



SYNTHESIS
Forschung

Bericht - Kurzfassung

Fachkräftebedarf in den Tiroler Unternehmen

Aus- und Weiterbildungsschwerpunkte für den
Tiroler Arbeitsmarkt 2008 - 2010

im Auftrag des **beschäftigungspakt^{tirol}**

Gabriele Adelsberger, Gabriele Ebner, Petra Gregoritsch, Michael Wagner-Pinter

Innsbruck, Mai 2008

Bericht

Fachkräftebedarf in den Tiroler Unternehmen

Aus- und Weiterbildungsschwerpunkte für den Tiroler Arbeitsmarkt 2008 - 2010

AutorInnen

Mag^a. Gabriele Adelsberger, Drⁱⁿ. Gabriele Ebner (ÖSB Consulting GmbH)

Mag^a. Petra Gregoritsch, Univ.-Prof. Dr. Michael Wagner-Pinter (Synthesis Forschung GmbH)

Wissenschaftliche Begleitung: Mag. Ehrenfried Natter (ÖSB Consulting GmbH)

Lektorat: Mag. Rudolf Götz (ÖSB Consulting GmbH)

Projektleitung

Drⁱⁿ. Gabriele Ebner

AuftraggeberInnen:



als Koordinationsstelle des Beschäftigungspaktes Tirol

finanziert von:



Diese Studie wurde gefördert aus den Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit und des Europäischen Sozialfonds.



Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung _____	4
2	Die Ergebnisse im Überblick _____	5
3	Das AMS als Schnittstelle zwischen Angebot und Nachfrage _____	11
4	Arbeitsmarktpolitische Handlungsmöglichkeiten _____	13
5	Fachkräftebedarf – ein vereinfachtes Monitoringverfahren _____	17

1 Einleitung

Die ÖSB Consulting GmbH in Kooperation mit der Synthesis Forschung GmbH wurden im Oktober 2007 von der amg-tirol als Koordinationsstelle des Beschäftigungspaktes Tirol mit der Studie „Aus- und Weiterbildungsschwerpunkte für den Tiroler Arbeitsmarkt 2008 – 2010“ beauftragt.

Ausgangsüberlegung war ein sich abzeichnender Mangel an Fachkräften in bestimmten Branchen und Regionen, der durch die gute Entwicklung der Tiroler Wirtschaft und die damit steigende Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften im Jahr 2007 in den Unternehmen bereits spürbar war und in den Medien kommentiert wurde. Aktuelle Studien warnten, dass ein Zusammenwirken mit erwarteten demographischen Entwicklungen diesen Trend verschärfen und dazu beitragen könnte, dass ein Mangel an Fachkräften zur Wachstumsbremse werden könnte.

Die Prognosen und Trends für den Tiroler Arbeitsmarkt lassen bis 2010 weiteres Beschäftigungswachstum bei deutlichen sektoralen Verschiebungen und Verschiebungen in der Berufsstruktur erwarten (WIFO-Studie 2006: Tiroler Arbeitsmarktpolitik 2010). Das führt zu Anpassungsbedarf am Arbeitsmarkt und zum Bedarf an strategischer Planung von Maßnahmen.

Die Ziele der Studie waren im Ausschreibungstext so formuliert:

„Die Studie soll für die Steuerungsgruppe des Beschäftigungspaktes Tirol zentrale Informationen zur Entwicklung der qualitativen Fachkräftebedarfe in ausgewählten Tiroler Wirtschaftsbranchen auf einheitlicher methodischer und empirischer Basis – durch Unternehmensbefragungen und Fachgespräche mit maßgeblichen AkteurlInnen der Tiroler Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik sowie Analyse vorhandener Daten, Studien, Statistiken und Untersuchungen - bereitstellen.“

Es sollte eine Studie ausgearbeitet werden, die „als maßgebliche Inhalte die Ermittlung von zukünftigen, bei Fachkräften in ausgewählten Wirtschaftsbranchen nachgefragten Qualifikationen, Kenntnisse, Kompetenzen und Fähigkeiten hat. Hierzu soll eine Nachfrageerhebung für die Jahre 2008 – 2010 durchgeführt werden. Zusätzlich soll in den Untersuchungsfokus der Studie die Erfassung der quantitativen Fachkräftebedarfe für die Jahre 2008, 2009 und 2010 in den ausgewählten Wirtschaftsbranchen genommen werden.“

Der Bericht stellt die Ergebnisse aus Datenanalysen, einer telefonischen Befragung von über 100 Tiroler Unternehmen und ExpertInnengesprächen mit VertreterInnen von weiteren 30 Unternehmen, von Bildungseinrichtungen, Sozialpartnerorganisationen und der Tiroler Zukunftsstiftung dar. Die vorliegende Kurzfassung gibt einen Überblick über die wichtigsten Ergebnisse und Handlungsvorschläge.

2 Die Ergebnisse im Überblick

Rahmenbedingungen des Fachkräftebedarfs in Tirol

Die prognostizierte gute Entwicklung der Tiroler Wirtschaft lässt eine weiter steigende Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften erwarten. Den größten Beschäftigungszuwachs wird den Einschätzung der ExpertInnen zufolge der Dienstleistungsbereich erfahren (+ 18.400 Beschäftigungsverhältnisse bis 2012), während die Beschäftigungsmöglichkeiten in der Sachgütererzeugung insgesamt eher stagnieren und nur einzelne Bereiche weiter wachsen.

Die prognostizierte sektorale Verschiebung hin zum Dienstleistungssektor führt auch zu Veränderungen in der Berufsstruktur: 40% des erwarteten Beschäftigungszuwachses entfallen auf Berufe, für die Lehr- oder Fachschulabschlüsse gefordert sind. Diese wiederum werden zum größten Teil in Verkaufsberufen, Dienstleistungsberufen in Gastronomie und Tourismus und in Berufen mit Leitungsfunktionen gesucht.

Hohe Nachfragezuwächse werden auch in Berufen mit technischen und naturwissenschaftlichen Ausbildungen auf akademischem und Maturaniveau erwartet. Unterdurchschnittlich wachsen werden den Prognosen zufolge kaufmännische und Handwerksberufe sowie Produktionsberufe mit geringen Qualifikationsanforderungen.

Auch in Berufsgruppen mit schwacher Beschäftigungsentwicklung, aber absolut hohen Beschäftigtenzahlen bestehen weiterhin Bedarfe an qualifizierten Fachkräften, um Fluktuation und Abgänge durch Pensionierungen zu ersetzen.

Was sind Fachkräfte? Was sind Leitbetriebe?

