

Fachkräftemonitor Oberösterreich 2024

Das Prognose-Tool für den Arbeitsmarkt | Pressekonferenz

Dr. Sandra Zimmermann

24. Juli 2024

- 1** Neuerungen und Besonderheiten
- 2** Methodische Hintergrundinformationen
- 3** Aktuelle und zukünftige Fachkräftesituation in Oberösterreich

1

Neuerungen und Besonderheiten

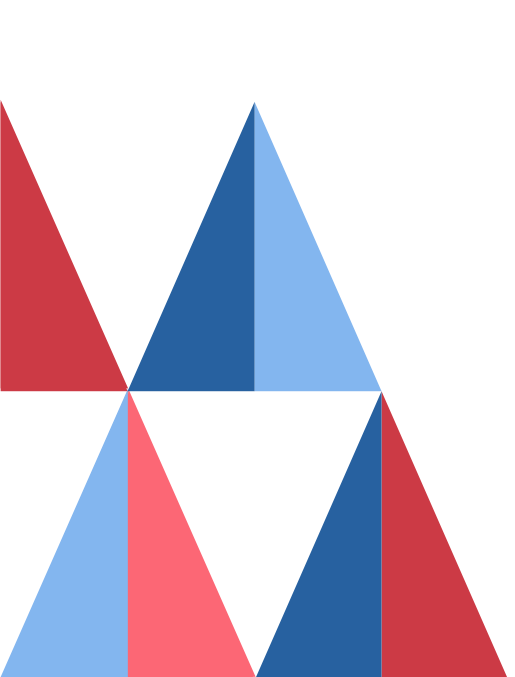
Besonderheiten des neuen Fachkräftemonitors

- **Alleinstellungsmerkmal:** Der Fachkräftemonitor ist ein **detailliertes Prognosemodell** für Oberösterreich in Form eines Online-Tools, das die Analyse von Arbeitsangebot, Arbeitsnachfrage und des Fachkräftebedarfs im Zeitverlauf erlaubt.
- **Detailgrad:** Das Online-Tool erlaubt die detaillierte Analyse nach **Regionen, Sektoren (Branchen) und Berufen** in Oberösterreich – und das auch in Kombinationen.
- Ergebnisse des neuen Fachkräftemonitors sind nur bedingt mit dem Vorgängermodell vergleichbar.
 - **Neues Prognosemodell:** Das Modell integriert nun **Machine-Learning-Methoden**, um die Arbeitsnachfrage mithilfe von Online-Stellenanzeigen präziser zu schätzen.
 - **Aktualisierte Datenbasis:** 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.

Neuheit: Fachkräftebedarf nach Berufen

- Der neue Fachkräftemonitor ermöglicht erstmals die **Analyse von Bedarfen für einzelne Berufe**. Die Berufe sind dabei nach ISCO klassifiziert.
- Zudem ist auch die **kombinierte Darstellung von Berufen und Branchen** möglich, hierbei gilt es zu beachten, dass ein Beruf in unterschiedlichen Branchen ausgeübt werden kann
 - So arbeiten Elektriker:innen nicht nur im Baugewerbe, sondern neben dem Verarbeitenden Gewerbe beispielsweise auch in der Öffentlichen Verwaltung oder in der Branche Verkehr und Lagerei.
 - Akademische **Gesundheitsberufe** – also etwa Ärzt:innen – sind nicht nur im Gesundheits- und Sozialwesen tätig, sondern zu großen Teilen **auch in der Öffentlichen Verwaltung**, dem **Verarbeitenden Gewerbe** oder der Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen **Dienstleistungen**.

2



Methodische Hintergrundinformationen



Makroökonomisches Arbeitsmarktmodell



Arbeitskräftebedarf:
Lücke zwischen
Angebot und Nachfrage

Engpass (Überschuss),
wenn
Nachfragepotenzial das
Angebotspotenzial
übertrifft (unterbietet)



Berufsnachfrage über Integration multipler Datenquellen

2024

2025 – 2026

2027 – 2040

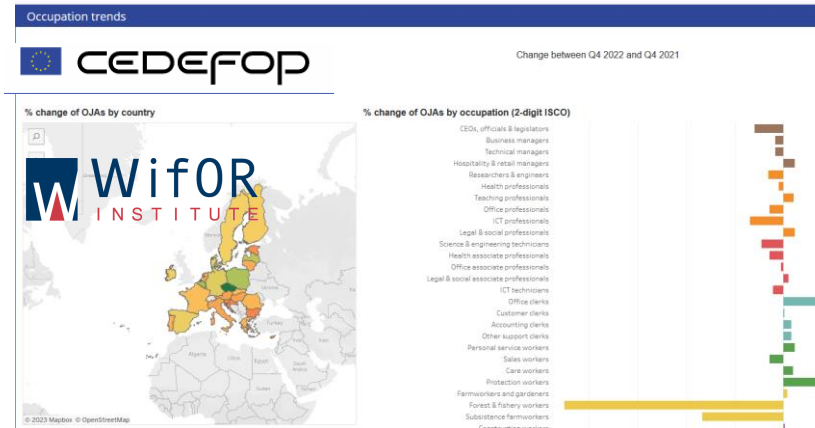
Startjahr

Kurze Frist

Lange Frist

- Basis bildet gedeckte Nachfrage, die der Erwerbstätigenanzahl entspricht
- Berücksichtigung der Gesamtzahl offener Stellen
- Verteilung der offenen Stellen über Daten zu Online Stellenanzeigen von Eurostat (Berufs- und WZ Ebene), CEDEFOP und aus der WifOR eigenen Datenbank

Offene Stellen



Darstellung Systematik ISCO

- ISCO = International Standard Classification of Occupations ist eine internationale Berufsklassifikation
- Fokussiert sich auf die **notwendigen Fähigkeiten**, die benötigt werden, um einen Beruf auszuüben
- Unterscheidung auf oberster Ebene hinsichtlich des Anforderungsniveaus (Grad der Komplexität von Aufgaben) und der berufsfachlichen Spezialisierung (Gebiet)

Gruppe	Anzahl
Berufshauptgruppen (1-Steller)	10
Berufsgruppen (2-Steller)	43
Berufsuntergruppen (3-Steller)	130
Berufsgattungen (4-Steller)	436

**Ebene für den FKM +
Qualifikationsaggregate**

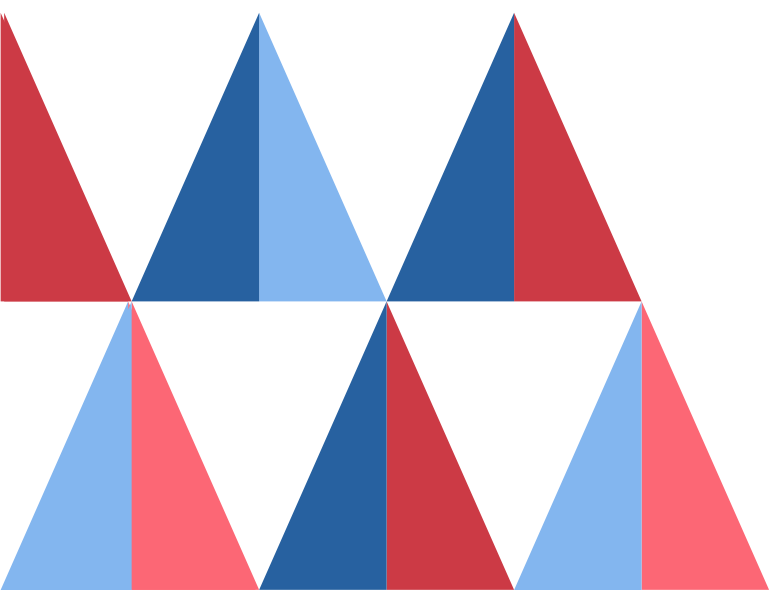
Berufsbezeichnungen und Qualifikationsniveaus der 1-Steller Ebene

