

Gibt es Anzeichen eines Fachkräftemangels in Österreichs häufigsten Mangelberufen?

Eine Analyse von Lohndruck, Qualifikationsstruktur und Lehrstellen

Marie Hasdenteufel, Daniel Jost, Mattias Muckenhuber

12. Oktober 2022

Einleitung

Der Fachkräftemangel ist ein im öffentlichen Diskurs häufig vorkommender Begriff, aber als solcher nur wage definiert und unzureichend erfasst. Die Debatte ist geprägt von einer einseitigen und vielfach unhinterfragten Berichterstattung über Rekrutierungsschwierigkeiten von Unternehmen. Diese haben jedoch vielfältige Ursachen und ein tatsächlicher Fachkräftemangel ist nur eine davon.

Zu geringe Entlohnung oder zu schlechte Arbeitsbedingungen können die Suche nach Beschäftigten für Unternehmen erschweren; unbesetzte Stellen per se sind aber kein Zeichen für einen Mangel an spezifisch ausgebildeten Personen. Um die richtigen Schlussfolgerungen zu ziehen, ist es wichtig, sich mit den möglichen Ursachen von Rekrutierungsschwierigkeiten auseinanderzusetzen. Werden für einen Beruf oder eine Branche keine adequaten Gehälter gezahlt bzw. besteht keine Bereitschaft für Lohnsteigerungen scheint ein Mangel von Unternehmen selbst verantwortet.

Die gesellschaftliche Debatte leidet an einem Mangel belastbarer Ergebnisse, welche über die sogenannte Stellenandrangsziffer¹ hinausgehen. Im Gegensatz zu Deutschland und anderen europäischen Ländern gibt es in Österreich (noch) kein umfassendes und regelmäßig aktualisiertes Monitoring von Fachkräftemängel.

Vor allem für die notwendige ökosoziale Transformation braucht es neben verbindlichen Zielen und wirkungsvollen Maßnahmen auch ausreichend spezifisch ausgebildete Fachkräfte, die beispielsweise Photovoltaikanlagen installieren und thermische Sanierungen durchführen. Deshalb sind sorgfältige Analysen unerlässlich, welche neben dem Fachkräftebedarf auch zwischen den vielfältigen Ursachen von Personalmangel unterscheidet.

Vor dem Hintergrund der anhaltenden Debatte um einen Fachkräftemangel in Österreich befasst sich diese Studie mit einer Analyse der Berufe, die mehrfach als Mangelberufe² ausgewiesen wurden. Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, herauszufinden, inwiefern Arbeitgeber:innen auf den Fachkräftemangel reagiert haben. Dabei geht es in erster Linie um eine Analyse der gezahlten Löhne, der Ausbildungsstruktur und der Entwicklung der Lehrstellen. Eine hohe Anzahl an unbesetzten Stellen geht oft damit einher, dass die Arbeitsbedingungen in der Berufsgruppe schlecht sind und Fachkräfte in andere Branchen abwandern. Auf eine sinkende Nachfrage würden Arbeitgeber:innen in der Theorie mit höheren Löhnen und insgesamt einem attraktiveren Arbeitsumfeld reagieren.

¹Die Stellenandrangsziffer beschreibt das Verhältnis von registrierten Arbeitslosen zu offenen Stellen für einen bestimmten Beruf.

²Ein Beruf gilt in Österreich als Mangelberuf, wenn es im beobachteten Jahr weniger als 1,5 Arbeitslose pro offener Stelle gibt. Als Konsequenz können Arbeitgeber:innen auch Arbeitskräfte aus Drittstaaten (außerhalb von EU/EWR/Schweiz) beschäftigen. (Quelle: <https://www.oegb.at/themen/arbeitsmarkt/arbeitsmarktpolitik/was-sind-mangelberufe>)

Definitionen

Der Begriff der Fachkraft muss sauber abgegrenzt sein, um im zweiten Schritt von einem Fachkräftemangel sprechen zu können. In der Fachkräfte-Studie des IHS wird eine Fachkraft als eine Arbeitskraft mit “fachspezifischen Qualifikationen” definiert (Fink et al. 2015, S.5). Darin unterscheidet sich eine Fachkraft von fachlich Nicht- oder Geringqualifizierten (Kargl 2019).

Bei einem andauernden Ungleichgewicht zwischen Arbeitsangebot- und Nachfrage von qualifizierten Arbeitskräften ist es möglich, dass ein Fachkräftemangel vorliegt. Es kann dabei zwischen einer qualitativen und einer quantitativen Knappheit unterschieden werden. Die Europäische Kommission verwendet folgende Definition zur Bezeichnung eines Fachkräftemangels: Die Nachfrage nach Arbeitskräften in einem bestimmten Beruf übersteigt das Arbeitsangebot von verfügbaren, qualifizierten und arbeitssuchenden Arbeitskräften (Boswell, Stiller, and Straubhaar 2004). Es wird unterschieden zwischen einer quantitative Knappheit einerseits, wobei eine tatsächliche Knappheit von Arbeitskräften im Arbeitsmarkt vorliegt, wobei diese immer in Kombination mit einer niedrigen Arbeitslosenquote und schwer zu besetzenden offenen Stellen ist. Und andererseits einer qualitative Knappheit, wobei es gleichzeitig eine hohe Zahl an unbesetzten Stellen und eine hohe Arbeitslosenquote gibt. Grund dafür sind Qualifikationsdiskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage. In so einem Fall ist die Wirtschaft auf viele Berufe mit hohen Qualifikationen angewiesen und Veränderungen in den benötigten Qualifikationen wurden nicht rechtzeitig adressiert (Eurofound 2021).

Fink et al. (2015) definieren einen Fachkräftemangel als “eine Situation am Arbeitsmarkt, in der die Nachfrage nach bestimmten berufsfachlichen Qualifikationen deren Angebot auf nationaler, oder auch auf regionaler Ebene, substantiell übersteigt und es sich dabei nicht nur um ein konjunkturell bedingtes bzw. kurzfristiges Phänomen handelt” (S.13). Deutlich grenzen sie die Situation einen Fachkräftemangels von Rekrutierungsproblemen ab, in welchen Arbeitgeber:innen aufgrund schlechter Arbeitsbedingungen kein Personal finden. Zudem werden auch abnehmende Arbeitsmotivation nicht als Fachkräftemangel gewertet (Fink et al. 2015). Außerdem entscheidend ist die Dauer des Ungleichgewichts von Angebot und Nachfrage eines Berufs, wobei bei zeitlicher Kürze von einem Engpass, nicht von einem Mangel gesprochen werden muss (Kargl 2019).

Indikatoren für Fachkräftemangel

Um einzuschätzen, ob in einer bestimmten Berufsgruppe ein Fachkräftemangel herrscht, ist die Betrachtung einer Reihe von Indikatoren notwendig. Ein Fachkräftemangel lässt sich nicht rein an der Stellenandrangsziffer festmachen. Auch ist es nicht ausreichend, die Perspektive der Unternehmen zu betrachten. Daher wird in der Literatur eine Vielzahl von Indikatoren verwendet, um das Ausmaß des Fachkräftemangels einzuschätzen. Generell wird zwischen Mikro- und Makroperspektive der Indikatoren unterschieden. Wobei sich die Indikatoren auf Mikroebene auf die betriebliche Situation, die Makroebene auf Ungleichgewichte zwischen Arbeitsnachfrage und -angebot beziehen (Fink et al. 2015).

Folgende Kennziffern machen einen FKM in einem bestimmten Beruf wahrscheinlich: eine niedrige Stellenandrangsziffer, ein unterdurchschnittliches Beschäftigungswachstum, eine sinkende Arbeitslosenquote in der Berufsgruppe, eine ansteigende Wochenarbeitszeit oder eine hohe Zahl an geleisteten Überstunden, überproportional ansteigende Löhne, hohe Abwerb - und Treueprämien in der Branche, weniger Absolvent:innen als offene Stellen (Fink et al. 2015).

Die deutsche Bundesagentur für Arbeit differenziert zwischen Engpass-, Risiko-, und Ergänzungsindikatoren. Bei den Engpassindikatoren handelt es sich um die Identifikation von Berufsgruppen, bei welchen Stellen aufgrund von Engpässen nicht besetzt werden können. Darunter fallen die Vakanzzeit (Zeit die vergeht, bis Stelle besetzt wird), das Verhältnis aus Arbeitssuchenden und offenen Stellen, die berufsspezifische Arbeitslosenquote, sowie dem Anteil der beschäftigten Ausländer, der Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit (Wahrscheinlichkeit, die Arbeitslosigkeit zu beenden) und die Entwicklung der Gehälter. Risikofaktoren beinhalten Faktoren, die ermöglichen eine zukünftige Entwicklung zu prognostizieren. Darunter fallen die Altersstruktur der Beschäftigten, unbesetzte Ausbildungsstellen, Absolventenzahlen sowie das Substituierbarkeitspotenzial. Zusätzlich werden Ergänzungsindikatoren für eine bessere Interpretation der vorhergenannten Indikatoren

herangezogen. Dazu gehören berufliche Mobilität, Teilzeitquoten, der Selbstständigenanteil und die Arbeitsstellenbestandsquote (German Federal Employment Agency 2020).

Diese Studie widmet sich in erster Linie der Analyse der Lohnentwicklungen, der Qualifikationsstruktur der Arbeitssuchenden und Arbeitnehmenden in der jeweiligen Berufsgruppe, sowie der Entwicklung der Lehrstellen. Damit bilden wir einerseits einen Preisindikator, andererseits volumenbasierte Indikatoren ab (vergleiche Fink et al. 2015).

Lohnniveau

Lohnveränderungen sind ein wesentlicher Indikator zur Bewertung einer Veränderung von Arbeitsangebot- und Nachfrage. Liegt die Arbeitsnachfrage dauerhaft über dem Arbeitsangebot, wird davon ausgegangen, dass die Löhne je nach Flexibilität mittel- bis langfristig steigen. Die Lohnveränderung in der Berufsgruppe unter Beobachtung wird im Vergleich zur durchschnittlichen Lohnentwicklung einer verwandten Berufs(über)gruppe oder aller Beschäftigten betrachtet (Fink et al. 2015, S.28).

Die Lohnentwicklung ist mit Vorsicht zu interpretieren, denn Lohnsteigerungen in Unternehmen unterliegen oft komplexen strukturellen Problemen. Einerseits ist es möglich, dass Neueinsteigern keine deutlich höheren Löhne als der bestehenden Belegschaft bezahlt werden kann, andererseits sind die Löhne oft nicht Berufsspezifisch sondern werden branchenspezifisch verhandelt. Andere Gehälter wie beispielsweise in der Pflege sind abhängig von den Leistungen der Krankenkassen staatlich vorgeschrieben (German Federal Employment Agency 2020). Aufgrund der Tatsache, dass Löhne sich in bestimmten Berufsgruppen einheitlich definieren, können Löhne oft nicht direkt auf Knappheiten beim Arbeitsangebot reagieren (Burstedde and Schüler 2020).

Dennoch zeigt eine Studie aus Deutschland, dass es einen Zusammenhang zwischen der Lohnentwicklung und der Knappheit von Arbeitskräften in bestimmten Berufsgruppen gibt. Jedoch wurde dieser Zusammenhang nur für Hochqualifizierte, nicht bei Lehrberufen gefunden (Burstedde and Schüler 2020).

Anhand der folgenden Analyse überprüfen wir, ob Mangelberufe eine über- oder unterdurchschnittliche Lohnentwicklung erfahren.

Qualifikationsstruktur

Mit Qualifikationsstruktur ist die Einteilung von Arbeitsmarktgruppen nach Bildungsniveaus gemeint. Die Qualifikationsstruktur von Beschäftigten kann im Vergleich zu jener von Arbeitslosen interpretiert werden. Ein Gegenüberstellen der Qualifikationsstruktur von Beschäftigten und Arbeitslosen für jede Berufsgruppe kann Rückschlüsse darauf zulassen, inwieweit die verfügbaren Arbeitskräfte auch den tatsächlich eingesetzten Arbeitskräften und damit der realisierten Arbeitskräftenachfrage entsprechen.

Das IHS (Fink et al. 2015) vergleicht für jede Berufsgruppe die höchste abgeschlossene Ausbildung von Beschäftigten mit jener der arbeitslosen Berufszugehörigen und verwendet diesen Vergleich als Hilfsindikator. Dabei werden für Beschäftigte Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung verwendet und für Arbeitslose AMS-Daten. Es wird jedoch angemerkt, dass die Qualifikationsstruktur „in einzelnen Berufsgruppen, aufgrund der zu geringen Fallzahlen in den einzelnen Ausbildungsniveaus, zufallsbehaftet“ (Fink et al. 2015, S.47) ist. Die Sinnhaftigkeit aber auch die Einschränkung bei der Interpretation dieses Indikators wird anhand der Berufsgruppe der Informatikerinnen erläutert. So unterscheiden sich die Qualifikationsstrukturen von Beschäftigten und Arbeitslosen maßgeblich, was aber nur als Indiz für ein Kompetenzdefizit von Arbeitslosen interpretiert werden kann. Spezifischere Kompetenzen sind bei einem ständig im Wandel befindlichen Berufsbild wie der Informatik unter Umständen ausschlaggebend, können jedoch mit einer groben Einteilung nach Qualifikationsniveau nicht erfasst werden.

Die Qualifikationsstruktur ist jedoch ein für manche Berufe aufschlussreicher Indikator. Während die Stellandrangsziffer für jeden Beruf eine Einschätzung der quantitative Ausgewogenheit liefert, geht die Qualifikationsstruktur einen Schritt weiter und kann auf nötige Ausbildungs- und vor allem Weiterbildungsaktivität hinweisen. Diese Bildungsaktivität kann sowohl individuell, staatlich oder auch auf Unternehmensebene forciert werden, in dem formal geringqualifizierte mit einschlägiger Berufserfahrung in Betrieben selber weitergebildet werden.

Lehrstellen

Die Entwicklung der besetzten und offenen Lehrstellen stellen einen volumenbasierten Indikator für die Bewertung eines Fachkräftemangels dar. Lehrstellen sind ein Indikator, der darauf schließen lässt, inwiefern sich im Beruf unter Beobachtung in Zukunft ein Mangel entwickeln kann. Geht die Anzahl der besetzten Lehrstellen zurück, kann dies ein Indikator dafür sein, dass nicht genug Arbeitskräfte ausgebildet werden, um die Nachfrage zu decken. Steigt die Zahl der offenen Lehrstellen, verdeutlicht dies, dass Betriebe nicht in der Lage sind, ausreichend Lehrlinge zu finden.

