

# Herausforderungen und Potenziale bei der Erhebung des Fachkräftebedarfes in Wien

Zentrale Ergebnisse einer Studie im Auftrag der MA23 (Stadt Wien) und des Wiener Arbeitsnehmer\*innen Förderungsfonds



Wirtschaft, Arbeit  
und Statistik



## 1 Einleitung

Im Rahmen der vorliegenden Studie »Herausforderungen und Potenziale bei der Erhebung des Fachkräftebedarfes in Wien« des Wiener Institutes für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB)<sup>1</sup> im Auftrag der Stadt Wien, MA23 (Wirtschaft, Arbeit und Statistik)<sup>2</sup> und des Wiener Arbeitsnehmer\*innen Förderungsfonds (waff)<sup>3</sup> wurden fünf zentrale Fragestellungen untersucht:

- Weshalb ist die Feststellung so schwierig, ob und in welchem Ausmaß es in Wien einen Fachkräftebedarf gibt?
- Welche besonderen Herausforderungen gibt es bei der Beurteilung des Fachkräftebedarfes auf regionaler Ebene für Wien?
- Welche Vor- und Nachteile haben die verschiedenen Datenquellen?
- Welche Initiativen zur Verbesserung der Datenlage gibt es derzeit, und inwiefern können sie einen Erkenntnisgewinn darstellen? Was wäre darüber hinaus notwendig?
- Welche weiteren sinnvollen Möglichkeiten zur Beurteilung eines Fachkräftebedarfes gibt es (abgesehen von quantitativen Daten)?

Um diese Fragen beantworten zu können, wurden mittels Desktop-Recherche und ExpertInnen-Interviews die aktuelle Situation in Wien bzw. Österreich analysiert und Empfehlungen zur verbesserten Erfassung von Fachkräftebedarf für Wien abgeleitet. Das vorliegende AMS info resümiert die wichtigsten Ergebnisse dieser auch für die Arbeit des AMS relevanten Studie.<sup>4</sup>

## 2 Weshalb ist es so schwierig festzustellen, ob es in Wien einen Fachkräftebedarf gibt?

Die Schwierigkeit, den Fachkräftebedarf für Wien zu erheben, ergibt sich daraus, dass es keine einheitlichen Definitionen zu

zentralen Begriffen gibt, vielfältige Gründe und Auslöser in unterschiedlicher Art auf die Fachkräftesituation am Arbeitsmarkt wirken und aus einer v.a. für regionale Analysen unzureichenden Datenlage. So gibt es zum Begriff »Fachkräfte« keine offiziell anerkannte Definition, für die vorliegende Studie wird der Begriff für sämtliche Arbeitskräfte mit Ausnahme von ungelerten Hilfskräften verwendet.

Die verschiedenen Datenquellen können durch die Verwendung unterschiedlicher Definitionen und Erhebungsmethoden immer nur bestimmte Ausschnitte des Arbeitsmarktes erfassen, und sie weisen jeweils spezifische Vor- und Nachteile auf. So gibt es in Österreich z.B. zwei Definitionen von Arbeitslosigkeit – einerseits nach nationaler, andererseits nach internationaler Definition, und je nachdem, welche Definition einem Datensatz zugrunde liegt, werden teilweise unterschiedliche Personen erfasst. Bei Stichprobenerhebungen kann es durch eine Hochrechnung der Daten zu einer Untererfassung und ggf. sogar zu einer Übererfassung von Personengruppen kommen. Eine tatsächliche Repräsentation des gesamten Arbeitsmarktes ist aber aufgrund der vorhandenen Limitationen der Datensätze nicht möglich.

Für eine quantitative Untersuchung des Fachkräftebedarfes ist man mit Datenlimitationen sowohl auf Angebots- als auch Nachfrageseite konfrontiert. So besteht in Österreich derzeit das ganz konkrete Problem, dass Berufe in den vorhandenen Datensätzen nur sehr unzureichend erfasst sind. Auf regionaler Ebene gibt es zudem keine für den gesamten Stellenmarkt repräsentative Daten zu offenen Stellen, da einerseits nicht alle offene Stellen beim AMS gemeldet werden und andererseits die so genannte »Offene-Stellen-Erhebung« der Statistik Austria aufgrund der Stichprobengröße für regionale Analysen nicht herangezogen werden kann.