ISCO-08 Code	Skill-Level	Berufshauptgruppen
1	Ohne Bildungszuordnung	Führungskräfte
2	4 (Hochschulausbildung)	Akademische Berufe
3	3 (Postsekundäre und nichtuniversitäre Tertiärbildung)	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe
4	2 (Sekundarbildung)	Bürokräfte und verwandte Berufe
5	2 (Sekundarbildung)	Dienstleistungsberufe und Verkäufer
6	2 (Sekundarbildung)	Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei
7	2 (Sekundarbildung)	Handwerks- und verwandte Berufe
8	2 (Sekundarbildung)	Anlagen- und Maschinenbediener und Montageberufe
9	1 (Grundbildung)	Hilfsarbeitskräfte
0	Ohne Bildungszuordnung	Angehörige der regulären Streitkräfte

Analyse nach Berufen der ISCO-Systematik

1. **Führungskräfte**
 - a. Geschäftsführer, Vorstände, leitende Verwaltungsbedienstete und Angehörige gesetzgebender Körperschaften
 - b. Führungskräfte im kaufmännischen Bereich
 - c. Führungskräfte in der Produktion und bei speziellen Dienstleistungen
 - d. Führungskräfte in Hotels und Restaurants, im Handel und in der Erbringung sonstiger Dienstleistungen
2. **Akademische Berufe**
 - a. Naturwissenschaftler, Mathematiker und Ingenieure
 - b. Akademische und verwandte Gesundheitsberufe
 - c. Lehrkräfte
 - d. Betriebswirte und vergleichbare akademische Berufe
 - e. Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie
 - f. Juristen, Sozialwissenschaftler und Kulturberufe
3. **Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe**
 - a. Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte
 - b. Assistenzberufe im Gesundheitswesen
 - c. Nicht akademische betriebswirtschaftliche und kaufmännische Fachkräfte und Verwaltungsfachkräfte
 - d. Nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte
 - e. Informations- und Kommunikationstechniker
4. **Bürokräfte und verwandte Berufe**
 - a. Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte
 - b. Bürokräfte mit Kundenkontakt
 - c. Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen, in der Statistik und in der Materialwirtschaft
 - d. Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe
5. **Dienstleistungsberufe und Verkäufer**
 - a. Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen
 - b. Verkaufskräfte
 - c. Betreuungsberufe
 - d. Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete
6. **Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei**
 - a. Fachkräfte in der Landwirtschaft
7. **Handwerks- und verwandte Berufe**
 - a. Bau- und Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, ausgenommen Elektriker
 - b. Metallarbeiter, Mechaniker und verwandte Berufe
 - c. Präzisionshandwerker, Drucker und kunsthandwerkliche Berufe
 - d. Elektriker- und Elektroniker
 - e. Berufe in der Nahrungsmittelverarbeitung, Holzverarbeitung und Bekleidungsherstellung und verwandte handwerkliche Fachkräfte
8. **Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe**
 - a. Bediener stationärer Anlagen und Maschinen
 - b. Montageberufe
 - c. Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen
9. **Hilfsarbeitskräfte**
 - a. Reinigungspersonal und Hilfskräfte
 - b. Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei
 - c. Hilfsarbeiter im Bergbau, im Bau, bei der Herstellung von Waren und im Transportwesen
 - d. Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung
 - e. Abfallentsorgungsarbeiter und sonstige Hilfsarbeitskräfte

3



Aktuelle und zukünftige Fachkräftesituation in Oberösterreich

Überblick über die aktuelle und künftige Fachkräftesituation in Oberösterreich für die Jahre 2024 und 2030



Absoluter (relativer) Bedarf

Im Jahr **2024**: 40.810 (5,3%)

Im Jahr **2030**: 83.460 (10,9%)

Im Jahr **2024**: 47,3%

Im Jahr **2030**: 47,8%



Frauenanteil



Fachkräfteangebot

Im Jahr **2024**: 728.150

Im Jahr **2030**: 685.080

-6%



Zentrale Ergebnisse für Oberösterreich



- Alter

Im Jahr **2024**: 41,1 Jahre

Im Jahr **2030**: 42,6 Jahre

Aktuelle Entwicklungen auf einen Blick

- Das **Arbeitsangebot** steigt im neuen Modell deutlich stärker an als mit der alten Datenbasis erwartet. Wesentlich für diesen Trend ist die vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Krisen **positive Arbeitsmarktentwicklung** in Österreich.¹
- Hingegen zeigt sich die **Arbeitsnachfrage** auf einem abgeschwächten Trend. Eine allgemein **schwächere Nachfrage**² reduziert den Bedarf an Fachkräften, auch in Oberösterreich sind zunehmend weniger offene Stellen gemeldet.³ Bis zum Jahr 2030 wird kaum eine Veränderung der Nachfrage erwartet (aktuell ca. 769.000 gegenüber ca. 768.500 im Jahr 2030)
- Diese makroökonomischen Veränderungen zeigen sich im neuen Fachkräftemonitor. So liegt der – anhand der aktualisierten Datenbasis – erwartete **Bedarf** in Oberösterreich im Jahr **2030** bei ca. **83.500 fehlenden Fachkräften**. Bis zum Jahr **2040** wird ein **Bedarf** von rund **151.000 Fachkräften** prognostiziert.

¹ <https://arbeitplus.at/statistiken/entwicklung-arbeitslosigkeit-aktuelles-monat/>, abgerufen am 6.5.2024.

² https://economy-finance.ec.europa.eu/economic-forecast-and-surveys/economic-forecasts/spring-2024-economic-forecast-gradual-expansion-amid-high-geopolitical-risks_en, abgerufen am 23.05.2024.

³ https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:3ec8496a-d27e-4821-af73-d8995c613b68/93_12_mrv.pdf, abgerufen am 6.5.2024.

Warum ist das Arbeitsangebot trotz gedämpfter Nachfrage gestiegen?

- Trotz der Fachkräfteengpässe ist die Beschäftigung weiter gestiegen. Hintergrund sind **gestiegene Beschäftigungsquoten**, insbesondere **bei Frauen und Älteren**, sowie die **Zuwanderung** und die **rückläufige Arbeitslosigkeit**, die in Österreich im Juni 2024 bei nunmehr 6,2% liegt.¹ Der Fachkräftebedarf liegt also nicht darin begründet, dass weniger Menschen arbeiten. Neben gut 270.000 Arbeitslosen beträgt die „**Stille Reserve**“ in Österreich schätzungsweise 150.000 Personen,² die dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen.
- Es zeigt sich vielmehr ein zunehmender **Mismatch am Arbeitsmarkt**, indem die offenen Stellen häufig nicht zu den Menschen passen, die Arbeit suchen. Weiterhin ist der zu beobachtende Beschäftigungsanstieg nicht notwendigerweise mit einer Sättigung der Arbeitsnachfrage verbunden.³ Durch die **höhere Beschäftigung** erweitert sich der Konsum und darüber auch die **gesamtwirtschaftliche Wertschöpfung**.

