenen Stellen in „Mangelberufen" (Berufe mit einem niedrigen Stellenandrang). Eine disaggregierte Auswertung dieser Daten nach Bundesländern zeigt, dass ein regionales Reallokationspotenzial besteht. Würde dieses genutzt werden, so könnten knapp 13% der Arbeitslosigkeit reduziert werden. Es gibt jedoch nicht nur einen regionalen Mismatch, sondern auch einen ausgeprägten Mangel an Fachkräften. Hier können nur erleichterter Zuzug, Requalifizierung von Arbeitslosen und Maßnahmen im Bildungssystem Abhilfe schaffen. Um die demografischen Probleme abzumildern, bräuchte Österreich eine höhere Frauenerwerbsquote sowie insbesondere einen deutlichen Anstieg der Altenerwerbsquote.

Anstieg des Fachkräftemangels in den letzten Monaten

In den Monaten vor dem aktuellen Corona-Lockdown war ein starkes Ansteigen des Mangels an Arbeitskräften zu beobachten. Auch wenn dieses Problem während des Lockdowns in den Hintergrund tritt, so ist danach doch mit dessen Wiederkehr zu rechnen. Diese Kurzanalyse geht möglichen Gründen für den Mangel an Arbeitskräften nach. Erörtert wird, ob dieser (1) durch eine krisenbedingte, quantitative Reduktion des Arbeitsangebots verursacht wird, (2) welche Rolle demografische Veränderungen spielen und (3) inwiefern regionaler und qualifikatorischer Mismatch auf dem österreichischen Arbeitsmarkt herrscht.

Umfragen unter Unternehmensmanagern (Economic Sentiment Indicator) zeigen, dass das Problem des Arbeitskräftemangels nicht auf Österreich beschränkt ist. Nachdem ein solcher bereits 2017-2019 in Deutschland und den Niederlanden geherrscht hat, besteht dieser auch am aktuellen Rand wieder, und zwar sowohl in der Industrie als auch im Dienstleistungssektor. Arbeitskräftemangel gab und gibt es auch in Frankreich, allerdings etwas schwächer ausgeprägt. Für Italien und Spanien wird hingegen kaum ein Arbeitskräftemangel angegeben.

In Österreich hat sich laut den Daten des Arbeitsmarktservice (AMS) die Zahl der offenen Stellen in den vergangenen Monaten sehr dynamisch entwickelt und erreichte Rekordwerte. Ebenso ist der Stellenandrang (Arbeitslose je offene Stelle) auf das historisch tiefste Niveau gesunken (2,7 Ende Oktober 2021). Die Arbeitslosigkeit hat inzwischen wieder beinahe das Vorkrisenniveau erreicht: Ende November 2021 lag diese um nur mehr um 2.800 über dem Vorkrisenniveau vom Februar 2020. Die Beveridge-Kurve hat sich seit der Covid-19-Krise weiter nach außen verschoben, d.h. dass ein gegebenes Maß an offenen Stellen mit höherer

[10] Autor: Alfred Stiglbauer (Abteilung für volkswirtschaftliche Analysen).

