



Oö. Landeskorrespondenz
MedienInfo



PRESSEKONFERENZ

mit

Markus ACHLEITNER

Wirtschafts-Landesrat

Dr.ⁱⁿ Sandra ZIMMERMANN

Head of Scientific Dialogue WifOR Institute

Weiterer Gesprächsteilnehmer:

Ing. DI (FH) Werner PAMMINGER, MBA, GF Business Upper Austria

zum Thema

**Neuer Fachkräftemonitor gibt Ausblick auf
die Zukunft des Arbeitsmarktes in Oberösterreich**

am

Mittwoch, 24. Juli 2024

OÖ Presseclub, 11:00 Uhr

Rückfragen-Kontakt

- Mag. Roland Vielhaber | Presse Landesrat Achleitner | +43 664 72 15104 | roland.vielhaber@ooe.gv.at

Medieninhaber & Herausgeber

Amt der Oö. Landesregierung
Direktion Präsidium
Abteilung Kommunikation und Medien
Landhausplatz 1 | 4021 Linz
Tel.: (+43 732) 77 20-114 12
landeskorrespondenz@ooe.gv.at
www.land-oberoesterreich.gv.at

Zusammenfassung:

Neuer OÖ. Fachkräftemonitor: Update bringt noch besseren Ausblick auf Arbeitskräftesituation in OÖ

Um die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Oberösterreich auch künftig sicherzustellen, werden ausreichend und gut ausgebildete Arbeitskräfte benötigt. Der Fachkräftemonitor Oberösterreich bietet seit 2013 einen Überblick über die aktuelle und künftige Fachkräftesituation im Bundesland und den fünf NUTS-3 Regionen in Oberösterreich. Die interaktive Webanwendung ermöglicht die Analyse von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage und ist damit ein wichtiges Prognosetool – sowohl für die Arbeitsmarktpolitik als auch für die Betriebe am Standort: *„Um die richtigen Entscheidungen treffen zu können, sind aussagekräftige Zahlen über Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt unerlässlich. In Zusammenarbeit mit dem WifOR haben wir unseren OÖ. Fachkräftemonitor daher umfassend überarbeitet“*, unterstreicht Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner.

Mit dem nunmehr umgesetzten Update sind neben der Analyse nach Regionen und Branchen jetzt auch detaillierte Auswertungen einzelner Berufe möglich. Die Grundlage für das Arbeitsangebot bilden nun Eurostat-Daten in Kombination mit spezifischen Arbeitsmarktdaten von Statistik Austria. Der Prognosehorizont wurde bis zum Jahr 2040 erweitert. *„Der Fachkräftemonitor Oberösterreich ist einzigartig. Es gibt europaweit kein vergleichbares Informationstool, das in der Lage ist, derart detaillierte Aussagen über die Zukunft des Arbeitsmarkts zu treffen. Der Monitor verwendet Machine-Learning-Methoden, um die Arbeitsnachfrage anhand von Online-Stellenangeboten noch genauer zu schätzen. Damit wir rasch auf neue Entwicklungen reagieren können, wird er jährlich aktualisiert“*, betont Landesrat Achleitner.

Das Arbeitskräfteangebot steigt im neuen Modell deutlich stärker als nach alter Datenbasis. Einen abgeschwächten Trend zeigt hingegen die Arbeitskräftenachfrage. Diese makroökonomischen Veränderungen spiegeln sich im neuen OÖ. Fachkräftemonitor wider. So ist der in Oberösterreich erwartete Fachkräftebedarf mit rund 83.500 fehlenden Fachkräften im Jahr 2030 geringer als bisher prognostiziert. Bis zum Jahr 2040 gehen die Prognosen von einem Bedarf von etwa 151.000 Fachkräften aus.

Der Fachkräftemonitor ist ein Projekt der oberösterreichischen Standortagentur Business Upper Austria. Es wird vom Wirtschaftsressort des Landes OÖ gefördert und mit dem WifOR Institute aus Darmstadt umgesetzt: www.fkm-ooe.at

Wirtschafts-Landesrat Markus ACHLEITNER:
Mit neuem Fachkräftemonitor ist Oberösterreich
Vorreiter bei Beobachtung der Arbeitsmarktentwicklung