Im Rahmen der Untersuchung wurden als Fachkräfte jene Arbeitskräfte definiert, die eine abgeschlossene Ausbildung (Lehre, berufsbildende mittlere/höhere Schule) haben und die auch tatsächlich als Fachkräfte beschäftigt sind. Als Indikator für den tatsächlichen Einsatz als Fachkraft wurde das Einkommen (über dem Median) verwendet. Aufgrund des aktuell hohen Bedarfs an technischen Qualifikationen wurden Beschäftigte in technischen Berufen mit höherer Ausbildung (FH/Universität) mit einbezogen.

Untersucht wurden die fünf Wirtschaftsklassen mit den größten Beschäftigtenzahlen und –zuwächsen in Tirol: Handel (16% der Tiroler Beschäftigten), Sachgütererzeugung (15% der Beschäftigten), Beherbergungs- und Gaststättenwesen (12% der Beschäftigten), Bauwesen und Wirtschaftsdienste (je 10% der Beschäftigten).

In den Unternehmen dieser fünf Branchen wurden 2007 ca. 80.000 Fachkräfte mit abgeschlossenen Ausbildungen in qualifizierten Tätigkeiten beschäftigt, die meisten davon in den Industrieregionen des Inntals und damit in den Bezirken Innsbruck Stadt/Land, Schwaz und Kufstein (insgesamt 65%).

Nach Berufsgruppen finden sich etwa 13.000 Fachkräfte in Tourismusberufen, jeweils etwa 10.000 Fachkräfte in Eisen-, Metall, Elektroberufen, Bauberufen und Handelsberufen und knapp 8.000 Fachkräfte in sonstigen Produktionsberufen. 40% der in den Wachstumsbranchen beschäftigten Fachkräfte sind Frauen.

Um ein möglichst präzises und realitätsnahes Bild der für Fachtätigkeiten geforderten Qualifikationen, Kenntnisse und Fähigkeiten zu erhalten, wurden jene Tiroler Betriebe der Wachstumsbranchen ausgewählt, die in hoher Zahl Fachkräfte beschäftigen und die im letzten Jahr Fachkräfte aufgenommen haben.

Aus den 800 so ausgewählten Leitbetrieben der Fachkräftebeschäftigung wurden unter Berücksichtigung der Verteilung nach Branchen, Betriebsgrößen und Bezirken über 100 Betriebe anhand eines standardisierten Fragebogens zum quantitativen und qualitativen Fachkräftebedarf, zu betrieblichen Such- und Qualifizierungsstrategien und zur Kenntnis von Förderinstrumenten befragt.

Die Betriebsbefragung wurde eingebettet in einen diskursiven Prozess mit VertreterInnen der regionalen Geschäftsstellen des AMS; ExpertInnen aus Wirtschafts-, Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik und vertiefenden Fokusgruppen-Interviews mit UnternehmensvertreterInnen. Aus der Bündelung und Verdichtung dieser Informationen konnte ein gutes und weitgehend widerspruchsfreies Bild der tatsächlichen Bedarfslage gewonnen werden. Die präzise Auswahl der Leitbetriebe für die Befragung - nämlich jener Betriebe, die *tatsächlich* aktuell Fachkräfte suchen und beschäftigen – ergibt auch realitätsnahe Befunde zu den notwendigen und erfolgreichen Strategien der Unternehmen in Bezug auf Suche, Qualifizierung und Retention von Fachkräften.

Für welche Tätigkeiten werden Fachkräfte von den Unternehmen gesucht? Gibt es einen Mangel an Fachkräften?

2007 wurden in den untersuchten Branchen knapp 4.000 Fachkräfte gesucht, ca. 80% davon konnten gefunden werden. In Produktions-, Handels- und Tourismus-Betrieben können die offenen Stellen fast zur Gänze mit entsprechend qualifiziertem Personal besetzt werden, größere Besetzungsprobleme zeigen sich nur im Baugewerbe und bei den Arbeitskräfteüberlassern. Dabei müssen Doppelnennungen in der Befragung berücksichtigt werden, weil Arbeitskräfteüberlasser in Tirol in hohem Maß Fachpersonal für das Bau- und Baunebengewerbe bereitstellen.

Aus den quantitativen Befunden der Befragungen lässt sich somit derzeit für Tirol kein akuter Mangel an Fachkräften herauslesen. Das deckt sich auch mit den Einschätzungen der regionalen ExpertInnen und der UnternehmensvertreterInnen in den ExpertInnen- und Fokusgruppen. Wohl aber besteht anhaltender – und tendenziell steigender - Bedarf an gut qualifizierten Fachkräften für Tätigkeiten mit entsprechenden Anforderungen. Punktuelle – regionale, saisonal oder betriebsindividuell bedingte – Mangelsituationen werden weitgehend mit Mehrarbeit und Qualifizierung der beschäftigten Fachkräfte bewältigt und sind derzeit eher als vorübergehend einzuschätzen.

Ein Drittel des Fachkräftebedarfs entsteht in Produktionsunternehmen, je ein Viertel in Tourismus und Handel.

Größte Anteile am Bedarf haben qualifizierte Schlosserei-Tätigkeiten, gefolgt von Tätigkeiten in Küche und Service, die Fachqualifikationen erfordern, Tätigkeiten im Incoming-Touristik-Bereich, Elektroinstallationen,

Schalungsbau und Schweißerei. Teilweise ungedeckt blieben die Bedarfe bei Tätigkeiten in Schlosserei, Schweißerei, Elektroinstallationen und Schalungsbau.

In metallverarbeitenden und maschinentechnischen Tätigkeiten – Maschinenbau, Maschinentechnik, Maschinenführung, Metallbearbeitung, Schlosserei, Schweißerei – besteht anhaltende Nachfrage an Fachkräften, die aber – mit Ausnahme der erwähnten SchweißerInnen – derzeit gut gedeckt werden kann.

Wenn man annimmt, dass Personalleasingunternehmen dann in die Suche involviert werden, wenn entweder der Fachkräftebedarf nur temporär besteht oder am Arbeitsmarkt die entsprechenden Qualifikationen nicht leicht zu finden sind, sind die dort aufscheinenden Bedarfe besonders interessant. Gesucht werden Fachkräfte für Schlosserei, Elektroinstallationen, Schalungsbau, Schweißen, CNC-Drehen, Kranfahren und Gas-/Wasser-Installationen.

Welche Qualifikationen, Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen von Fachkräften werden von den Unternehmen nachgefragt?

Die Unternehmen haben in erster Linie Bedarf an etablierten, über die vorhandenen Ausbildungswege erwerbenden Qualifikationen. Im Fachkräftebereich bedeutet das Lehrabschlüsse und Abschlüsse der berufsbildenden mittleren und höheren Schulen. Für notwendige zusätzliche Qualifizierungen oder Spezialisierungen sorgen die Unternehmen auch deshalb selbst, weil Qualifikationsanforderungen oft in so hohem Maß betriebsspezifisch sind, dass sie kaum überbetrieblich ausgebildet werden können.