Die Interpretation des Indikators ist limitiert, da eine Abnahme an Lehrstellen auch mit einem Wandel der Qualifikationen in dem Beruf verbunden sein kann. Außerdem ist es möglich, dass offene Lehrstellen nicht zunehmen, da Unternehmen weniger ausbilden. Die Entwicklung der Lehrstellen begrenzt sich außerdem auf Lehrberufe und kann daher keine Aussage über die Gesamtheit an Berufen treffen.

Mangelberufe

Die Mangelberufsliste wird jährlich im Rahmen der Fachkräfteverordnung bekanntgegeben. Mit der sogenannten Rot-Weiß-Rot-Karte erhalten Fachkräfte von außerhalb Europas mit einer Ausbildung in einem der Mangelberufe einen erleichterten Zugang zum Arbeitsmarkt. Neben der Mangelberufsliste auf Bundesebene, weisen auch die einzelnen Bundesländer Berufe mit Fachkräftemangel aus. Ziel ist es, dass mehr Arbeitssuchende aus Nicht-EU-Ländern in den gelisteten Berufen arbeiten.³

In der vorliegenden Studie werden Berufsgruppen analysiert, welche in mindestens fünf von zehn Jahren (2012-2021) in der Mangelberufsliste gelistet waren. Aufgrund der generellen Präsenz in der Debatte rund um den Fachkräftemangel ergänzen wir zudem Köche/Köchinnen, Kellner:innen und Lastkraftfahrer in der Analyse. Die Berufsgruppe in der Mangelberufsliste liegen in Form von 4-Stellern vor. Damit die Berufsklassifizierung zusammen mit dem Mikrozensus verwendet werden kann, erfolgte eine händische Zuordnung der AMS 4-Steller zu den ISCO 3-Stellern. Aufgrund der Betrachtung im Rahmen von 3-Stellern reduziert sich die ursprüngliche Liste, da einige Berufe in die gleiche 3-Steller-Klassifizierung fallen. Die folgenden 14 Berufe sind Gegenstand der Analyse.

ISCO	Berufsbezeichnung
3-Steller	
214	Ingenieurwissenschaftler (ohne Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation)
215	Ingenieurinnen und Ingenieure in den Bereichen Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikationstechnik
222/322	Akademische/Nicht akademische Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte
311	Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte
351	Technikerinnen und Techniker für den Betrieb von Informations- und Kommunikationstechnologie und für die Anwenderbetreuung
512	Köche
513	Kellner und Barkeeper
711	Baukonstruktions- und verwandte Berufe
712	Ausbaufachkräfte und verwandte Berufe
721	Blechkaltverformerinnen und Blechkaltverformer, Baumetallverformerinnen und Baumetallverformer, Formerinnen und Former (für Metallguss), Schweißerinnen und Schweißer und verwandte Berufe
722	Grobschmiedinnen und Grobschmiede, Werkzeugmechanikerinnen und Werkzeugmechaniker und verwandte Berufe
723	Maschinenmechanikerinnen und Maschinenmechaniker und -schlosserinnen und -schlosser
741	Elektroinstallateure und -mechaniker
833	Fahrer schwerer Lastkraftwagen und Busse

³Quelle: https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Die_Rot-Weiss-Rot-Karte_Fachkraefte_in_Mangelberufen.html

Daten

Als Datengrundlage dient der Mikrozensus der Jahre 2014 bis 2020. Grund für den gewählten Zeitraum ist eine Umstellung der ISCO-08 Klassifizierung ab 2011. Für das Jahr 2021 sind zum Zeitpunkt der Analyse noch keine Einkommensdaten vorhanden, alle anderen Merkmale liegen vor. Die Eingrenzung der gewählten Mangelberufe basiert auf den jährlichen Mangelberufslisten, die seit 2012 vom Sozialministerium veröffentlicht werden.

Für die Entwicklung der Lehrberufe wird eine Sonderauswertung der Wirtschaftskammer Österreich herangezogen. Darin enthalten sind die Lehrlingszahlen im Zeitverlauf seit 2011 bis 2021. Die Zahl der offenen Lehrstellen stammen aus der Arbeitsmarktdatenbank des AMS. Hier ist anzumerken, dass die Zahl der Lehrlinge in der WKO-Auswertung teilweise Schwankungen unterliegen, da es häufig zu Umkategorisierungen der Lehrberufe kommt.

Methode

Lohnentwicklung

Für die Analyse der Lohnentwicklung werden nur Personen im Mikrozensus zwischen 18 und 65 Jahren herangezogen, die unselbständig beschäftigt sind, sich nicht in einem Lehrverhältnis befinden und bei denen Angaben zum Nettoeinkommen vorhanden sind. Von den dadurch verbleibenden rund 71.173 Beobachtungen pro Jahr (40.3 %) entfallen 16.648 Beobachtungen auf die untersuchten Berufsgruppen (ISCO 3-Steller) sowie 24.370 auf die zum Vergleich herangezogenen Berufsüberguppen (ISCO 2-Steller). Da im Mikrozensus nur monatliche Nettoeinkommen enthalten sind, wurden die Werte (ohne Berücksichtigung etwaiger Absetzbeiträge) auf Bruttogehälter umgerechnet, um mit der erfassten Arbeitszeit Bruttostundenlöhne zu berechnen. Zusätzlich wurden VPI-Daten⁴ der Statistik Austria verwendet, um die Stundenlöhne inflationszubereinigten.

Um die Lohnentwicklung zu analysieren, wurden analog zu der IHS-Studie lineare Trendmodelle für jede Berufsgruppe, Berufsüberguppe und für die gesamte unselbständig beschäftigte Bevölkerung (Fink et al. 2015) folgenderweise geschätzt:

$$\ln y_{it} = \beta_1 t + \beta_2 \text{Alter}_{it} + \beta_3 \text{Alter}_{it}^2 + \beta_4 \text{PS}_{it} + \beta_5 \text{L/BMS}_{it} + \beta_6 \text{AHS/BHS}_{it} + \beta_7 \text{UNI/FH}_{it} + u_{it}$$

$\ln y_{it}$ ist der natürliche Logarithmus des Bruttostundenlohns, Alter_{it} das auf 40 Jahre standardisierte Alter der Beschäftigten und ein quadratischer Term davon und $\beta_4 - \beta_7$ sind die Koeffizienten der Dummy-Variablen für Bildung⁵, die für die unterschiedliche Zusammensetzung der Mikrozensus-Stichprobe im Hinblick auf die Bildungsabschlüsse kontrollieren. Der lineare Trendschätzer β_1 , unser Regressionskoeffizient von Interesse, beschreibt die durchschnittliche Lohnentwicklung jedes Quartals t . Um die durchschnittliche Lohnentwicklung für ein Jahr zu erhalten, wurde der Koeffizient vervierfacht.

Qualifikationsstruktur

Für die Qualifikationsstruktur der beschäftigten Berufsgruppen wurde die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung verwendet. Jene der Arbeitslosen inklusive Schulungsteilnehmer:innen basiert auf AMS-Daten. Die acht Ausprägungen der Variable "xkartab" der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und die fünf Ausprägungen der Qualifikationsvariable des AMS wurden wie von (Fink et al. 2015) zu vier Kategorien zusammengefasst: (1) max. Pflichtschulausbildung, (2) Lehrabschluss / Berufsbildende mittlere Schule, (3) Allgemeinbildende höhere Schule / Berufsbildende höhere Schule / Kolleg, (4) Akademische Ausbildung. Da vom AMS eine andere Berufsklassifikation verwendet wurde, wurde diese vor der Auswertung in die ISCO-08-Klassifikation umgewandelt. Dafür wurde eine Tabelle vom AMS verwendet, welche jeder AMS-Berufsgruppe (AMS 4-Steller) die entsprechende ISCO-Berufsgruppe (ISCO 3-Steller) zugeordnet.

⁴Basisjahr 2015

⁵Pflichtschule (PS), Lehre (L), Berufsbildende mittlere Schule (BMS), Allgemeinbildende höhere Schule (AHS), Berufsbildende höhere Schule (BHS), Universität (UNI), Fachhochschule (FH)

Lehrstellen

Für die Analyse der Lehrstellen erfolgte zunächst eine Zuordnung der zugrundeliegenden Lehren zu den Mangelberufen. Da es sich bei einigen Berufen nicht um Lehrberufe handelt, begrenzt sich der Teil der Analyse auf 16 Lehrberufe (von 22 identifizierten Mangelberufen). Die Analyse erfolgt auf Basis der Lehrberufe und wird im Kapitel des dazugehörigen Mangelberufs präsentiert. Die Zuordnung der Lehrberufe zu den Mangelberufen erfolgte händisch, auf Basis der AMS 4-Steller.⁶

Die Analyse umfasst einerseits die Anzahl der Lehrlinge in den jeweiligen Lehrberufen seit 2011, wobei die Zahl der Lehrstellen aus einer Auswertung der WKO stammen. Darin sind jeweils die Anzahl der Lehrlinge pro Lehrberuf im Zeitraum von 2011 bis 2021 enthalten. Bei den Lehrberufen kann es sich jeweils um Über- und Unterkategorien eines Berufszweiges handeln. In den hier präsentierten Ergebnissen sind nur die Überkategorien enthalten, damit Dopplungen vermieden werden.

Andererseits wird eine Auswertung der offenen Lehrstellen aus der Arbeitsmarktdatenbank vorgenommen. Damit die Daten zu den offenen Lehrstellen verwendet werden können, erfolgte hier ein Zuordnung der Lehrberufe der WKO zu jenen der Arbeitsmarktdatenbank anhand der AMS-4-Steller. Der Datenauszug erfolgte im Juli 2022. Berücksichtigt werden nur jene offene Lehrstellen, die sofort verfügbar sind.

Für die Zahl der Lehrlinge und die offenen Stellen werden jeweils absolute Zahlen betrachtet.

Ergebnisse

Im Folgenden werden für jede Berufsgruppe die Lohnentwicklung, die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten und Arbeitslosen sowie eine Analyse der offenen und besetzten Lehrstellen für Lehrberufe zusammengetragen. Die Reihenfolge der präsentierten Ergebnisse beruht auf dem ISCO-3-Steller.

Ingenieurwissenschaftler:innen (ohne Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation)

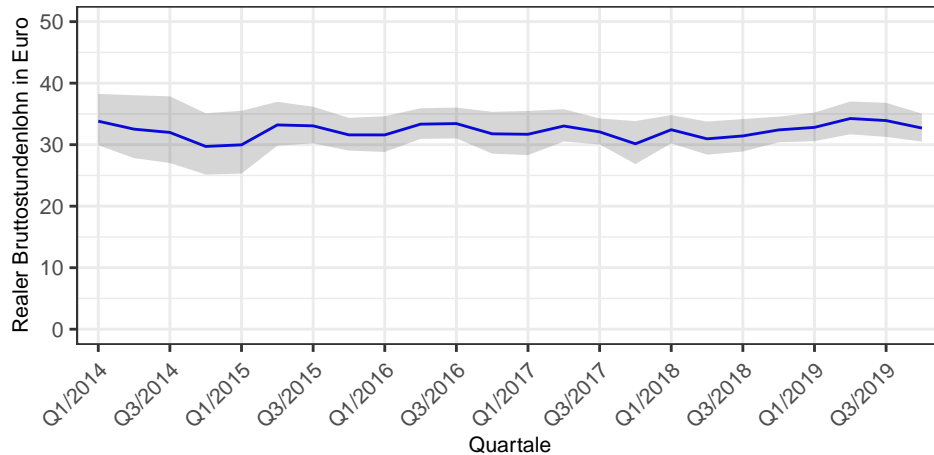
Die Zahl der unselbständig beschäftigten Ingenieurwissenschaftler:innen stieg im Beobachtungszeitraum von 8.439 auf 11.496 Personen. Der Ausländer:innenanteil stieg im selben Zeitraum von rund 15 % auf 18 % und sank danach wieder auf 16 %. Ebenso stieg der Frauenanteil von knapp 13 % zwischenzeitlich auf rund 16 % und sank danach wieder auf 14 %, wobei alle Veränderungen nicht statistisch signifikant⁷ sind.

Lohnentwicklung

Der inflationsbereinigte Bruttostundenlohn für Ingenieurwissenschaftler:innen schwankte von 2014 bis 2019 zwischen 30 und 35 Euro. Das durchschnittliche Lohnwachstum in diesem Zeitraum beträgt -0.03 % und ist statistisch nicht signifikant. Im Vergleich zum Lohnwachstum der Berufsübergruppe, der Naturwissenschaftler:innen, Mathematiker:innen und Ingenieur:innen (-0.004 %, nicht signifikant), lässt sich ebenfalls kein statistisch signifikanter Unterschied feststellen. Die stagnierende durchschnittliche Lohnentwicklung bei den Ingenieurwissenschaftler:innen zeigt keinen zunehmenden Lohndruck und deutet daher nicht auf einen Fachkräftemangel hin.

⁶Zuordnung siehe Anhang

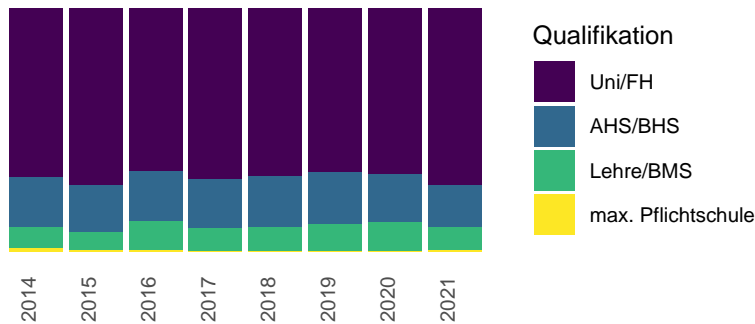
⁷Wenn nicht anders erwähnt, bezieht sich die statistische Signifikanz in diesem Paper auf das 95-prozentige Signifikanzniveau



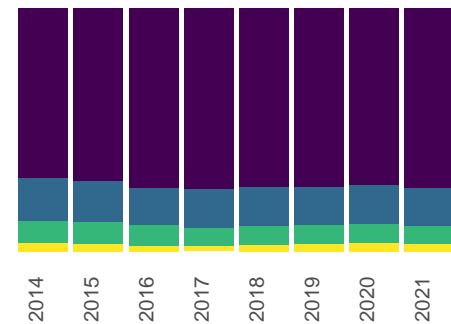
Qualifikationsstruktur

Beschäftigte

Ingenieurwissenschaftler (ohne Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation)



Arbeitslose (inkl. Schulung)



Für die Berufsgruppe der Ingenieurwissenschaftler ist kein Qualifikations-Mismatch erkennbar.

