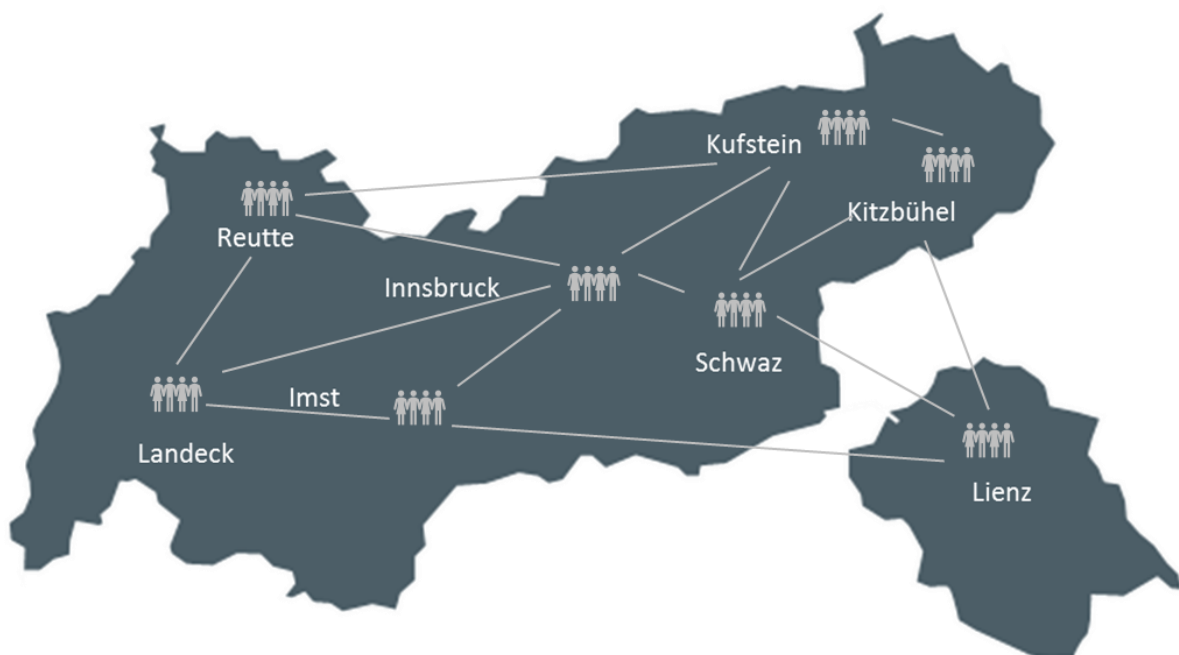


Fachkräftemonitor Tirol

Das Prognosetool für den Arbeitsmarkt
Update 2018



Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeiner Überblick für Tirol: Bis zum Jahr 2030 mit deutlichen Arbeitskräfteengpässen zu rechnen	4
2. Arbeitskräftebedarfe in Tirol nach Qualifikationen	6
3. Entwicklung des Angebots- und Nachfragepotenzials in Tirol.....	8
4. Stärkster Anstieg des Durchschnittsalters im Wirtschaftszweig „Tourismus und Freizeitwirtschaft“	9
5. Frauenanteil variiert zwischen den Wirtschaftszweigen	10
6. Entwicklung von Angebots- und Nachfragepotenzial in den Wirtschaftszweigen	11
7. Entwicklung von Angebots- und Nachfragepotenzial in ausgewählten Wirtschaftszweigen	15

Abbildungsverzeichnis

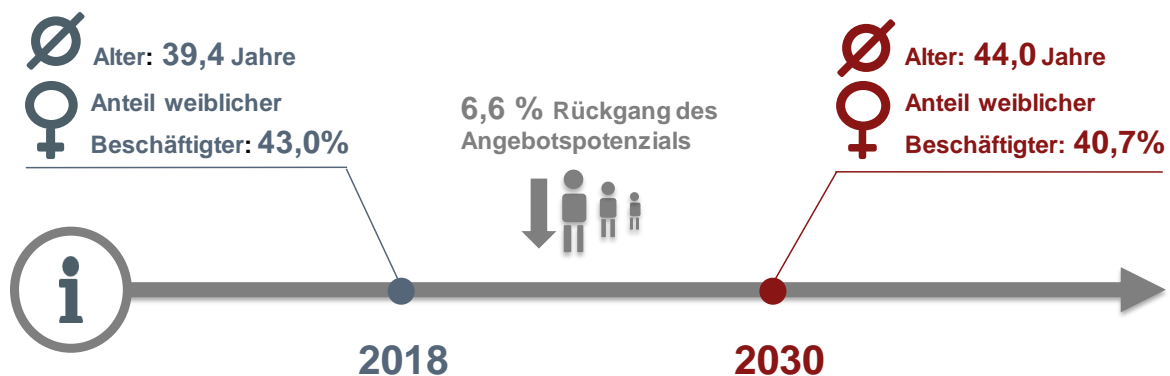
Abbildung 1: Angebotspotenzial nach Qualifikationen im Jahr 2018	5
Abbildung 2: Infobox zu absolutem und relativem Engpass	6
Abbildung 3: Engpass- und Überschussentwicklungen nach Qualifikationen im Zeitverlauf bis zum Jahr 2030	7
Abbildung 4: Entwicklung des Angebots- und Nachfragepotenzials über alle Wirtschaftszweige bis zum Jahr 2030	8
Abbildung 5: Durchschnittsalter in Wirtschaftszweigen im Jahr 2018 und 2030	9
Abbildung 6: Frauenquote in den Branchen im Jahr 2018 und im Jahr 2030	10
Abbildung 7: Wirtschaftszweige mit den größten relativen Engpässen in Tirol im Jahr 2018 (absolute Werte in Klammern)	11
Abbildung 8: Branchen mit den größten relativen Engpässen in Tirol im Jahr 2030 (absolute Werte in Klammern)	12
Abbildung 9: Teilbranchen im Wirtschaftszweig Handel für die Jahre 2018 und 2030	13
Abbildung 10: Teilbranchen für den Wirtschaftszweig Industrie, Gewerbe und Handwerk für die Jahre 2018 und 2030	13
Abbildung 11: Teilbranchen für den Wirtschaftszweig sonstige Dienstleistungen für die Jahre 2018 und 2030.....	14
Abbildung 12: Arbeitskräfteangebot und -nachfrage im Wirtschaftszweig Industrie, Gewerbe und Handwerk im Zeitverlauf	16
Abbildung 13: Ausgewählte Infos zum Wirtschaftszweig Industrie, Gewerbe und Handwerk	17
Abbildung 14: Arbeitskräfteangebot und -nachfrage im Wirtschaftszweig Tourismus und Freizeitwirtschaft im Zeitverlauf	18
Abbildung 15: Kerninformationen zum Wirtschaftszweig Tourismus und Freizeitwirtschaft	19
Abbildung 16: Arbeitskräfteangebot und -nachfrage im Wirtschaftszweig Information und Consulting im Zeitverlauf	20
Abbildung 17: Kerninformationen zum Wirtschaftszweig Information und Consulting	21

1. Allgemeiner Überblick für Tirol: Bis zum Jahr 2030 mit deutlichen Arbeitskräfteengpässen zu rechnen

Der Arbeitsmarkt in Tirol entwickelte sich im letzten Jahr besonders gut. Die Zahl der unselbstständig Beschäftigten steigt kontinuierlich und die Zahl der Arbeitslosen geht weiter zurück. So lag die Arbeitslosenquote im Mai 2018 bei 5,5% (Vorjahresvergleich: 6,7) (AMS, 2018). Die gute Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt lässt sich auf eine gute konjunkturelle Lage der Tiroler Unternehmen zurückführen. Nach dem Konjunkturbarometer der WKO präsentiert sich Tirols Wirtschaft in einer starken Verfassung und bleibt im weiteren Jahresverlauf auf einem dynamischen Wachstumskurs (WKO Konjunkturbarometer 2018).

Gerade in Zeiten der wirtschaftlichen Hochphasen benötigt Tirol ausreichend qualifizierte Arbeitskräfte, um ein stabiles Wachstum sicherzustellen. Allerdings steht der Arbeitsmarkt in Tirol 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. Es ist sowohl von möglichen positiven als auch negativen Auswirkungen einer zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt die Rede. Zentrale Frage in diesem Zusammenhang ist: Kann die voranschreitende Digitalisierung die künftige Engpasssituation am Arbeitsmarkt entlasten oder werden dadurch in bestimmten Bereichen sogar noch mehr Arbeitskräfte benötigt?

Um eine Übersicht über die Arbeitskräftelage in Tirol zu gewinnen, sind einige Kerninformationen in folgender Abbildung dargestellt.



Zwischen den Jahren 2018 und 2030 ist davon auszugehen, dass in Tirol das Angebotspotenzial um etwa 6,6% abnehmen wird. Absolut bedeutet dies für die Unternehmen in Tirol, dass ihnen im Jahr 2030 voraussichtlich circa 23.000 Arbeitskräfte weniger zur Verfügung stehen werden.

Beträgt der prognostizierte relative Engpass im Jahr 2018 über alle Wirtschaftszweige und Qualifikationen hinweg 3,2%, so ist davon auszugehen, dass sich dieser bis zum Jahr 2025 auf 7,5% und bis zum Jahr 2030 sogar auf 10,4% erhöhen wird. Dies ist zu großen Teilen der demografischen Entwicklung zuzurechnen.

Die Auswirkungen des demografischen Wandels zeigen sich mitunter auch in der Entwicklung des Durchschnittsalters der Arbeitskräfte in Tirol. Das Durchschnittsalter aller Fachkräfte wird 2018 etwa 39 Jahre betragen und wird sich bis zum Jahr 2030 auf 44 Jahre erhöhen.

Die Frauenquote beläuft sich auf 43% im Jahr 2018. Bis zum Jahr 2030 wird sich diese voraussichtlich um etwa zwei Prozentpunkte auf 41% ganz leicht verringern. Da sich die Beschäftigungsquote der Frauen durch ihren stetigen Anstieg der letzten 15 Jahre fast an die der Männer angepasst hat, ist nicht davon auszugehen, dass sich diese bis zum Jahr 2030 weiter erhöhen wird.