¹ <https://arbeitplus.at/statistiken/entwicklung-arbeitslosigkeit-aktuelles-monat/>, abgerufen am 17.06.2024.

² https://arbeitplus.at/wp-content/uploads/2024/03/2024-03_Kurzposition-Stille-Reserve.pdf, abgerufen am 17.06.2024.

³ <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/fachkraeftemangel-2024/548767/fach-und-arbeitskraeftemangel-ohne-ende/>, abgerufen am 17.06.2024.

Weitere Gründe für das gestiegene Arbeitsangebot trotz gedämpfter Nachfrage

- Zudem zeigt sich eine **Entkopplung des Wirtschaftswachstums vom Arbeitsmarkt**. So ist die Zunahme der Beschäftigung vor dem aktuellen Rückgang des BIP besonders bemerkenswert.
- Betriebe tendieren vor den drohenden Fachkräfteengpässen dazu, **Personal zu halten**, das sie aktuell nicht unbedingt benötigen, da Neueinstellungen komplizierter und kostspieliger werden.
- Weiterhin stellen Betriebe in der gegenwärtigen **Transformation** gezielt Personal ein, um ihre **Zukunftsfähigkeit** zu stärken.
- Vor dem Hintergrund des **demografischen Wandels** wird sich der Fachkräftebedarf jedoch weiter verstärken.

Zusammenfassung der evaluierten Szenarien

- Eine **verlängerte faktische Erwerbsphase** führt im Vergleich zum Basisszenario dazu, dass das Arbeitsangebot deutlich ansteigt, und dass die Alterung der Erwerbstätigen stärker zunimmt
- Eine **geringere Zuwanderung** führt im Vergleich zum Basisszenario zu einer Verringerung des Arbeitsangebotes und zu einer stärkeren Alterung der Erwerbsbevölkerung
- Eine **höhere Zuwanderung** führt im Gegensatz zu einer geringeren Zuwanderung zu einem Anstieg des Arbeitsangebotes und einer Senkung des Durchschnittsalters der Erwerbstätigen im Vergleich zum Basisszenario
- Schließlich kann auch eine **höhere Beschäftigung von Frauen** das Arbeitsangebot im Vergleich zum Basisszenario stärken



Fachkräftemonitor Oberösterreich

Das Prognose-Tool für den Arbeitsmarkt

Branchenspezifisch

Wie stellt sich die Fachkräftesituation in Ihrer Branche dar?

Regional

Wie stellt sich die Fachkräftesituation in Ihrer Region dar?

Zeitliche Dimension

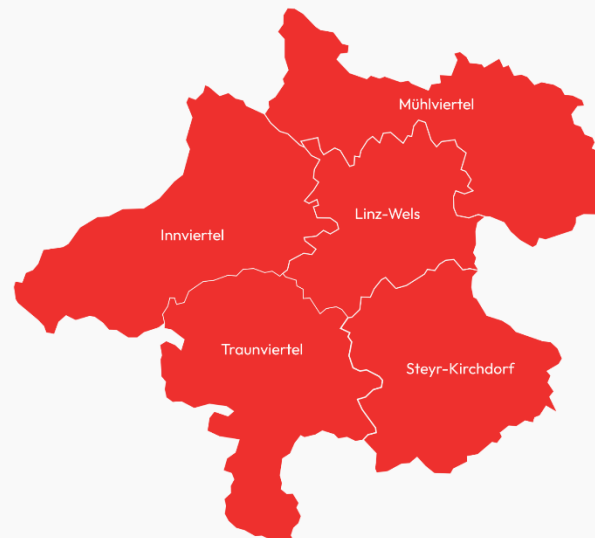
Wie entwickeln sich Fachkräfteangebot und -nachfrage insgesamt und in einzelnen Berufsgruppen?

Berufe

Wie sieht die konkrete Fachkräftesituation in den einzelnen akademischen und beruflich qualifizierten Berufsgruppen aus?

Klicken Sie auf die Karte, um direkt mit Ihrer Region zu beginnen.

Jetzt starten



WifOR Darmstadt

Dr. Sandra Zimmermann
Head of Scientific Dialogue

 + 49 151 64024159



 sandra.zimmermann@wifor.com

www.wifor.com

upperWORK
Die Standortstrategie
für Arbeit in Oberösterreich **2030**

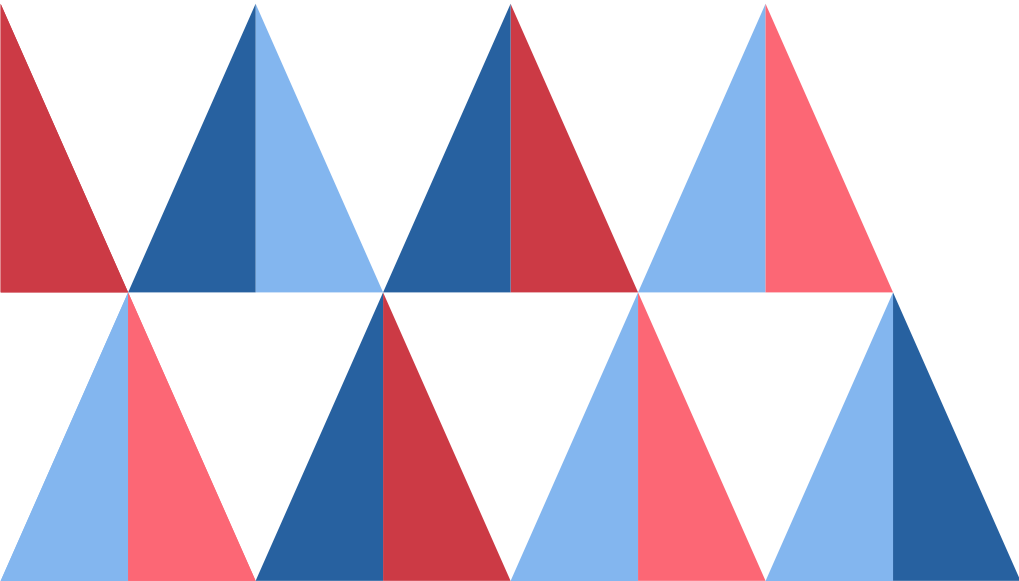


**Haben Sie Fragen zum
Fachkräftemonitor
Oberösterreich?**

**Business Upper
Austria**
Hafenstraße 47 - 51
4020 Linz

WifOR Institut
Rheinstraße 22
64283 Darmstadt

4



Anhang

Überblick über die aktuelle und künftige Fachkräftesituation in Oberösterreich für die Jahre 2024 und 2040



Absoluter (relativer) Bedarf

Im Jahr **2024**: 40.810 (5,3%)

Im Jahr **2040**: 151.260 (19,1%)