Lehrstellen

Da es sich bei den Ingenieurwissenschaftler:innen nicht um einen Lehrberuf handelt, können die Lehrstellen nicht als Indikator verwendet werden.

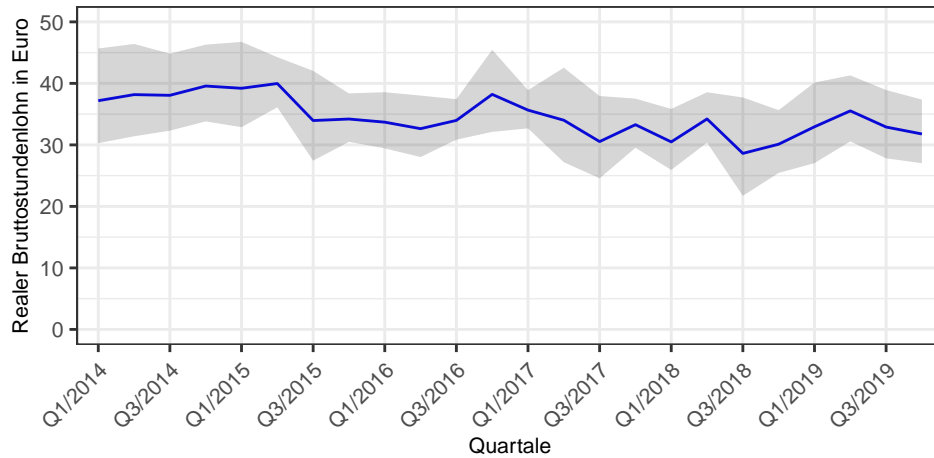
Ingenieur:innen in den Bereichen Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikationstechnik

Bei den Ingenieur:innen in den Bereichen Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikationstechnik handelt es sich um eine vergleichsweise kleine Berufsgruppe, deren Zahl im Beobachtungszeitraum von rund 2.900 auf 3.700 Personen anstieg. Der Anteil der beschäftigten Ausländer:innen stieg von 5,5 % auf 20 %, der Frauenanteil blieb relativ konstant auf einem sehr niedrigen Niveau von rund 3-4 %, wobei aufgrund der geringen Fallzahl alle Veränderungen nicht signifikant sind.

Lohnentwicklung

Bei den Ingenieur:innen in den Bereichen Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikationstechnik sinken die inflationsbereinigten Bruttolöhne zwischen 2014 und 2019 von rund 37 auf 32 Euro pro Stunde. Im Beobachtungszeitraum lässt sich ein signifikanter Rückgang der Bruttostundenlöhne um durchschnittlich 0,5 % pro Jahr beobachten, was den höchsten negativen Wert der beobachteten Berufe darstellt. Die Lohnentwicklung der Berufsüberguppe, der Naturwissenschaftler:innen, Mathematiker:innen und Ingenieur:innen (-0,004 %, nicht signifikant), lag etwas über der Lohnentwicklung der Ingenieur:innen in den Bereichen Elektrotechnik,

Elektronik und Telekommunikationstechnik, der Unterschied ist jedoch nicht signifikant. Die Lohnentwicklung deutet somit sogar auf einen abnehmenden Lohndruck hin und gibt keinen Hinweis auf einen Fachkräftemangel.

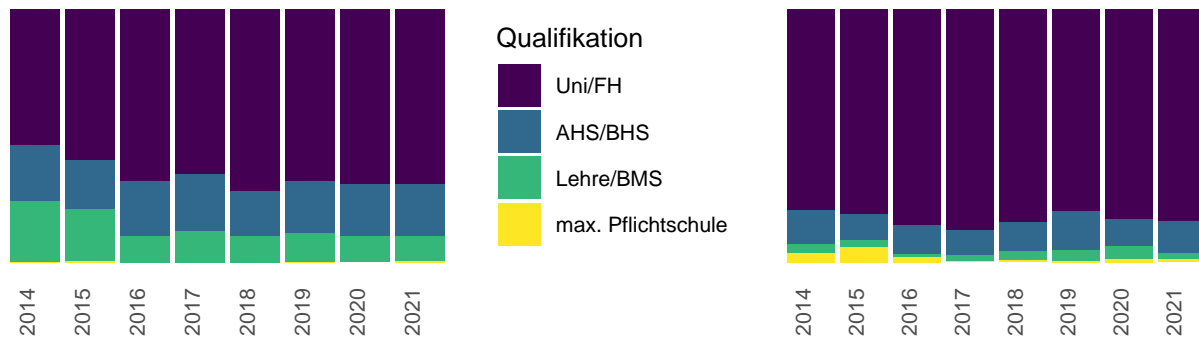


Qualifikationsstruktur

Beschäftigte

Arbeitslose (inkl. Schulung)

Ingenieure in den Bereichen Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikationstechnik



Der Anteil von Arbeitslosen (inklusive Schulungsteilnehmer:innen) mit akademischen Abschluss ist sogar höher als jener der Beschäftigten. Verschwunden gering ist jedoch der Anteil jener Arbeitslosen mit Lehrabschluss. Da aber im Zeitverlauf der Anteil jener Beschäftigten mit Uni/FH-Abschluss stieg ist eher von keinem Qualifikations-Mismatch ausgegangen werden.

Lehrstellen

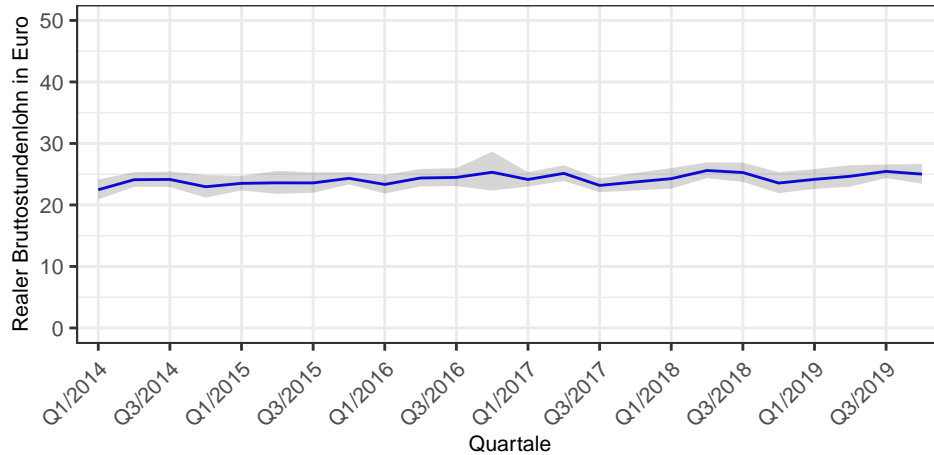
Hierbei handelt es sich nicht um einen Lehrberuf.

Akademische/Nicht akademische Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte

Die akademischen bzw. nicht akademischen Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte wurden gemeinsam untersucht, da es im Zuge der Akademisierung des Pflegeberufs im Mikrozensus zu einer Umkategorisierung der beobachteten Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräften von den nicht akademischen zu den akademischen gab. Die Zahl der unselbständig beschäftigten akademischen bzw. nicht akademischen Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte stieg im Beobachtungszeitraum von 19.000 auf knapp 23.000. Der Ausländer:innenanteil stieg von rund 8 % auf 10 %, der Frauenanteil ist der mit Abstand höchste aller beobachteten Berufe und stieg von 83 % auf knapp 87 %, wobei die Veränderungen nicht signifikant sind.

Lohnentwicklung

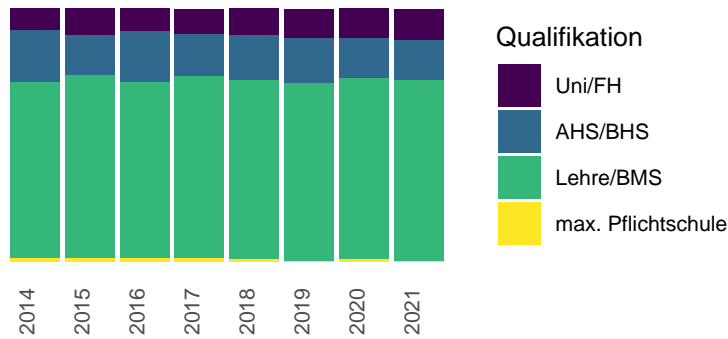
Die inflationsbereinigten Bruttolöhne stagnierten im Beobachtungszeitraum praktisch und stiegen von knapp unter 25 auf 25 Euro pro Stunde. Das statistisch signifikante durchschnittliche Lohnwachstum in diesem Zeitraum betrug 0,4 %, jedoch zeigte sich kein signifikanter Unterschied zur Berufsüberguppe der akademischen und verwandten Gesundheitsberufe bzw. der Assistenzberufe im Gesundheitswesen (+0,1 %, nicht signifikant). Die Entwicklung der Bruttostundenlöhne lässt keinen steigenden Lohndruck erkennen und deutet nicht auf einen Fachkräftemangel hin.



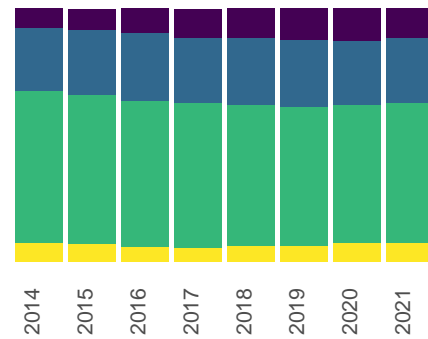
Qualifikationsstruktur

Beschäftigte

Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte



Arbeitslose (inkl. Schulung)



In der (zusammengefassten Berufsgruppe) der Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte ist ein kleiner Qualifikations-Mismatch erkennbar, da der Anteil mit Lehrabschluss von Arbeitslosen kleiner als jener der Beschäftigten ist.

Lehrstellen

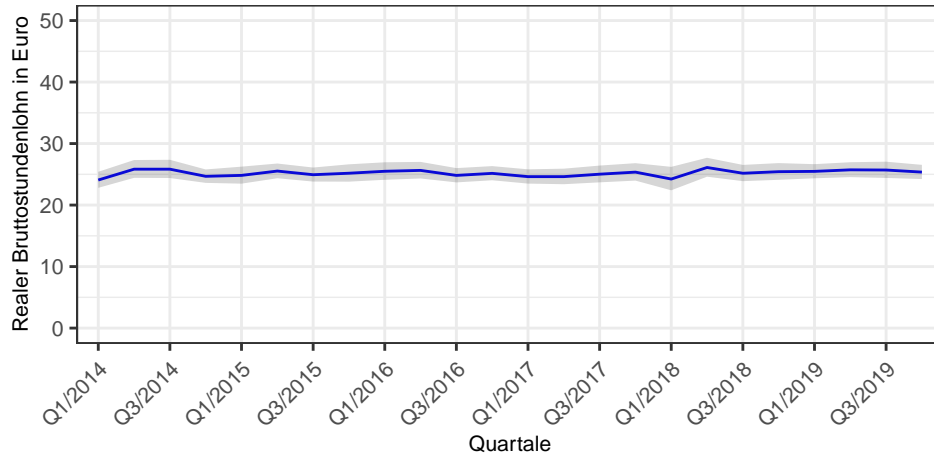
Hierbei handelt es sich nicht um einen Lehrberuf.

Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte

Die unselbständig beschäftigten material- und ingenieurtechnischen Fachkräfte stellen die größte Berufsgruppe dar. Die Zahl der Beschäftigten stieg im Beobachtungszeitraum von rund 30.000 auf 34.000 Personen. Der Anteil der Ausländer:innen stieg von knapp 4 % auf 7,5 %, was eine statistisch signifikante Verdopplung bedeutet, der Frauenanteil stieg von 8 % auf 10 % (nicht signifikant).

Lohnentwicklung

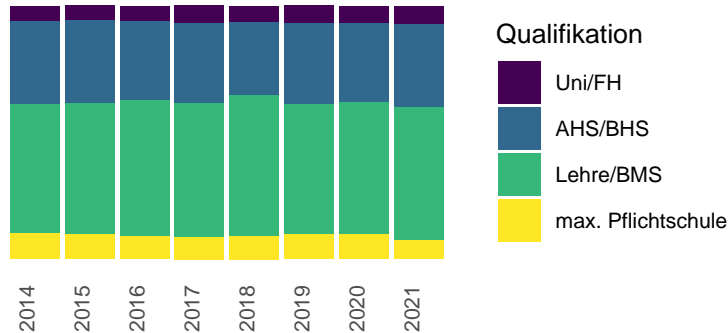
Der inflationsbereinigte Bruttostundenlohn betrug über den gesamten Beobachtungszeitraum rund 25 Euro, mit plus 0,03 % konnte kein signifikanter Anstieg beobachtet werden. Ebenso war bei Berufsübergruppe der ingenieurtechnischen und vergleichbaren Fachkräfte kein signifikantes Lohnwachstum (+0,002 %) und somit kein Unterschied erkennbar. Die Lohnentwicklung bei den material- und ingenieurtechnischen Fachkräfte weist auf keinen Lohndruck hin, auch hier ist kein Fachkräftemangel erkennbar.



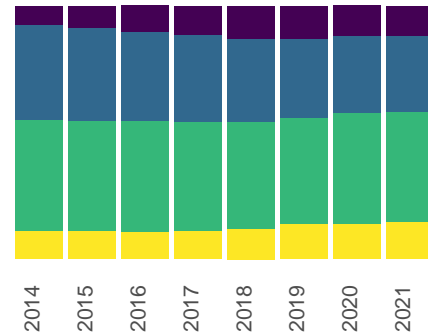
Qualifikationsstruktur

Beschäftigte

Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte



Arbeitslose (inkl. Schulung)

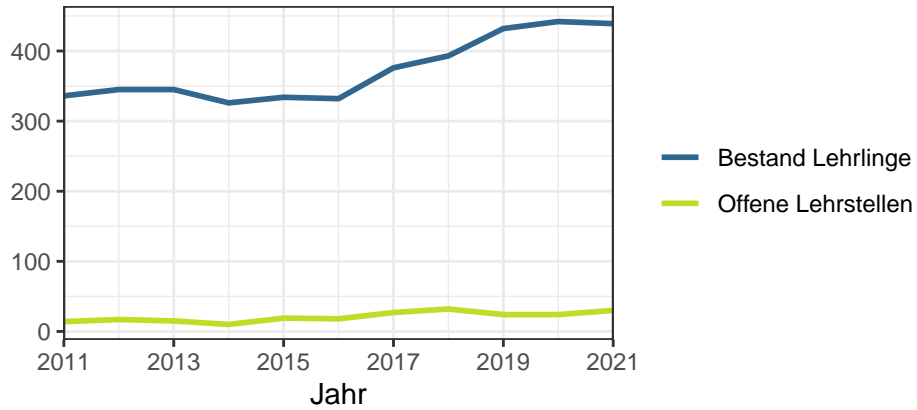


Für die Berufsgruppe der Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte ist kein Qualifikations-Mismatch erkennbar.