Der OÖ. Fachkräftemonitor ist das zentrale Informationstool zur Prognose des Fachkräftebedarfs und schafft damit eine wichtige Entscheidungsgrundlage für die aktive Arbeitsmarktpolitik in Oberösterreich. *„Mit upperWORK, unserem neuen Standortprogramm für Arbeit in Oberösterreich, haben wir die Möglichkeit geschaffen, rasch und flexibel auf Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und Bedarfe der Unternehmen zu reagieren. Mit dem neuen Fachkräftemonitor kann die Arbeitsmarktentwicklung in unserem Bundesland gezielt beobachtet werden. In das neue Tool sind neueste Forschungsmethoden des WifOR Institute eingeflossen. Damit ist Oberösterreich in Sachen Arbeitsmarktmonitoring Vorreiter nicht nur in Österreich, sondern auch in ganz Europa“*, betont Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner. Das renommierte unabhängige Wirtschaftsforschungsinstitut WifOR ist ein Spin-Off der Technischen Universität Darmstadt. *„Unser Fachkräftemonitor wurde schon bisher von Personalabteilungen und Einrichtungen im Bereich Arbeitsmarkt genutzt. Mit dem neuen Tool sind noch umfassendere und noch detailliertere Daten verfügbar. Damit unterstützen wir die Unternehmen am Standort und ihre Personalabteilungen, sich auf künftige Entwicklungen vorzubereiten“*, lädt Landesrat Achleitner alle Betroffenen und Interessierten ein, dieses erweiterte und aktualisierte Service zu nutzen. Der neue OÖ. Fachkräftemonitor ist ab sofort im Internet unter www.fkm-ooe.at abrufbar.

Ergebnisse der aktuellen Auswertung im Überblick:

- Aufgrund des demografischen Wandels wird das Angebot an Fachkräften bis 2030 zurückgehen. Laut aktueller Prognose sinkt das Angebot von derzeit 728.150 Fachkräften (Beschäftigte und Arbeitssuchende) bis 2030 auf 685.080 Personen.
- Die Nachfrage nach Arbeitskräften verändert sich hingegen bis 2030 kaum (768.960 aktuell gegenüber 768.540 im Jahr 2030).
- *„In Oberösterreich werden 2030 voraussichtlich 83.460 Fachkräfte fehlen“*, fasst Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner die aktuelle Prognose des neuen OÖ. Fachkräftemonitors zusammen.
- Die Ergebnisse des neuen Monitors sind nur bedingt mit dem Vorgängermodell vergleichbar: Aufgrund des neuen Prognosemodells, der breiteren Datenbasis und der aktuellen Arbeitsmarktentwicklung ergibt sich ein geringerer Fachkräftebedarf als bisher prognostiziert.

Derzeit stabile Gesamtbeschäftigung:

Trotz eingetrübter Konjunktur bleibt die Gesamtbeschäftigung mit aktuell 700.000 Beschäftigten in Oberösterreich konstant. Hintergrund sind gestiegene Beschäftigungsquoten bei Frauen, älteren Menschen und Jugendlichen sowie die Zuwanderung aus dem Ausland. *„In unserem Bundesland betrug die Arbeitslosenquote im Juni 4,2 Prozent. Damit liegen wir deutlich unter dem Österreichschnitt von 6,2 Prozent“*, betont Achleitner. 30.616 Arbeitssuchenden stehen derzeit 22.635 offene Stellen in Oberösterreich gegenüber.

Schwerpunkt auf bedarfsgerechter Qualifizierung

Die Herausforderung ist ein zunehmender Mismatch am Arbeitsmarkt: Die offenen Stellen passen oft nicht zu den Arbeitssuchenden. *„Das macht deutlich, wie wichtig eine schnelle und bedarfsgerechte Qualifizierung ist, um Arbeitssuchende in Beschäftigung zu bringen und den Fachkräftebedarf der Unternehmen zu decken. Daher setzen wir weiterhin auf aktive Arbeitsmarktpolitik mit Fokus auf Qualifizierung. Mit upperWORK, unserem neuem Standortprogramm für Arbeit in Oberösterreich, investieren wir heuer gemeinsam mit dem AMS OÖ und dem Sozialministeriumservice 367,15 Mio. Euro in Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen in unserem Bundesland“*, hebt Landesrat Achleitner hervor.