Im Hinblick auf sich ändernde Fachkräftebedarfe gibt es zudem eine Vielzahl an Auslösern und Gründen: Manche dieser Punkte können mittels Daten gut erfasst werden, wie z.B. die über einen längeren Zeitraum beobachtete konjunkturelle Entwicklung oder der demographische Wandel. Andere Aspekte können hingegen in den Daten und Hochrechnungen nicht aufscheinen, wie z.B. disruptive Ereignisse (z.B. Corona-Pandemie, Ukrainekrieg), die kurzfristig zu deutlichen Veränderungen im Fachkräftebedarf führen können.

1 [www.wiab.at](http://www.wiab.at)

2 [www.wien.gv.at/kontakte/ma23](http://www.wien.gv.at/kontakte/ma23).

3 [www.waff.at](http://www.waff.at).

4 Download der Langfassung dieser Studie in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13982](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13982).

Ein gewisses Maß an Schwierigkeiten bei der Besetzung von offenen Stellen ist immer anzutreffen. So genannte »Mismatches« können von mangelnder Übereinstimmung von Arbeitskräftenachfrage und Arbeitskräfteangebot aufgrund von z.B. fehlender geografischer oder beruflicher Mobilität bis hin zu unterschiedlichen Vorstellungen auf Arbeitgeber- bzw. ArbeitnehmerInnenseite hinsichtlich der Rahmenbedingungen (z.B. Bezahlung, Arbeitszeiten, Arbeitsbelastungen, vorausgesetztes Qualifikationsniveau) reichen. Beobachtete Schwierigkeiten in der Besetzung von Stellen mit Fachkräften sind somit nicht ausschließlich auf tatsächliche Ungleichgewichte zwischen der Fachkräftenachfrage und dem vorhandenen Fachkräfteangebot zurückzuführen. Es können auch weitere, durch Zahlen allerdings schwerer zu erfassende wirtschaftliche oder gesellschaftliche Gründe vorliegen, warum Unternehmen nicht immer genau jene Fachkräfte rekrutieren können, die ihren Idealvorstellungen entsprechenden. Ersichtlich wird letztendlich auch: »Klagen über einen Mangel sind kein zuverlässiger Indikator für einen tatsächlichen Mangel.«<sup>5</sup>

Die Unterscheidung zwischen »normalen« Schwierigkeiten bei der Besetzung von offenen Stellen, kurzfristigen Konjunkturspitzen und längerfristig wirkenden wirtschaftlichen Trends ist insbesondere dann wichtig, wenn zukünftige Fachkräftebedarfe prognostiziert werden sollen oder Maßnahmen zur Behebung eines allfälligen Fachkräftemangels angedacht, geplant oder implementiert werden.

### 3 Besondere Herausforderungen bei der Beurteilung des Fachkräftebedarfes für Wien

Wien unterscheidet sich als Bundeshauptstadt und einzige Millionenstadt Österreichs von den anderen Bundesländern hinsichtlich der Wirtschaftsstruktur, der Relevanz der Sektoren – hervorzuheben sind v.a. ein sehr starker Dienstleistungssektor und der vergleichsweise geringere Produktionsbereich –, aber auch hinsichtlich der Erwerbsbevölkerungsentwicklung sowie der Bildungsstruktur und der Pendlerströme. Daher sind Ergebnisse aus einem nationalen quantitativen Modell weder 1:1 auf Wien noch auf andere Bundesländer übertragbar.

Das Hauptproblem bei der Feststellung des Fachkräftebedarfes auf regionaler Ebene besteht darin, dass in den vorhandenen Datenquellen für den Großteil der Berufe keine statistisch relevanten Fallzahlen vorliegen, aus denen gesicherte Aussagen abgeleitet werden könnten. Im Vergleich mit Modellen aus der Schweiz, Deutschland und Schweden zeigt sich, dass für Österreich regional besonders wenige Informationen auf Berufsebene vorhanden sind. Dies liegt daran, dass in Österreich die Berufsdaten nur bei Arbeitssuchenden beim AMS erfasst werden. Von den Beschäftigten ausgeübte Berufe werden anders als z.B. in Deutschland oder der Schweiz nur mittels Befragungsdaten erhoben und sind v.a. auf regionaler Ebene in zu geringer Anzahl vertreten, um valide Aussagen über den Fachkräftebedarf treffen zu können.