Neue Qualifikationsbilder entstehen in innovativen Betrieben und werden dort selbst entwickelt und qualifiziert. Am Arbeitsmarkt gesucht und als Basis gebraucht werden dafür ebenfalls Grundqualifikationen, die in der Regel wieder auf den etablierten Bildungswegen zu erreichen sind.

Lehrabschlüsse in Berufen der Metalltechnik/Metallverarbeitung, als Restaurantfachkraft, ElektrotechnikerIn und Koch/Köchin sind die am häufigsten nachgefragten Formalqualifikationen von Fachkräften gefolgt von Abschlüssen von Tourismusfachschulen und kaufmännischen Schulen (HAK/HBLA). Solide Englischkenntnisse werden als zunehmend unverzichtbar betrachtet, gefolgt von Italienisch und Russischkenntnissen.

Der von den Unternehmen geäußerte Bedarf an Personen mit höheren Ausbildungen im technischen Bereich (FH/Universität) entspricht dem Beschäftigungswachstum in Berufsgruppen mit entsprechenden Qualifikationen. Das Fehlen entsprechender Ausbildungsmöglichkeiten wird von den Unternehmen beklagt und die derzeit neu entstehenden Ausbildungsmöglichkeiten im Fachhochschulbereich werden begrüßt.

Ein Blick auf die Entwicklung der Qualifikationsanforderungen in den letzten fünf Jahren bestätigt den erhobenen Befund und lässt Schlüsse für die nähere Zukunft zu: Als besonders stark gestiegene Bedarfe nennen die Unternehmen Sprachkenntnisse (Englisch) und technische Kenntnisse (Maschinenprogrammierung, Mechatronik, Elektronik).

Für QuereinsteigerInnen und BerufsumsteigerInnen gibt es zwar ein breites Spektrum an Möglichkeiten besonders in den wachstumsstarken Tourismus- und Handelsberufen, aber kaum ohne abgeschlossene

Grundausbildung – auch wenn sie fachfremd ist. Selbst für Tätigkeiten, die an sich keine formale Ausbildung erfordern – Schweißen, Kranführen, LKW-fahren – bevorzugen Unternehmen Personen mit abgeschlossenen Lehrausbildungen und entsprechender Zusatzqualifikation, sofern die Tätigkeiten als qualifiziert anzusehen sind.

Überfachliche Qualifikationen und Fähigkeiten spielen bei der Auswahl eine geringere Rolle, auch weil sie in Bewerbungsverfahren schlechter überprüfbar sind. Die häufig von Unternehmen geforderte „Berufserfahrung“ ist im weiteren Sinn als durch Praxis vertiefte fachliche Qualifikation zu verstehen. KundInnenbezogene kommunikative und soziale Fähigkeiten entscheiden aber oft über die Karriereentwicklung der Fachkräfte und werden von den Unternehmen intern gefördert.

Wie werden sich diese Bedarfe in den Jahren 2008, 2009 und 2010 entwickeln?

Die Veränderungen in der Berufslandschaft in Tirol vollziehen sich kontinuierlich über längere Zeiträume, damit verläuft auch die Veränderung der Nachfrage in einem überschaubaren Ausmaß. In keinem Tätigkeitsfeld sind außergewöhnlich starke Veränderungen zu erwarten.

Insgesamt ist in Tirol bis zum Jahr 2010 mit einem Beschäftigungszuwachs (+6.000) zu rechnen. Jene Tätigkeiten, die in den kommenden Jahren eine Verringerung der Nachfrage erfahren, fallen bereits 2007 nicht unter die am häufigsten gesuchten Tätigkeiten.

Der Trend zur Höherqualifizierung hält in allen Branchen an, selbst für einfachere Tätigkeiten werden Personen mit abgeschlossenen Fachausbildungen bevorzugt, dafür aber auch „einfachere“ Ausbildungen akzeptiert. KundInnenbezogene Fähigkeiten werden immer wichtiger und reichen von geschultem Telefon- und Verkaufsverhalten bis zu persönlichen Eigenschaften, wie Freundlichkeit und gutem Auftreten. Mehrfachqualifikationen, Zusatzkenntnisse und Spezialisierungen sind notwendig, um zunehmend komplexere und zugleich spezialisiertere Tätigkeiten bewältigen zu können, diese müssen laufend angepasst und aktualisiert werden.

Berufliche Quereinstiege und Berufsumstiege über tätigkeitsverwandte Berufserfahrungen sind eher in Dienstleistungsberufen möglich, auch dort aber kaum ohne abgeschlossene fachliche Grundausbildung. Die zunehmende Differenzierung der Qualifizierungsbedarfe und Ausbildungsmöglichkeiten erfordert von den Unternehmen überregionale Suchstrategien und von AbsolventInnen begehrt Ausbildungen Bereitschaft zur Mobilität.

Trotz der aktuell guten Situation befürchten die Unternehmen Fachkräfte- und Nachwuchsmangel und begründen die Besorgnis mit demographischen Entwicklungen, aber auch mit der Medienberichterstattung über den angeblich bestehenden Fachkräftemangel.

Welche regionalen Ergebnisse lassen sich erkennen?

Die meisten Fachkräfte sind in den Bezirken Innsbruck Stadt/Land, Schwaz und Kufstein beschäftigt, was auf den hohen Bedarf der dort angesiedelten Industriebetriebe zurück geht. Dort entsteht auch die größte Nachfrage nach Fachkräften für offene Stellen. Am wenigsten Fachkräfte wurden in den Tourismusdominierten und stark saisonal geprägten Bezirken Imst und Landeck gesucht.

Welche Bedarfe die einzelnen Betriebe haben und welche Strategien sie bei der Besetzung offener Fachkräftestellen anwenden, lässt sich insgesamt aber eher nach Branchen und Betriebsgrößen als nach Regionen differenzieren - mit Ausnahme von Osttirol, das besonders unter dem Mangel an Ausbildungsstätten in der Region leidet.

Unternehmen derselben Branche und Größe haben unabhängig von der geographischen Lage viel mehr Gemeinsamkeiten in Hinblick auf den Bedarf und die Bedingungen bei der Suche nach Fachkräften, als Betriebe, die zwar in der gleichen Region angesiedelt sind, sich aber hinsichtlich Größe und Branche unterscheiden.

Regionale Besonderheiten sind deshalb eher auf der Ebene der Planung konkreter Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder der Setzung von Förderschwerpunkten unter Berücksichtigung der in der Region vorhandenen Branchen- und Betriebsgrößenstruktur zu berücksichtigen.

Wie decken die Leitbetriebe ihren Bedarf an Fachkräften?