Entkopplung von Wirtschaftswachstum und Arbeitsmarkt

Der Zusammenhang zwischen Wirtschaftswachstum und Beschäftigungsquote schwächt sich derzeit ab. Die Beschäftigung bleibt konstant, obwohl das BIP sinkt. Unternehmen bemühen sich nach Kräften, Personal zu halten, das sie momentan nicht unbedingt benötigen, da Neueinstellungen komplizierter und teurer werden. Mitarbeiter/innen-Bindung bekommt einen höheren Stellenwert. *„Auch vor dem Hintergrund der aktuellen Transformation stellen unsere Betriebe gezielt Personal ein, um sich für die Zukunft zu stärken“*, unterstreicht Landesrat Achleitner.

Szenarien für die Arbeitsmarktentwicklung in Oberösterreich:

Das Ziel von upperWORK 2030, der Standortstrategie für Arbeit in Oberösterreich, ist es, das vorhandene Arbeitskräftepotenzial in unserem Bundesland zu aktivieren, Arbeitskräfte – unter anderem aus dem Ausland – zu gewinnen und zu binden sowie Arbeitskräfte bedarfsgerecht zu qualifizieren. Für das Erreichen dieses Ziels sind Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund und ältere Menschen besonders wichtige Zielgruppen. Welche Auswirkungen die Entwicklung dieser Personengruppen auf den Arbeitsmarkt hat, wird im OÖ. Fachkräftemonitor in verschiedenen hypothetischen Szenarien dargestellt:

Szenario: Verlängerte faktische Erwerbsphase

- Annahme: das faktische Pensionsantrittsalter steigt ab 2031 jedes Jahr um zwei Monate an
- Dies führt im Vergleich zum Basisszenario dazu, dass das Arbeitsangebot deutlich ansteigt und die Alterung der Erwerbstätigen stärker zunimmt.

„Österreich weist mit dem tatsächlichen Pensionsantritt von Männern mit 61,6 Jahren sowie von Frauen mit 60,9 Jahren laut OECD ein besonders niedriges faktisches Pensionsantrittsalter auf. Um diese Entwicklung auf das europäische Durchschnittsniveau anzugleichen – das liegt für Männer bei 64,4 Jahren und für Frauen bei 63,6 Jahren – braucht es vorausschauende Maßnahmen und wirksame Anreize, um ältere Beschäftigte länger im Erwerbsleben zu halten. Eine wesentliche Stellschraube wäre hier ein abgabenfreier Zuverdienst in der Regelpension. Dafür hat sich Oberösterreich schon bisher vehement beim Bund eingesetzt. Diese Forderung werden wir auch gegenüber der künftigen Bundesregierung konsequent vertreten“, stellt Landesrat Achleitner fest.

Szenarien: Geringere und höhere Zuwanderung

- Annahme 1: jedes Jahr erfolgt 33 % weniger Zuwanderung als im Basisszenario
- Dies führt im Vergleich zum Basisszenario dazu, dass sich das Arbeitsangebot verringert und die Erwerbsbevölkerung stärker altert, da weniger tendenziell jüngere Zugewanderte dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.
- Annahme 2: jedes Jahr erfolgt 33 % mehr Zuwanderung als im Basisszenario
- Dies führt im Vergleich zum Basisszenario dazu, dass das Arbeitsangebot steigt und das Durchschnittsalter der Erwerbsbevölkerung gleichzeitig sinkt. Auf diese Weise kann dem demografischen Wandel in zweifacher Hinsicht begegnet werden.

„Ausreichend und gut ausgebildete Arbeitskräfte sind der zentrale Standortfaktor für unseren Wirtschaftsstandort. Die Szenarien unterstreichen die Bedeutung der qualifizierten Zuwanderung für Oberösterreich. Um unseren Fachkräftebedarf in Zukunft zu decken, sind wir auch auf Menschen aus Drittstaaten angewiesen. Unsere öö. Standortagentur Business Upper Austria kümmert sich schon seit vielen Jahren erfolgreich um das Gewinnen und Integrieren von internationalen Fachkräften. Das Come2Upper Austria Service Center ist die zentrale Anlaufstelle dafür“, fasst Landesrat Achleitner zusammen.

Szenario: Höhere Beschäftigung von Frauen

- Annahme: bis 2040 wächst der Frauenanteil in unterrepräsentierten Berufen (= Berufe, in denen der Frauenanteil bislang unter 50 % liegt) um 20 %

- Dies führt im Vergleich zum Basisszenario dazu, dass das Arbeitsangebot steigt und sich die Lücke zwischen Angebot und Nachfrage etwa um 9 % verringert.