<sup>5</sup> Bosch, Gerhard/Brücker, Herbert/Koppel, Oliver (2011): Fachkräftemangel: Scheinproblem oder Wachstumshemmnis? Wirtschaftsdienst 91, 583 (2011). Seite 9. Internet: <https://doi.org/10.1007/s10273-011-1268-9>.

Für Großstädte bzw. Metropolen wie Wien, in die ein beträchtlicher Anteil der Beschäftigten einpendelt, sollte auch das Umland in die Betrachtung des Fachkräfteangebotes mit einbezogen werden. Sowohl das schwedische als auch das schweizerische Modell arbeiten deshalb mit eigens definierten Arbeitsmarktregionen, die über die Stadtgebiete hinausgehen und sowohl die Lebens- als auch die Arbeitsräume von Erwerbstätigen zusammen betrachten. Auch in Deutschland gibt es Überlegungen, in Zukunft Arbeitsmarktregionen zu definieren sowie regional, wenn möglich, stärker differenzierte Aussagen zu treffen, also z.B. zu Metropolregionen in großen Bundesländern. Für Wien würde die Einbeziehung des Umlandes auch die Fallzahlen zu Berufen erhöhen und damit die Datenbasis etwas verbreitern.

Die Limitationen in den vorhandenen Daten führen dazu, dass es basierend auf dem geplanten quantitativen Modell in Österreich<sup>6</sup> derzeit für die Bundesländer und damit auch für Wien fast keine exakten Aussagen zu besonders nachgefragten Berufen gibt. Allerdings zeigt sich auch in den untersuchten Modellen anderer europäischer Länder (Deutschland, Schweiz, Schweden), die zum Teil auf anderen Indikatoren beruhen und für die aussagekräftigere Daten zu den ausgeübten Berufen zur Verfügung stehen, dass die Aussagekraft auf regionaler Ebene deutlich geringer ist als auf gesamtstaatlicher Ebene.

### 4 Vor- und Nachteile der Datenquellen sowie Auswirkungen auf Indizes und quantitative Modelle

Indikatoren und Modelle zur Berechnung des Fachkräftebedarfes in Österreich können auf verschiedene Datenquellen zurückgreifen, die sich in den zugrundeliegenden Fragestellungen, den Erhebungsmethoden und den Erhebungszeitpunkten sowie im Umfang der Erfassung des Arbeitsmarktes unterscheiden.

Jede Datenquelle weist dadurch spezielle Vor- und Nachteile auf, die bei der Interpretation der Ergebnisse von quantitativen Modellen mitbedacht und reflektiert werden müssen. Zur Charakterisierung des Fachkräftebedarfes werden die Basisdaten des Arbeitsmarktes zu einzelnen Indikatoren und Indizes kombiniert (z.B. Arbeitslosenquote, Stellenandrangsziffer, Vakanzzeit), die ihrerseits und unter Einbeziehung weiterer Datenquellen wiederum die Basis für komplexere Modelle bilden können. Dabei ist zu bedenken, dass sich bestehende Verzerrungen und Einschränkungen der Basisdaten in den errechneten Ergebnissen wieder-

<sup>6</sup> Die Statistik Austria und das Institut für Höhere Studien (IHS) führten dazu im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) 2022/2023 ein Projekt zur Entwicklung eines Fachkräftebedarfsscreenings für Österreich durch. Im Zuge des Projektes wurde u.a. die IHS-Studie »Gibt es in Österreich einen Fachkräftemangel? Analyse anhand von ökonomischen Knappheitsindikatoren« von 2015 aktualisiert. Andererseits wurden in fünf Arbeitspaketen Machbarkeitsstudien durchgeführt, die das Ziel haben, die Qualität und Aussagekraft der in Österreich verfügbaren Daten zum Fachkräftebedarf zu erhöhen – insbesondere zu Berufen und Arbeitszeit auf der Angebotsseite sowie zu Berufen und Regionalität der offenen Stellen auf der Nachfrageseite. Es geht v.a. darum, bessere Daten und Schätzmodelle zum Arbeitsmarkt in Österreich zu erhalten sowie Empfehlungen zur Implementierung eines regelmäßigen Fachkräftebedarfsscreenings in Österreich zu erarbeiten. Des Weiteren führte die 3s Unternehmensberatung im Jahr 2022 zur verbesserten Einbeziehung von Online-Inseraten eine Studie im Auftrag des BMAW durch und untersuchte, wie diese Daten (rund 1,2 Millionen Online-Inserate in 2021) für eine Einschätzung des Fachkräftebedarfes genutzt werden können.