Fachkräftebedarfe werden von den Leitbetrieben immer auf zwei Ebenen gedeckt: Durch die Suche am Arbeitsmarkt nach entsprechend qualifiziertem Personal und innerbetrieblich durch Ausbildungsbemühungen der Betriebe.

Insbesondere die größeren Betriebe mit hohem Fachkräftebedarf haben meist ausdifferenzierte und professionelle Methoden, Fachkräfte zu finden, zu qualifizieren und zu halten. Kleinere Betriebe oder solche die seltener Fachkräfte aufnehmen haben oft keine geeigneten Strategien und laufen Gefahr, ihre Bedarfe nicht decken zu können, auch wenn qualifizierte Fachkräfte grundsätzlich vorhanden wären.

Für die Personalsuche im Fachkräftebereich werden in hohem Maß Printmedien und die Meldung der offenen Stellen am AMS genützt. Größere Unternehmen sprechen zusätzlich KandidatInnen möglichst direkt an (Jobmessen, Schulen etc.) und nutzen informelle Vermittlungskanäle zum Beispiel über eigene MitarbeiterInnen.

Unternehmen mit hohen Fachkräftebedarfen positionieren sich als attraktive Arbeitgeber, gehen aktiv auf qualifizierte Zielgruppen zu und sind auch bereit, Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass gefundenes Know-How gehalten werden kann.

Neue Zielgruppen für die Rekrutierung von Personal am Arbeitsmarkt - Frauen beispielsweise in technischen Berufen oder ältere Fachkräfte, die viel Berufserfahrung mitbringen - werden nur zurückhaltend angesprochen. Das scheint den Unternehmen aber auch nicht erforderlich, so lange der Bedarf aus den etablierten und bekannten Zielgruppen gedeckt werden kann.

Im Allgemeinen zeigen Unternehmen bei der Einstellung von Fachkräften weniger Kompromissbereitschaft bei Entgelt und Arbeitszeit, investieren dafür aber Zeit und Geld in Einarbeitung und interne Weiterbildung.

Die Branchenunterschiede sind dabei groß: Handelsbetriebe sind auch bei Entgelt und Arbeitszeit flexibel, Produktionsbetriebe passen am häufigsten Entgeltregelungen an, in Baubetrieben dagegen werden gar keine Kompromisse geschlossen. Unternehmen, die wenig Kompromissbereitschaft und Flexibilität in der Anpassung ihrer Beschäftigungsbedingungen zeigen, haben wesentlich häufiger Probleme bei der Besetzung der Stellen, wenn qualifizierte BewerberInnen Möglichkeiten zur Auswahl haben.

Die erfolgreichen Leitbetriebe in Bezug auf die Beschäftigung von Fachkräften sind überdurchschnittlich aktiv in der betrieblichen Qualifizierung und zwar sowohl in der Lehrlingsausbildung als auch in der Weiterqualifizierung der Beschäftigten. Neben dem Zukauf von externen Qualifizierungsmaßnahmen nützen die Betriebe verstärkt den Lernort Arbeitsplatz, um betriebsindividuelle Qualifikationserfordernisse abzudecken und Spezialkenntnisse aufzubauen.

Integrationsleasing als Möglichkeit, externe und bedarfsangepasste Qualifizierung durch den Arbeitskräfteüberlasser und innerbetriebliche Qualifizierungsschritte zu kombinieren und die Fachkraft dann zu übernehmen, wird von Unternehmen mit sehr spezifischen Qualifikationsbedarfen geschätzt.

Betriebe, die ein professionelles Personalmanagement aufgebaut haben und über fundiertes Personalentwicklungs-Know-How verfügen, haben wesentliche Vorteile. Betriebe, die nicht über aktuelles Wissen über personalwirtschaftliche Handlungsfelder und ausreichende Personalressourcen dafür verfügen – das sind oft kleinere und mittlere Betriebe – laufen Gefahr, interessante BewerberInnen nicht anzusprechen und auch nicht halten zu können. Dabei sind kleinere Betriebe, die manchmal quantitativ nur wenige Fachkräfte beschäftigen, von deren Qualifikationen und Verfügbarkeit besonders abhängig.

Wie werden die vorhandenen Instrumentarien und Maßnahmen zur Förderung der Aus- und Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen von den Unternehmen bewertet?

Das AMS ist als Ansprechpartner für die Qualifizierung von ArbeitnehmerInnen gut bekannt. Qualifizierungsverbünde und Förderungen für die Lehrlingsausbildung von AMS, WKO und Land sind die bekanntesten Maßnahmen zur Förderung der Qualifizierung von MitarbeiterInnen und bei den Unternehmen sehr geschätzt.

Arbeits- und Unternehmensstiftungen sind in den Betrieben kaum bekannt, ebenso das Programm „Frauen in Handwerk und Technik“ (Förderung der Ausbildung von Frauen in nicht-traditionellen Berufen) des AMS und die Förderung von Weiterbildungskursen für AusbilderInnen der Wirtschaftskammer. Kleinere Unternehmen sind deutlich schlechter informiert als größere.

Die folgenden Einschätzungen und Empfehlungen beziehen sich auf die Kernthemen der Studie - arbeitsmarktorientierte Aus- und Weiterbildungsschwerpunkte mit Fokus auf die Qualifikationen von Fachkräften bis 2010.

Ansätze für Empfehlungen haben wir aus den Gesprächen mit ExpertInnen aus Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik, aus den Fokusgruppen mit PersonalleiterInnen und UnternehmerInnen und aus der Diskussion der Ergebnisse der Studie gewonnen. Der Zeithorizont ist eher kurz, so dass wir uns auf Empfehlungen beschränken, die kurzfristig umsetzbar und auch wirksam sein können.

3 Das AMS als Schnittstelle zwischen Angebot und Nachfrage

Gemeldete Fachkräftestellen erlauben gute Einschätzung der Bedarfe an Qualifikationen

Das AMS agiert in Bezug auf die Information über den Fachkräftebedarf an der Schnittstelle zwischen den Unternehmen und den arbeitssuchenden Personen am Arbeitsmarkt. Nicht alle Unternehmen melden ihre diesbezüglichen Bedarfe, nicht alle verfügbaren Fachkräfte sind als arbeitssuchend gemeldet und nicht alle als arbeitssuchend oder arbeitslos gemeldeten Personen verfügen über ausreichende Qualifikationen. Aber im AMS sammeln sich in hohem Maß Informationen über Bedarfe an Fachkräfte-Qualifikationen der Unternehmen einerseits und über die am Arbeitsmarkt verfügbaren Personen mit verschiedenen Qualifikationen andererseits.

Neben der zu den Kernaufgaben des AMS gehörenden Vermittlungstätigkeit zwischen Personen und Unternehmen lässt sich diese Schnittstelle zur Beobachtung, Erkennung und Einschätzung von Qualifikationsbedarfen nützen.