Im Jahr **2024**: 47,3%

Im Jahr **2040**: 48,8%



Frauenanteil



Fachkräfteangebot

Im Jahr **2024**: 728.150

Im Jahr **2040**: 640.880

**Zentrale
Ergebnisse für
Oberösterreich**



- Alter

Im Jahr **2024**: 41,1 Jahre

Im Jahr **2040**: 45,1 Jahre

FKM Oberösterreich nach Landschaften und Sektoren

- Arbeitsangebot und –nachfrage für Oberösterreich insgesamt sowie die Landschaften Innviertel, Linz-Wels, Mühlviertel, Steyr-Kirchdorf und Traunviertel
- Analyse nach Sektoren der Klassifikation NACE Rev. 2:
 - Baugewerbe/Bau
 - Energieversorgung
 - Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
 - Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen
 - Erbringung von sonstigen Dienstleistungen
 - Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen
 - Erziehung und Unterricht
 - Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie
 - Gesundheits- und Sozialwesen
 - Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen
 - Information und Kommunikation
 - Kunst, Unterhaltung und Erholung
 - Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
 - Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren
 - Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen
 - Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung

Darstellung Systematik ISCO

- ISCO = International Standard Classification of Occupations ist eine internationale Berufsklassifikation
- Fokussiert sich auf die **notwendigen Fähigkeiten** die benötigt werden, um einen Beruf auszuüben
- Unterscheidung auf oberster Ebene hinsichtlich des Anforderungsniveaus (Grad der Komplexität von Aufgaben) und der berufsfachlichen Spezialisierung (Gebiet)

Gruppe	Anzahl
Berufshauptgruppen (1-Steller)	10
Berufsgruppen (2-Steller)	43
Berufsuntergruppen (3-Steller)	130
Berufsgattungen (4-Steller)	436

**Ebene für den FKM +
Qualifikationsaggregate**

Berufsbezeichnungen und Qualifikationsniveaus der 1-Steller Ebene

ISCO-08 Code	Skill-Level	Berufshauptgruppen
1	Ohne Bildungszuordnung	Führungskräfte
2	4 (Hochschulausbildung)	Akademische Berufe
3	3 (Postsekundäre und nichtuniversitäre Tertiärbildung)	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe
4	2 (Sekundarbildung)	Bürokräfte und verwandte Berufe
5	2 (Sekundarbildung)	Dienstleistungsberufe und Verkäufer
6	2 (Sekundarbildung)	Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei
7	2 (Sekundarbildung)	Handwerks- und verwandte Berufe
8	2 (Sekundarbildung)	Anlagen- und Maschinenbediener und Montageberufe
9	1 (Grundbildung)	Hilfsarbeitskräfte
0	Ohne Bildungszuordnung	Angehörige der regulären Streitkräfte

Aktuelle Entwicklungen auf einen Blick

- Das **Arbeitsangebot** steigt im neuen Modell deutlich stärker an als mit der alten Datenbasis erwartet. Wesentlich für diesen Trend ist die vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Krisen **positive Arbeitsmarktentwicklung** in Österreich.¹
- Hingegen zeigt sich die **Arbeitsnachfrage** auf einem abgeschwächten Trend. Eine allgemein **schwächere Nachfrage**² reduziert den Bedarf an Fachkräften, auch in Oberösterreich sind zunehmend weniger offene Stellen gemeldet.³
- Diese makroökonomischen Veränderungen zeigen sich im neuen Fachkräftemonitor. So ist der anhand der aktualisierten Datenbasis prognostizierte Bedarf in Oberösterreich im Jahr 2030 deutlich geringer, mit nunmehr 83.500 fehlenden Fachkräften. Bis zum Jahr **2040** wird der **Bedarf 150.000 Fachkräfte** betragen.

¹ <https://arbeitplus.at/statistiken/entwicklung-arbeitslosigkeit-aktuelles-monat/>, abgerufen am 6.5.2024.

² https://economy-finance.ec.europa.eu/economic-forecast-and-surveys/economic-forecasts/spring-2024-economic-forecast-gradual-expansion-amid-high-geopolitical-risks_en, abgerufen am 23.05.2024.

³ https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:3ec8496a-d27e-4821-af73-d8995c613b68/93_12_mrv.pdf, abgerufen am 6.5.2024.

Weitere Gründe für das gestiegene Arbeitsangebot trotz gedämpfter Nachfrage

- Zudem zeigt sich eine **Entkoppelung des Wirtschaftswachstums vom Arbeitsmarkt**. So ist die Zunahme der Beschäftigung vor dem aktuellen Rückgang des BIP besonders bemerkenswert.
- Betriebe tendieren vor den drohenden Fachkräfteengpässen dazu, **Personal zu halten**, das sie aktuell nicht unbedingt benötigen, da Neueinstellung komplizierter und kostspieliger werden.
- Weiterhin stellen Betriebe in der gegenwärtigen **Transformation** gezielt Personal ein, um ihr **Zukunftsfähigkeit** zu stärken.
- Vor dem Hintergrund des **demografischen Wandels** werden sich die Fachkräfteengpässe weiter verstärken.