„Mit upperWORK bieten wir gemeinsam mit unseren Arbeitsmarkt-Partnern passgenaue Lösungen und bedarfsgerechte Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten. Unter anderem wird ein Schwerpunkt auf die Qualifizierung von Frauen gelegt, da diese eine wichtige Potenzialgruppe für den Arbeitsmarkt darstellen. Dazu wurden beispielsweise vier regionale Digitalisierungsprojekte spezifisch für Frauen entwickelt: Projektziel ist es, berufliche Perspektiven in digitalen Arbeitsfeldern zu zeigen und erlebbar zu machen sowie grundlegendes IT-Wissen zu erwerben und auszubauen. Wichtig ist hierbei auch ein direkter Kontakt der Teilnehmerinnen mit Unternehmen der jeweiligen Region“, erläutert Landesrat Achleitner.

Die vier regionalen Digitalisierungsprojekte:

- EmpowerIT Women – Frauen im Salzkammergut gestalten die IT-Welt
- ALOM Ressourcen-Studio (Mühlviertel)
- Karriere/digital – IT-Kompetenzen & Karriere-Coaching für Frauen
- Women.Digi.Work (Steyr)

Dr.ⁱⁿ Sandra ZIMMERMANN, WifOR Institute:
Aktuelle Ergebnisse und Prognosen zu
Fachkräfteangebot und -nachfrage in Oberösterreich

Der OÖ. Fachkräftemonitor ist ein detailliertes Prognosemodell für Oberösterreich in Form eines Online-Tools, um Fachkräfteangebot und -nachfrage sowie Fachkräfteengpässe und -überschüsse zu analysieren. Der Monitor erlaubt die detaillierte Analyse nach Regionen, Sektoren und Berufen in Oberösterreich, auch in Kombination.

Fachkräftebedarf nach Berufen und Branchen:

Das neue Prognosemodell integriert Machine-Learning-Methoden, um die Arbeitsnachfrage mithilfe von Online-Stellenanzeigen präzise zu schätzen. Die Datenbasis ist aktualisiert und die Grundlage für das Arbeitsangebot sind nun vorwiegend Eurostat-Daten in Kombination mit spezifischen Arbeitsmarktdaten u. a. von Statistik Austria. Der Prognosehorizont wurde bis zum Jahr 2040 erweitert. *„Ein weiterer neuer Aspekt ist die Möglichkeit, den Fachkräftebedarf nach Berufen zu filtern. Zudem ist auch die kombinierte Darstellung von Berufen und Branchen möglich, z. B. Elektriker/innen arbeiten nicht nur im Baugewerbe, sondern auch in der verarbeitenden Industrie und in anderen Branchen“*, erklärt Dr.ⁱⁿ Sandra Zimmermann, Head of Scientific Dialogue am WifOR Institute.

Analysen für das Bundesland und die Regionen:

Der OÖ. Fachkräftemonitor kann zur Analyse von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage für Oberösterreich als Ganzes sowie für die Regionen Innviertel, Linz-Wels, Mühlviertel, Steyr-Kirchdorf und Traunviertel verwendet werden.

Methoden der Berufsklassifizierung:

Das Tool bietet eine Analyse nach Sektoren der NACE 2008-Klassifizierung (Baugewerbe/Bau, Energieversorgung, Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, usw.). Es liefert auch Analysen nach Berufen der ISCO-Systematik (Internationale Standardklassifikation der Berufe). Diese fokussiert sich auf die notwendigen Fähigkeiten, die benötigt werden, um einen Beruf auszuüben.

Umfassendes Bild über Arbeitskräftenachfrage:

Die Nachfrage nach Arbeitskräften wird durch die Integration mehrerer Datenquellen berechnet. Berücksichtigt werden die gedeckte Nachfrage, die der Zahl der Erwerbstätigen entspricht, sowie die Gesamtzahl der offenen Stellen. Die Verteilung der offenen Stellen wird

anhand von Daten aus Online-Stellenanzeigen von Eurostat (Berufs- und Wirtschaftszweig-Ebene), des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) und aus der eigenen Datenbank von WifOR ermittelt.