Abbildung 1 erlaubt einen Überblick über das vorherrschende Angebotspotenzial an Arbeitskräften auf dem Tiroler Arbeitsmarkt. Das Angebotspotenzial im Jahr 2018 setzt sich zu etwa einem Drittel aus Arbeitskräften mit schulischer Ausbildung (31%) und einem Fünftel aus Arbeitskräften mit Pflichtschulabschluss (20%) zusammen. 38% der Arbeitskräfte haben eine Lehre absolviert, 11% eine tertiäre Ausbildung.

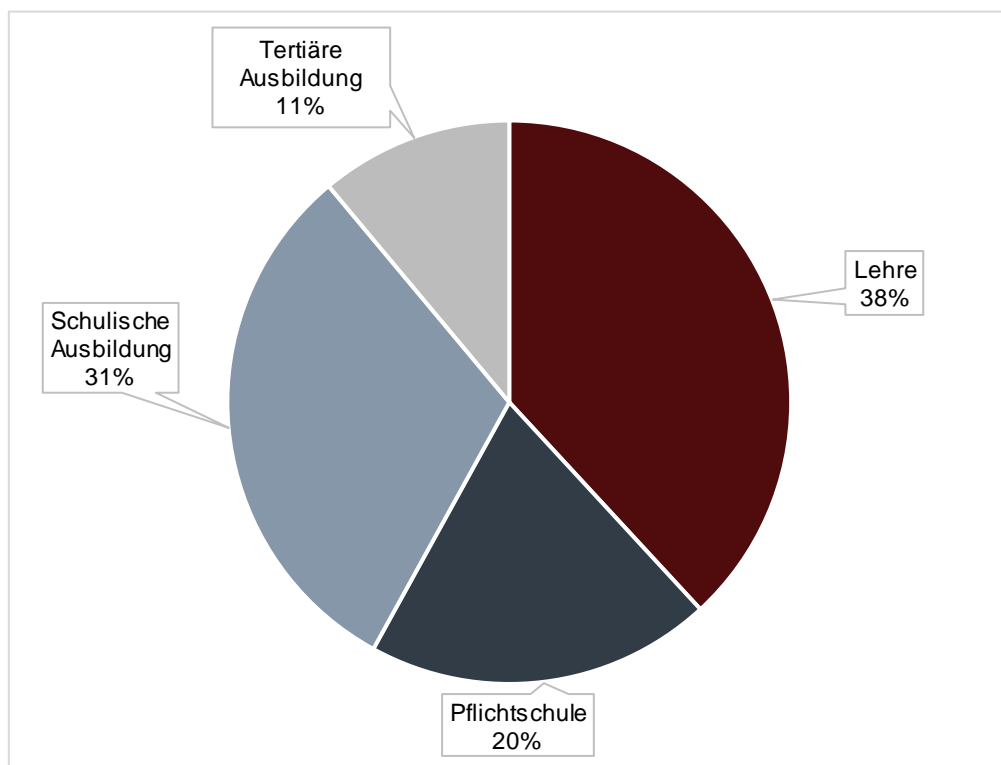


Abbildung 1: Angebotspotenzial nach Qualifikationen im Jahr 2018

Alle genannten Qualifikationsstufen werden bis zum Jahr 2030 durch eine Engpasssituation gekennzeichnet sein. Allerdings sind auch hier Unterschiede zu erkennen wie im nächsten Abschnitt ersichtlich wird.

2. Arbeitskräftebedarfe in Tirol nach Qualifikationen

Situation 2018: Nachfrage übersteigt das Angebot bei Arbeitskräften mit Lehr- und tertiärer Ausbildung.

In Abbildung 3 sind die Engpass- und Überschussentwicklungen nach Qualifikationen bis zum Jahr 2030 sowie die Werte für 2018 abgebildet. Informationen zur Berechnung des Engpasses können der folgenden Infobox und dem Glossar auf Seite 20 entnommen werden.

Definition absoluter und relativer Engpass:

Der absolute Engpass ergibt sich aus der Differenz zwischen Nachfrage und Angebot. Setzt man diesen Engpass noch in Relation zur Arbeitskräftenachfrage ergibt sich der relative Arbeitskräfteengpass.

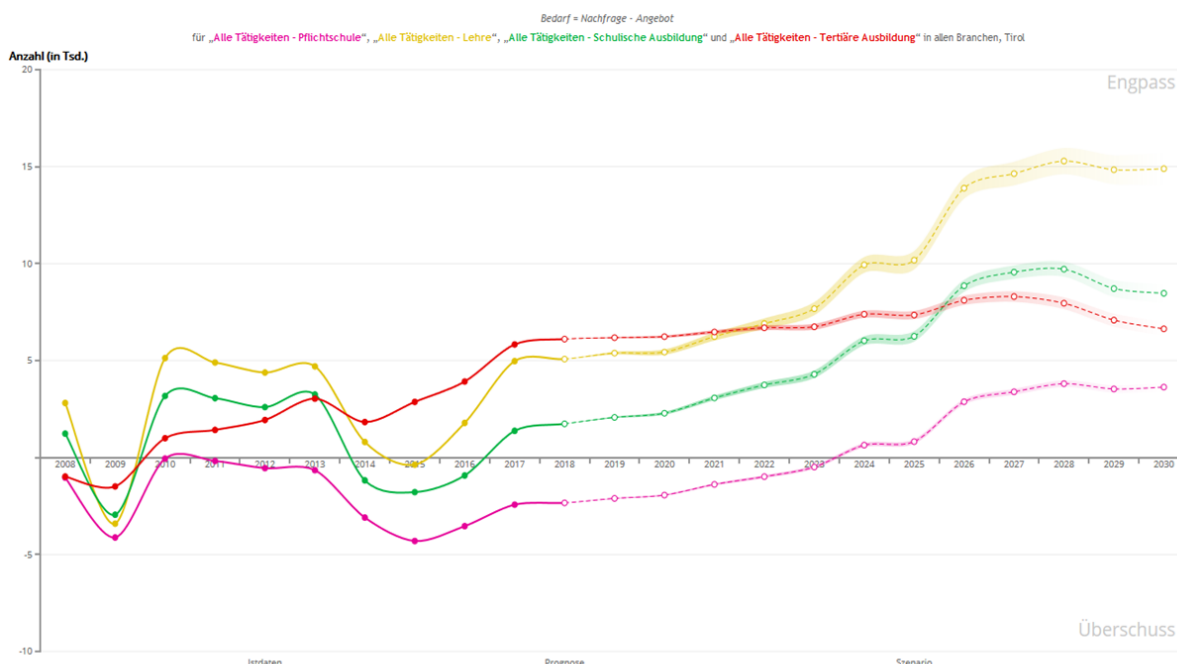
Abbildung 2: Infobox zu absolutem und relativem Engpass

Im Allgemeinen ist über alle Qualifikationen im Zeitverlauf mit einem Arbeitskräfteengpass zu rechnen. Allerdings wird dieser bis 2030 unterschiedlich stark ansteigen.

Im vorherigen Abschnitt wurde ersichtlich, dass die Qualifikationsstufe **Lehrausbildung** jene mit dem größten Anteil am Tiroler Arbeitsmarkt ist. Dennoch fehlen hier bereits im Jahr 2018 5.000 (4,1%) Arbeitskräfte. Diese Situation wird sich voraussichtlich bis zum Jahr 2030 zu dem höchsten absoluten Engpass von 15.000 (12,2%) Arbeitskräften entwickeln.

Auch für Arbeitskräfte mit **schulischer Ausbildung** ist mit einem Arbeitskräfteengpass über den Zeitverlauf zu rechnen. 2018 fehlen in diesem Bereich ca. 1.700 Arbeitskräfte, was einem relativen Engpass von 1,8% entspricht. Die Entwicklung über die Zeit zeigt, dass sich die Situation noch weiter verschärfen wird. 2030 ist mit einem Arbeitskräfteengpass von 8.500 oder 9,2% zu rechnen.

Fachkräftebedarf



Prognose für 2018		Prognose für 2018		Prognose für 2018		Prognose für 2018	
Pflichtschule		Lehre		Schulische Ausbildung		Tertiäre Ausbildung	
Jahr	2018	Jahr	2018	Jahr	2018	Jahr	2018
Angebot	61.000	Angebot	116.000	Angebot	94.700	Angebot	33.000
Nachfrage	58.700	Nachfrage	121.000	Nachfrage	96.400	Nachfrage	39.100
Überschuss	2.300	Engpass	5.000	Engpass	1.700	Engpass	6.100
Überschuss (%)	3,9%	Engpass (%)	4,1%	Engpass (%)	1,8%	Engpass (%)	15,6%

Abbildung 3: Engpass- und Überschussentwicklungen nach Qualifikationen im Zeitverlauf bis zum Jahr 2030

Eine eher konstant bleibende Entwicklung des Engpasses bei den Arbeitskräften mit **tertiärer Ausbildung** zu erwarten. Bereits 2018 beträgt der Engpass an Arbeitskräften 6.100 oder 15,6%, womit hier im Vergleich zu den anderen Qualifikationsstufen der größte relative und absolute Engpass vorherrscht. Im Jahr 2030 fehlen schließlich 6.600 Arbeitskräfte (13,5 %). Zwar ist somit der größte absolute Engpass für die Arbeitskräfte mit einer Lehrausbildung zu erwarten, im relativen Vergleich ist der größte Engpass jedoch bei den Arbeitskräften mit einer tertiären Ausbildung zu erwarten.

Lediglich bei der Qualifikation **Pflichtschulabschluss** herrscht 2018 ein Überschuss an Arbeitskräften in Höhe von 2.300 (3,9%). Im Zeitverlauf entwickelt sich dieser jedoch durch den starken Rückgang des relativen Angebotspotenzials und der nahezu konstant bleibenden Nachfrage bis 2030 zu einem Engpass. Der Rückgang des Angebotspotenzials bei den Pflichtschulern ist unter anderem auf die gesetzliche Ausbildungspflicht für Jugendliche bis zum 18. Lebensjahr zurückzuführen, die seit Ende des Schuljahres 2016/2017 gilt. Der daraus entstehende Engpass zeichnet sich durch das Fehlen von 3.600 (6,7%) Arbeitskräften aus. Damit ist hier mit 10,6 Prozentpunkten der höchste Anstieg über alle Qualifikationen zu erwarten.