Kontakte der Service für Unternehmen-Abteilungen der regionalen Geschäftstellen für strukturierte Erhebungen der Bedarfe nützen

Die Kontakte der SfU-BeraterInnen zu den Unternehmen in den jeweiligen Regionen lassen sich zur Erhebung der Qualifikationen-Bedarfe nützen. Einfache Instrumente – Checkliste, Kurzfragebogen – können in regelmäßigen Abständen bei Betriebskontakten der SfU-BeraterInnen eingesetzt werden, um nicht nur aktuell offene Stellen abzufragen, sondern auch vertiefende Informationen zu den erforderlichen Kenntnissen und Fähigkeiten, aber auch zu sich abzeichnenden Problemlagen zu bekommen. Die Auswertung solcher Informationen kann – zusammen mit den generellen Prognoseinformationen aus vorhandenen Studien und Erhebungen – den jährlichen Bildungsplanungen zu Grunde gelegt werden und hat gleichzeitig den Vorteil regionalspezifischer Angepasstheit.

Vermittlungschancen und Qualifizierungspotenziale der arbeitssuchenden Personen erkennen

In Zusammenhang mit dem Fachkräftebedarf kann das AMS auch folgende mehrstufige Strategie als Option in Betracht ziehen: in der ersten Stufe werden aus den jeweils vorgemerkten Kreisen von Frauen und Männern jene zusammengestellt, die im Prinzip für den Erwerb (oder den neuerlichen Erwerb) von Fachkräftequalifikationen die notwendigen Voraussetzungen (Bildung, berufliche Erfahrung, Lebensumstände) mitbringen. In diese Kreise werden auch Frauen und Männer eingeschlossen, die sich auch rasch auf eine Stelle vermitteln ließen, die keine Fachkraftqualifikationen erfordert.

Mit diesem Kreis von Personen wird auf einer zweiten Stufe mit erhöhter Betreuungsintensität, die Frage erörtert, ob (und unter welchen Umständen der Förderung) der Erwerb von Fachkraftqualifikationen von den betreffenden Frauen und Männern in Betracht gezogen werden würde.

Falls dies der Fall ist, kann auf einer dritten Stufe der Qualifizierungsprozess geplant und umgesetzt werden. Eine solche mehrstufige Strategie kann dazu beitragen, die mittelfristige Abstimmung von Angebot und Nachfrage am Tiroler Arbeitsmarkt zu verbessern.

In diesem Zusammenhang kann auf ein im Auftrag der AMS Bundesgeschäftsstelle von Synthesis Forschung durchgeführtes Projekt verwiesen werden, im Rahmen dessen Vermittlungschancen von arbeitslosen Personen bestimmt werden. Die Ergebnisse dieses Projektes (= Vermittlungswahrscheinlichkeiten für alle als arbeitslos vorgemerkten Personen) stehen heuer erstmals den Regionalgeschäftsstellen Grieskirchen, Zell am See und Wien-Schloßhofergasse zur Verfügung.

Die Rolle von regionalen ExpertInnen-Dialogen

Qualifikationsanforderungen verändern sich nicht sprunghaft, sondern in kontinuierlichen Prozessen. Dialoge mit Arbeitsmarkt- und BildungsexpertInnen sowie VertreterInnen von Unternehmen, die hohe Fachkräftebedarfe haben, geben nicht nur Aufschluss über Trends und mögliche Entwicklungen, sondern zeigen auch Lösungsmöglichkeiten auf.

Für den vorliegenden Bericht wurden vor den Unternehmensbefragungen in regionalen Diskursen mit über 80 ExpertInnen aus Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Wirtschaftspolitik deren Einschätzungen und Informationen zu den Kernthemen der vorliegenden Studie erhoben. Die amg-tirol griff bei der Bildung der ExpertInnengruppen auf die bestehende Struktur der Bezirksbeiräte der regionalen Geschäftsstellen des AMS zurück, die mit VertreterInnen der regionalen Stellen der Sozialpartner-Organisationen besetzt sind und ergänzte diese um ExpertInnen aus Bildungseinrichtungen, Regionalmanagements etc.

Das in diesen Gruppen entstandene Bild deckte sich praktisch in allen Bereichen mit den Befunden aus den danach durchgeführten statistischen Auswertungen und Befragungen. Die ExpertInnen hielten im Oktober/November 2007 den Fachkräftemangel in Tirol für gering und beschränkt auf wenige regionale oder betrieblich bedingte Problemlagen, auch die Einschätzung der wichtigsten nachgefragten Qualifikationen bestätigte sich in den Befragungsergebnissen.

Das Einholen von erfahrungsbasiertem Wissen möglichst vieler ExpertInnen und das Abstimmen dieser Erfahrungen in einem dialogischen Prozess erlaubt offensichtlich eine realitätsnahe Beurteilung der Arbeitsmarktbedarfe und gibt auch Anhaltspunkte für die Einschätzung zukünftiger Entwicklungen. Regionale

Besonderheiten und Entwicklungen lassen sich über die entsprechende Zusammensetzung der DiskussionspartnerInnen gut abbilden. Nützlich für einen ergebnisorientierten Diskurs sind gute Strukturierung und Moderation, die auch Vergleichbarkeit der Ergebnisse mehrerer Diskussionsgruppen gewährleisten. Wesentlich sind präzise ausgearbeitete Fragestellungen, Vorinformation der TeilnehmerInnen um vorbereitete Statements zu erleichtern, exaktes Protokollieren der Aussagen der ExpertInnen und Aufzeichnung der Dialoge um die Ergebnisauswertung zu unterstützen.

Allerdings können aus solchen diskursiven Methoden der Erkenntnisgewinnung kaum quantitative Feststellungen zu Bedarfen getroffen werden, die akzeptabel sind. Insofern empfiehlt sich die Kombination mit Monitoring-Methoden wie der im letzten Kapitel vorgeschlagenen, um eingeschätzte qualitative Bedarfe mit einer brauchbaren Quantifizierung zu hinterlegen.

4 Arbeitsmarktpolitische Handlungsmöglichkeiten

Die WIFO-Studie Arbeitsmarktpolitik Tirol 2010 legt einen umfangreichen und detaillierten Katalog an arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Maßnahmenvorschlägen vor, von denen einige auch in Hinblick auf die Entwicklung der Fachkräftebedarfe und deren Deckung relevant sind. Insbesondere zu Implacementstiftungen und anderen Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik finden sich dort ausführliche Beschreibungen, die hier nicht wiederholt werden sollen. Wir beschränken uns hier auf Priorisierungen und Fokussierungen im Licht der Fragestellungen der durchgeführten Studie.