Die Entwicklungen in Oberösterreich im Überblick:

Babyboomer gehen in Pension:

Der fortschreitende demografische Wandel führt dazu, dass der Fachkräftebedarf in Oberösterreich bis 2030 zunimmt. Laut OÖ. Fachkräftemonitor werden im Jahr 2030 83.460 Arbeitskräfte fehlen, da der Nachfrage von 768.540 Arbeitskräften ein Angebot von 685.080 gegenübersteht. Ein Grund dafür ist, dass die Babyboomer, also die geburtenstarken Jahrgänge von 1955 bis 1969, zwischen 2025 und 2035 in Pension gehen. Bis zum Jahr 2040 wird für unser Bundesland ein Bedarf von rund 151.000 Fachkräften prognostiziert.

Alterszusammensetzung und Frauenanteil:

Der demografische Wandel sorgt für eine Umstrukturierung der Alterszusammensetzung der Bevölkerung hin zu einer immer älter werdenden Gesellschaft. Im Jahr 2024 liegt das Durchschnittsalter bei 41,1 Jahren und wird bis 2030 auf 42,6 Jahre ansteigen. Auch der Anteil an weiblichen Beschäftigten wird steigen. Aktuell machen Frauen einen Anteil von 47,3 Prozent der Arbeitskräfte aus – im Jahr 2030 werden es laut Prognose 47,8 Prozent sein.

Arbeitskräftebedarf nach Branchen und Berufen

- Herstellung von Waren und verarbeitendes Gewerbe ist der beschäftigungsstärkste Wirtschaftszweig Oberösterreichs. 2030 werden ihm 16.410 Personen fehlen. In dieser Branche besteht vor allem in den technischen Berufen ein erheblicher Bedarf an Fachkräften.

- Insgesamt werden im Jahr 2030 5.940 Personen in den Berufen Metallarbeiter/innen, Mechaniker/innen und verwandte Berufe, Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte, Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie, Naturwissenschaftler/innen, Mathematiker/innen und Ingenieur/innen, Informations- und Kommunikationstechniker/innen sowie Elektriker/innen und Elektroniker/innen fehlen.
- Bei den nicht akademischen betriebswirtschaftlichen und kaufmännischen Fachkräften und Verwaltungsfachkräften werden im Jahr 2030 über alle Branchen hinweg 10.950 Personen fehlen. Damit ist diese Berufsgruppe diejenige mit dem größten Bedarf unter den 37 abgebildeten Berufen.

Auswertung nach Regionen:

- Innviertel:

Im Innviertel steigt die Nachfrage bis 2030 von aktuell 118.850 auf 119.770 Fachkräfte. Das Angebot sinkt von 113.090 auf 107.640 Personen. Dadurch besteht 2030 ein Bedarf von 12.130 Fachkräften.

- Linz-Wels:

Die Region Linz-Wels weist 2030 mit 45.480 fehlenden Personen den größten Fachkräftebedarf auf. Die Nachfrage steigt von derzeit 405.490 auf 406.480 Fachkräfte, das Angebot sinkt von 383.210 auf 361.000.

- Mühlviertel:

Im Mühlviertel verändert sich die Nachfrage von 2024 bis 2030 nur gering: Sie sinkt von 52.310 auf 51.820 Personen. Da das Angebot von 49.850 auf 46.530 Personen sinkt, entsteht ein Bedarf von 5.290 Fachkräften.

- Steyr-Kirchdorf:

In der Region Steyr-Kirchdorf sinkt die Nachfrage bis 2030 von aktuell 69.940 auf 69.000 benötigte Fachkräfte. Das Angebot sinkt von 66.440 auf 61.750 Personen. Das führt bis 2030 zu einem Bedarf von 7.250 Fachkräften.

- Traunviertel:

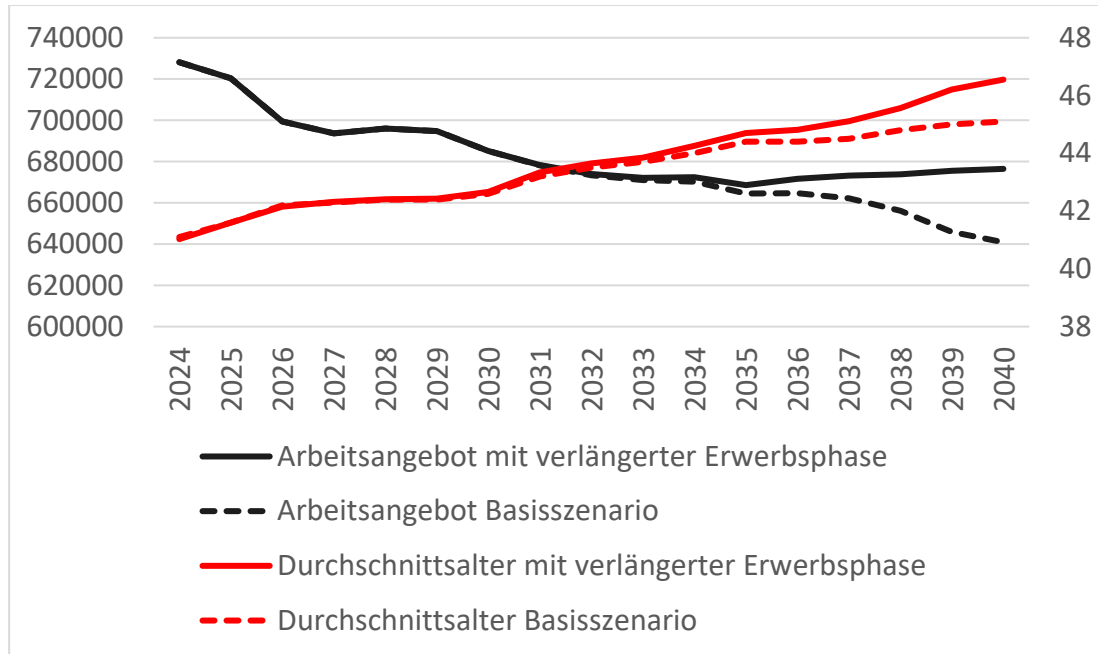
Im Traunviertel sinkt die Nachfrage von derzeit 104.440 auf 103.790 Personen im Jahr 2030. Das Angebot sinkt von 99.480 Fachkräften auf 93.070. Für 2030 wird daher ein Fachkräftebedarf von 10.720 Personen prognostiziert.

Verschiedene Szenarien für die Entwicklung des Arbeitsmarkts in OÖ:

Zudem können mit dem Fachkräftemonitor verschiedene Szenarien für die Entwicklung des Arbeitsmarkts und des Angebots und der Nachfrage nach Arbeitskräften vorhergesagt werden. Dazu gehören ein späterer faktischer Pensionseintritt, eine geringere oder höhere Zuwanderung und eine höhere Beschäftigung von Frauen.

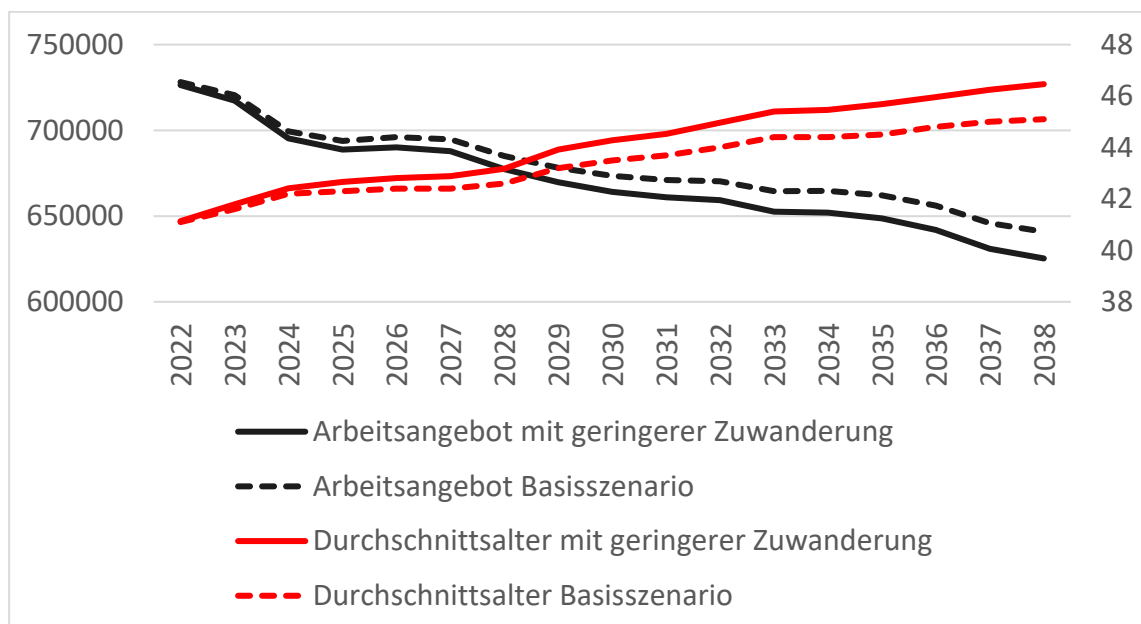
Szenario: Verlängerte faktische Erwerbsphase

- Annahme: das faktische Pensionsantrittsalter steigt ab 2031 jedes Jahr um zwei Monate an
- Dies führt im Vergleich zum Basisszenario dazu, dass das Arbeitsangebot deutlich ansteigt und die Alterung der Erwerbstätigen stärker zunimmt.