3. Entwicklung des Angebots- und Nachfragepotenzials in Tirol

Prognose 2030: Reduktion des Angebotspotenzial aufgrund des demografischen Wandels

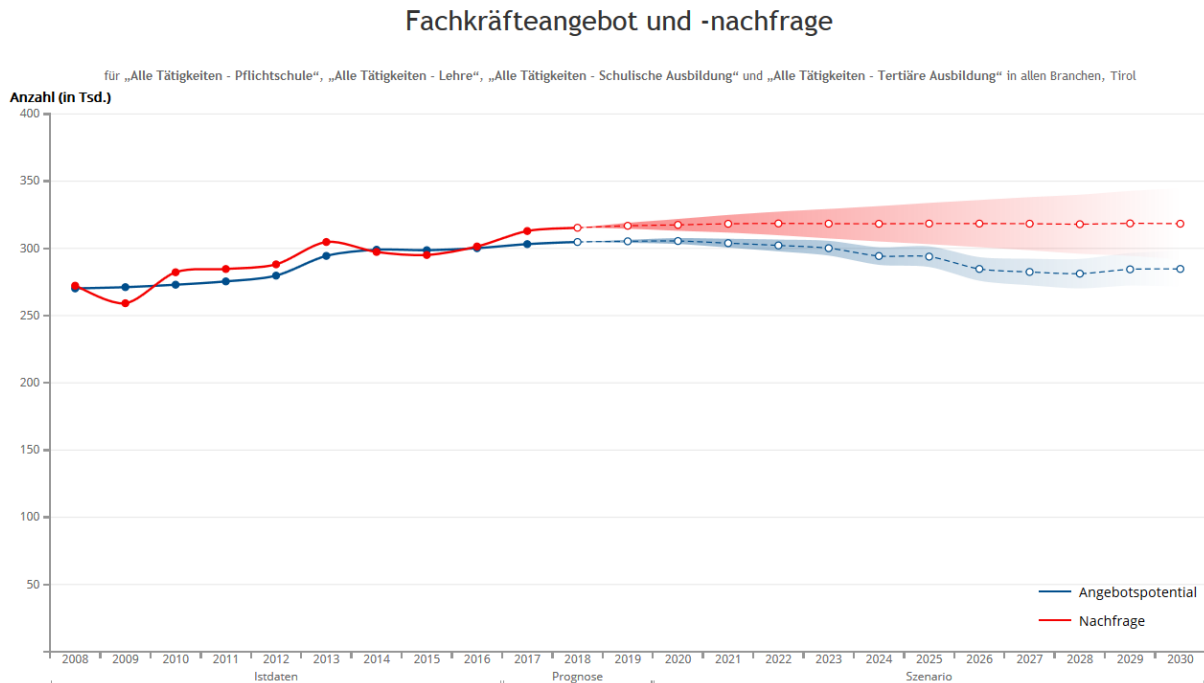


Abbildung 4: Entwicklung des Angebots- und Nachfragepotenzials über alle Wirtschaftszweige bis zum Jahr 2030

Der zeitliche Verlauf des aggregierten Arbeitskräfteangebots und der Arbeitskräftenachfrage in Abbildung 4 erlaubt einen genaueren Blick auf deren Struktur.

Während dem Engpass aktuell im Wesentlichen konjunkturelle Ursachen zugrunde liegen, wird der zukünftig größte Einflussfaktor – insbesondere auch über das Jahr 2030 hinaus – der demografische Wandel sein.

Das Angebotspotenzial in Tirol beläuft sich im Jahr 2018 auf 305.000 Arbeitskräfte und fällt demnach unter anderem demografiebedingt bis 2030 um 6,6% auf 285.000. Da die Nachfrage konstant über dem Angebot verläuft, ist über den gesamten Zeitverlauf mit Engpässen zu rechnen. Im Jahr 2018 beträgt der prognostizierte absolute Engpass in Tirol 10.000 (3,2%). Dieser Engpass verschärft sich bis zum Jahr 2030 auf 33.000 Personen, was einem relativen Engpass von 10,4% entspricht.

4. Stärkster Anstieg des Durchschnittsalters im Wirtschaftszweig „Tourismus und Freizeitwirtschaft“

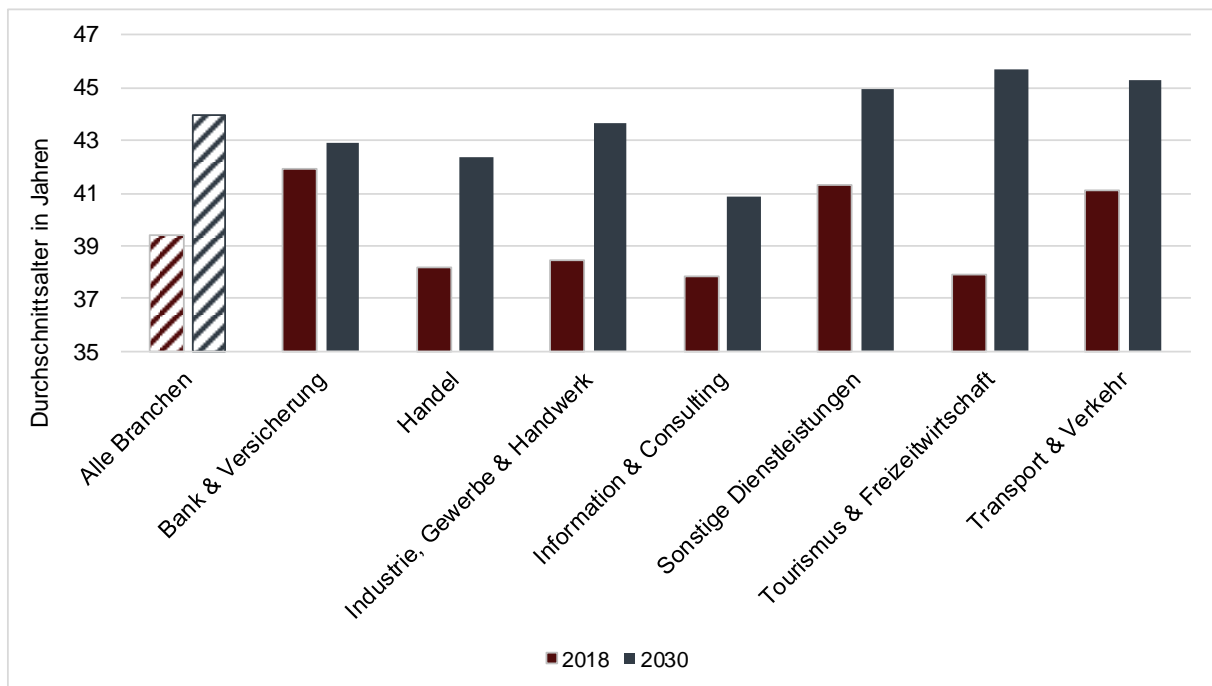


Abbildung 5: Durchschnittsalter in Wirtschaftszweigen im Jahr 2018 und 2030

Die Abbildung 5 verdeutlicht, wie stark das Durchschnittsalter zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen variiert. Zusätzlich wird durch den Vergleich der Jahre 2018 und 2030 deutlich, dass sich der demografische Wandel auf die Wirtschaftszweige unterschiedlich auswirkt.

So beträgt im Jahr 2018 das Durchschnittsalter über alle Branchen hinweg 39,4 Jahre und steigt bis zum Jahr 2030 um 11,7% auf 44 Jahre an. Im Einzelnen betrachtet zeigt sich jedoch bei einigen Branchen ein viel höherer Anstieg.

Im Jahr 2030 haben die Arbeitskräfte der Branche „Transport und Verkehr“ mit 45,3 Jahren bzw. die Branche „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ mit 45,7 Jahren das höchste Durchschnittsalter im Vergleich zu anderen Branchen in Tirol.

Bereits heute gehören die Arbeitskräfte der Branche „Transport und Verkehr“ mit 41,1 Jahren neben den Branchen „Bank und Versicherung“ (41,9 Jahre) und „Sonstige Dienstleistungen“ (41,3 Jahre) im Vergleich zu den anderen aufgeführten Branchen zu den Ältesten.