Erstausbildungen und Ausbildungsabschlüsse im zweiten Bildungsweg fördern

In Bezug auf die Fachkräftenachfrage und zur Vorbeugung von Fachkräftemangel ist die Förderung der Absolvierung von Lehren und berufsbildenden Schulen und die Erlangung entsprechender Abschlüsse besonders wichtig.

Neben allen Formen der Förderung und Unterstützung für Jugendliche, Ausbildungswege erfolgreich abschließen zu können, ist die Förderung von Ausbildungsabschlüssen auch für WiedereinsteigerInnen und BerufsumsteigerInnen sinnvoll. Besonders die Möglichkeit für Erwachsene, im zweiten Bildungsweg Lehrabschlüsse nachholen zu können, verbessert deren Berufschancen erheblich. Bei den individuellen Förderentscheidungen sollten jene Berufsausbildungen bevorzugt werden, die von den Unternehmen derzeit besonders nachgefragt werden (metall- und maschinentechnische Lehrausbildungen) oder solche in den wachstumsstarken Dienstleistungsberufen.

Auch bei arbeitssuchenden Personen sollte grundsätzlich jenen Qualifizierungsmaßnahmen der Vorzug gegeben werden, die zu zertifizierten Abschlüssen führen.

Kurzmaßnahmen für Sprachen und EDV-Kenntnisse

Sprachen – Englisch und Italienisch, im Tourismus auch Russisch – können laufend in Kurzmaßnahmen, die auch in saisonal bedingten Arbeitslosigkeitsphasen stattfinden können, angeboten werden. EDV-Anwendungs-Kenntnisse sind auf allen Qualifikationsniveaus unverzichtbar und können ebenfalls in Kurzmaßnahmen qualifiziert bzw. angepasst werden.

Arbeitsplatz als Lernort: Förderung arbeitsplatznaher Qualifizierungsformen

Die bevorzugten Formen der Qualifizierung von MitarbeiterInnen sind immer noch die Kostenübernahme externer Schulungen und der Einkauf von externen ReferentInnen für betriebsinterne Weiterbildungen in Seminarform und die Fördermöglichkeiten orientieren sich weitgehend daran.

Der Aufbau ganz neuer Qualifikationen im Zuge von Innovationsprozessen oder die Ausbildung von Qualifikationen, die so speziell sind, dass am Bildungsmarkt dafür keine Ausbildungsmaßnahmen erhältlich sind, kann nur über die Weitergabe von innerbetrieblichem Wissen erfolgen. Dazu müssen arbeitsplatznahe Lernformen gefördert werden, die theoretische und praktische Lernphasen verbinden und für den Bedarf des Unternehmens maßgeschneidert werden können.

Implacement-Stiftungen können dazu genutzt werden, indem neben externen Ausbildungsphasen auch arbeitsplatznahe Qualifizierungsphasen einbezogen werden, für die konkrete Qualifizierungspläne erstellt und die Durchführung begleitet wird.

Bei der Förderung von Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen könnten neben externen Kurskosten die Kosten interner Qualifizierung anerkannt und an das Vorliegen eines Qualifizierungskonzeptes und den Nachweis der Durchführung der geplanten Qualifizierungs-Schritte gebunden werden.

Förderung der überbetrieblichen Organisation von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten

Insbesondere kleinere Betriebe brauchen Vernetzungen und überbetriebliche Plattformen, um ihre betrieblichen Qualifizierungserfordernisse decken zu können.

Ausbildungs- und Qualifizierungsverbände ermöglichen auch kleineren Betrieben Lehrlingsausbildung und Bildungsangebote für MitarbeiterInnen bzw. verbreitern die Qualifizierungsmöglichkeiten (Doppellehre).

Gleichzeitig können über betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen Personen erreicht werden, die sonst nicht an Bildungsangeboten teilnehmen (können). Die kontinuierliche Teilnahme von Beschäftigten an Qualifizierungsmaßnahmen und Weiterbildung verhindert Dequalifizierung und das Auftreten von „Lernferne“ insbesondere älterer Beschäftigter.

Beratung von Kleinbetrieben zu Qualifizierungsthemen

Klein- und Kleinstbetriebe bis 50 MitarbeiterInnen zeigen oft wenig Problembewusstsein in Qualifizierungsfragen. Vorausschauendes Erkennen und strategisches Planen von Qualifikationsbedarfen ist die Voraussetzung dafür, rechtzeitig geeignete betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen setzen zu können. Das kann durch entsprechende Beratungsprogramm unterstützt werden: die Qualifizierungsberatung für Betriebe des AMS, die sich besonders an Kleinbetriebe richtet, kann gezielt dafür eingesetzt werden, Kleinbetriebe für Qualifizierungsthemen zu sensibilisieren, den Zugang zu Verbänden zu verbessern und Informationsdefizite in Bezug auf Förderungen zu beheben.

Unterstützung von personalwirtschaftlicher Kompetenzentwicklung

Unternehmen müssen sich als interessanter Arbeitgeber am Arbeitsmarkt positionieren, um qualifiziertes Fachpersonal ansprechen zu können. Je spezifischer die Anforderungen an Qualifikation und Erfahrung des gesuchten Personals, desto aktiveres Zugehen auf mögliche Zielgruppen ist erforderlich. Die Nachteile, die kleine Unternehmen im Wettbewerb mit großen um Arbeitskräfte haben – geringere Bekanntheit, kleinere Aktionsradien bei der Suche, weniger Möglichkeiten, attraktive Zusatzleistungen zum Entgelt anzubieten (von der Kantine bis zur betrieblichen Altersvorsorge) – können zum Teil wettgemacht werden durch flexible Gestaltung von Arbeitszeiten, familiäres Betriebsklima, Nähe zum Wohnort etc..

Die Entwicklung von Handlungsfähigkeit in personalwirtschaftlichen Fragestellungen sollte deshalb ganz besonders in den kleineren Unternehmen durch Beratung gefördert und unterstützt werden. Neben den Beratungsprogrammen des AMS könnte die Beratungsförderung des Landes stärker dafür eingesetzt werden, notwendiges Know-How in den Unternehmen aufzubauen.

Die Aufnahme von Frauen in männerdominierten Betrieben und die Gestaltung von Arbeitsbedingungen, die die Beschäftigung älterer MitarbeiterInnen begünstigen, kann ebenfalls durch Beratung unterstützt und beschleunigt werden.

Verstärkung von Maßnahmen, die Vermittlung mit Qualifizierung verbinden

Die seit Anfang 2008 bestehende Implacement-Stiftung „Qualifizierung nach Maß“ ist besonders geeignet, den Qualifikationsbedarf von Unternehmen mit bildungsbereiten und arbeitssuchenden Personen in Verbindung zu bringen und konkrete, bedarfsangepasste Qualifizierungs- und Einarbeitungsprozesse zu gestalten. Über (temporäre) Schwerpunktsetzungen kann die Zielgruppenorientierung verstärkt werden, zum Beispiel durch die gezielte Qualifizierung von Frauen in atypischen Berufen.