Lehrstellen

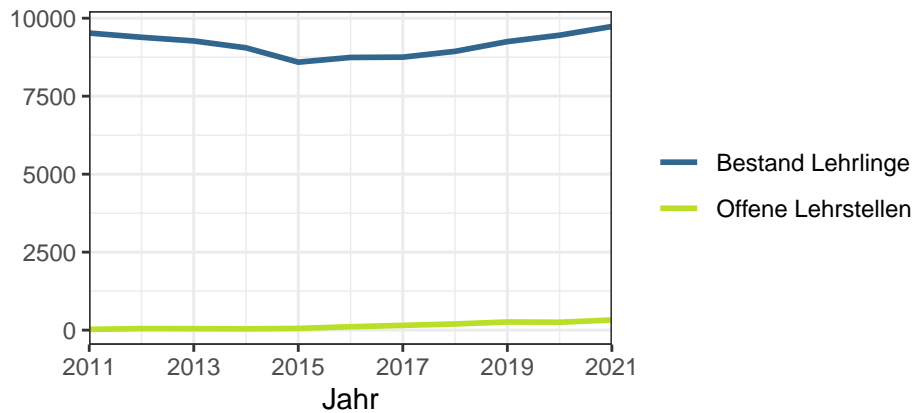
Unter die ISCO Bezeichnung der material- und ingenieurtechnischen Fachkraft fallen Techniker/innen für Maschinenbautechnik, Techniker:innen für Starkstromtechnik sowie Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Starkstromtechnik. Für die beiden erstgenannten Berufe kommen die Lehrberufe Konstrukteur/in und Elektrotechniker/in infrage.

Lehrberuf Konstrukteur/in



Die Gruppe der Konstrukteur/innen setzt sich zusammen aus Konstrukteur/innen der Installations-, Gebäude-technik, der Elektroinstallationstechnik, der Maschinenbautechnik, der Metall-, Stahlbau- und Werkzeug- bautechnik. Der Zuwachs an Lehrlingen in der Obergruppe lassen sich großteils auf das Wachstum in der Maschinenbautechnik zurückführen. Auch wenn die Zahl der Lehrlinge stetig wächst, steigt auch die Zahl der offenen Lehrstellen.

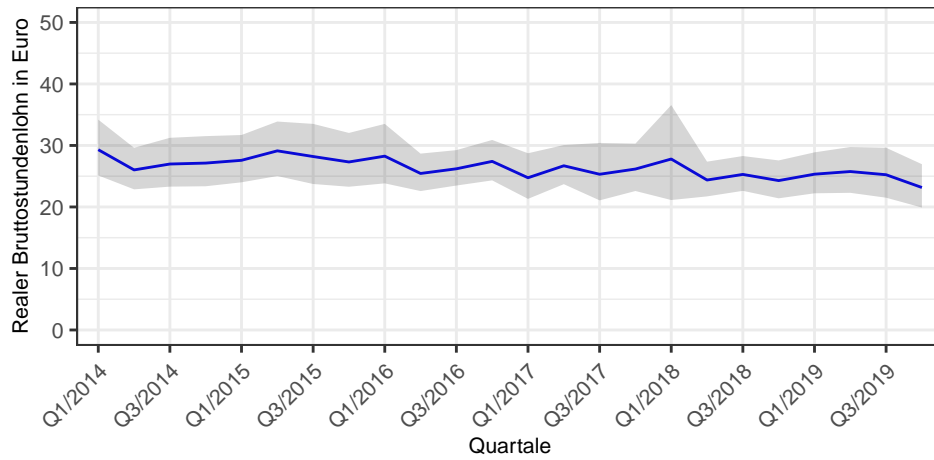
Lehrberuf Elektrotechnik



Die Elektrotechnik macht mit rund 1.000 Lehrlingen jährlich eine wichtige Lehrlingsgruppe aus. Auf den leichten Rückgang bei den Lehrlingen bis 2015 folgt ein Zuwachs. Gleichzeitig ist aber auch die Nachfrage nach Lehrlingen weiterhin da, und die Zahl der offenen Lehrstellen wächst seit 2016 konstant und beläuft sich 2021 auf 325.

Techniker:innen für den Betrieb von Informations- und Kommunikationstechnologie und für die Anwenderbetreuung

Lohnentwicklung

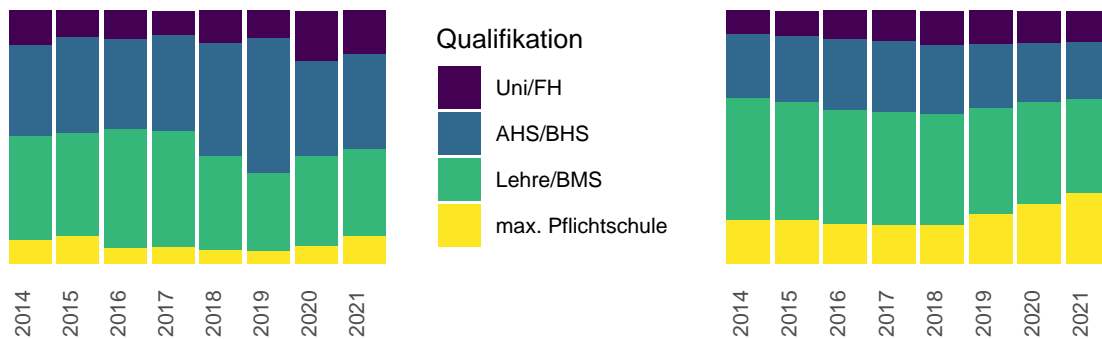


Qualifikationsstruktur

Beschäftigte

Arbeitslose (inkl. Schulung)

Techniker für den Betrieb von Informations- und Kommunikationstechnologie und für die Anwen



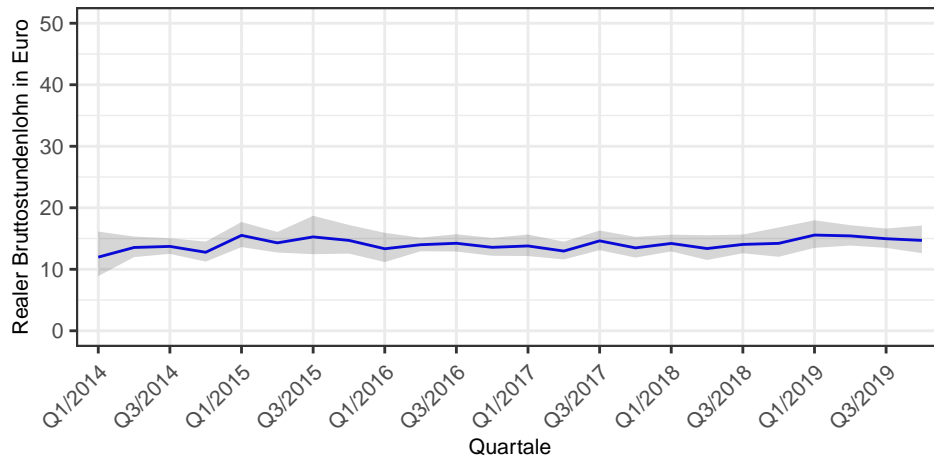
Für diese Berufsgruppe ist ein leichter Qualifikations-Mismatch erkennbar, da in den letzten drei Jahren der Anteil jener Arbeitslosen mit maximal Pflichtschulabschluss kontinuierlich gestiegen ist.

Lehrstellen

Zugrunde liegt hier die Berufsbezeichnung Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Datenverarbeitung, daher handelt es sich nicht um einen Lehrberuf.

Köche/Köchinnen

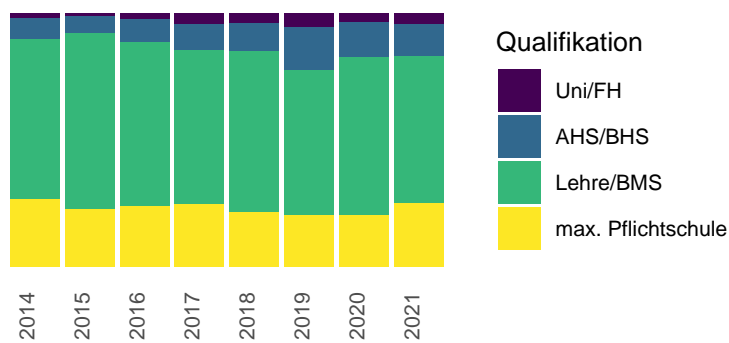
Lohnentwicklung



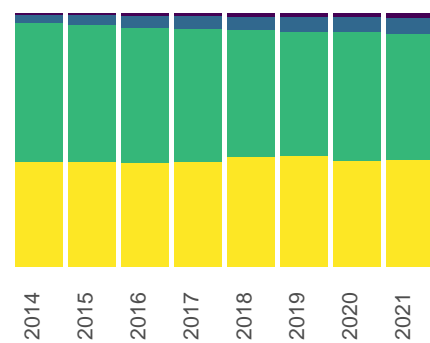
Qualifikationsstruktur

Beschäftigte

Köche



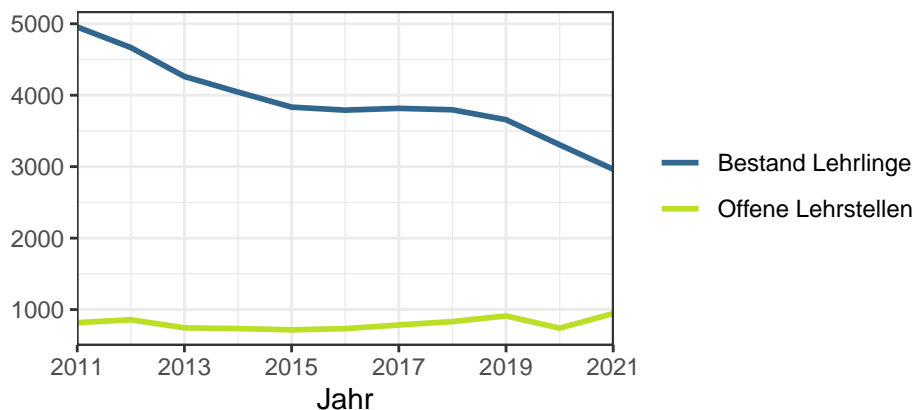
Arbeitslose (inkl. Schulung)



Ein im Vergleich zu den Beschäftigten deutlich höherer Anteil von arbeitslosen Köchen hat maximal einen Pflichtschulabschluss. Dies legt einen Qualifikations-Mismatch und einen Bedarf an (Lehr-)Ausbildungen nahe.

Lehrstellen

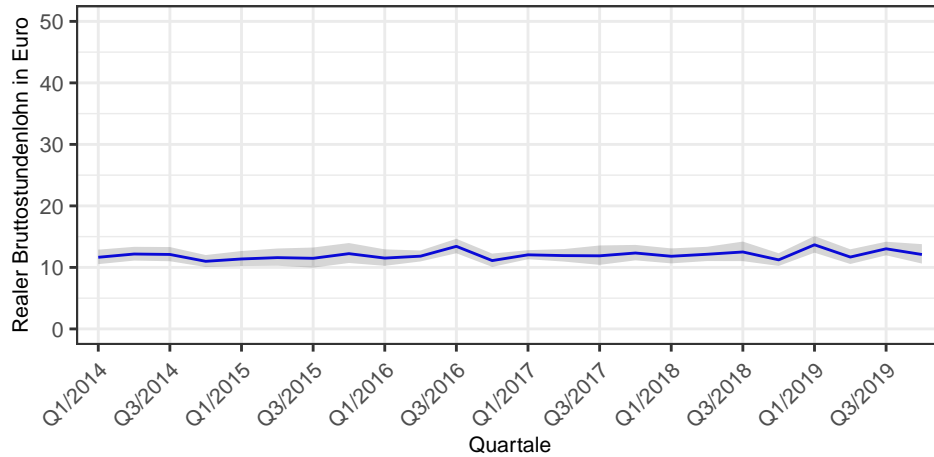
Lehrberuf Koch/Köchin



Die Zahl der Lehrlinge als Koch- oder Köchinnen nimmt stark ab von 4.960 in 2011 auf 2.964 in 2021, während die Zahl der offenen Lehrstellen nur einen leichten Aufwärtstrend verzeichnet. Der deutliche Abwärtstrend bei den Lehrlingen deutet auf zukünftige Rekrutierungsschwierigkeiten hin.

Kellner:innen und Barkeeper:innen

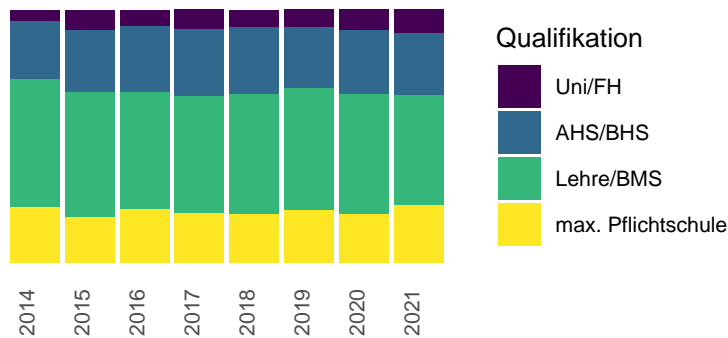
Lohnentwicklung



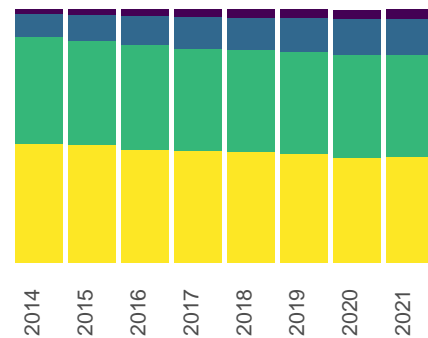
Qualifikationsstruktur

Beschäftigte

Kellner und Barkeeper



Arbeitslose (inkl. Schulung)

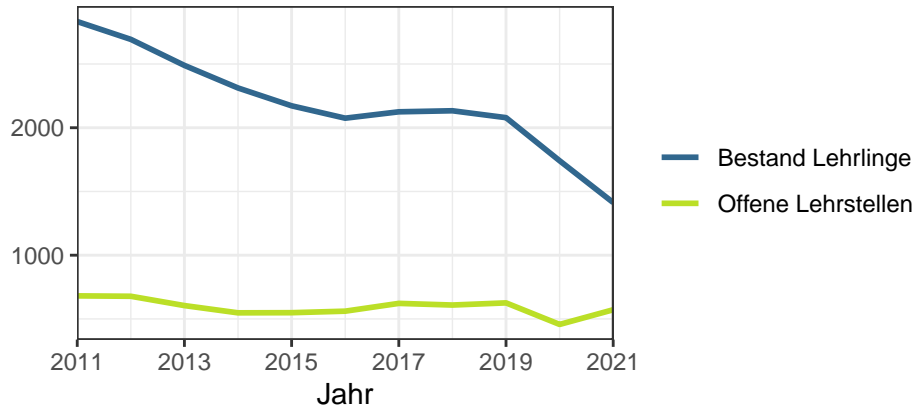


Auch bei Kellner:innen ist ein leichter Qualifikations-Mismatch erkennbar. Bei Kellner:innen ist dieser wohl weniger relevant, da formale Qualifikation weniger wichtig und Berufserfahrung für diesen Beruf wichtiger ist als für andere Berufe.