5. Frauenanteil variiert zwischen den Wirtschaftszweigen

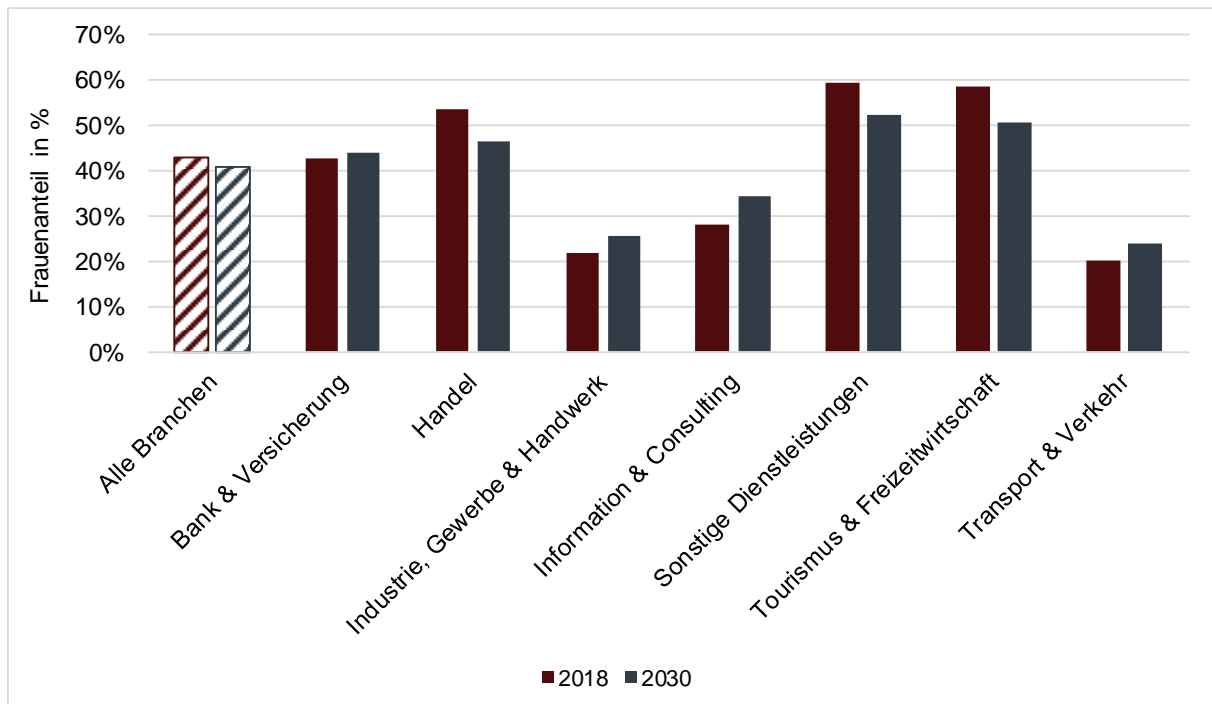


Abbildung 6: Frauenquote in den Branchen im Jahr 2018 und im Jahr 2030

Die Engpasssituation in einigen Berufsgruppen könnte durch einen zunehmenden Anteil an Frauen zumindest teilweise kompensiert werden. Abbildung 6 ist zu entnehmen, dass insbesondere technisch orientierte Wirtschaftszweige auch im Jahr 2018 noch erheblich niedrigere Frauenquoten aufweisen als der wirtschaftszweigübergreifende Durchschnitt.

Die Frauenquote variiert zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen sehr stark. So sind beispielsweise nur um die 22% Frauen in den Branchen „Industrie, Gewerbe & Handwerk“ vertreten, wohingegen der Frauenanteil in den Branchen „Sonstige Dienstleistungen“ und „Tourismus & „Freizeitwirtschaft“ fast bei 60% liegt.

Eventuell ungenutzte Arbeitskräftepotenziale können durch eine Erhöhung der Frauenquote in einzelnen Branchen generiert werden.

Über alle Wirtschaftszweige hinweg liegt die Frauenquote in Tirol im Jahr 2018 voraussichtlich bei 43,0% und verändert sich über die Zeit mit prognostizierten 40,7% im Jahr 2030 leicht.

6. Entwicklung von Angebots- und Nachfragepotenzial in den Wirtschaftszweigen

Engpass-Situation in Tirol: Die am stärksten betroffenen Branchen

In den folgenden Abbildungen 7 und 8 werden die Branchen nach der Größe ihres zu erwartenden Engpasses für das Jahr 2018 und 2030 geordnet. Im Jahr 2018 (Abbildung 7) weisen die Branchen „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ (7,4%), „Information und Consulting“ (6,1%) sowie „Sonstige Dienstleistungen“ (5,8%) die größten relativen Arbeitskräfteengpässe auf.

Absolut betrachtet fehlen mit einem Engpass von etwa 5.200 Personen der Branche „Sonstige Dienstleistungen“ die meisten Arbeitskräfte. Die Branche „Information und Consulting“ hingegen weist mit 1.100 fehlenden Arbeitskräften im Jahr 2018 einen eher geringen absoluten Engpass auf.

In der Branche „Industrie, Gewerbe und Handwerk“ ist im Jahr 2018 mit Überschüssen zu rechnen.

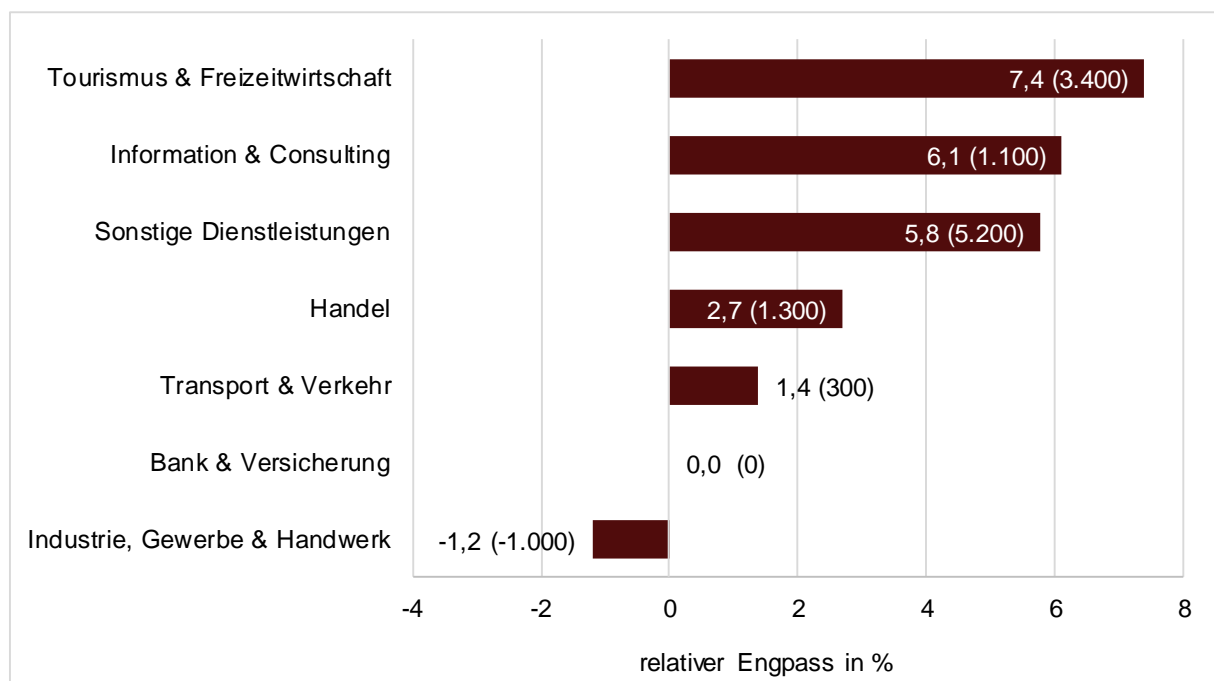


Abbildung 7: Wirtschaftszweige mit den größten relativen Engpässen in Tirol im Jahr 2018 (absolute Werte in Klammern)

Im Jahr 2030 wird für alle betrachteten Branchen eine extreme Verschärfung des Engpasses prognostiziert (siehe Abbildung 8). An der Spitze steht 2030 die Branche „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ mit einem voraussichtlichen relativen Engpass von 21,2%. Somit würde sich der relative Engpass in dieser Branche zwischen 2018 und 2030 fast verdreifachen. Absolut betrachtet ist die Branche „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ mit einem absoluten Engpass von 10.000 Arbeitskräften am stärksten von der verschärften Engpasssituation betroffen.

Dienstleistungsorientierte Branchen werden demnach in Zukunft stetig an Bedeutung gewinnen. Dies zeigt sich an den sowohl absolut wie auch relativ stark zunehmenden prognostizierten Engpässen bis zum Jahr 2030.

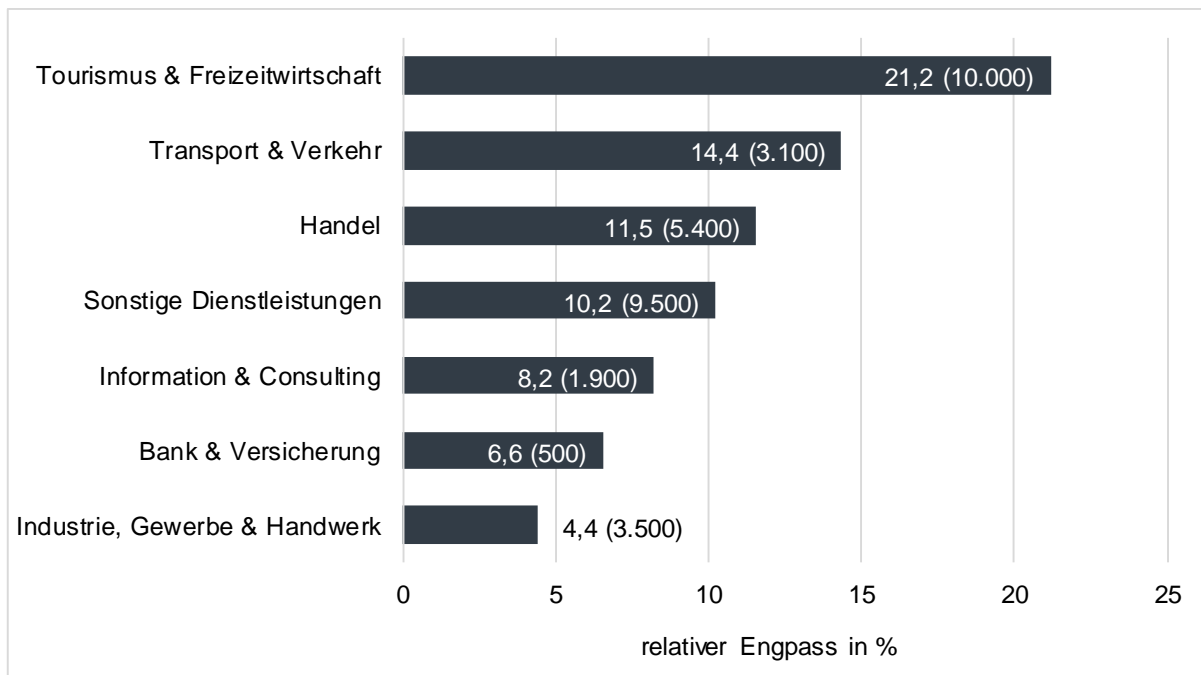


Abbildung 8: Branchen mit den größten relativen Engpässen in Tirol im Jahr 2030 (absolute Werte in Klammern)

Verteilung des Arbeitskräftepotenzials nach Teilbranchen

Im Nachfolgenden wird die Verteilung des Angebotspotenzials nach Teilbranchen für die Branchen „Handel“, „Industrie, Gewerbe und Handel“ sowie „Sonstige Dienstleistungen“ genauer betrachtet.