Die Fachkräftesituation in Oberösterreich im Überblick

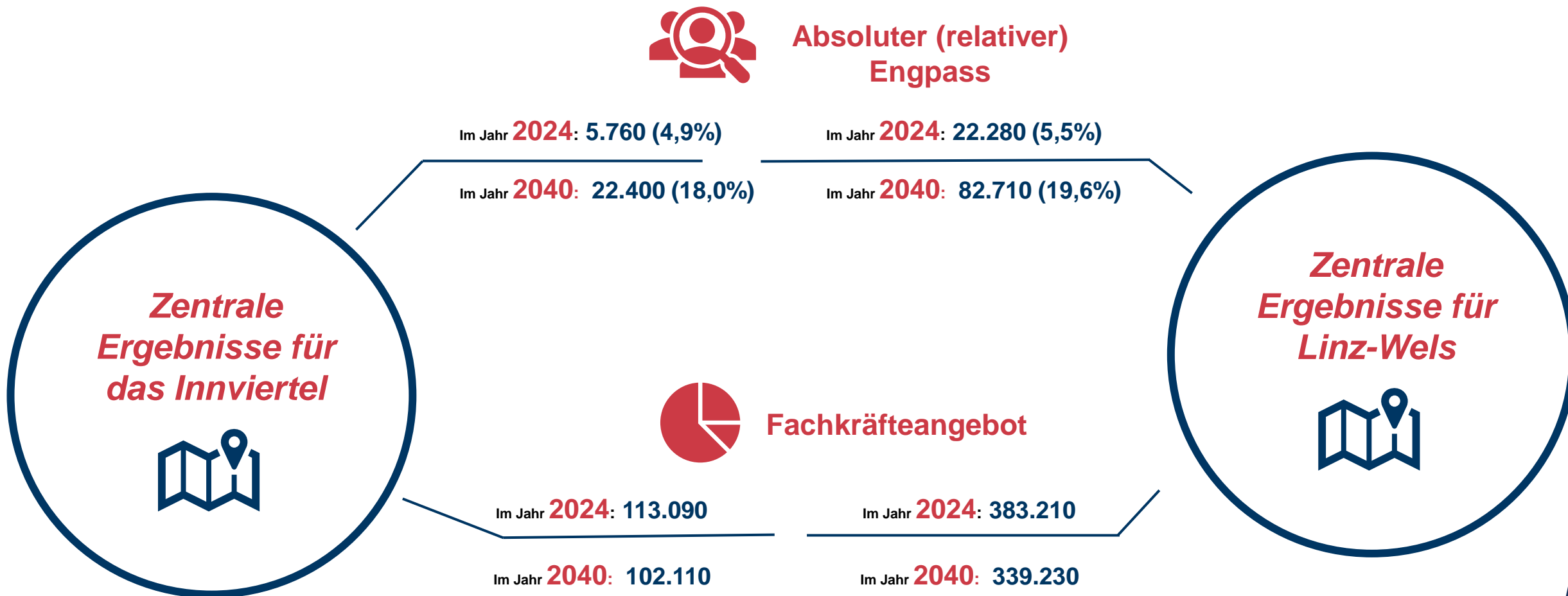
- Um ein stabiles **Wachstum** für den Wirtschaftsstandort Oberösterreich sicherzustellen, werden **ausreichend qualifizierte Fachkräfte benötigt**. Aufgrund des demografischen Wandels wird das Angebot an Fachkräften allerdings im Prognosezeitraum abnehmen, wenn auch langsamer als bislang prognostiziert. Dies stellt die Unternehmen mittel- und langfristig vor erhebliche Aufgaben.
- Der Arbeitsmarkt in Oberösterreich steht vor zahlreichen Herausforderungen: Der **demografische Wandel** sorgt für eine Umstrukturierung der Alterszusammensetzung der Bevölkerung hin zu einer immer älter werdenden Gesellschaft. Weiterhin ist im Zuge der **Digitalisierung** in den nächsten Jahren mit einer Neuausrichtung des gesamten Arbeitsmarktes zu rechnen. Die Digitalisierung wird viele Änderungen mit sich bringen, darunter u. a. neue Produktionsabläufe, neue Produkte und veränderte Anforderungen an die Fachkräfte. Effizientere Arbeitsprozesse können die **Produktivität** so erhöhen, dass die Fachkräftenachfrage der Unternehmen zurückgehen und somit Engpässe vermindert werden könnten. Andererseits wird die „Arbeit 4.0“ auch die Nachfrage nach hochqualifizierten Fachkräften mit ausreichend technischem Know-how erhöhen, sodass in diesem Bereich ein Mehrbedarf entstehen wird.

Überblick über die aktuelle und künftige Fachkräftesituation in Oberösterreich für die Jahre 2024 und 2040

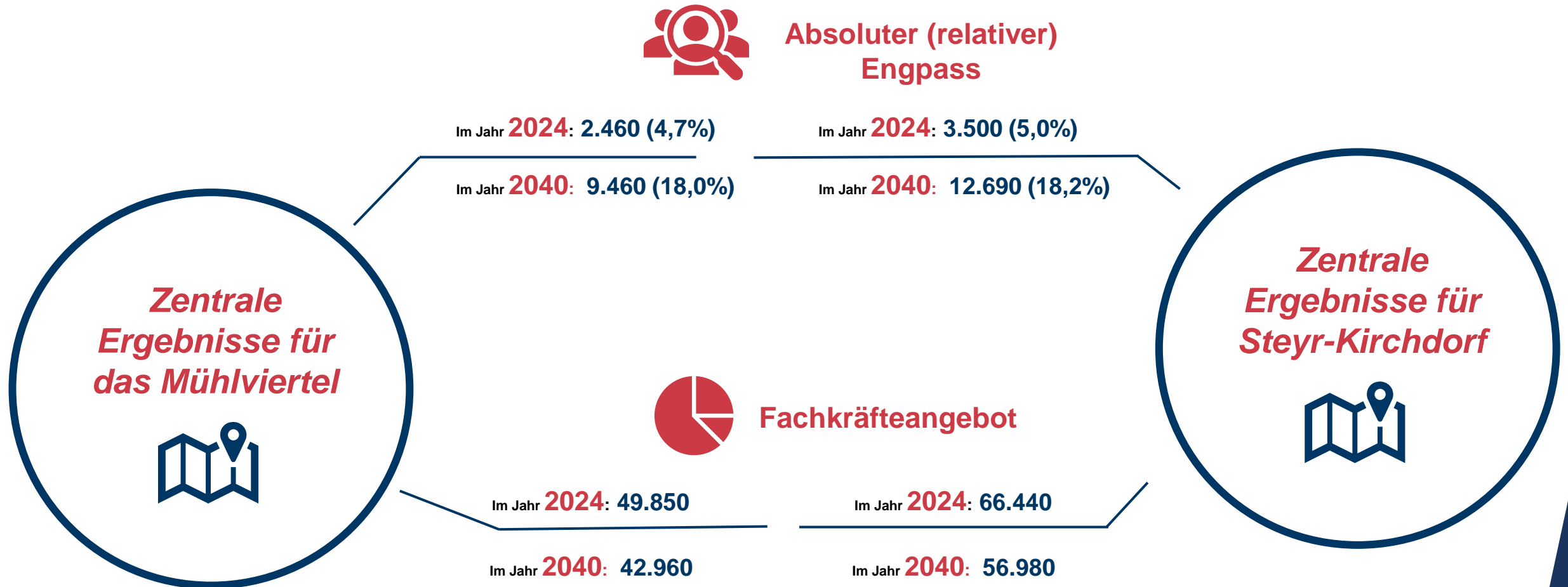
- Das oberösterreichische Angebotspotenzial¹ an Fachkräften liegt derzeit bei 728.000 Personen und wird sich bis zum Jahr 2040 um 12 Prozent auf 640.000 Personen verringern. Diese – maßgeblich durch den demografischen Wandel getriebene – Entwicklung hat zur Folge, dass die Engpasssituation im Land in den nächsten Jahren angespannt bleibt.
- Auch in der Entwicklung des Durchschnittsalters spiegelt sich der demografische Wandel wider. Im Jahr 2024 liegt es bei 41,1 Jahren und wird bis 2040 um 4 Jahre auf 45,1 Jahre ansteigen. Auch der Anteil an weiblichen Beschäftigten wird steigen. Aktuell machen Frauen einen Anteil von 47,3 Prozent der Arbeitskräfte aus; im Jahr 2040 werden es 48,8 Prozent sein.

¹ Das hier ausgewiesene Angebotspotenzial kann ggf. von anderen Darstellungen (bspw. des AMS) abweichen, da im Fachkräfteinventar wegen der Datenverfügbarkeit keine geringfügig Beschäftigten und nicht alle Branchen und Berufe berücksichtigt werden.