Lehrstellen

Ein möglicher Ausbildungsberuf um in der Gastronomie als Kellner/in oder Barkeeper/in zu arbeiten ist die Lehre als Restaurantfachmann/-frau. Auch wenn es in diesem Berufsfeld viele Beschäftigungsmöglichkeiten ohne eine Lehre gibt, wird nun die Entwicklung der Lehrstellen als Restaurantfachmann/-frau näher analysiert.

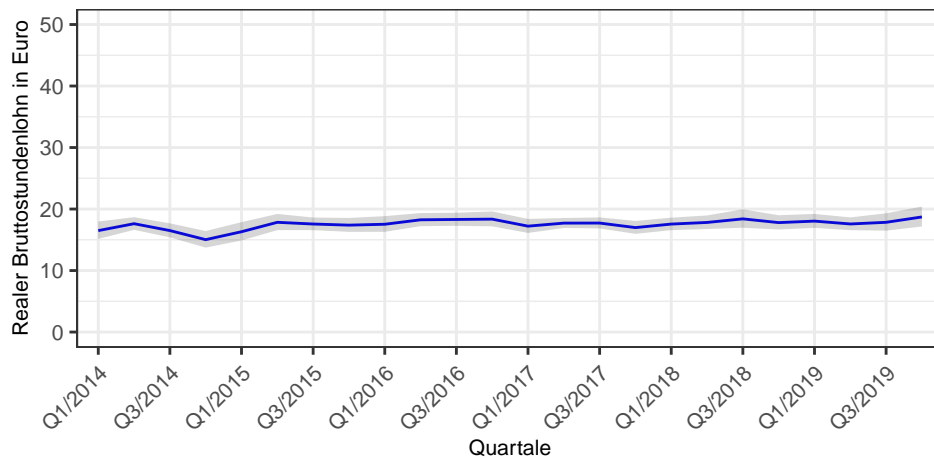
Lehrberuf Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau



Die Lehrlinge zum Restaurantfachmann/ zur Restaurantfachfrau zeigt einen drastischen Rückgang seit 2011. Waren 2011 noch 2.833 Menschen in Lehre, sind es 2021 nur noch 1.413, das entspricht einem Rückgang von rund 50%. Seit 2019 fällt der Rückgang noch einmal stärker aus. Die offenen Lehrstellen schwanken und liegen 2021 bei 572.

Baukonstruktions- und verwandte Berufe

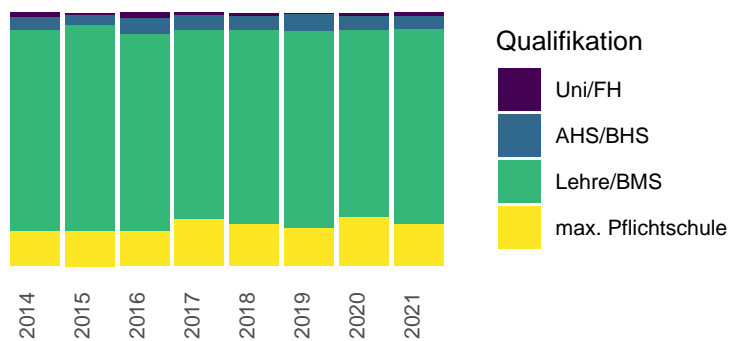
Lohnentwicklung



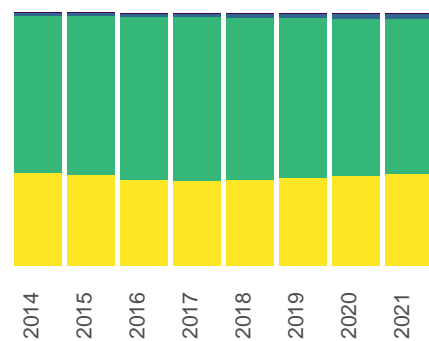
Qualifikationsstruktur

Beschäftigte

Baukonstruktions- und verwandte Berufe



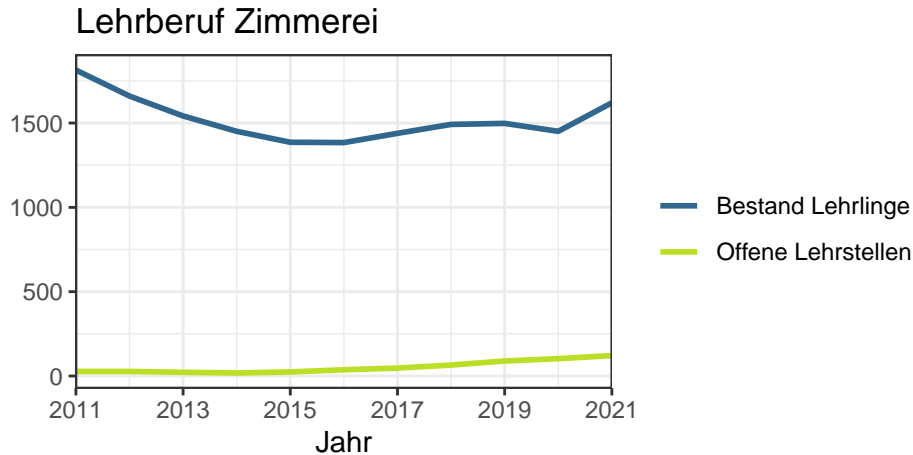
Arbeitslose (inkl. Schulung)



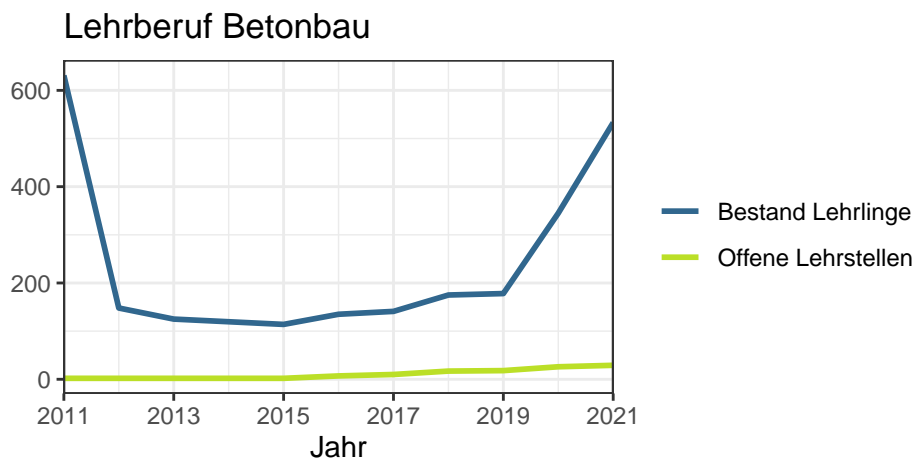
Bei dieser Berufsgruppe ist der Anteil der Arbeitslosen mit maximal Pflichtschulabschluss in der ganzen Periode von 2014 bis 2021 deutlich über jener der Beschäftigten. Dies lässt auf einen Qualifikations-Mismatch schließen.

Lehrstellen

Unter Baukonstruktions- und verwandte Berufe fallen Zimmerer/innen, Betonbauer/innen, Bautischler/inne sowie Bau- und Möbeltischler/innen. Zugrundeliegende Lehrberufe sind Zimmerei, Betonbau und Tischlerei.

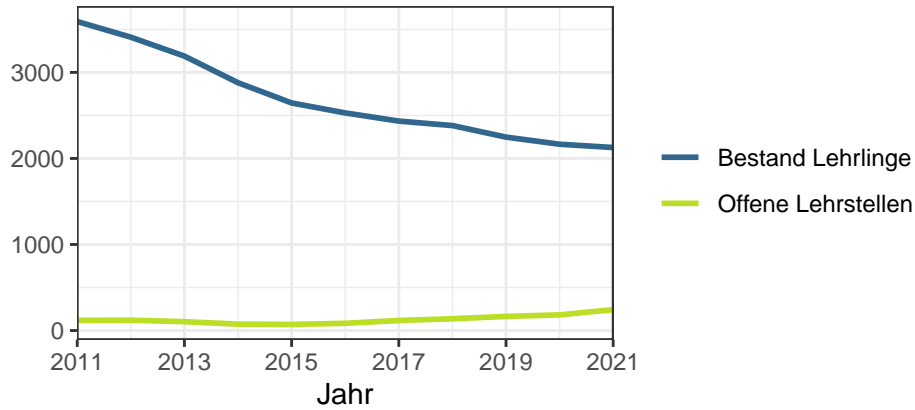


Der Bestand der Lehrlinge im Bereich Zimmerei weist seit 2011 ebenfalls einen Rückgang auf, in 2021 liegt die Zahl der Lehrlinge bei 1.620. Nach einem starken Rückgang bis 2016 nimmt die Zahl der Lehrlinge wieder zu, liegt aber weiterhin unter dem Niveau von 2011. Die offenen Lehrstellen steigen stetig und liegt 2021 bei 121.



Der Lehrberuf des Betonbauers/Betonbauerin ist neben dem Beruf des Schalungsbauer/Schalungsbauerin laut WKO unter Betonbau zusammengefasst. Seit 2020 wurde der Lehrberuf des SchalungsbauerS/Schalungsbauerin durch den Beruf des Betonbaus ersetzt. In 2012 gibt es einen starken Einbruch der Schalungsbauer/innen-Lehrlinge von 631 auf 148. Seitdem geht die Zahl der Schalungsbauer/innen weiter zurück und beträgt 2021 nur noch 69 Personen. Die Zahl der Betonbauer/innen liegt in 2020 bei 219, 2021 bei 464. Insgesamt betrachtet unterliegt die Zahl der Lehrlinge im Betonbau starken Schwankungen. Seit dem Hochpunkt in 2011 ist die Zahl der Lehrlinge stark zurückgegangen, seit 2020 wieder gestiegen und liegt nun insgesamt bei 533. Die Zahl der offenen Lehrstellen hingegen ist stabil und gering, steigt aber leicht seit 2016. Aufgrund der starken Schwankungen bei den Lehrlingszahlen, die möglicherweise auf die Umklassifizierung zurückzuführen ist, ist es schwer hier eine Tendenz zu erkennen. Die stetige Zunahme bei den offenen Lehrstellen seit 2016 lässt aber vermuten, dass es hier Rekrutierungsschwierigkeiten gibt und die Nachfrage an Lehrpersonal nicht gedeckt wird.

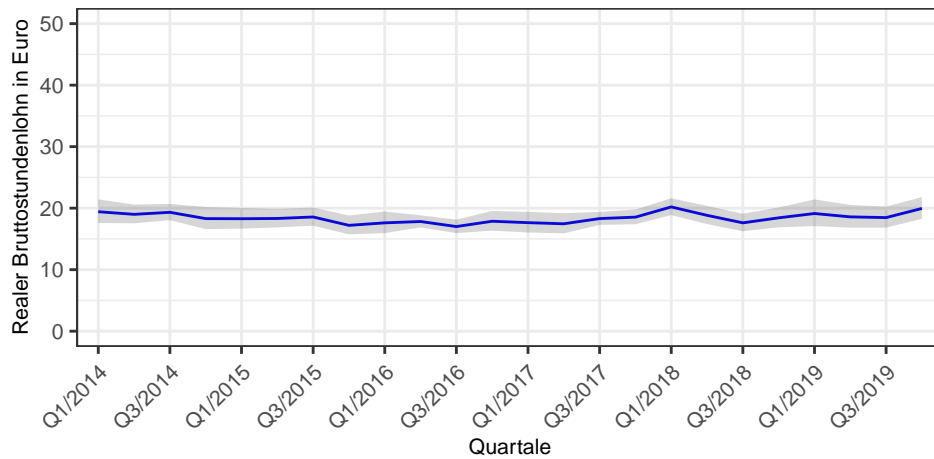
Lehrberuf Tischlerei



Die Lehrlinge der Tischlerei ist seit 2011 um 40% zurückgegangen. Die Zahl der offenen Lehrstellen steigt langsam aber stetig und liegt 2021 bei 243. Diese Kombination lässt auf eine angespannte Situation bei der Suche von Personal hindeuten.