Jugendliche

Die Bedeutung der dualen Ausbildungswege für die Fachkräfte-Thematik wurde schon beschrieben. Bemühungen, Jugendliche in Ausbildung zu halten und Abschlüsse zu ermöglichen, müssen oberstes Ziel sein, gefolgt von der Gestaltung durchlässiger Bildungswege, die vielfältige Perspektiven der Weiterqualifizierung und der Karrieregestaltung im Lauf des Berufslebens ermöglichen.

Da die Bildungswünsche Jugendlicher in hohem Maß von Eltern und sozialem Umfeld beeinflusst werden, sind bewusstseinsbildende Maßnahmen und intensive Bildungsberatung unerlässlich.

Jugendliche, die an Bildungsdefiziten, persönlichen oder sozialen Problemlagen bzw. Lernschwächen leiden, haben Nachteile im Wettbewerb um gute Ausbildungsplätze in den Betrieben. Produktionsschulen, Lehrwerkstätten und Unterstützung beim Verbleib in geeigneten schulischen Ausbildungen verhindern eine zu frühe Selektion und machen das Aufholen von Bildungsnachteilen leichter.

Häufig thematisiert wurde in ExpertInnengruppen die Organisation des Berufsschulunterrichtes: Jugendliche in abgelegenen Regionen (Osttirol) mit langen Anfahrtszeiten zu den Berufsschulen in Innsbruck haben Schwierigkeiten, wenn der Schulbesuch in regelmäßigen wöchentlichen Einheiten erforderlich ist. Wochenweise geblockter Unterricht erleichtert den Schulbesuch und damit die Aufnahme entsprechender Lehrberufe insgesamt.

Frauen

Junge Frauen haben junge Männer zum Teil schon an Bildung überholt. 14% der Tirolerinnen im Alter von 25 bis 34 Jahren können einen tertiären Bildungsabschluss vorweisen, bei den Männern liegt der Anteil bei nur 10%. Bei Lehr- und Fachschulabschlüssen liegen junge Frauen und Männer etwa gleich auf.

Die Geschlechterunterschiede hinsichtlich Erwerbsquote, Einkommen und Teilzeitarbeit sind in Tirol größer als im übrigen Österreich.¹

Die Frauenbeschäftigung wird zwar den Prognosen zufolge insgesamt in Tirol steigen, der Zuwachs wird aber in den bereits jetzt frauendominierten Berufen anfallen, weil der strukturelle Wandel Branchen mit hohem Frauenanteil begünstigt. Die geschlechtsspezifische Segregation am Tiroler Arbeitsmarkt bleibt bestehen und in der mittelfristigen Beschäftigungsprognose kommt das WIFO sogar zum Schluss, dass Hilfstätigkeiten zunehmend zur typischen Frauenbeschäftigung werden.²

Die Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen und die verstärkte Entwicklung und Nutzung des Qualifikations- und Innovationspotentials von Frauen ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Kurzfristige Maßnahmen sind hier wenig wirksam.

In Bezug auf die Thematik der Studie – Qualifikationenbedarfe am Arbeitsmarkt – sind alle Maßnahmen empfehlenswert, die der Information und Ermutigung junger Frauen dienen, bislang noch atypische Ausbildungs- und Berufswege einzuschlagen. Die WIFO-Studie Arbeitsmarktpolitik Tirol schlägt dazu die Bildung von Kompetenzzentren vor, die der Vernetzung und Koordination diesbezüglicher Tätigkeiten dienen und die Beratung, Ausbildung und Öffentlichkeitsarbeit zum Thema „Frauen in technischen Berufen“ leisten können.

Die Förderung einzelner Frauen bei der Aufnahme atypischer Ausbildungen oder Beschäftigungen hat den Nachteil, dass dadurch Einzelfälle mit „Ausnahmecharakter“ und damit verbunden hohem Erwartungsdruck entstehen. Wichtig wären breite, flächendeckende Maßnahmen wie verpflichtende Schnuppertage für Mädchen in technischen Ausbildungsstätten oder atypischen Berufen und die entsprechende Intensivierung der Berufsorientierungsinformationen in den Schulen. Mädchen können sich für Ausbildungswege nur entscheiden, wenn sie sie kennen und ein konkretes Bild davon haben. Die Erweiterung des Spektrums der Berufswahlmöglichkeiten von Mädchen muss deshalb entsprechend gefördert werden.

Gleichzeitig muss aber an der Entwicklung von Rahmenbedingungen gearbeitet werden, die Ausbildung und Arbeit in technischen Berufen für Frauen auch längerfristig attraktiv machen: Beratung und Unterstützung von Unternehmen bei der Integration von Frauen in männerdominierte Belegschaften und bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erlauben, Schaffung ausreichender und bedarfsorientierter Kinderbetreuungseinrichtungen.

¹ Wirtschafts- und Arbeitsmarktbericht Tirol 2007, Amt der Tiroler Landesregierung Abteilung, Wirtschaft und Arbeit

² Mittelfristige Beschäftigungsprognose 2006 – 2012 – Bundeslandbericht Tirol, WIFO 2007

Ältere

Durch Förderung kontinuierlicher Weiterbildung, spezieller Weiterbildungsangebote für (lernentwöhnte) Ältere und die Verhinderung des langes Verbleibs von Arbeitskräften auf lernkritischen Jobs kann die Beschäftigungsfähigkeit älterer MitarbeiterInnen erhalten werden (funktionales Altern). Gleichzeitig erfordert auch die Beschäftigung Älterer die Anpassung der Arbeitsbedingungen in Hinblick auf Gesundheitsförderung, Orientierung an lebenszyklus-abhängigen Fähigkeiten, aber auch auf Möglichkeiten verträglicher Gestaltung von Arbeitszeitmodellen.

5 Fachkräftebedarf – ein vereinfachtes Monitoringverfahren

Die Steuerungsgruppe des »Beschäftigungspaktes Tirol« hat im Rahmen des Projektes »Aus- und Weiterbildungsschwerpunkte für den Tiroler Arbeitsmarkt 2008–2010« die folgende Frage aufgeworfen: Auf welche Weise kann ein vorausschauendes vereinfachtes Bedarfsmonitoring (im Hinblick auf Fachkräfte) durchgeführt werden?

Die Antwort auf diese Frage zerfällt in zwei Teile:

- einerseits kann ein (im technischen Sinn) sehr vereinfachtes Verfahren etabliert werden, wenn es um ein »Fachkräftebedarfsmonitoring« geht;
- andererseits erspart ein einfaches Verfahren nicht die (im Grunde komplexe) Kenntnis der »Berufslandschaft« für Fachkräfte.