Überblick über die aktuelle und künftige Fachkräftesituation **im Innviertel** und in **Linz-Wels** für die Jahre 2024 und 2040



Überblick über die aktuelle und künftige Fachkräftesituation im Mühlviertel und in Steyr-Kirchdorf für die Jahre 2024 und 2040



Überblick über die aktuelle und künftige Fachkräftesituation im Traunviertel für die Jahre 2024 und 2040



Absoluter (relativer) Engpass

Im Jahr **2024**: 4.960 (4,8%)

Im Jahr **2040**: 19.620 (18,6%)



Fachkräfteangebot

Im Jahr **2024**: 99.480

Im Jahr **2040**: 86.130

**Zentrale
Ergebnisse für
das Traunviertel**

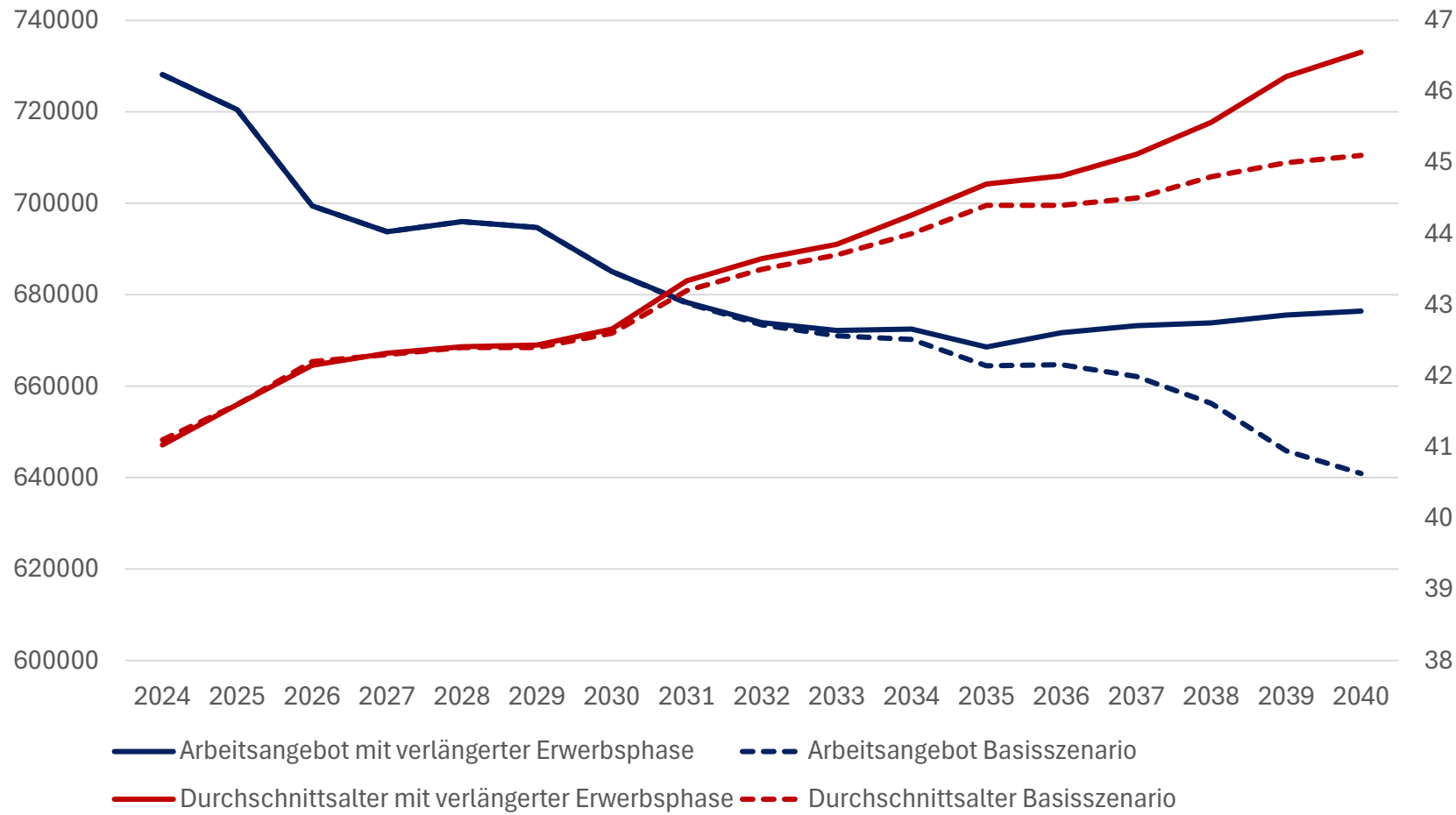


Überblick über die aktuelle und künftige Fachkräftesituation in den Regionen Oberösterreichs für die Jahre 2024 und 2040

- Das Angebotspotenzial¹ an Fachkräften wird von 2024 bis 2040 in allen Regionen Oberösterreichs sinken. Im Jahr 2024 liegt das Angebotspotenzial je nach Region zwischen 49.850 und 383.210 Fachkräften, während das Angebotspotenzial im Jahr 2040 zwischen 42.960 und 339.230 Fachkräften liegen wird. Dies entspricht einer Verringerung von ca. 14% bzw. 11%, bedingt durch den demografischen Wandel.
- Der Fachkräfteengpass wird daher in allen Regionen Oberösterreichs stark zunehmen. Im Jahr 2024 beträgt der relative Fachkräfteengpass in allen Regionen ca. 5%. Bis zum Jahr 2040 wird er auf ca. 18% bis 19% steigen und sich somit fast vervierfachen.
- Am größten ist der relative Fachkräfteengpass über den gesamten betrachteten Zeitraum hinweg in der Region Linz-Wels und am kleinsten im Mühlviertel, dennoch ähnelt sich die Größe der relativen Fachkräfteengpässe über die Regionen sehr. Somit werden alle Regionen in ähnlichem Maße durch den Fachkräftemangel herausgefordert sein.

¹ Das hier ausgewiesene Angebotspotenzial kann ggf. von anderen Darstellungen (bspw. des AMS) abweichen, da im Fachkräftemonitor wegen der Datenverfügbarkeit keine geringfügig Beschäftigten und nicht alle Branchen und Berufe berücksichtigt werden.