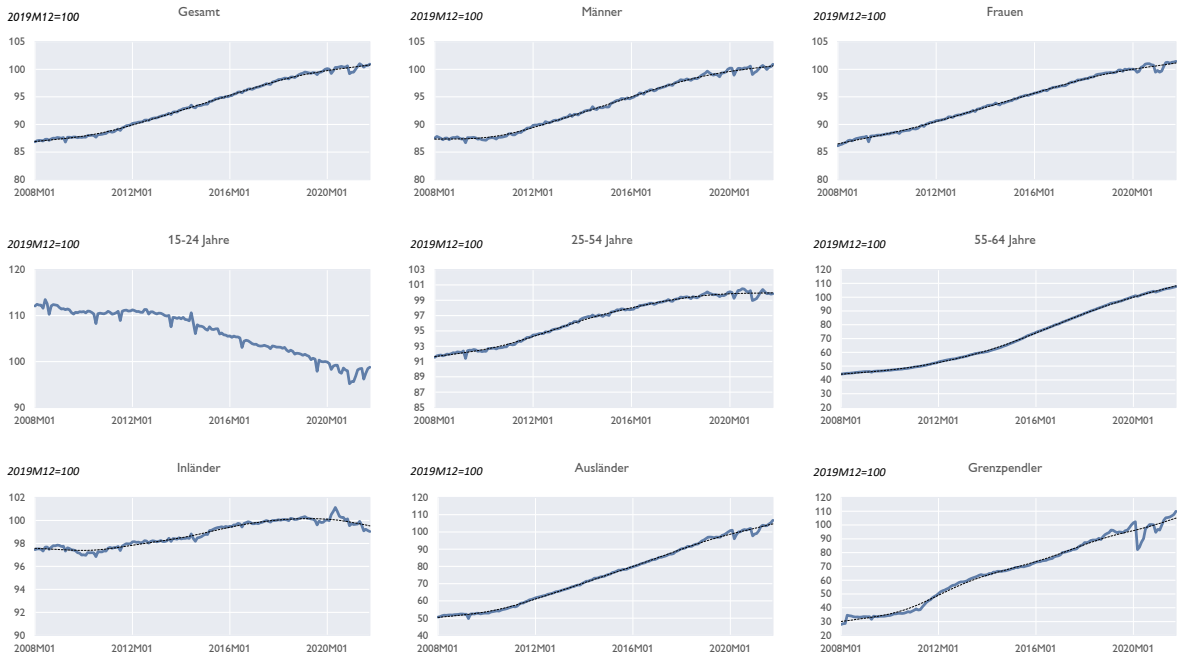
Arbeitslosigkeit einher geht als vorher.[11] Dies ist ein Zeichen für einen gestiegenen „Mismatch“ am österreichischen Arbeitsmarkt.

Durch den von der Bundesregierung am 19. November 2021 beschlossenen Lockdown, der am 12. Dezember enden soll, wird es bis zu diesem Datum zu einem Anstieg der Arbeitslosen- und Kurzarbeitszahlen bzw. zu einem Rückgang der offenen Stellen kommen. Erfahrungsgemäß kommt es aber nach der Aufhebung des Lockdowns zu einer raschen Erholung am Arbeitsmarkt.

Kein ausgeprägtes krisenbedingtes Defizit beim Arbeitsangebot

Betrachtet man – siehe nachstehende Grafik – das gesamte Arbeitsangebot[12] nach den Administrativdaten von Sozialversicherung und Arbeitsmarktservice, dann sieht man zwar ab März 2020 temporäre, krisenbedingte Rückgänge. Am aktuellen Rand gibt es jedoch keine Abweichungen von der Trendentwicklung. Das Arbeitsangebot von Personen mit inländischer Staatsbürgerschaft nimmt aus demografischen Gründen ab, während das Arbeitsangebot von Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft einen stark ansteigenden Trend aufweist. Ebenfalls stark ansteigend ist die Zahl der Personen aus dem Ausland, die nach Österreich einpendeln.

Arbeitsangebot nach soziodemografischen Gruppen (Administrativdaten)



Quelle: DSV, AMS. Saisonbereinigte Daten bis Ende Oktober 2021. Schwarz-gestrichelte Linien sind HP-Trends mit einem Glättungsparameter von 14400.

Betrachtet man das Arbeitsangebot nach Altersgruppen, so sind die demografischen Trends klar sichtbar: Das Arbeitsangebot im Haupterwerbsalter (25-54 Jahre) stagniert. Dagegen nimmt die Zahl der jüngeren Arbeitskräfte (15-24 Jahre) ab, während das Arbeitsangebot der Älteren (55-64 Jahre) ansteigt.

[11] Siehe dazu auch Konjunktur Aktuell vom September 2021.

[12] Das Arbeitsangebot umfasst unselbstständig Beschäftigte, registrierte Arbeitslose sowie Teilnehmer an AMS-Schulungsmaßnahmen.

Demografische Prognosen: Abnahme der Erwerbsbevölkerung in den nächsten Jahren

Bisher wurde die Stagnation des inländischen Arbeitsangebots durch ein stark wachsendes Arbeitsangebot aus dem Ausland kompensiert. Bei der Erwerbsbevölkerung (die Bevölkerung im Alter von 15-64 Jahren) dürfte es ab 2023 zu einer Abnahme kommen – trotz angenommener, fortgesetzter Zuwanderung. Dies legt die jüngste Bevölkerungsprognose[13] der Statistik Austria nahe (siehe die nachstehende Tabelle). Diese demografische Entwicklung kann das Problem des Arbeitskräftemangels verstärken. Wichtig wäre es in diesem Zusammenhang ein Anstieg der Erwerbsquote[14], um der abnehmenden Erwerbsbevölkerung entgegenzuwirken (siehe dazu auch unten).