finden und u.U. verstärken können. Diese Limitationen sollten bei der Interpretation der Indikatoren jedenfalls berücksichtigt werden. Zudem werden die Einschränkungen der Indikatoren auch in einem quantitativen Modell weiter vorhanden sein, können aber durch eine gute Kombination verschiedener Indikatoren abgeschwächt werden (wenn z.B. »Blinde Flecken« eines Indikators durch einen anderen Indikator teilweise abgedeckt werden können).

Je nach Datensatz und zugrundeliegender Methode können dabei selbst bei gleicher Fragestellung voneinander abweichende Ergebnisse auftreten: So liegt z.B. der Indikator »Arbeitslosigkeit bzw. Arbeitslosenquote« methodisch bedingt in der AMS-Berechnung immer höher als im Mikrozensus, der eine andere Definition für Arbeitslosigkeit verwendet; ebenso sind saisonale Schwankungen der Arbeitslosigkeit in den AMS-Daten stärker abgebildet als in jenen des Mikrozensus.

Gleiches gilt für Aussagen zum Fachkräftebedarf, die sich je nach verwendeten Datenquellen und Methoden unterscheiden können: Wird nur mit einem Indikator, so z.B. der Stellenandrangsziffer, gerechnet, können teilweise andere Berufe als Mangelberufe aufscheinen, als wenn z.B. im Rahmen eines Modells mehrere Indikatoren miteinander verbunden werden. In diesem Fall wären ein qualitatives Hinterfragen der ausgewiesenen Resultate sowie ggf. ergänzende Untersuchungen oder Studien anzuraten.

## 5 Weiterführende Analysen und Studien

Weiterführende Analysen und Studien könnten zur Verbesserung der Beurteilung von Fachkräftebedarf in Wien beitragen. Potenzielle relevante Themenbereiche in diesem Zusammenhang sind:

- Möglichkeiten zur besseren Erfassung von ausgeübten Berufen (in bestehenden Daten oder durch neue Erfassung/ Erhebung);
- Offene Stellen – verbessertes Einbeziehen von Online-Inseraten;
- Einbeziehen von Kompetenzen (diese werden in keinem der untersuchten Modelle derzeit erfasst);
- Integration qualitativer Methoden zur Einordnung quantitativer Ergebnisse;
- Analyse des Potenziales bestehender Prognosen für Aussagen zu Berufen auf regionaler Ebene, so z.B. anhand der WIFO-Beschäftigungsprognosen für das AMS Österreich;<sup>7</sup>
- Case Studies für ausgewählte Berufsbereiche mit erhöhtem Fachkräftebedarf;
- Studien zu Arbeitsmarktregionen;
- Untersuchungen zur so genannten »Stillen Arbeitsmarktreserve«.



<sup>7</sup> Vgl. WIFO (2022): Mittelfristige Beschäftigungsprognose 2021 bis 2028 – Österreich gesamt. Berufliche und sektorale Veränderungen 2021 bis 2028. Im Auftrag des AMS Österreich. Internet: [www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13753](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13753). Vgl. WIFO (2022): Mittelfristige Beschäftigungsprognose 2021 bis 2028 – Berichtsband Wien. Im Auftrag des AMS Österreich. Internet: [www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13782](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13782).

---

**[www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)**

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

---

### **Anschrift der AutorInnen**

WIAB – Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung  
Leebgasse 46/1, 1100 Wien  
Tel.: 0677 63759605  
E-Mail: [office@wiab.at](mailto:office@wiab.at)  
Internet: [www.wiab.at](http://www.wiab.at)

Alle Publikationen der Reihe AMS info können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Qualifikationsstrukturbericht, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at).

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien

Dezember 2023 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