Szenario: Verlängerte faktische Erwerbsphase



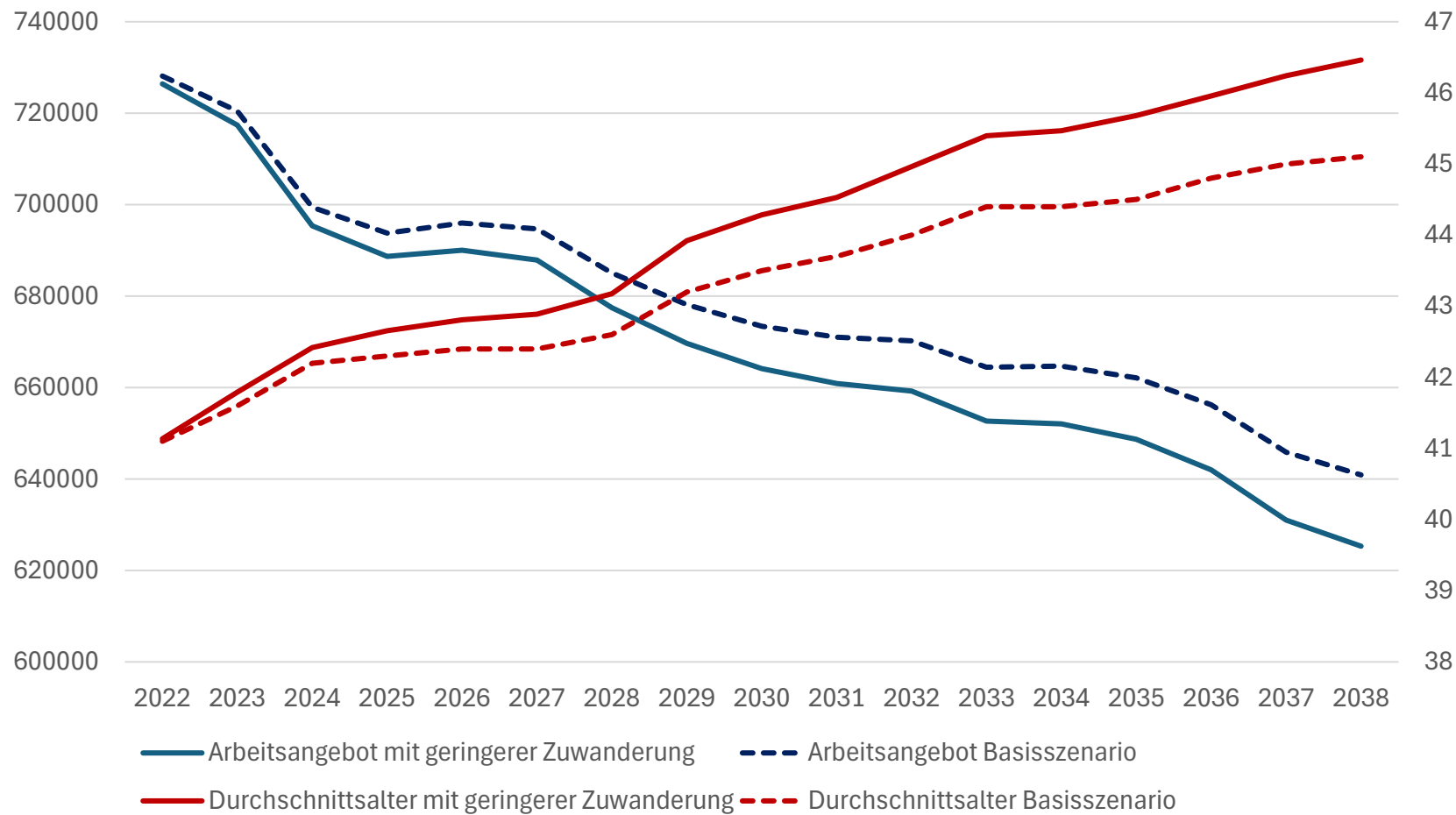
Annahme: Faktisches Rentenantrittsalter steigt ab 2031 jedes Jahr um 2 Monate an

Szenario: Verlängerte faktische Erwerbsphase

Ein späterer faktischer Pensionseintritt und somit eine verlängerte aktive Erwerbsphase bis zum gesetzlichen Antrittsalter sind eine denkbare Maßnahme, das Arbeitsangebot zu stärken. Dieses fiktive Szenario modelliert das zukünftige Arbeitsangebot und das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen unter der Annahme, dass das faktische Pensionsantrittsalter ab 2031 jedes Jahr um 2 Monate ansteigt.¹ Dies führt im Vergleich zum Basisszenario dazu, dass das Arbeitsangebot deutlich ansteigt, und dass die Alterung der Erwerbstätigen stärker zunimmt.

¹ Angelehnt ist dieses Szenario an eine Modellierung des deutschen Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (Jahresgutachten 2023/24, Fünftes Kapitel: <https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/jahresgutachten-2023.html>, abgerufen am 6.5.2024). Dieses fiktive Szenario würde das faktische Pensionsantrittsalter wesentlich langsamer anheben als die im Jahr 2023 erfolgte Angleichung des Frauenpensionsalters in Österreich (<https://www.pv.at/cdscontent/load?contentid=10008.775587&version=1677768233>, abgerufen am 6.5.2024).

Szenario: Geringere Zuwanderung



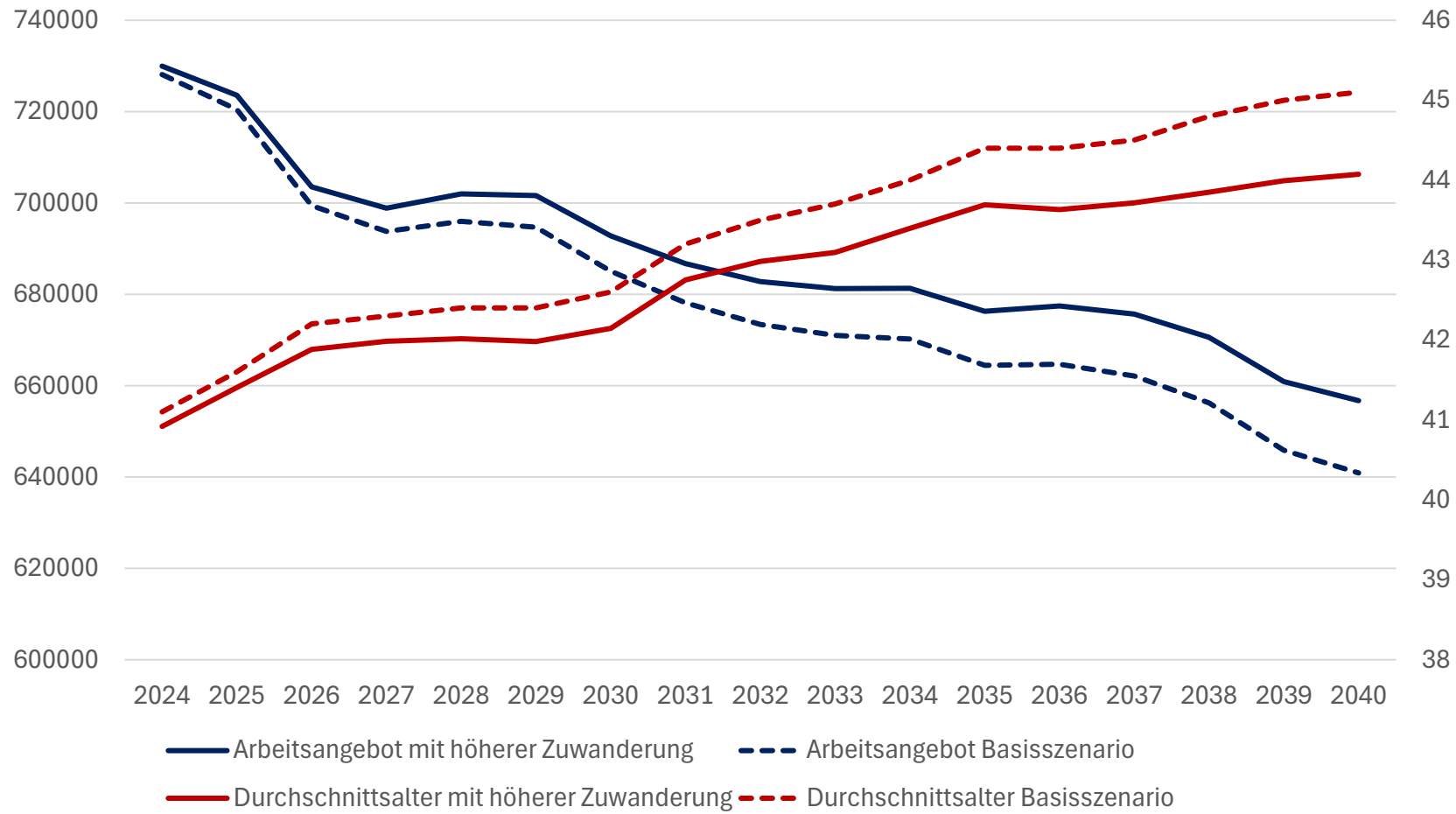
Annahme: Jedes Jahr 33 % weniger Zuwanderung als im Basisszenario