Handel: Die Branche „Handel“ wird in Abbildung 9 in die beiden Teilbranchen „Einzelhandel“ und „Großhandel“ untergliedert. Im Jahr 2018 fallen 72% des Angebotspotenzials auf den Einzelhandel und 28% auf den Großhandel. Bis zum Jahr 2030 verändert sich diese Größenordnung lediglich geringfügig mit einem Anteil von dann 69% auf den Einzelhandel und 31% auf den Großhandel entfallend.

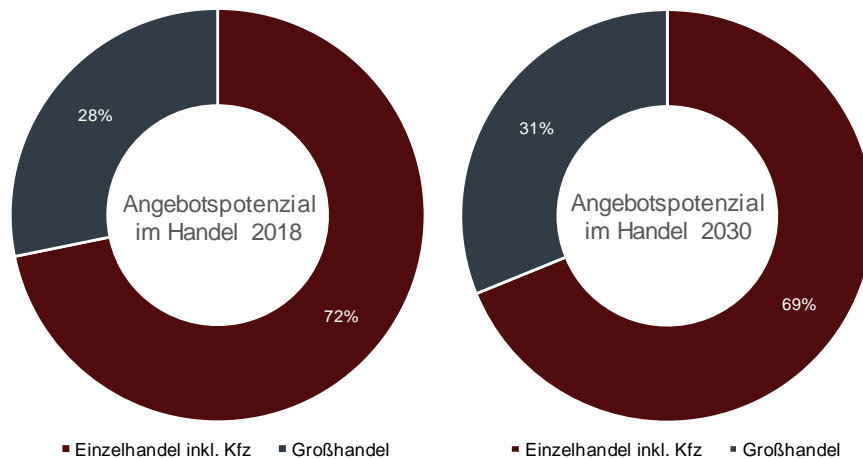


Abbildung 9: Teilbranchen im Wirtschaftszweig Handel für die Jahre 2018 und 2030

Industrie, Gewerbe & Handwerk: Die Branche „Industrie, Gewerbe & Handwerk“ wird in Abbildung 10 in die Teilbranchen „Bauwirtschaft“, „Chemie und Kunststoff“, „Elektro und Maschinenbau“, „Lebensmittelproduktion“, „Metallverarbeitung und Fahrzeugbau“, sowie „Weitere Produktion“ untergliedert.

Mit einem Anteil von jeweils 31% des Angebotspotenzials im Jahr 2018 sind die Teilbranchen „Bauwirtschaft“ und „Weitere Produktion“ die größtmäßig am stärksten Vertretenden. Die Teilbranchen „Elektro- und Maschinenbau“ und „Metallverarbeitung und Fahrzeugbau“ liegen mit jeweils 17% bzw. 11% etwas dahinter. Die kleinste Teilbranche ist mit 3% die Branche „Chemie und Kunststoff“. Bis zum Jahr 2030 ändern sich diese Größenverhältnisse kaum.

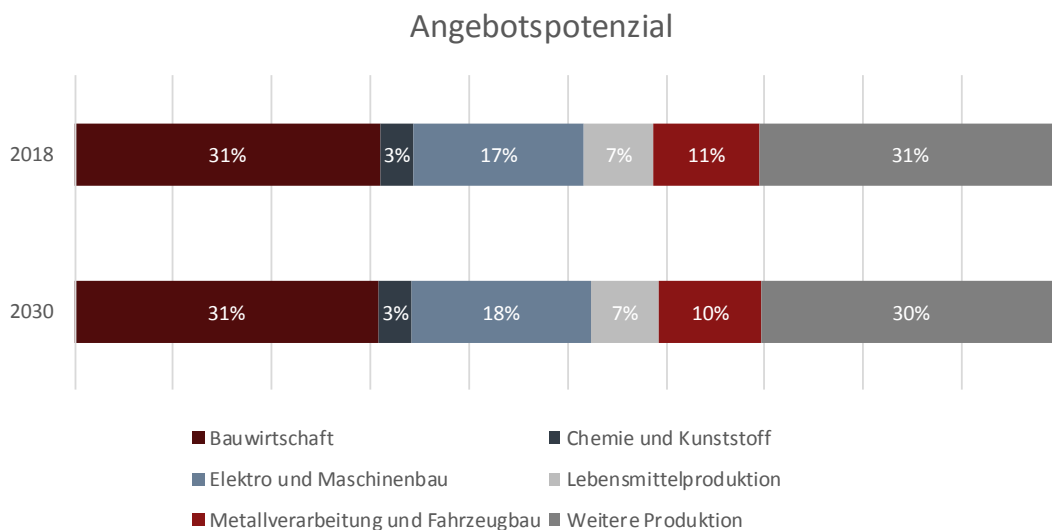


Abbildung 10: Teilbranchen für den Wirtschaftszweig Industrie, Gewerbe und Handwerk für die Jahre 2018 und 2030

Sonstige Dienstleistungen: Die Branche „Sonstige Dienstleistungen“ wird in die drei Teilbranchen „Weitere Dienstleistungen“, „Öffentliche Verwaltung, Erziehung & Unterricht“ sowie „Gesundheitswesen, Heime & Sozialwesen“ untergliedert. 2018 entfallen fast die Hälfte

(47%) der in der Branche „sonstige Dienstleistungen“ tätigen Arbeitskräfte auf die Teilbranche „Öffentliche Verwaltung, Erziehung & Unterricht“.

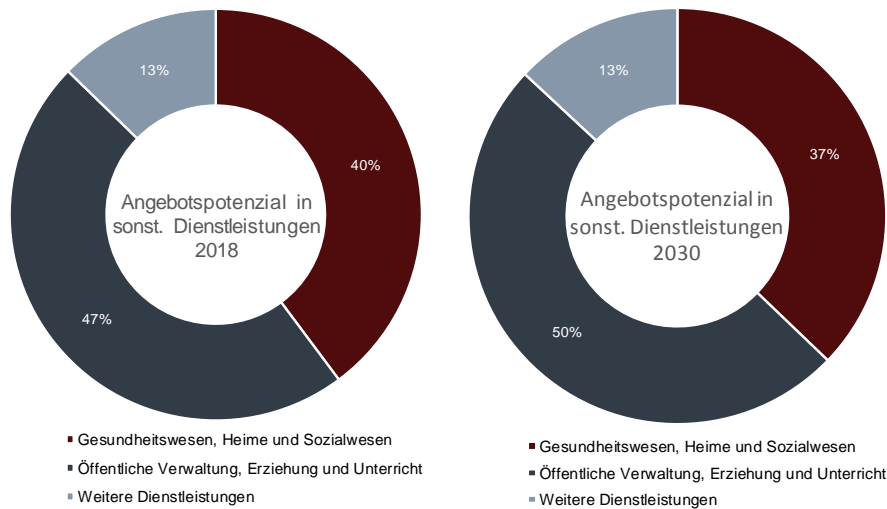


Abbildung 11: Teilbranchen für den Wirtschaftszweig sonstige Dienstleistungen für die Jahre 2018 und 2030

Auf die „Weiteren Dienstleistungen“ entfallen 13% und auf das Gesundheitswesen 40% des Angebotspotenzials. Bis 2030 wird der prognostizierte Anteil der Teilbranche „Öffentliche Verwaltung, Erziehung & Unterricht“ leicht ansteigen, mit einem Anteil in Höhe von 50%. Demgegenüber wird das Angebotspotenzial der Teilbranche „Gesundheitswesen, Heime und Sozialwesen“ mit einer Reduktion von 3 Prozentpunkten im Zeitverlauf von 2018 bis 2030 bzw. einen Anteil von 37% im Jahr 2030 ausmachen.

7. Entwicklung von Angebots- und Nachfragepotenzial in ausgewählten Wirtschaftszweigen

Nachfolgend werden anhand der drei Wirtschaftszweige „Industrie, Gewerbe und Handwerk“, „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ sowie „Information und Consulting“ einige Kerninformationen und Entwicklungen dargestellt. Dies soll dazu dienen, allgemeine Entwicklungen sowohl in technisch/handwerklich als auch in dienstleistungsorientierten Bereichen des Tiroler Arbeitsmarktes ungefähr abschätzen und die Entwicklungen der nächsten Jahre einordnen zu können.

Arbeitskräftesituation im Wirtschaftszweig Industrie, Gewerbe und Handwerk

Im Wirtschaftszweig „Industrie, Gewerbe & Handwerk“ beläuft sich das Angebotspotenzial im Jahr 2018 auf 84.700 Arbeitskräfte. Dieses Angebotspotenzial ist fast deckungsgleich mit der Nachfrage nach Arbeitskräften (83.700), sodass der Arbeitsmarkt in diesem Wirtschaftszweig nur einen sehr geringen Überschuss von 1.000 Personen (1,2%) aufweist. Wie in Abbildung 12 ersichtlich ist, wird sich die Schere zwischen Angebot und Nachfrage bis zum Jahr 2030 wahrscheinlich leicht öffnen. Die Nachfrage wird über den Zeitverlauf konstant bleiben. Demgegenüber steht ein sich leicht nach unten entwickelndes Angebotspotenzial.

Diese Entwicklungen führen 2030 zu einem prognostizierten Angebotspotenzial in Höhe von 75.600 Arbeitskräften dem dann eine Nachfrage nach Arbeitskräften von voraussichtlich 79.100 gegenübersteht.

War 2018 noch ein etwa gleichgewichtiger Arbeitsmarkt zu beobachten so wird sich über den Zeitverlauf auch in diesem Wirtschaftszweig eine Engpasssituation einstellen. Der Engpass beläuft sich 2030 aller Voraussicht auf 3.500 Arbeitskräfte oder 4,4%.

Die Frauenquote ist im Wirtschaftszweig „Industrie, Gewerbe & Handwerk“ im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen unterdurchschnittlich gering. 2018 machten Frauen hier 21,8% aus, über die Zeit wird sich hieran auch voraussichtlich nur wenig ändern. Prognostiziert werden im Jahr 2030 Frauen 25,4% der Arbeitskräfte ausmachen.