Bevölkerungsprognosen

Erwerbsbevölkerung in 1.000

	Hauptvariante (inklusive Zuwanderung)					Variante ohne Zuwanderung				
	Bev. 15-24 Jahre	Bev. 25-54 Jahre	Bev. 55-64 Jahre	Bev. 15-64 Jahre	Wachstum 15-64 Jahre (in %)	Bev. 15-24 Jahre	Bev. 25-54 Jahre	Bev. 55-64 Jahre	Bev. 15-64 Jahre	Wachstum 15-64 Jahre (in %)
2020	947,4	3 708	1 270	5 926		942,0	3 703	1 286	5 931	
2021	939,7	3 699	1 298	5 937	0,2	915,9	3 668	1 311	5 895	−0,6
2022	934,9	3 687	1 322	5 944	0,1	894,0	3 627	1 334	5 856	−0,7
2023	931,0	3 666	1 343	5 940	−0,1	878,2	3 581	1 356	5 815	−0,7
2024	928,5	3 640	1 358	5 927	−0,2	866,2	3 535	1 368	5 769	−0,8

Quelle: Statistik Austria (Bevölkerungsprognose vom 26. Nov. 2021)

Mangelberufe und Mismatch

Im Folgenden werden detaillierte Daten des AMS zur Arbeitslosigkeit und den offenen Stellen nach Berufen (519 Ausprägungen) von Anfang 2017 bis August 2021 analysiert. Hierfür wird die Mangelberufs-Definition verwendet, die die Grundlage für die jährliche Fachkräfteverordnung des Bundesministers für Arbeit bildet. Ein Beruf stellt dann einen Mangelberuf dar, wenn der Stellenandrang in diesem Beruf kleiner als 1,5 ist. Für die folgende Grafik wurde als zusätzliches Kriterium festgelegt, dass die Zahl der österreichweit offenen Stellen in einem Beruf zumindest 100 betragen muss, um als Mangelberuf zu gelten.

Man sieht zum einen den steilen Anstieg der Zahl der Mangelberufe und der Summe der offenen Stellen in diesen Mangelberufen in den letzten Monaten. Darüber hinaus sind hinsichtlich der letzten Datenpunkte die regelmäßigen saisonalen Spitzen im Sommer zu berücksichtigen. Mit knapp 60.000 betrug die Zahl der offenen Stellen in Mangelberufen Ende August beinahe die Hälfte aller offenen Stellen.

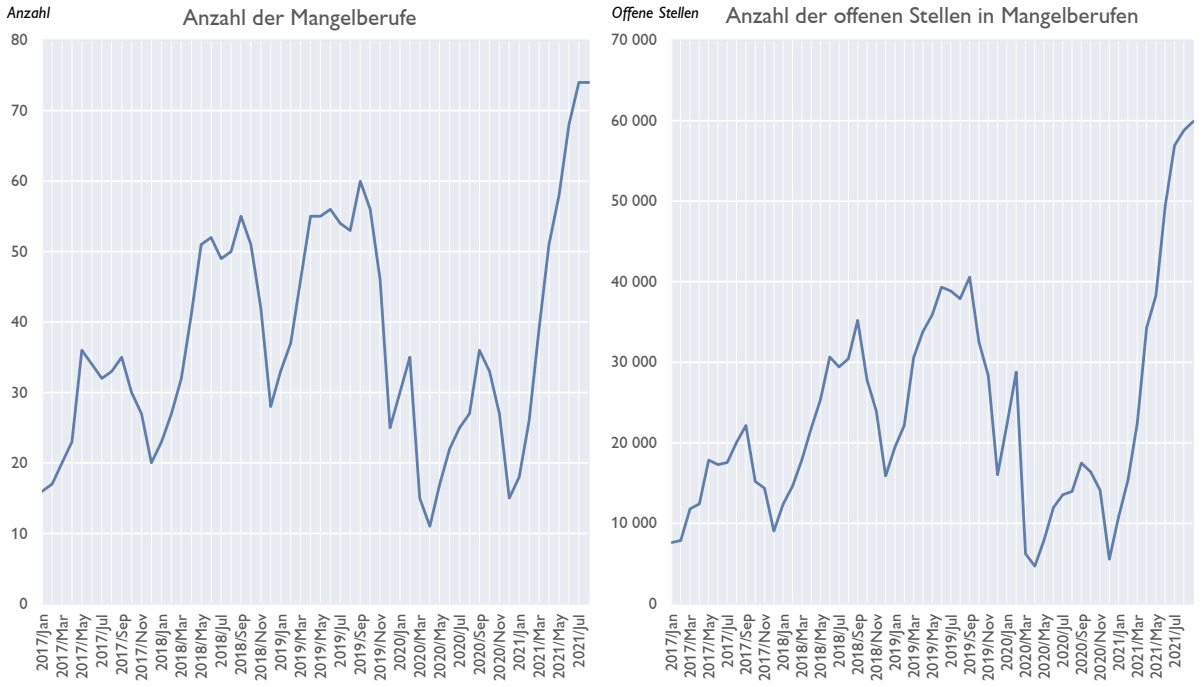
Um die regionale Dimension von Mangelberufen genauer zu ergründen, wurden für die Daten vom August 2021 Mangelberufe auf Ebene der Bundesländer analysiert. Die nachstehende Tabelle listet diejenigen Mangelberufe, deren offene Stellen jeweils 500 übersteigen. Die Mangelberufe sind durchwegs heterogen: Häufig vertreten sind Fremdenverkehrsberufe (Ränge 1, 2, 11, 12, 22, 25, 38). Bei diesen ist zu bedenken, dass sie nicht das ganze Jahr über in den Mangelberufen vertreten sind, sondern der Mangel teilweise nur im Sommer auftritt. Häufig vertreten sind auch Handwerksberufe (Ränge 3, 6, 10, 14, 18, 19, 20, 21, 24, 27, 29, 31, 32, 34, 37, 41) sowie Handels- und Transportberufe (Ränge 4, 5, 8, 16, 23, 40). Gesucht werden auch Gesundheits-