Szenario: Geringere Zuwanderung

Zuwanderung hat einen direkten Effekt auf das Arbeitsangebot. Dieses Szenario verfolgt zunächst die hypothetische Situation, dass jedes Jahr 33 % weniger Zuwanderung als im Basisszenario erfolgt.¹ Entsprechend verringert sich das Arbeitsangebot im Vergleich zum Basisszenario. Gleichzeitig altert die Erwerbsbevölkerung stärker, da weniger tendenziell jüngere Zugewanderte dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Basis für dieses Szenario ist die Bevölkerungsvorausrechnung von Eurostat.

¹ Die Annahme einer um 33% geringeren Zuwanderung ist der Eurostat-Bevölkerungsvorausberechnung entnommen: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/proj_23np/default/table?lang=en, abgerufen am 6.5.2024.

Szenario: Höhere Zuwanderung



Annahme: Jedes Jahr 33 % mehr Zuwanderung als im Basisszenario

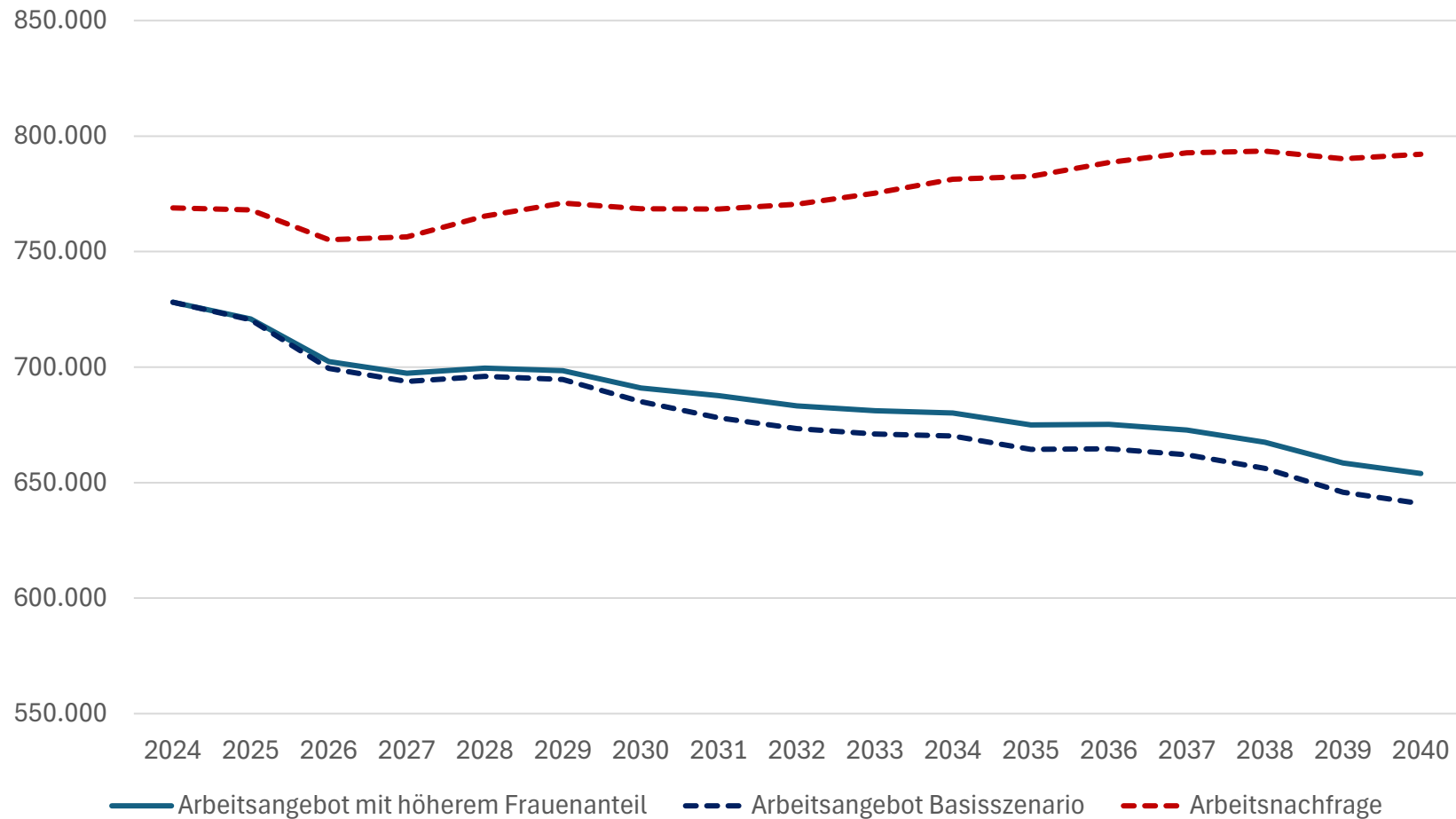


Szenario: Höhere Zuwanderung

Dieses Szenario stellt eine gegenläufige Bewegung zum Szenario „Niedrigere Zuwanderung“ dar. Die Annahme unterstellt, dass jedes Jahr 33 % mehr Zuwanderung als im Basisszenario erfolgt.¹ Dadurch zeigt sich ein begünstigender Effekt für den Arbeitsmarkt, der das Arbeitsangebot steigen lässt, und gleichzeitig das Durchschnittsalter der Erwerbsbevölkerung senkt. Somit kann dem demografischen Wandel gleich zweifach entgegengehalten werden. Basis für dieses Szenario ist die Bevölkerungsvorausrechnung von Eurostat.

¹ Die Annahme einer um 33% höheren Zuwanderung ist der Eurostat-Bevölkerungsvorausberechnung entnommen: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/proj_23np/default/table?lang=en, abgerufen am 6.5.2024.

Szenario: Höhere Beschäftigung von Frauen



Annahme: Frauenanteil in unterrepräsentierten Berufen wächst bis 2040 um 20 %

Szenario: Höhere Beschäftigung von Frauen

Schließlich könnte eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen das Arbeitsangebot stärken und somit potenzielle Fachkräfteengpässe reduzieren. Dieses von WifOR entwickelte Szenario unterstellt dabei, dass der Frauenanteil in unterrepräsentierten Berufen bis 2040 um 20 % wächst. Als unterrepräsentiert gelten dabei diejenigen Berufe, in denen der Frauenanteil bislang unter 50 % liegt. Die direkte Auswirkung einer höheren Beschäftigung von Frauen ist ein größeres Arbeitsangebot. Dadurch nähern sich Angebot und Nachfrage einander an, und die Lücke verringert sich um etwa 9 %.