Ausbaufachkräfte und verwandte Berufe

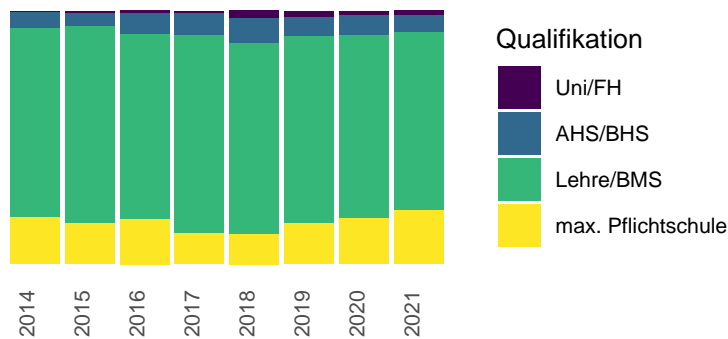
Lohnentwicklung



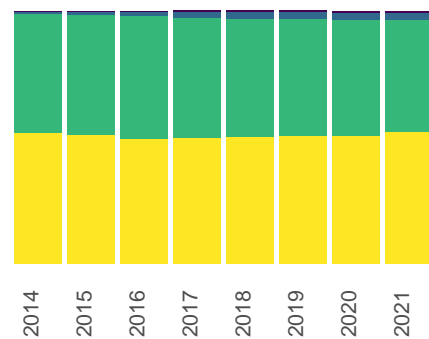
Qualifikationsstruktur

Beschäftigte

Ausbaufachkräfte und verwandte Berufe



Arbeitslose (inkl. Schulung)

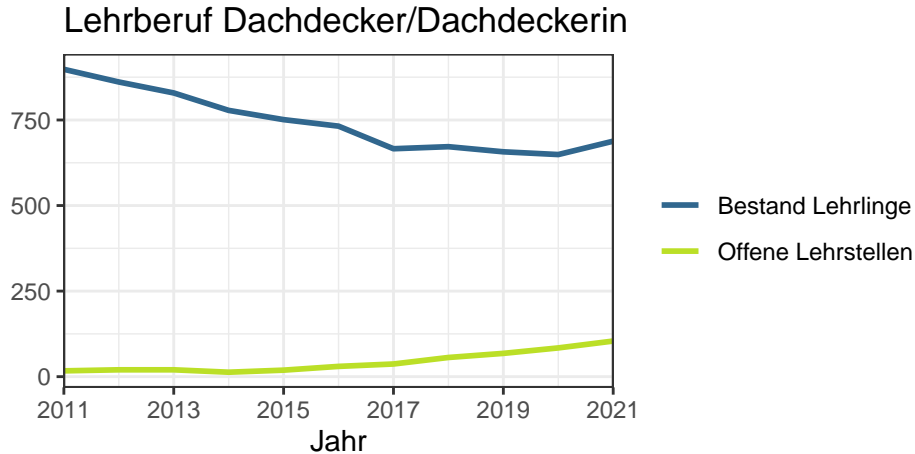


Die Hälfte der arbeitslosen Ausbaufachkräfte haben maximal die Pflichtschule abgeschlossen. Der

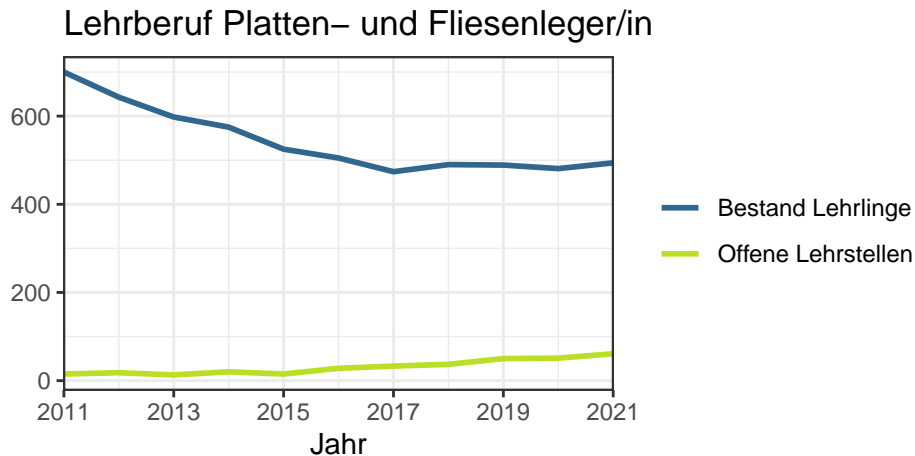
Qualifikations-Mismatch ist also stark ausgeprägt.

Lehrstellen

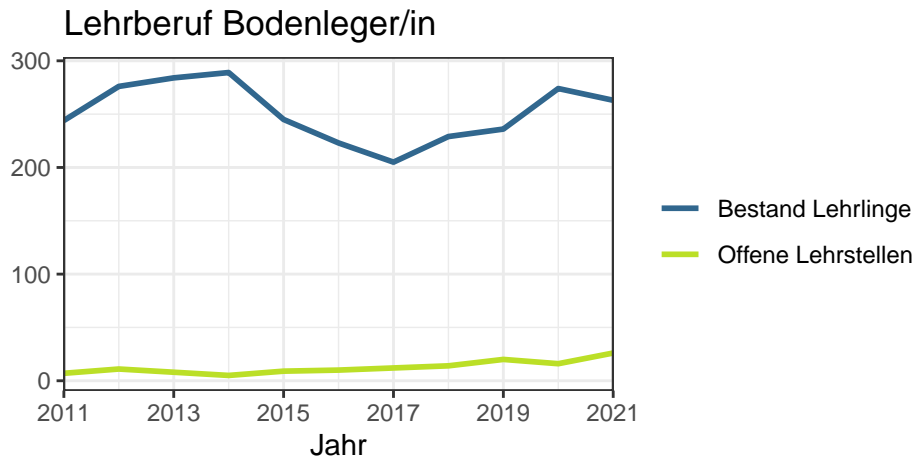
Unter die Berufsgruppe der Ausbaufachkräfte und verwandte Berufe fallen die Lehrberufe Dachdecker/in, Platten- und Fliesenleger/in, Bodenleger/in, Spengler/in, sowie Installations- und Gebäudetechnik.



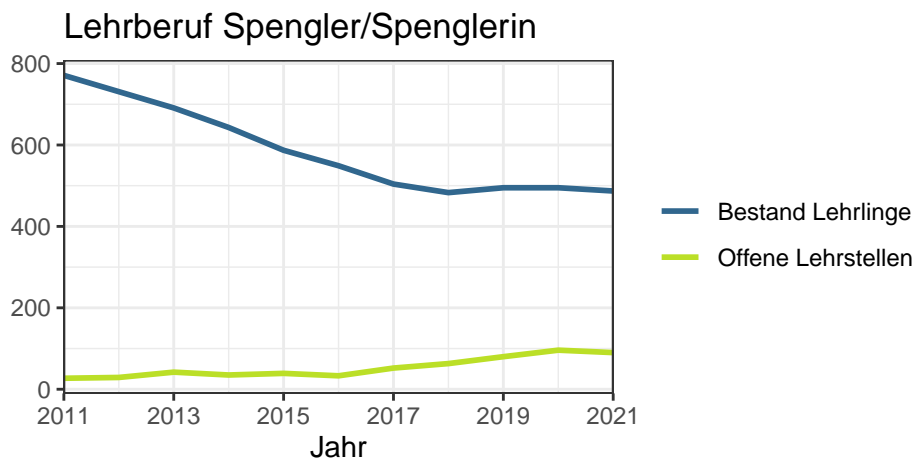
Eine sehr prägnante Entwicklung zeigen die Dachdecker/innen. Während einerseits die Zahl der Lehrlinge stark zurückgeht, steigt die Zahl der offenen Lehrstellen. Da die offenen Lehrstellen erst seit 2015 steigen, die Zahl der Lehrlinge aber konstant seit 2011 zurückgeht, liegt es nahe, dass eine deutliche Zunahme der offenen Lehrstellen im Lehrberuf der Dachdecker/in folgen wird.



Bei den Platten- und Fliesenleger/innen kann ein deutlicher Rückgang der Lehrlinge beobachtet werden, während gleichzeitig die Zahl der offenen Lehrstellen wächst. Der Rückgang der Lehrlinge kann bereits seit 2012 beobachtet werden, die offenen Lehrstellen steigen stark seit 2014. Die Entwicklung deutet auf eine angespannte Situation hin, bei der es jetzt und zukünftig zu Rekrutierungsschwierigkeiten kommen wird.

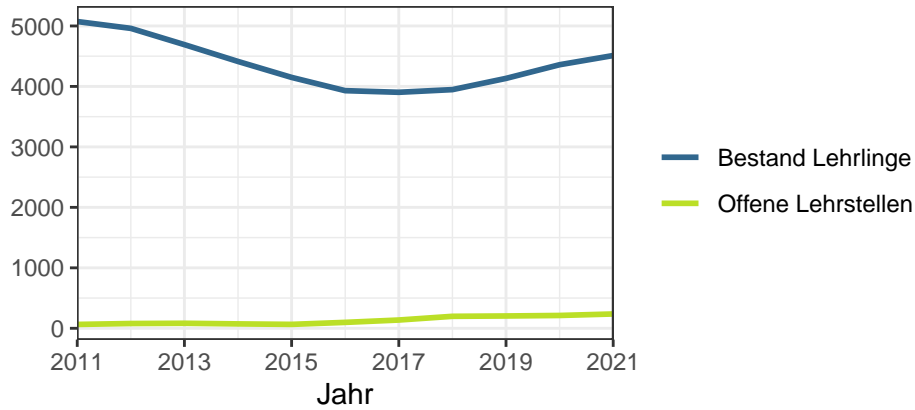


Die Zahl der Bodenleger/innen-Lehrlinge deutet auf einen leichten Aufwärtstrend seit 2011 hin. 2021 sind 263 Personen in diesem Bereich in Lehre. Auch wenn sich die Zahl der offenen Lehrstellen hier im kleinen, zweistelligen Bereich befindet, ist eine konstante Zunahme zu erkennen. Die Abnahme der Lehrlinge in 2021 geht mit einer Zunahme bei den offenen Lehrstellen im gleichen Jahr einher. Der Trend lässt vermuten, dass die offenen Lehrstellen weiter zunehmen und dass es in den nächsten Jahren zu Rekrutierungsschwierigkeiten kommen wird.



Auch die Gruppe der Lehrlinge als Spengler/innen verzeichnet einen Rückgang seit 2011 um rund 36%. Seit 2018 bleibt das Niveau mit knapp 500 Lehrlingen relativ konstant. Seit 2016 steigt die Zahl der offenen Lehrstellen von 33 auf 90 in 2021. Die Kombination aus einem Rückgang an Lehrlingen und einem Zuwachs an offenen Lehrstellen deutet auf eine angespannte Lage im Arbeitsmarkt der Spengler/innen hin.

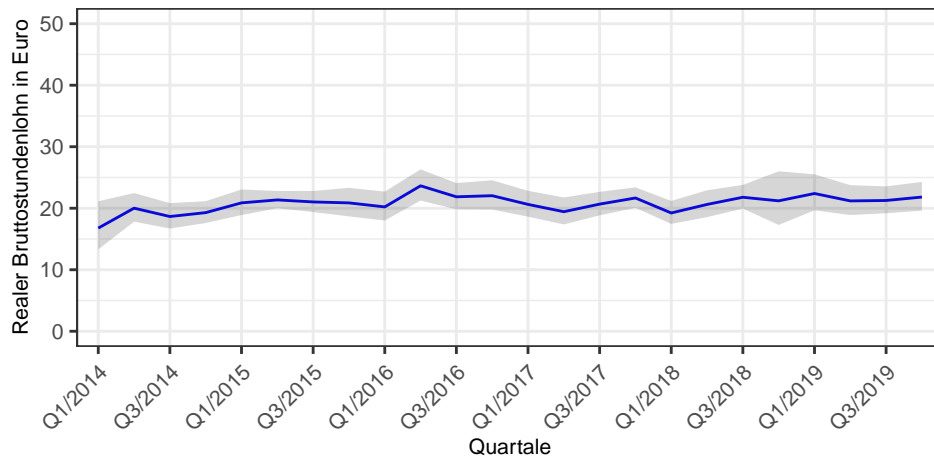
Lehrberuf Installations- und Gebäudetechnik



Bei der Installations- und Gebäudetechnik sind ebenfalls Schwankungen in der Zahl der Lehrlinge zu erkennen. Die Differenzierung nach Installations- und Gebäudetechnik und Sanitär- und Klimatechnik mit verschiedenen Schwerpunkten wurden spätestens 2013 aufgehoben. In Summe steigt die Zahl der Lehrlinge seit 2016 und beläuft sich 2021 auf rund 4.500 Personen. Ein Zuwachs ist aber auch bei den offenen Lehrstellen zu erkennen.

Blechkaltverformer:innen, Baumetallverformer:innen, Former:innen (für Metallguss), Schweiße:rinnen und verwandte Berufe

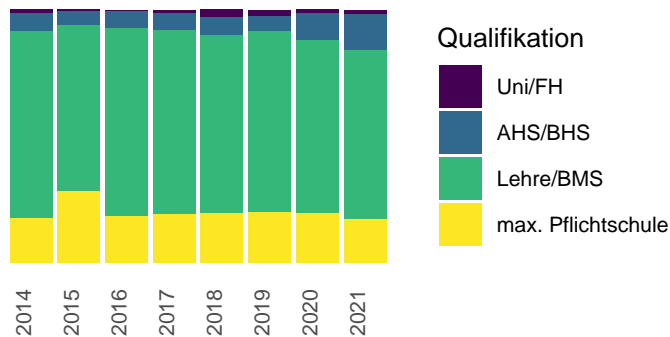
Lohnentwicklung



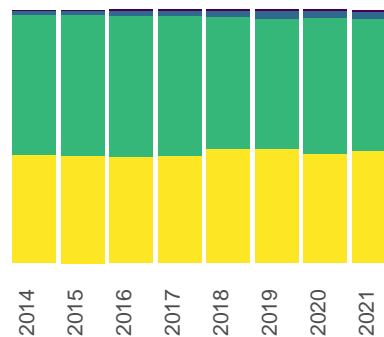
Qualifikationsstruktur

Beschäftigte

Blechkaltverformer, Baumetallverformer, Former (für Metallguss), Schweißer und verwandte Ber



Arbeitslose (inkl. Schulung)

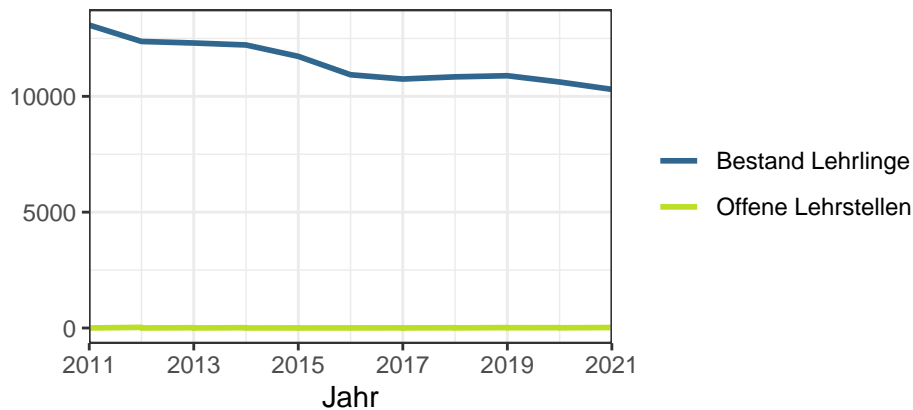


Auch in dieser Berufsgruppe ist ein deutlicher Qualifikations-Mismatch ersichtlich, da es unter den Arbeitslosen anteilmäßig deutlich mehr Personen mit maximal Pflichtschulabschluss gibt.