[13] Die aktuelle Bevölkerungsprognose ist etwas optimistischer als diejenige vom Vorjahr, was das Wachstum der Erwerbsbevölkerung in der unmittelbaren Zukunft betriff.

[14] Das Arbeitsangebot ist das Produkt aus Erwerbsbevölkerung und Erwerbsquote.

und Pflegepersonal (Ränge 7, 9, 39), IT-Fachleute (Ränge 15, 28, 30) und öffentliche Sicherheitsorgane (Rang 13).

Mangelberufe in Österreich seit Anfang 2017



Quelle: AMS, eigene Berechnungen. Mangelberufsdefinition: Stellenandrang < 1,5 und mindestens 100 offene Stellen österreichweit. Letzte Daten: 2021M08.

Es fällt auf, dass die meisten Mangelberufe in den Bundesländern angesiedelt sind (also selten in Wien). Wie groß wäre das Reallokationspotenzial, d.h. wenn Arbeitslose aus denjenigen Bundesländern, in denen ein Beruf keinen Mangelberuf darstellt, einen solchen Beruf in einem anderen Bundesland annehmen würden? Hierzu wurde die Anzahl der betreffenden Arbeitslosen ermittelt (Spalte „Arbeitslose in anderen Bundesländern"). Diese könnten die offenen Stellen in den Mangelberufs-Bundesländern „auffüllen" (Spalte „Reallokationspotenzial"). In Summe würde dieses Reallokationspotenzial, das man mit regionalem Mismatch gleichsetzen kann, knapp 35.700 betragen, das wäre etwa ein Viertel der offenen Stellen insgesamt bzw. 12,5% der Gesamt-Arbeitslosigkeit in diesem Monat.

Wenn man Reallokationspotenzial und die Anzahl der offenen Stellen in den Mangelberufen vergleicht, so stellt sich heraus, dass die Zahl der Arbeitslosen aus anderen Bundesländern oft bei weitem nicht ausreichen würde, um die angebotenen offenen Stellen zu besetzen. Dies gilt insbesondere bei Fachkräften, hier seien Köche (Rang 2) sowie Handwerksberufe wie z.B. Elektroinstallateure (Rang 3), Maurer (Rang 6) und Schlosser (Rang 10), aber auch diplomierte Krankenpfleger und -schwestern (Rang 7) und IT-Fachkräfte (Ränge 28 und 30) beispielhaft genannt. Hier herrscht ein echter Arbeitskräftemangel bzw. ein qualifikatorischer Mismatch, der kurzfristig nicht leicht zu decken ist. Anders ist es mit Berufen, die auch von ungelernten bzw. angelernten Arbeitskräften ausgeübt werden können. Dazu zählen Kellner (Rang 1), Handelsberufe (Ränge 4 und 5) sowie Lagerarbeiter und Warenzusteller (Rang 8). Hier wäre ein großer Pool an Arbeitslosen vorhanden, die diese Berufe ausüben könnten (d.h. nicht nur Arbeitslose, die zuletzt in diesen Berufen gearbeitet haben). Allerdings handelt es sich hier meist um Berufe mit einer geringen Entlohnung.