Fachkräfteangebot und -nachfrage

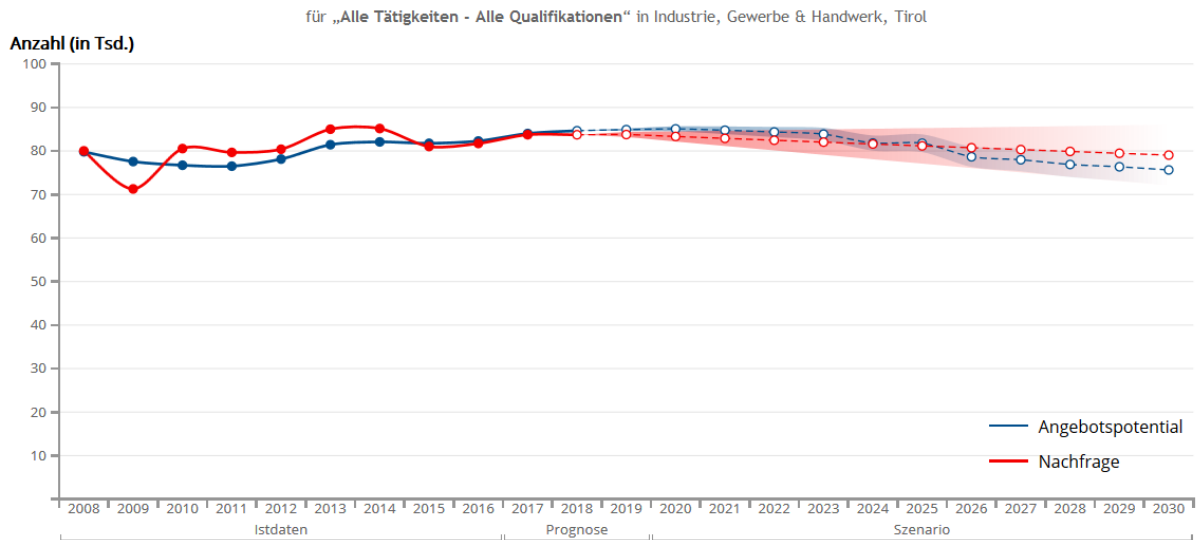


Abbildung 12: Arbeitskräfteangebot und -nachfrage im Wirtschaftszweig Industrie, Gewerbe und Handwerk im Zeitverlauf

Der Anteil von Arbeitskräften mit Lehr- oder Pflichtschulausbildung, sowie schulischer Ausbildung bleibt in diesem Wirtschaftszweig über die Zeit relativ konstant. Im Jahr 2018 hatte das Gros der Arbeitskräfte mit 47,1% in diesem Wirtschaftszweig eine Lehrausbildung durchlaufen. 22,3% der Arbeitskräfte hatten eine Pflichtschulausbildung, 25,4% eine schulische Ausbildung. Die verbleibenden 5,1% entfielen auf Arbeitskräfte mit tertiärer Ausbildung.

Bis zum Jahr 2030 wird sich der Anteil der Arbeitskräfte mit Lehrausbildung voraussichtlich nur geringfügig verändern. Der Anteil für diese Gruppe an Arbeitskräften wird auf 48,8% im Jahr 2030 prognostiziert. Auch für die Qualifikationsstufen schulische Ausbildung und Pflichtschulausbildung wird sich über die Zeit nur wenig ändern, mit einem Anteil im Jahr 2030 für die erstgenannte Gruppe in Höhe von 24,5% und 20,5% für die zweitgenannte Gruppe.

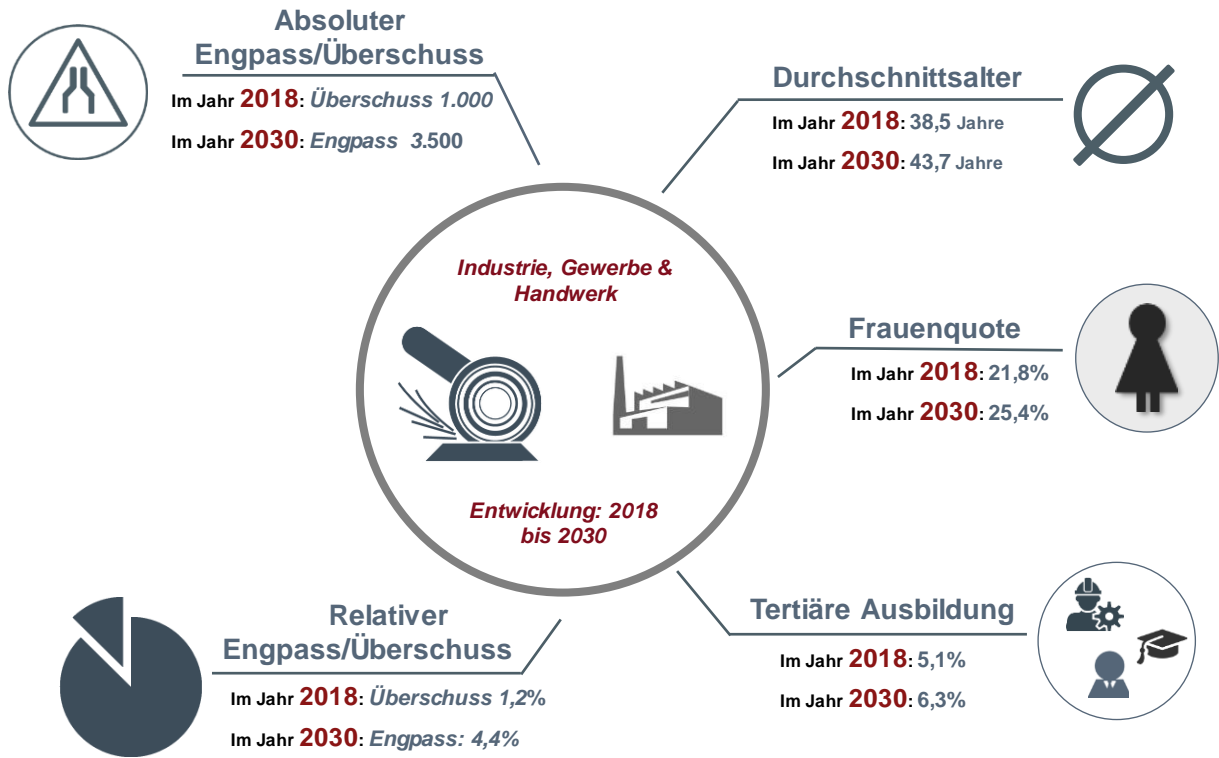


Abbildung 13: Ausgewählte Infos zum Wirtschaftszweig Industrie, Gewerbe und Handwerk

Auch bei Arbeitskräften mit tertiärer Ausbildung wird sich keine signifikante Veränderung gegenüber dem Ausgangsniveau des Jahres 2018 einstellen. Der Anteil dieser Arbeitskräftegruppe beträgt im Jahr 2030 einen Anteil von 6,3%.

Abbildung 13 fasst die Kerninformationen zusammen.

Arbeitskräftesituation im Wirtschaftszweig Tourismus und Freizeitwirtschaft über alle Arbeitskräfte

Betrachtet man den Verlauf des Angebots- und Nachfragepotenzials im Zeitverlauf wird deutlich, dass ab dem Jahr 2016 die Nachfrage kontinuierlich über dem Angebotspotenzial liegt. Dies führt zu erheblichen Engpässen bis zum Jahr 2030. Das Angebotspotenzial im Jahr 2018 liegt bei etwa 42.600 Arbeitskräften und geht bis zum Jahr 2030 auf voraussichtlich 37.200 Personen zurück. Dies bedeutet somit ein Rückgang in Höhe von etwa 15%. Dieser Rückgang kann Großteiles durch die demografische Entwicklung erklärt werden. Das Nachfragepotenzial im Jahr 2018 liegt bei etwa 46.000 und steigt bis zum Jahr 2030 auf etwa 47.200.

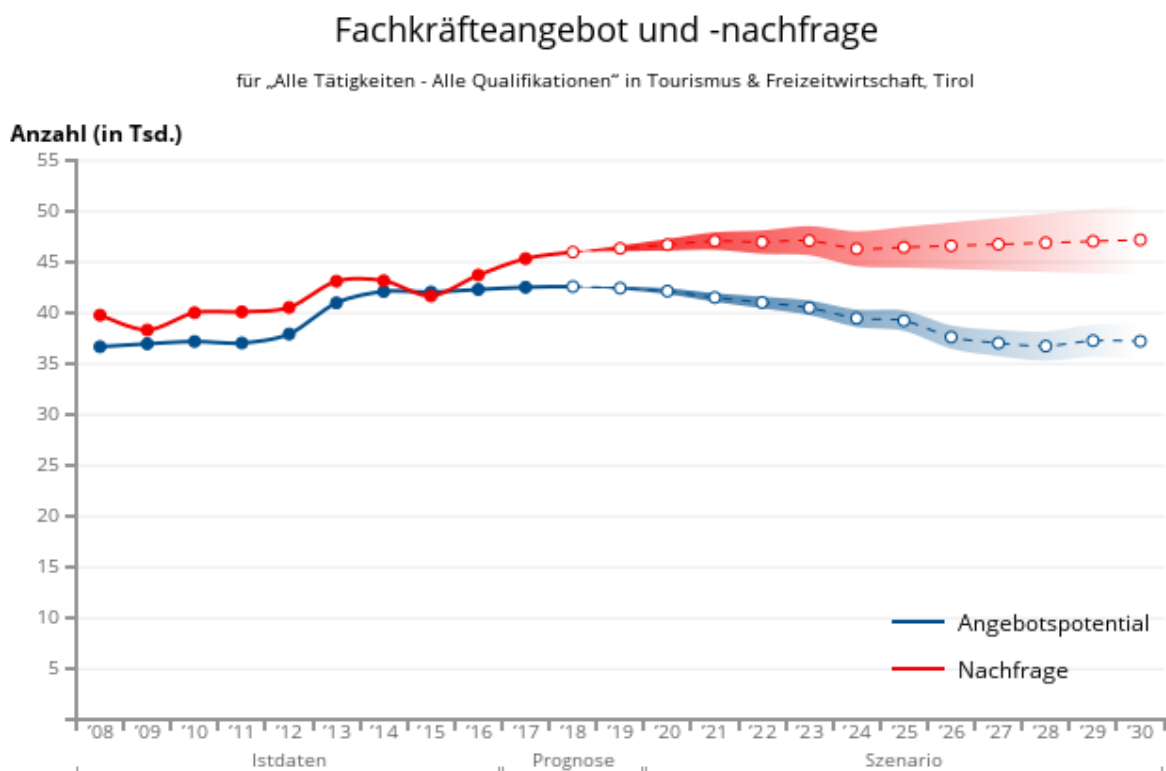


Abbildung 14: Arbeitskräfteangebot und -nachfrage im Wirtschaftszweig Tourismus und Freizeitwirtschaft im Zeitverlauf

Somit ergibt sich für das Jahr 2018 ein prognostizierter absoluter Arbeitskräfteengpass im Bereich „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ von 3.400 Personen, was einem relativen Engpass von 7,4% entspricht. Da das Angebot an Arbeitskräften rückläufig ist, die Arbeitskräfte-nachfrage jedoch ansteigt, erhöht sich auch der Engpass im Jahr 2030. So fehlen aller Voraussicht nach etwa 10.000 Arbeitskräfte in dieser Branche, was einem relativen Engpass in Höhe von 21,2% entsprechen würde. Somit könnte im Jahr 2030 jede 5. Stelle im Bereich „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ nicht durch passende Arbeitskräfte besetzt werden.