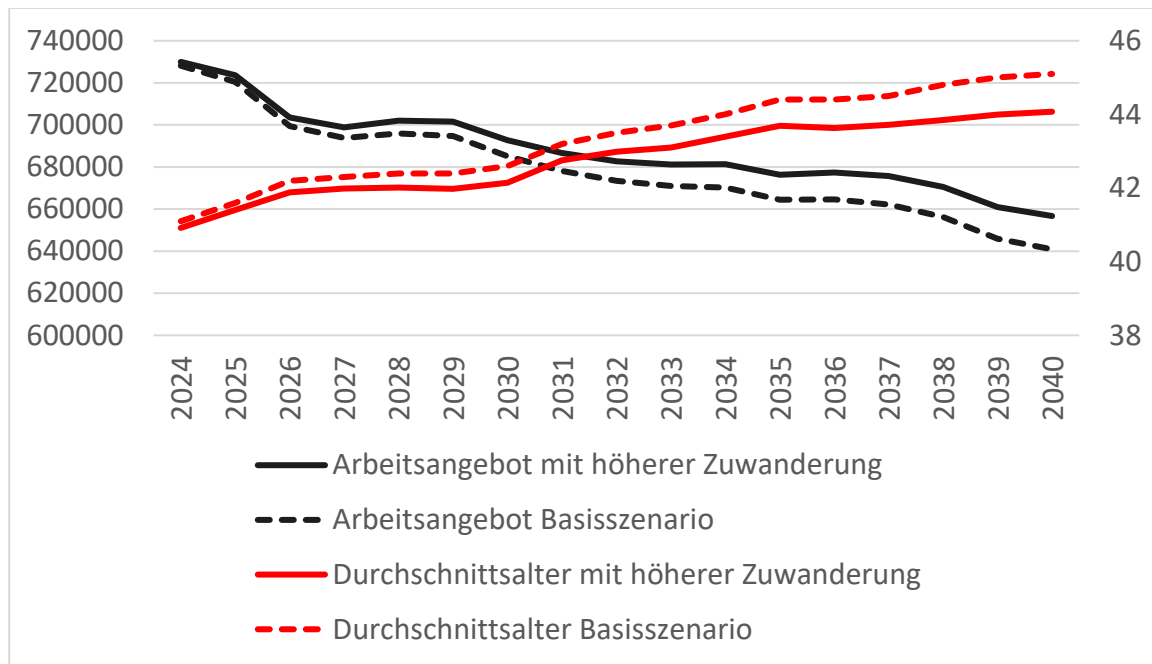
Szenario: Geringere Zuwanderung

- Annahme: jedes Jahr erfolgt 33 % weniger Zuwanderung als im Basisszenario
- Dies führt im Vergleich zum Basisszenario dazu, dass sich das Arbeitsangebot verringert und die Erwerbsbevölkerung stärker altert, da weniger tendenziell jüngere Zugewanderte dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.



Szenario: Höhere Zuwanderung

- Annahme: jedes Jahr erfolgt 33 % mehr Zuwanderung als im Basisszenario
- Dies führt im Vergleich zum Basisszenario dazu, dass das Arbeitsangebot steigt und das Durchschnittsalter der Erwerbsbevölkerung gleichzeitig sinkt. Auf diese Weise kann dem demografischen Wandel in zweifacher Hinsicht begegnet werden.



Szenario: Höhere Beschäftigung von Frauen

- Annahme: bis 2040 wächst der Frauenanteil in unterrepräsentierten Berufen (= Berufe, in denen der Frauenanteil bislang unter 50 % liegt) um 20 %
- Dies führt im Vergleich zum Basisszenario dazu, dass das Arbeitsangebot steigt und sich die Lücke zwischen Angebot und Nachfrage etwa um 9 % verringert.