Die Komplexität der Berufslandschaft kann (im Gegensatz zum prognostischen Verfahren) nicht beliebig reduziert werden, da sonst gerade das, worum es Betrieben in der Fachkräftefrage geht, verloren geht. Angesichts dieser Ausgangslage schlägt das Projektteam ein Verfahren vor, dass es der amg-tirol (durch »Nachschlagen« in einem berufssystematischem Glossar) ermöglicht, sich immer wieder des Detailreichtums der Fachkräftethematik zu vergewissern und gleichzeitig eine prognostische Einschätzung vorzunehmen.

Die »mittelfristige Beschäftigungsprognose« als Handbuch

Das AMS Österreich hat während der Laufzeit des Projektes ein Prognoseschema veröffentlicht, das den Bedürfnissen des »Beschäftigungspaktes Tirol« weitgehend entgegenkommt. So liegt ein eigener »Tirol-

Bericht«³ vor, der sich über den Zeitraum 2006 bis 2012 erstreckt. Dabei geht es in diesem (auf Tirol angewandten) Analyseschema nicht um die Prognose eines spezifischen Jahres, sondern um die Darstellung des Strukturwandels, der sich über einen gesamten Konjunkturzyklus erstreckt. Gerade diese »Konjunkturneutralität« des Analyseschemas macht es für vereinfachte Prognoseverfahren besonders geeignet; und zwar aus folgendem Grund:

- der »Beschäftigungspakt Tirol« kann der »Mittelfristigen Beschäftigungsprognose« die jährliche Veränderungsrate der strukturell nachgefragten Fachkräfteberufe in Tirol entnehmen;
- je nach kurzfristig erkennbarer Konjunkturentwicklung kann diese jährliche Veränderungsrate mit einem »Aufschlag« (starke Konjunktur) oder einem »Abschlag« (schwache Konjunktur) versehen werden.

Dieses strukturelle Prognoseschema ergibt immerhin Anhaltspunkte für 26 Berufsgruppen, die in 9 Berufshauptgruppen zusammengefasst sind. In einem detaillierten Glossar wird genau (auf der Ebene von ISCO-3-Stellern und ISCO-4-Stellern) angeführt, was unter jeder der Berufsgruppen zu verstehen ist. Die in der »Mittelfristigen Beschäftigungsprognose« verwendete Berufsdifferenzierung ist bereits so fein, dass die jährlichen absoluten Veränderungsrate für fast alle Berufe im zweistelligen Bereich liegen.

Wie lässt sich das Handbuch benutzen?

Die »Mittelfristige Beschäftigungsprognose« ist elektronisch über »www.ams-forschungsnetzwerk.at« abrufbar. Wer immer die Prognose als Handbuch nutzen möchte, ist gut beraten sich vorlaufend mit den knapp 40 Seiten Text auseinanderzusetzen; ihm können sowohl eine Branchen- als auch eine Berufsprognose entnommen werden.

Als eigentliche Ausgangsbasis für ein vereinfachtes Fachkräfte-Bedarfsmonitoring kann die Übersicht 4.2.2 – „Unselbständige Beschäftigung nach Berufsgruppen und Geschlecht, Veränderung 2006 bis 2012“ - herangezogen werden. Die Zahlen beziehen sich auf den gesamten Prognosezeitraum. Aus praktischen Gründen empfiehlt es sich, die angegebenen Veränderungswerte durch 6 zu dividieren, um auf einen Blick die auf »ein Jahr standardisierten« Veränderungswerte zur Verfügung zu haben.

Das ergibt etwa für die Berufsgruppe »Kaufmännische Fachkräfte« (Maturaniveau) einen jährlichen »strukturellen Zusatzbedarf« von 65 Personen (Frauen: +115; Männer –50). Dem Glossar (unter der Kapitelnummer 4.3) kann entnommen werden, welche beruflichen Tätigkeitsfelder im einzelnen unter diese Kategorie fallen (zu diesem Zweck wird unter der »Berufshauptgruppe 4« die »Berufsgruppe 8« aufgesucht; in dieser Gruppe sind 12 Berufsfelder angeführt).

In quantitativer Hinsicht ist diese »Strukturkomponente« noch durch eine »Konjunkturkomponente« zu ergänzen; diese kann innerhalb einer Bandbreite angesetzt werden, deren Obergrenze in einer Verdoppelung und deren Untergrenze in einer Halbierung der jährlichen Wachstumsrate anzusetzen ist. Ergänzend zu diesem quantitativ vorausschauenden Monitoring (um das es im engeren Sinn geht) können qualitative

³ WIFO: Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer – Berufliche und sektorale Veränderungen 2006–2010. Bundesländerbericht Tirol

Informationen zu »Zusatzqualifikationen« dem laufenden Monitoring offener Stellen in Printmedien durch das AMS gewonnen werden.

Von den Grenzen eines vereinfachten vorausschauenden Monitorings

Die Zahlen der »Mittelfristigen Beschäftigungsprognose« verdeutlichen, dass der Strukturwandel der Berufslandschaft Tirols in einem überschaubaren Tempo verläuft. Rein quantitativ gesehen sind die Herausforderungen durch das Berufsbildungssystem, die betriebliche Fortbildung und das breite Spektrum der AMS-Qualifikationsmaßnahmen zu bewältigen.

Das schließt nicht aus, dass es lokal und temporär zu Engpässen kommen mag. Diese entziehen sich jedoch einem vereinfachten vorausschauenden Monitoring, wenn nicht überhaupt einer modellbasierten Prognose: So lässt sich auch von dem Betrieb selbst nicht prognostizieren, ob er im Wettbewerb mit Konkurrenten einen großen Exportauftrag gewinnen wird (oder eben nicht) und dann eine »dritte Schicht« fahren möchte, für die er zusätzlich vielleicht 20 berufserfahrene, belastbare Fachkräfte braucht (oder eben nicht). Für einen solchen »lokalen« Spitzenbedarf kann im Regelfall nicht »just in time« vorgesorgt werden, sondern der Betrieb sieht sich herausgefordert, durch Zahlung einer Art »Knappheitsprämie« (d.h. durch besondere Entlohnungsangebote) die Arbeitskräfte aus anderen Betrieben und Regionen »abzuwerben«. In diesem Sinn ist der Arbeitsmarkt durchaus ein »Markt für knappe berufliche Fähigkeiten«.

Nicht alle »lokalen Einzelereignisse« entziehen sich einem vorausschauenden Monitoring; dafür ist die EURO 2008 ein exemplarischer Fall. Ein solches, die lokalen Einzelereignisse einbeziehendes Monitoring, kann sich allerdings nicht auf ein Modell gestütztes Verfahren stützen.