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten im Wirtschaftszweig „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ liegt im Jahr 2018 bei 37,9 Jahren und somit deutlich unter dem Durchschnittsalter der Gesamtwirtschaft von etwa 39,4 Jahren. Dafür steigt das Durchschnittsalter in diesem

Bereich bis zum Jahr 2030 um fast 8 Jahre an auf dann 45,7 Jahre. In der Gesamtwirtschaft liegt das Durchschnittsalter im Jahr 2030 bei nur etwa 44 Jahren.

Hinsichtlich der Frauenquote ergibt sich ein recht ausgeglichenes Bild für den Wirtschaftszweig „Tourismus und Freizeitwirtschaft“. Weibliche Beschäftigte sind in diesem Bereich im Jahr 2018 mit etwa 59% leicht überrepräsentiert. Bis zum Jahr 2030 gleichen sich die Verhältnisse jedoch etwas aus, der Frauenanteil liegt dann voraussichtlich bei etwa 51%.

In Abbildung 15 sind einige Kerndaten für den Wirtschaftszweig „Tourismus & Freizeitwirtschaft“ zusammengestellt.

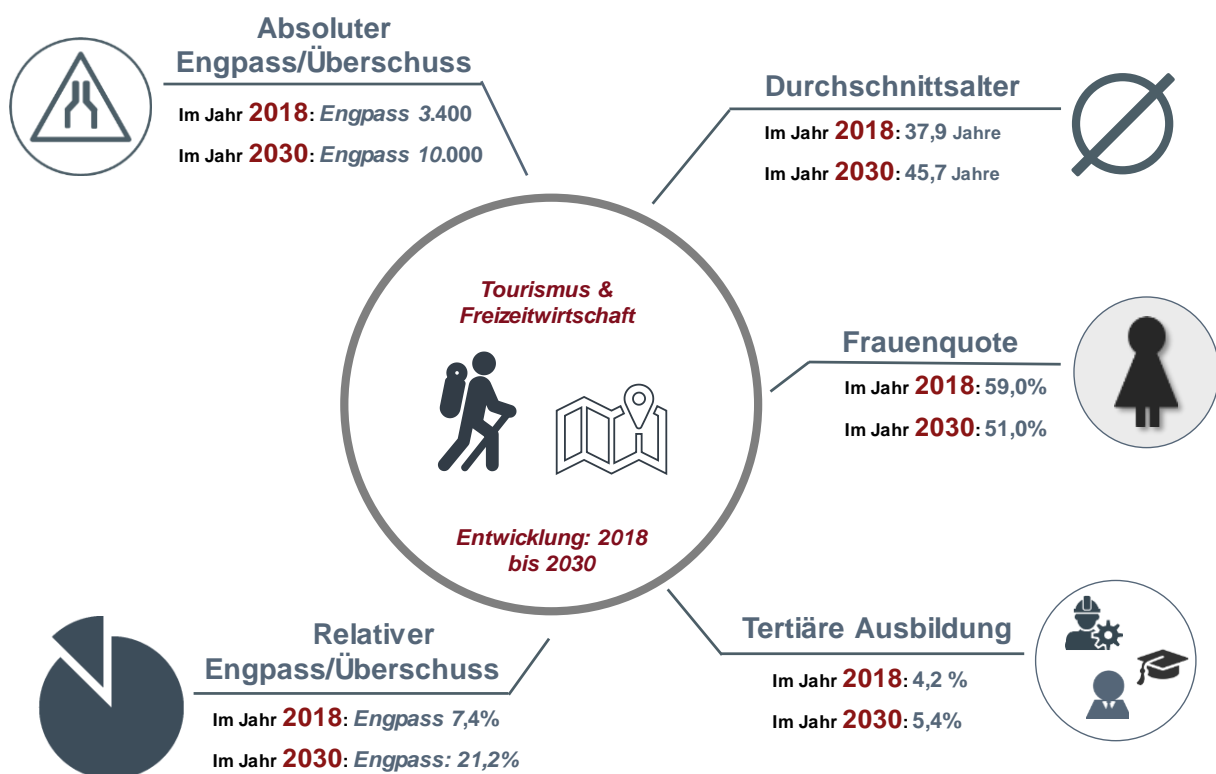


Abbildung 15: Kerninformationen zum Wirtschaftszweig Tourismus und Freizeitwirtschaft

Betrachtet man das Qualifikationsniveau näher, zeigt sich, dass der Wirtschaftszweig „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ eher durch mittlere und niedere Qualifikationen geprägt ist. Die Qualifikationen Lehre und Pflichtschule sind im Jahr 2018 mit einem Anteil am gesamten Angebotspotenzial von etwa 34% vertreten. Darauf folgt die Schulische Ausbildung mit einem Anteil von etwa 28%. Lediglich die Tertiäre Ausbildung ist nur mit einem sehr geringen Anteil von etwas über 4% vertreten. Bis zum Jahr 2030 verändern sich die Anteile nicht wesentlich, wie bei der tertiären Ausbildung deutlich wird. Diese erhöht sich lediglich um ein Prozentpunkt.

Arbeitskräftesituation im Wirtschaftszweig Information und Consulting über alle Arbeitskräfte

Das Angebots-Nachfrage-Verhältnis für den Wirtschaftszweig „Information und Consulting“ ist über den nahezu gesamten Beobachtungszeitraum durch einen Nachfrageüberschuss gekennzeichnet. Demnach ist auch für das Jahr 2018 ein Engpass in Höhe von 1.100 Arbeitskräften prognostiziert, da die Nachfrage mit 18.000 das Angebot mit 16.900 Arbeitskräften übersteigt. Relativ gesehen beträgt dieser Engpass 6,1%.

In Abbildung 16 ist eine parallele Entwicklung von Angebot und Nachfrage über den Zeitverlauf zu beobachten – sowohl Nachfrage, also auch Angebot nehmen bis 2030 relativ gleichmäßig zu. Die Nachfrage nach Arbeitskräften wird allerdings vergleichsweise etwas stärker zunehmen, sodass für das Jahr 2030 eine Zuspitzung der Engpassituation prognostiziert wird. Die Nachfrage nach Arbeitskräften beläuft sich 2030 auf 23.100 Arbeitskräfte, das Angebotspotenzial beträgt demgegenüber nur 21.200 Arbeitskräfte. Der Engpass beläuft sich 2030 demnach auf voraussichtlich 1.900 Arbeitskräfte oder 8,2%.

Zusammengefasst wird sich der schon heute festzustellende Engpass für den Wirtschaftszweig „Information & Consulting“ auch mittel- und langfristig fortsetzen und verschärfen.

Fachkräfteangebot und -nachfrage

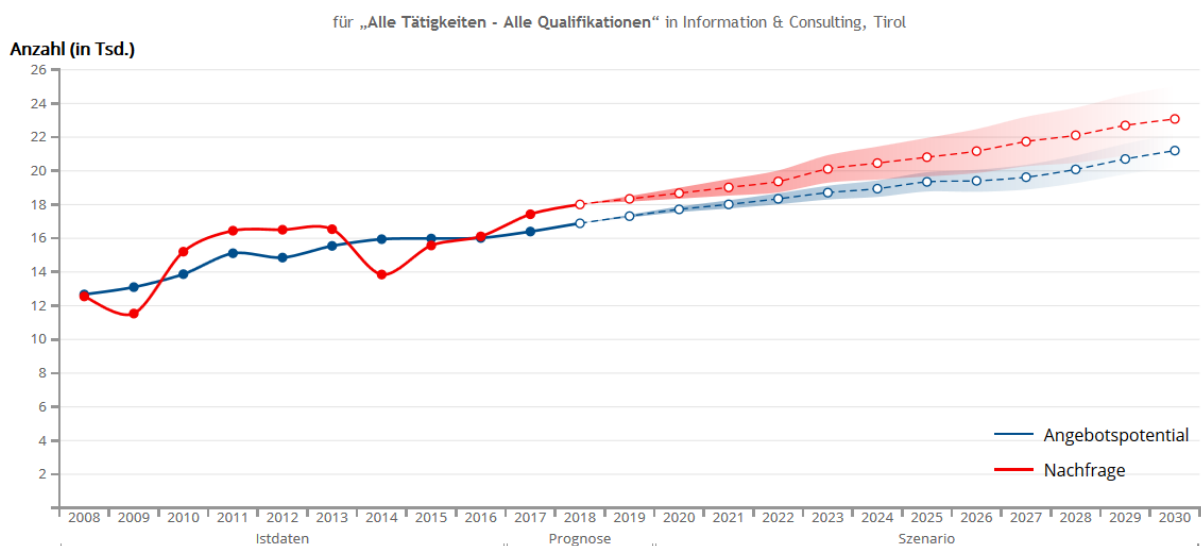


Abbildung 16: Arbeitskräfteangebot und -nachfrage im Wirtschaftszweig Information und Consulting im Zeitverlauf

Die Frauenquote in diesem Bereich liegt im Jahr 2018 bei 28,2% und verändert sich bis 2030 leicht auf einen dann prognostizierten Anteil von Frauen in Höhe von 34,2%.