Mangelberufe auf Bundesländerebene und Reallokationspotenzial von Arbeitslosen

Auswertung für August 2021

Rang	AMS-Code	Berufsbezeichnung	Fachkraft (FK) / Hilfskraft (HK)	Offene Stellen in Mangelberufen	Arbeitslose in anderen Bundesländern	Reallokations-potenzial	Mangelberuf in folgenden Bundesländern
1	5121	Kellner/innen	HK	5 787	3 300	3 300	B, K, N, O, S, St, T, V
2	5201	Gaststättenköch(e)innen	FK	4 238	1 312	1 312	B, K, N, O, S, St, T, V
3	2421	Elektroinstallateur(e)innen, -monteur(e)innen	FK	3 038	470	470	K, N, O, S, St, T, V
4	3901	Warensortierer, -nachseher, -adjustierer, -verpacker (m./w.)	HK	2 888	5 808	2 888	O, S
5	4007	Händler/innen u.Verkäufer/innen v. Lebens- und Genußmitteln	HK	2 531	1 671	1 671	K, N, O, S, St, T, V
6	1601	Maurer/innen	FK	1 640	557	557	K, N, O, S, St, T, V
7	8061	Dipl. Krankenpfleger, -schwestern	FK	1 636	3	3	K, N, O, S, St, T, V, W
8	3951	Magazin-, Lagerarbeiter, Verlader, Warenzusteller, (m./w.)	HK	1 434	7 201	1 434	O
9	8081	Nicht diplomierte Krankenpfleger/innen und verwandte Berufe	HK	1 402	1 706	1 402	O, S, St, T
10	1958	Sonstige Schlosser/innen	FK	1 373	256	256	K, N, O, S, St, T
11	5251	Kochgehilf(en)innen	HK	1 367	4 240	1 367	K, O, S, T
12	5141	Stubenmädchen/-burschen	HK	1 294	552	552	K, O, S, St, T, V
13	7301	Öffentliche Sicherheitsorgane (m./w.)	FK	1 279	15	15	K, N, O, St, T, V, W
14	2121	Rohrinstallateur(e)innen, -monteur(e)innen	FK	1 255	178	178	K, N, O, S, St, T, V
15	6478	Sonstige Techniker/innen für Datenverarbeitung	FK	1 248	1 086	1 086	K, O, S, St, T, V
16	7801	Industrie-, Gewerbekaufleute (m./w.), Kontorist(en)innen	FK	1 208	5 281	1 208	O, S
17	4281	Fuhrwerksunternehmer/innen, Kraftfahrer/innen	FK	1 177	6 265	1 177	O, S
18	2513	Bau- und Möbeltischler/innen	FK	1 030	181	181	K, N, O, S, St, T, V
19	2201	Kraftfahrzeugmechaniker/innen	FK	977	275	275	K, N, O, S, St, T, V
20	6208	Sonstige Techniker/innen für Maschinenbau	FK	970	116	116	K, N, O, S, St, T, V
21	2021	Dreher/innen	FK	936	60	60	K, N, O, S, St, T, V
22	5101	Wirtschafter/innen, and. Hotel-, Gaststättenfachl., Heimverw.	FK	930	631	631	K, O, S, St, T, V
23	7712	Laden-, Eintrittskartenkassier(e)innen	HK	888	1 647	888	K, O, S, St, T, V
24	1631	Zimmerer/innen	FK	884			K, N, O, S, St, T, V, W
25	5255	Geschirreiniger/innen, Eßzeugputzer/innen	HK	831	360	360	K, N, O, S, St, T, V
26	7601	Tätige Betriebsinh., Direkt., Geschäftsl. u. verw. Berufe (m/w	FK	803	8 105	803	O
27	2161	Schweißer/innen, Schneidbrenner/innen	FK	759	142	142	K, N, O, S, St, T, V
28	6475	Techn. m. höh. Ausbild. (Ing.) f. Datenverarbeitung (m./w.)	FK	748			K, N, O, S, St, T, V, W
29	2208	Sonstige Grobmechaniker/innen	FK	721	166	166	K, N, O, S, St, T, V
30	6471	Diplomingenieur(e)innen für Datenverarbeitung	FK	702	8	8	K, N, O, S, St, T, V, W
31	1954	Maschinenschlosser/innen	FK	696	175	175	K, N, O, S, St, T
32	2405	Elektromechaniker/innen	FK	688	382	382	K, N, O, S, St, T, V
33	6498	Sonstige Techniker/innen soweit nicht anderw. eingeordnet	FK	676	200	200	K, N, O, S, St, T, V
34	1761	Maler/innen, Anstreicher/innen	FK	669	344	344	K, N, O, S, St, T, V
35	7701	Buchhalter/innen	FK	662	637	637	K, O, S, St, T
36	8101	Fürsorger/innen, Sozialarbeiter/innen	FK	656	2 692	656	O
37	1951	Bau-, Blech-, Konstruktionsschlosser/innen	FK	647	146	146	K, N, O, S, St, T, V
38	5131	Büffet-, Schankkräfte (m./w.), Küchenansager/innen	HK	640	1 145	640	K, O, S, T, V
39	8001	Ärzt(e)innen	FK	587	173	173	K, N, O, S, St, V
40	3851	Bediener/innen anderer Güterbewegungsgeräte	HK	586	354	354	K, N, O, S, T
41	2511	Bautischler/innen	FK	505			K, N, O, S, St, T, V, W
		Summen (aufgelistete Mangelberufe)		52 986	57 840	26 213	
		Summen (alle Mangelberufe)		70 841	91 279	35 659	