Lehrstellen

Unter diese Berufsgruppe fallen ebenfalls Spengler/innen sowie Schweißer/innen und Schneidebrenner/innen. Die Analyse der Spengler/innen liegt bereits in der Berufsgruppe der Ausbaufachkräfte vor. Hier wird nun die Lehre der Metalltechnik analysiert.

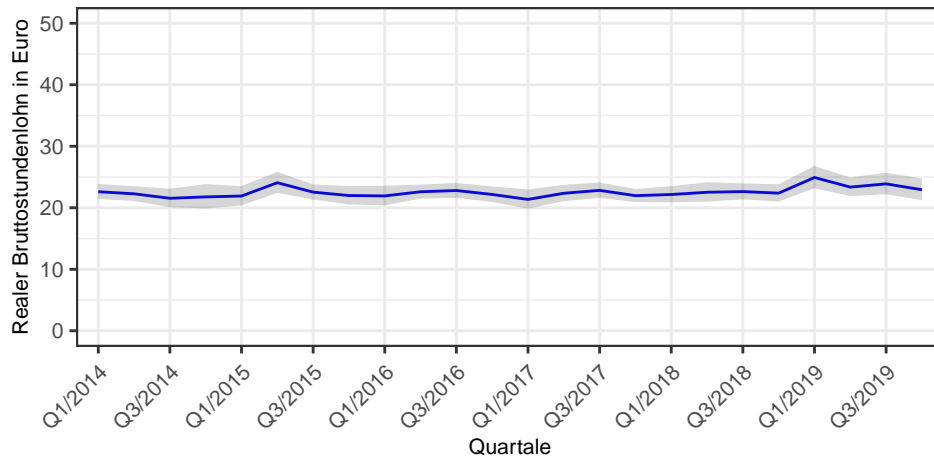
Lehrberuf Metalltechnik



Die Metalltechnik macht unter den hier analysierten Lehrberufen die größte Personengruppe aus und setzt sich zusammen aus verschiedenen Untergruppen der Metalltechnik, Maschinenmechanik, Werkzeugmechanik und Maschinenmechanik, die aber seit 2017 unter der Metalltechnik zusammengefasst werden. Mit 13.075 Lehrlingen in 2011 reduziert sich die Zahl stetig auf 10.300 in 2021. Die Zahl der offenen Lehrstellen ist konstant niedrig. Der Rückgang der Lehrlinge schlägt sich also (noch) nicht in den offenen Lehrstellen nieder.

Grobschmieder:innen, Werkzeugmechaniker:innen und verwandte Berufe

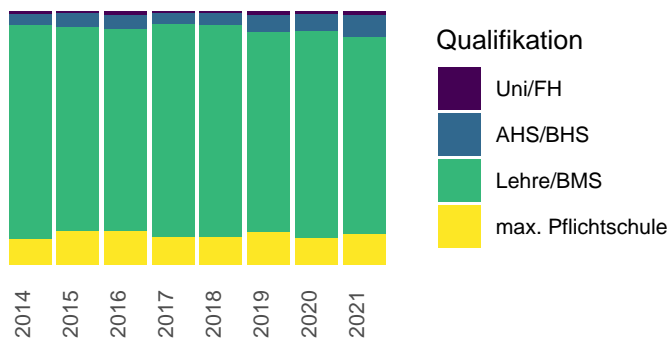
Lohnentwicklung



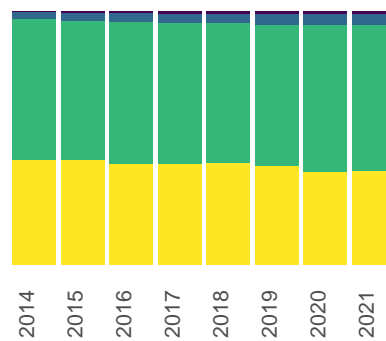
Qualifikationsstruktur

Beschäftigte

Grobschmiede, Werkzeugmechaniker und verwandte Berufe



Arbeitslose (inkl. Schulung)

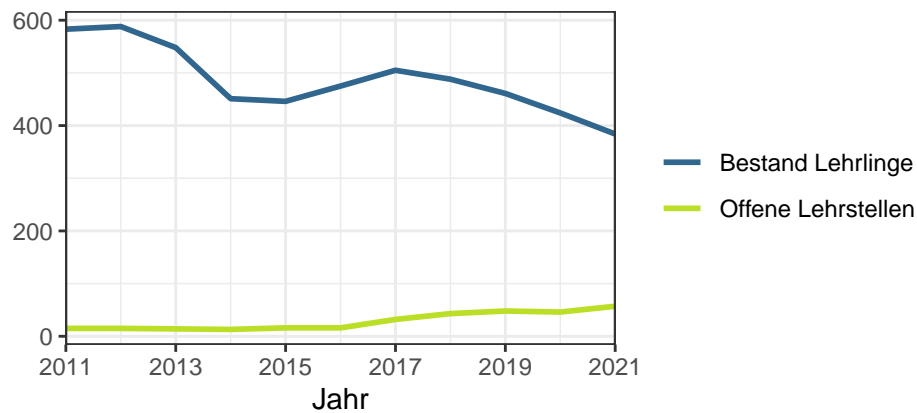


Das gleiche wie für die vorgegangene Berufsgruppe der Metallformer:innen und Schweißer:innen gilt auch für die Berufsgruppe der Grobschmieder:innen und Werkzeugmechaniker:innen: Personen mit maximal Pflichtschulabschluss sind unter den Arbeitslosen deutlich öfter als bei den Beschäftigten dieser Berufsgruppe. Dies legt den Schluss nahe, dass ein Qualifikations-Mismatch vorliegt.

Lehrstellen

In die ISCO-Berufsgruppe der Grobschmieder/Grobschmiederinnen, Werkzeugmechaniker:innen und verwandte Berufe fallen die Berufe Schlosser:innen, Werkzeug-, Schnitt- und Stanzenmacher:innen sowie Dreher:innen. Zugrundeliegende Lehrberufe sind einerseits die Metalltechnik, Metallbearbeitung, sowie die Lehre als Konstrukteur/in. Metallbearbeitung fiel bisher unter keine andere Berufsgruppe, daher folgt nun die Analyse dieser Gruppe.

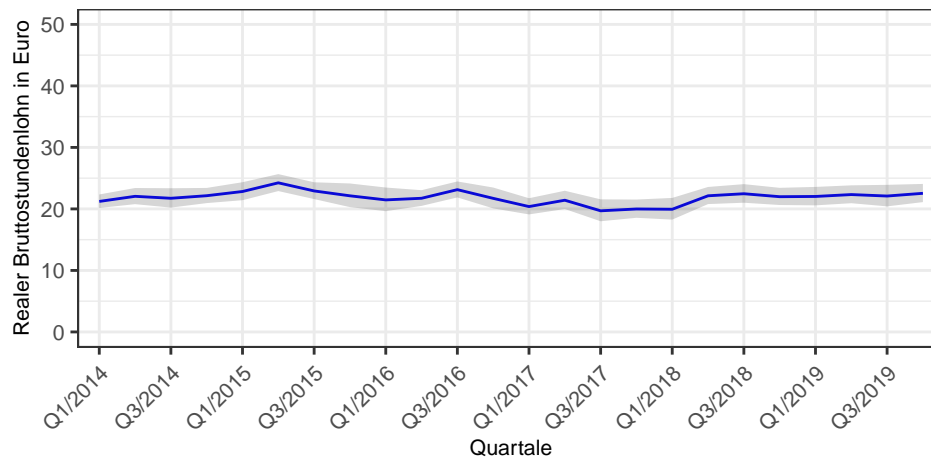
Lehrberuf Metallbearbeitung



Unter die Metallbearbeitung als Lehrberuf fällt der Beruf der Dreher/in, der Metallbearbeitung sowie Werkzeugmaschinenr/innen. In der Branche der Metallbearbeitung kann ein starker Rückgang der Lehrlinge beobachtet werden. Zugleich ein starker Anstieg der offenen Lehrstellen seit 2016. Dies lässt aus Nachwuchsperspektive in der Branche darauf deuten, dass Rekrutierungsschwierigkeiten bereits auftauchen und in Zukunft verstärkt auftauchen werden.

Maschinenmechaniker:innen und Maschinenschlosser:innen

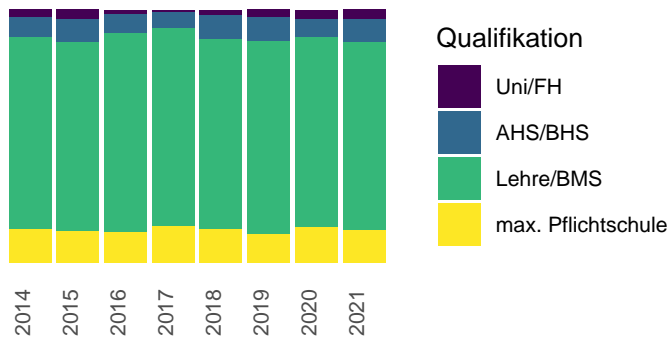
Lohnentwicklung



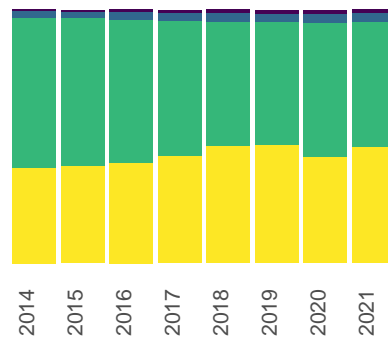
Qualifikationsstruktur

Beschäftigte

Maschinenmechaniker und –schlossler



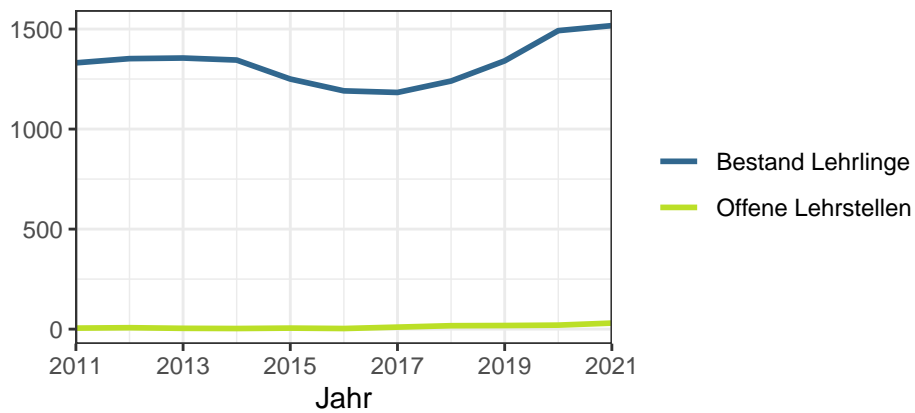
Arbeitslose (inkl. Schulung)



Lehrstellen

Unter diese Berufsgruppe fällt der Lehrberuf der Land- und Baumaschinentechnik.

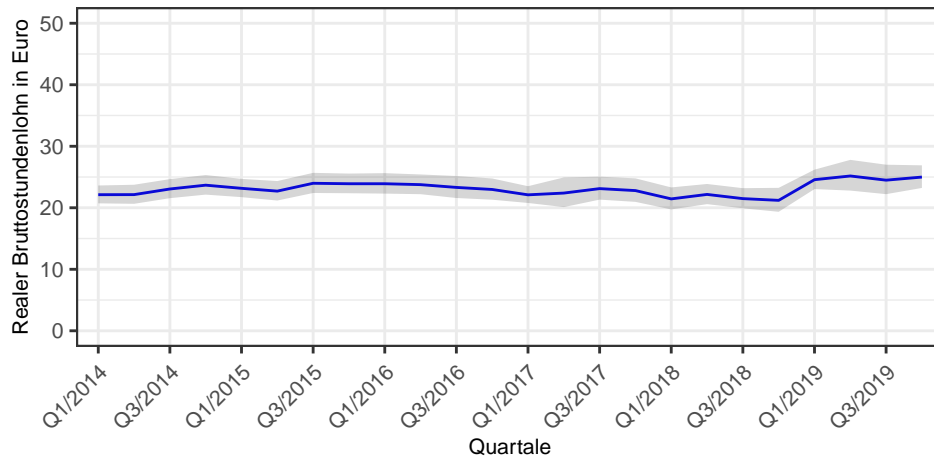
Lehrberuf Land- und Baumaschinentechnik



Einen Zuwachs der Lehrlinge in diesem Bereich gibt es seit 2016. Die Zahl der offenen Lehrstellen ist konstant niedrig und liegt 2021 bei 30 Stellen. Der Lehrberuf der Land- und Baumaschinentechnik deutet nicht auf einen Mangel an Lehrlingen hin.

Elektroinstallateur:innen und Elektromechaniker:innen

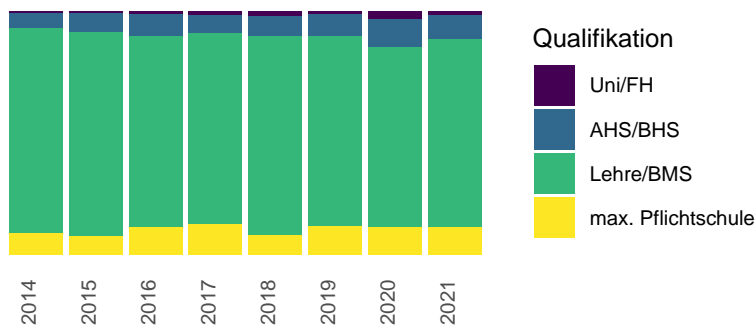
Lohnentwicklung



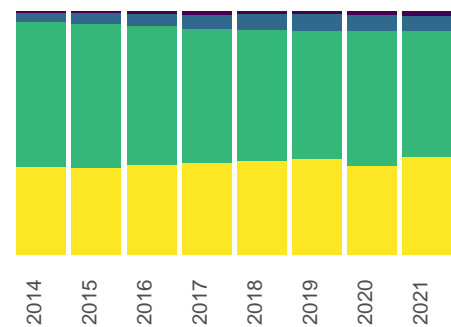
Qualifikationsstruktur

Beschäftigte

Elektroinstallateure und –mechaniker



Arbeitslose (inkl. Schulung)



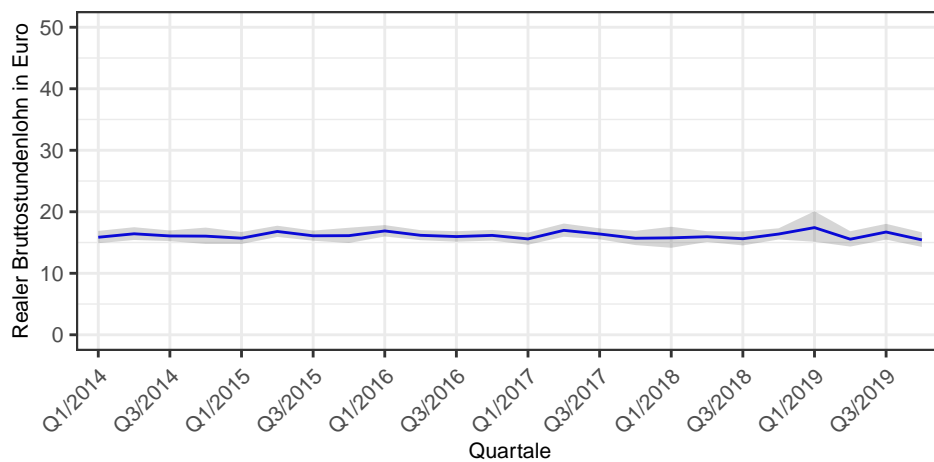
Der Qualifikations-Mismatch ist zwar schwächer ausgeprägt als bei anderen “Mangelberufen”, dennoch gibt es hier das Potential Arbeitslose durch Lehrausbildungsaktivität aufzuqualifizieren und so die Arbeitslosigkeit zu verringern.