Auch im Wirtschaftszweig „Information & Consulting“ ist der demografische Wandel beobachtbar. Das Durchschnittsalter für die Arbeitskräfte in diesem Wirtschaftszweig beträgt 2018 voraussichtlich noch 37,8 Jahre, 2030 wird sich dieser Altersdurchschnitt um prognostizierte 3,1 Jahre auf 40,9 Jahre anheben.

Die Qualifikationsstruktur in diesem Wirtschaftszweig ist durch die gleichen Veränderungen gekennzeichnet wie in den zuvor beobachtbaren Wirtschaftszweigen. Der Anteil an Arbeits-

kräften mit Lehr- oder Pflichtschulausbildung, sowie mit schulischer Ausbildung ist im Zeitverlauf nur durch geringe Veränderungen gekennzeichnet.

Für Arbeitskräfte mit Lehrausbildung ist 2018 mit einem Anteil von 24,3% und 2030 von 23,1% zu rechnen. Etwas größere Veränderungen ergeben sich bei den Arbeitskräften mit Pflichtschulausbildung mit einem Anteil von 14,2% im Jahr 2018 und 11,3% im Jahr 2030. Leichte Veränderungen ergeben sich für schulisch ausgebildete Arbeitskräfte. Anteilig war das gesamte Arbeitskräfte - Angebot des Wirtschaftszweiges „Information und Consulting“ 2018 von 38,5%, 2030 schließlich von 34,9% der letztgenannten Qualifikationsstufe geprägt.

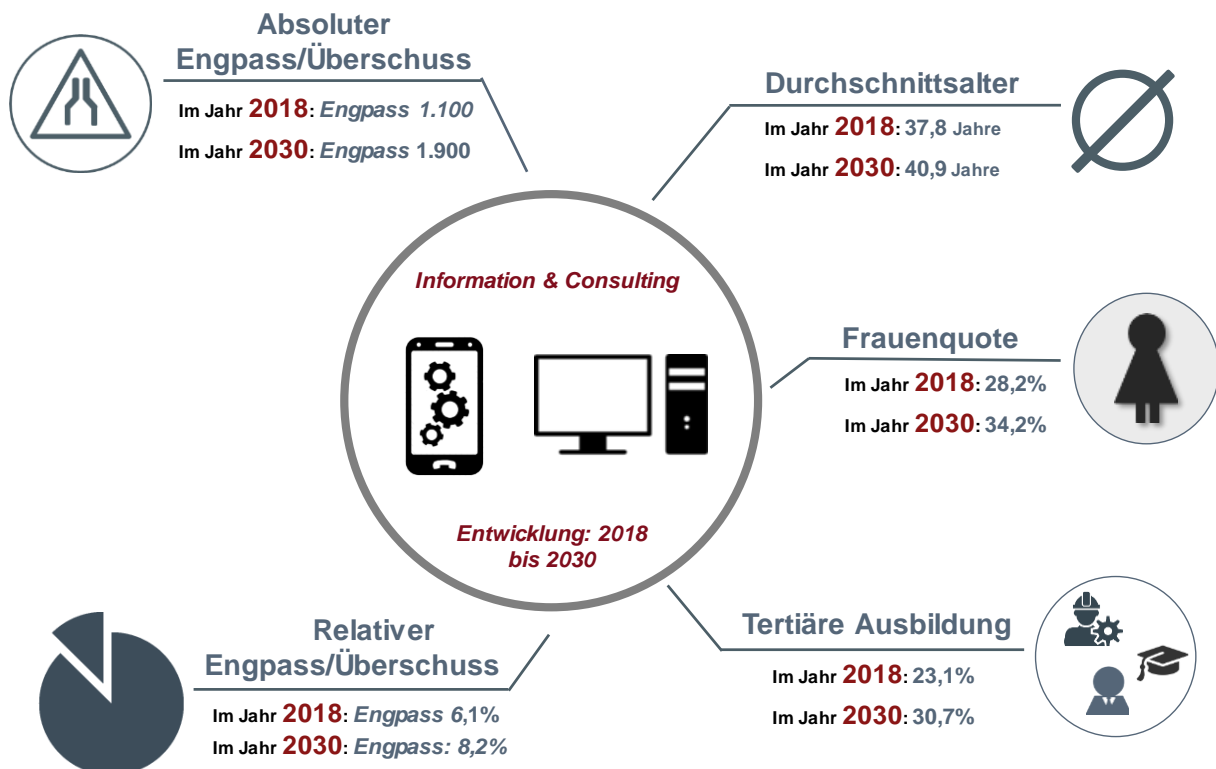


Abbildung 17: Kerninformationen zum Wirtschaftszweig Information und Consulting

Für Arbeitskräfte mit tertiärer Ausbildung ergibt sich hingegen ein anderes Bild. Hier ist mit einem Zuwachs des Anteils von Arbeitskräften dieser Qualifikationsstufe zu rechnen. 2018 beträgt der Anteil 23,1%. 2030 ist mit einem vergleichsweise starken Anstieg in Höhe von 7,6 Prozentpunkten auf einen Anteil von dann nunmehr 30,7% am gesamten Angebotspotenzial dieses Wirtschaftszweiges.

In Abbildung 17 sind einige Kerndaten für den Wirtschaftszweig „Information & Consulting“ zusammengestellt.

Glossar

Die Differenz aus Nachfrage- und Angebotspotenzial stellt den **Arbeitskräftebedarf** dar. Ist die Differenz positiv, liegt ein Arbeitskräfteengpass (Nachfrage der Unternehmen übersteigt das Angebot an Arbeitskräften) vor, andernfalls ein Arbeitskräfteüberschuss.

Das **Arbeitskräfteangebotspotenzial** umfasst alle erwerbsfähigen Arbeitskräfte in den ausgewiesenen Qualifikationsstufen und Tätigkeitsfeldern. Es zählen sowohl unselbständig Beschäftigte als auch Arbeitslose sowie Schul-, Lehr- und Studienabsolventendaten zum Arbeitsangebotspotenzial.

Die Arbeitskräftenachfrage der Unternehmen (**Nachfragepotenzial**) spiegelt den Arbeitskräftebedarf der Unternehmen wider. Dieser besteht aus einem gedeckten Teil (unselbstständig Beschäftigte) und einem ungedeckten Teil (demografiebedingter Ersatzbedarf sowie konjunktur- und strukturbedingter Ergänzungsbedarf).

Der **relative Arbeitskräfteengpass** ist definiert als Anteil des absoluten Arbeitskräfteengpasses am Nachfragepotenzial.

Diese Größe bezieht die Anzahl der Personen, die in einem bestimmten Beruf/einer bestimmten Branche nachgefragt werden, mit ein und eignet sich insbesondere dazu, Arbeitskräfteengpässe unterschiedlicher Berufsgruppen oder Branchen zu vergleichen.

Dies soll mit Hilfe eines fiktiven Zahlenbeispiels verdeutlicht werden.

So ist es wahrscheinlich, dass der absolute Arbeitskräfteengpass in großen Branchen höher ausfällt als in kleinen Branchen. Absolut betrachtet sei der Arbeitskräfteengpass für Arbeitskräfte mit Lehrausbildung im Fachbereich Erziehung mit 7.000 Personen höher als jener von tertiärer Ausbildung im Fachbereich Dienstleistungen mit 5.400 Personen.

Wird die Anzahl der nachgefragten Arbeitskräfte der jeweiligen Qualifikation mit einbezogen, so könnte beispielsweise mit 8% ein höherer relativer Engpass bei tertiärer Ausbildung (Fachbereich Dienstleistung), im Vergleich Arbeitskräften mit Lehrausbildung (Fachbereich Erziehung) mit beispielsweise 1,5% zu beobachten sein.

Der Fachkräftemonitor

Durch die demografische Entwicklung werden Arbeitskräfte knapp – nicht immer und überall, aber oft gerade dort, wo Unternehmen sie besonders brauchen. Das Anwerben und Qualifizieren von Arbeitskräften benötigt Zeit und bedeutet eine hohe Investition.

Der **Fachkräftemonitor Tirol** ist ein Instrument, um regionale Arbeitskräfteengpässe und –entwicklungen zu erkennen und Entscheidungen rechtzeitig darauf ausrichten zu können. Die Internetanwendung ist unter <http://www.fkm-tirol.at/> frei zugänglich und intuitiv verständlich.

Was analysiert der Fachkräftemonitor Tirol?

- Er zeigt Angebot und Nachfrage von Arbeitskräften in Tirol, in fünf Regionen und sieben verschiedenen Branchen bis in das Jahr 2030.
- Er differenziert das Angebotspotenzial in den fünf Regionen nach zusätzlichen Teilbranchen im Bereich Handel, Industrie, Gewerbe & Handwerk sowie den Sonstigen Dienstleistungen.
- Er wertet die Arbeitsmarktsituation von verschiedenen Qualifikationen und Tätigkeiten aus.
- Er weist die Branchen mit dem höchsten Arbeitskräfteengpass oder -überschuss aus.

Datenqualität

Die Prognosen basieren auf einem wissenschaftlich fundierten Modell und werden jährlich aktualisiert. In das Prognosemodell fließen insbesondere auch die Ergebnisse der Konjunkturbefragung der Wirtschaftskammer ein und spiegeln damit die Einschätzungen der Unternehmerinnen und Unternehmer vor Ort wider.

Besteht überhaupt ein Arbeitskräfteengpass?

Der Fachkräftemonitor Tirol gibt dazu eine fundierte Auskunft, da er die zeitliche Entwicklung, regionale und branchenbezogene Besonderheiten sowie Berufsgruppen analysiert.



Haben Sie Fragen zur Arbeitskräftesituation in Tirol? Können wir Sie bei der Arbeitskräftesicherung in Ihrem Unternehmen unterstützen? Bitte sprechen Sie uns an!

Mag. Ferdinand Thaler; wirtschaft@tirol.gv.at; +43 (0) 512 508 3236

Mag. Johannes Schranz; johannes.schranz@ams.at; +43 (0) 512 58 46 64-905