Quelle: AMS, OeNB.

Wirtschaftspolitische Maßnahmen zur Behebung des Arbeitskräftemangels

Welche Maßnahmen könnten ergriffen werden, um den Arbeitskräftemangel zu beseitigen? Der regionale Mismatch könnte durch eine Förderung bzw. Erleichterung von Wohnsitzwechseln (Umzugsbeihilfen, Verringerung der mit Verkauf bzw. Kauf von Immobilien verbundenen Transaktionskosten und Steuern etc.) reduziert werden. Die Abdeckung der saisonalen Spitzen an offenen Stellen in den Fremdenverkehrsberufen stellt eine besondere Herausforderung dar. Hierbei wären eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen (Arbeitszeiten) sowie die Bereitstellung von günstigen Unterkünften für einen temporären Wohnsitzwechsel mögliche Lösungsansätze. Verbesserte Arbeitsbedingungen und eine bessere Entlohnung wären für die Besetzung der offenen Stellen in den Niedriglohn-Berufen, die auch von ungelernten bzw. angelernten Arbeitskräften ausgeübt werden könnten, förderlich.

Für die Besetzung von Fachkräftestellen ist offenbar Immigration nicht ausreichend, da insbesondere Handwerksberufe wie die genannten Elektroinstallateure bereits seit längerem Mangelberufe sind und als solche in den Fachkräfteverordnungen aufscheinen. Eine echte Re-qualifizierung für Arbeitslose in Richtung solcher Berufe wäre hier eine Option sowie entsprechende Informationen an Schülerinnen und Schüler, die vor der Entscheidung stehen, welche Berufsausbildung sie wählen möchten.

Was die demografischen Probleme, die sich in den nächsten Jahren verschärfen werden, anlangt, so liegen die Gegenmaßnahmen auf der Hand: Hierzu zählen ein längeres Erwerbsleben

(inklusive einer Anhebung des effektiven und des Regelpensionsalters, und Indexierung des letzteren mit der Restlebenserwartung) sowie die Förderung eines höheren Stundenmaßes für Frauen mit jüngeren Kindern. Hätte Österreich wie Spitzenreiter Schweden eine Erwerbsquote von Frauen im Haupterwerbsalter von 83,7% (in Österreich ist die Erwerbsquote um 1,6 Prozentpunkte niedriger) sowie eine Altenerwerbsquote von 77,7% (in Österreich liegt sie bei lediglich 54,5%), dann wäre das inländische Arbeitsangebot um rund 184.000 Personen oder 4% höher, wobei insbesondere die Hebung der Altenerwerbsquote entscheidend ist, da es sich hier, wie gezeigt, um ein wachsendes Segment der Erwerbsbevölkerung handelt.