Lehrstellen

Der dazugehörige Lehrberuf der Elektrotechnik wurde bereits unter dem Kapitel der Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte analysiert.

Fahrer schwerer Lastkraftwagen und Busse

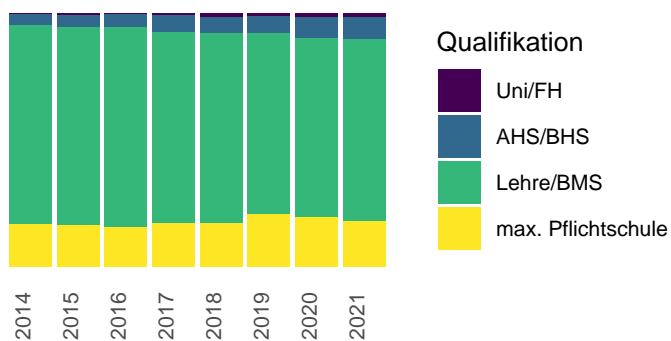
Lohnentwicklung



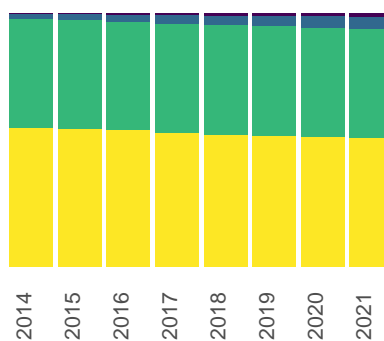
Qualifikationsstruktur

Beschäftigte

Fahrer schwerer Lastkraftwagen und Busse



Arbeitslose (inkl. Schulung)

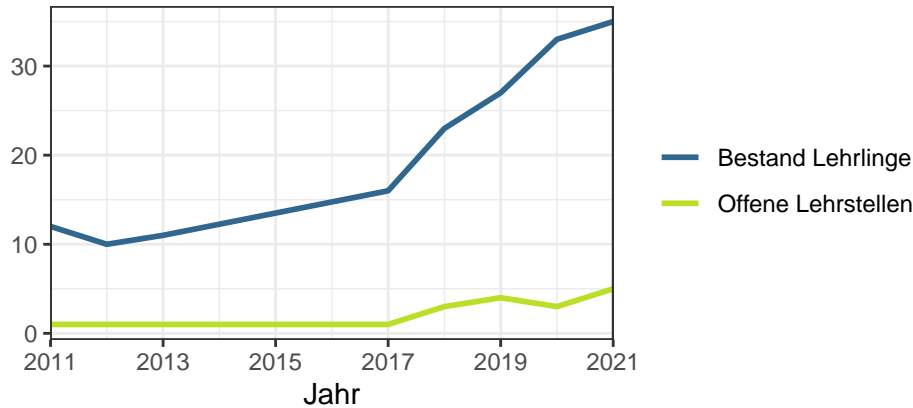


In dieser Berufsgruppe ist der Unterschied zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen bzgl. dem Anteil derer mit maximal Pflichtschulabschluss von allen untersuchten Berufen am größten. Die Frage ist, ob die Absolvierung der Lehre "Berufskraftfahrer" notwendig ist, um die Anforderungen dieses Berufs zu erfüllen.

Lehrstellen

Qualifizierte Fahrer/innen schwerer Lastkraftwagen und Busse absolvieren eine Lehre als Berufskraftfahrer/in.

Lehrberuf Berufskraftfahrer/Berufskraftfahrerin



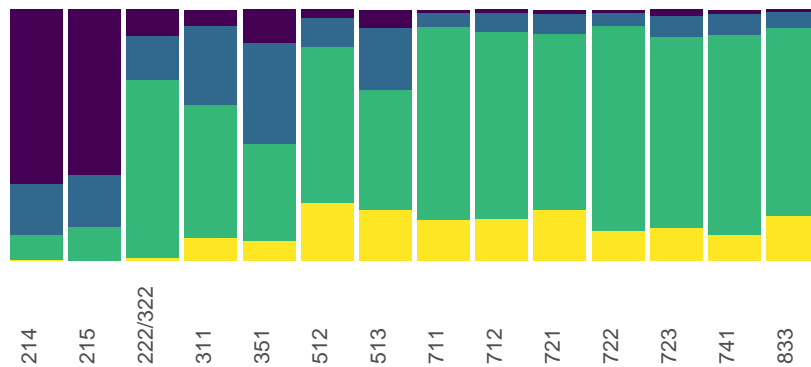
Die Zahl der offenen Stellen als Berufskraftfahrer/in ist die kleinste im Datenauszug. Waren laut Arbeitsmarktdatenbank 2009 bis 2017 nur eine offene Lehrstelle beim AMS gemeldet, steigt die Zahl seitdem. Auch die Zahl der Lehrlinge ist seit 2017 stark angestiegen. Mit 2021 befinden sich 35 Berufskraftfahrer/innen in Österreich in Lehre. Die niedrige Zahl der offenen Lehrstellen, in Kombination mit dem Zuwachs an Lehrlingen lässt darauf schließen, dass Lehrstellen nicht unbesetzt bleiben und der Beruf aufgrund des Zuwachses an Lehrlingen als Lehrberuf nicht an Attraktivität verloren hat.

Analyse für Gesamtheit an Berufsgruppen

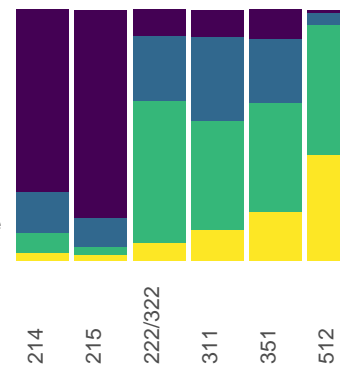
Lohnentwicklung

Qualifikationsstruktur

Qualifikation von Beschäftigten nach Berufsuntergruppen (ISCO 3) Österreich 2014–2021



Qualifikation von Arbeitslosen Österreich 2014–2021



Lehrstellen

Insgesamt wird ein Rückgang der besetzten Lehrstellen aller Lehrberufe seit 2011 beobachtet. Während 2011 noch 128.082 Lehrstellen besetzt waren, sind es 2021 nur noch 107.593. Besonders stark war der Rückgang in den Jahren 2012-2016. Seitdem liegt der Rückgang jährlich bei durchschnittlich einem Prozent. Auch bei den Lehrberufen der hier identifizierten Mangelberufe gibt es einen deutlichen Rückgang der besetzten Lehrstellen. Während sich 2011 46.964 Menschen in Ausbildung befanden, sind es 2021 nur noch 38.636. Der Rückgang der Lehrstellen in Mangelberufen ist ebenfalls ab 2016 weniger stark und verhält sich seitdem analog zu den Lehrberufen in Nicht-Mangelberufen. In den Jahren 2011- 2016 hingegen, fiel der Rückgang jährlich deutlich stärker aus als über alle Lehrberufe insgesamt. Laut Arbeitsmarktdatenbank sind im Juli 2022 9.714 Lehrstellen offen und sofort verfügbar.

Zusammenfassung und Implikationen

Anhang

Die Zuordnung der ISCO-3-Steller zu dem AMS-4-Stellern für die Analyse erfolgte folgendermaßen:

ISCO-3-Steller	Bezeichnung	AMS 4-Steller	Bezeichnung	Lehrberuf(e)
711	Baukonstruktions- und verwandte Berufe	1631	Zimmer(er)innen	Zimmerei, Zimmereitechnik
711	Baukonstruktions- und verwandte Berufe	1641	Betonbauer/innen	Betonbau
712	Ausbaufachkräfte und verwandte Beruf	1701	Dachdecker/innen	Dachdecker
712	Ausbaufachkräfte und verwandte Beruf	1703	Schwarzdecker/innen	Dachdecker
712	Ausbaufachkräfte und verwandte Beruf	1721	Platten-, Fliesenleger/innen	Platten- und Fliesenleger
712	Ausbaufachkräfte und verwandte Beruf	1728	Bodenleger/innen	Bodenleger
723	Maschinenmechanikerinnen und Maschinenmechaniker und -schlosserinnen und -schlosser	1955	Landmaschinenbauer/innen	Maschinenbautechnik, Land- und Bau- maschinentechnik mit Schwerpunkt Landmaschinen
722	Grobschmiedinnen und Grobschmiede, Werkzeugmechanikerinnen und Werkzeugmechaniker und verwandte Berufe	1958	Schlosser/innen	Metallbautechnik
722	Grobschmiedinnen und Grobschmiede, Werkzeugmechanikerinnen und Werkzeugmechaniker und verwandte Berufe	1971	Werkzeug-, Schnitt- und Stanzenmacher/innen	Konstrukteur, Werkzeugbautechnik
722	Grobschmiedinnen und Grobschmiede, Werkzeugmechanikerinnen und Werkzeugmechaniker und verwandte Berufe	2021	Dreher/innen	Dreher
722	Grobschmiedinnen und Grobschmiede, Werkzeugmechanikerinnen und Werkzeugmechaniker und verwandte Berufe	2042	Fräser/innen	Metalltechnik
712	Ausbaufachkräfte und verwandte Beruf	2101	Bauspengler/innen	Spengler
721	Blechkaltverformerinnen und Blechkaltverformer, Baumetallverformerinnen und Baumetallverformer, Formerinnen und Former (für Metallguss), Schweißerinnen und Schweißer und verwandte Beruf	2108	Spengler/innen	Spengler
712	Ausbaufachkräfte und verwandte Beruf	2121	Rohrinstallateur(e)in- -monteur(e)innen	Installations- und Gebäudetechnik
721	Blechkaltverformerinnen und Blechkaltverformer, Baumetallverformerinnen und Baumetallverformer, Formerinnen und Former (für Metallguss), Schweißerinnen und Schweißer und verwandte Beruf	2161	Schweißer/innen, Schneidbrenner/innen	Metalltechnik
741		2421	Elektroinstallateur(e)in- -monteur(e)innen	Elektroinstallationstechnik

ISCO-3-Steller	Bezeichnung	AMS 4-Steller	Bezeichnung	Lehrberuf(e)
711	Baukonstruktions- und verwandte Berufe	2511	Bautischler/innen	Tischler, Tischlereitechnik
711	Baukonstruktions- und verwandte Berufe	2513	Bau- und Möbeltischler/innen	Tischler, Tischlereitechnik
214	Ingenieurwissenschaftler (ohne Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation)	6201	Diplomingenieur(e) für Maschinenbau	kein Lehrberuf
311	Material- und ingenieurtechnische Fachkraft	6205	Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Maschinenbau	kein Lehrberuf
311	Material- und ingenieurtechnische Fachkraft	6208	Techniker/innen für Maschinenbau	Maschinenbautechnik
215	Ingenieurinnen und Ingenieure in den Bereichen Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikationstechnik	6241	Diplomingenieur(e) für Starkstromtechnik	kein Lehrberuf
311	Material- und ingenieurtechnische Fachkraft	6245	Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Starkstromtechnik	kein Lehrberuf
311	Material- und ingenieurtechnische Fachkraft	6248	Techniker/innen für Starkstromtechnik	Elektroanlagentechnik, Elektroinstallationsstechnik
351	Technikerinnen und Techniker für den Betrieb von Informations- und Kommunikationstechnologie und für die Anwenderbetreuung	6475	Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Datenverarbeitung	kein Lehrberuf
311	Material- und ingenieurtechnische Fachkraft	6495	Besondere Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.)	kein Lehrberuf
322	Akademische/Nicht akademische Krankenpflege- und Geburtshilfefachkraft	8061	Dipl. Krankenpfleger, -schwwestern	kein Lehrberuf
512	Köche	5201	Gaststättenkoch	Koch
833	Fahrer/in schwerer Lastkraftwagen und Busse	4281	Lastkraftfahrer	Kraftfahrer/in
513	Kellner und Barkeeper	5121	Kellner und Barkeeper	

Literaturverzeichnis

- Boswell, Christina, Silvia Stiller, and Thomas Straubhaar. 2004. *Forecasting Labour and Skills Shortages: How Can Projections Better Inform Labour Migration Policies?* Citeseer.
- Burstedde, Alexander, and Ruth M Schüler. 2020. "Reagieren löhne in Deutschland Auf Den Fachkräftemangel?" *IW-Trends-Vierteljahresschrift Zur Empirischen Wirtschaftsforschung* 47 (4): 45–66.
- Eurofound. 2021. "Tackling labour shortages in EU member states." Edited by Tina Weber and Dragoş Adăscăliţei. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; Publications Office of the European Union. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21006en.pdf.
- Fink, Marcel, Gerlinde Titelbach, Stefan Vogtenhuber, and Helmut Hofer. 2015. "Gibt es in Österreich einen Fachkräftemangel? Analyse anhand von ökonomischen Knappheitsindikatoren. Research Report on behalf of the Austrian Ministry of Social Affairs." Vienna: Institute for Advanced Studies. <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/3891/>.
- German Federal Employment Agency. 2020. "Grundlagen: Methodenbericht. Engpassanalyse - Methodische Weiterentwicklung." Nuremberg: Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Engpassanalyse-Methodische-Weiterentwicklung.pdf?__blob=publicationFile.
- Kargl, Maria. 2019. "Fachkräftemangel Aus Der Perspektive Des AMS-Qualifikations-Barometers." AMS info.