

Fachkräftebedarf in Europa

Ergebnisse einer aktuellen Good-Practice-Recherche
im Auftrag des AMS Österreich

1 Einleitung

Viele europäische Länder beschäftigen mit dem Thema des steigenden Fachkräftebedarfes und den Strategien zu dessen Deckung. Insbesondere in Deutschland wurden diesbezüglich zahlreiche Gesetze, Maßnahmen und Förderungen in Gang gesetzt. Aber auch in der Schweiz, in Schweden und in Dänemark ist das Thema virulent und führt zu verschiedenen Aktivitäten, so z.B. in Bereichen wie der verbesserten Vorhersage des künftigen Bedarfes – regional oder nach Branchen differenziert –, der Entwicklung von fachkräftebezogenen Qualifizierungs- und Personalentwicklungsstrategien, der Anerkennung im Ausland non-formal oder informell erworbener Kompetenzen, der Befragung von Arbeitgebern bezüglich ihres Fachkräftebedarfes und der Unterstützung von Unternehmen bei der Rekrutierung von Fachkräften im In- und Ausland. Auch die nationalen Arbeitsmarktservices (Public Employment Services, kurz: PES) sind immer stärker mit dem Thema der Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfes befasst und bieten verschiedene Angebote für Unternehmen an.

Im Rahmen der vorliegenden Studie im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich, die mit Jahresbeginn 2020 vom Wiener Institut für Bildungs- und Arbeitsmarktforschung (WIAB)¹ abgeschlossen wurde,² wurden einerseits arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sowie Strategien und die daraus resultierenden Angebote der PES zur Deckung des Fachkräftebedarfes bei Unternehmen verglichen und andererseits einzelne Good-Practice-Beispiele der PES zum Thema »Fachkräftebedarf« genauer analysiert.

Dabei wurde vor allem mit einer Desktop-Recherche und qualitativen Interviews gearbeitet. Die Länderauswahl erfolgte dabei zweistufig: Zunächst wurde eine Basisrecherche in zehn europäischen Ländern durchgeführt (Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Finnland, Luxemburg, Niederlande, Schweden, Schweiz, Slowenien), um passende Kandidaten für eine detaillierte Analyse eruieren zu können. Basierend auf der Basisrecherche wurden Länder ausgewählt, die im Bereich »Fachkräftebedarf«

über einige Erfahrung verfügen und in denen damit die jeweiligen PES entsprechende Angebote für Unternehmen zur Verfügung stellen, die genauer untersucht werden konnten. Basierend auf den Ergebnissen wurden Schlussfolgerungen abgeleitet und Empfehlungen für Österreich aufgezeigt.

2 Kurze Begriffsklärung

Obwohl das Thema »Fachkräftebedarf« bzw. verschiedene Bezeichnungen, wie z.B. »Fachkräftemangel«, »Skill Gap«, »Skill Shortage«, »Skill Mismatch« oder »Mangelberufe«, seit vielen Jahren Teil der politischen Debatte sind, werden die Begriffsvarianten oft nur unzureichend definiert bzw. voneinander abgegrenzt. Auch gibt es bislang keine einheitliche Definition zum deutschen Begriff »Fachkräftemangel«.

Nach Kettner (2012) kann allgemein von einem Arbeitskräftemangel gesprochen werden, wenn »(...) auf einem in geeigneter Weise regional abgegrenzten Arbeitsmarkt (...) die Zahl der benötigten Arbeitskräfte die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte übersteigt. In der einzelbetrieblichen Realität äußert sich diese Situation darin, dass es keine oder nur wenige Bewerbungen auf offene Stellen gibt«.³

Für Kägi et al. (2014) zeigt sich ein Fachkräftemangel durch den Abgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt: »Das Arbeitsangebot ergibt sich aus den Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) einer bestimmten Qualifikation (erlernter Beruf), die Nachfrage aus den besetzten (ausgeübter Beruf) und offenen Stellen im betreffenden Beruf. Ein Fachkräftemangel besteht dann, wenn die Nachfrage das Angebot bei den vorherrschenden Arbeitsbedingungen übersteigt«.⁴

Die Definitionen eines so genannten »Fachkräftemangels« bzw. von so genannten »Fachkräfteengpässen« unterscheiden sich auch in den untersuchten Ländern zum Teil grundlegend, da auf verschiedene Daten und Betrachtungszeiträume Bezug genommen wird: So basiert die deutsche Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit z.B. im Wesentlichen auf deren statis-

¹ www.wiab.at.

² Die Langfassung zu dieser Studie steht als Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13108 zur Verfügung.

³ Kettner 2012, Seite 15.

⁴ Kägi et al. 2014, Seite 2.

tischen berufsbezogenen Daten, so etwa mit den durchschnittlichen abgeschlossenen Vakanzzeiten oder dem Stellenzugang und Stellenbestand an gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen, dem Bestand an Arbeitslosen sowie der berufsspezifischen Arbeitslosenquote.⁵ Demgegenüber basiert der schwedische Mangelberufsindex auf einem gewichteten Durchschnitt der Einschätzungen der Arbeitsagenturen zur Arbeitsmarktsituation, in den auch Daten von Unternehmensbefragungen über deren zukünftigen Bedarf an Fachkräften miteinfließen.⁶

Auch zur Definition des Begriffes »Fachkräfte« gibt es unterschiedliche Herangehensweisen, und es kann sich dabei um Personen mit unterschiedlich hohen Qualifikationsprofilen handeln. Mit Fachkräften sind nicht nur formal hochqualifizierte Personen gemeint, denn Fachkräfte gibt es potenziell in allen Tätigkeitsbereichen anzutreffen, »(...) außer in jenen, in denen keinerlei besondere Kenntnisse erforderlich sind, z.B. für Hilfsarbeiten.«⁷ Fachkräfte zeichnen sich laut Kettner (2012) durch fachspezifische Qualifikationen aus, die sie dazu befähigen, bestimmte Tätigkeiten mit einer bestimmten Produktivität auszuüben.⁸

So unterscheidet etwa die deutsche Fachkräfteengpassanalyse nach dem qualifikationsbezogenen Anforderungsniveau, das für die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit erforderlich ist, zwischen (1) HelferInnen, die Hilfs- und Anlern Tätigkeiten verrichten, (2) Fachkräften, die fachlich ausgerichtete Tätigkeiten ausüben, (3) SpezialistInnen, die komplexe Spezialistentätigkeiten durchführen, und (4) ExpertInnen, die hochkomplexe Tätigkeiten auf akademischem Niveau ausüben. Der Begriff »Fachkraft« bezieht sich einerseits konkret auf das Anforderungsniveau 2 (Fachkräfte), andererseits aber auch auf die Summe der Anforderungsniveaus 2 bis 4 (Fachkräfte, SpezialistInnen und ExpertInnen).⁹

3 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Strategien

In den untersuchten Ländern – Schweiz, Dänemark, Deutschland und Schweden – gibt es seit einigen Jahren umfangreiche Programme und Maßnahmen, die sich dem Thema »Fachkräftebedarf« widmen bzw. wurden Strategien entwickelt, den Bedarf nach qualifizierten Fachkräften für die Unternehmen besser decken zu können. Dabei werden sowohl Erhebungsinstrumente der PES eingesetzt, die zumeist den aktuellen Stand hinsichtlich Angebot und Nachfrage für verschiedene Branchen und Regionen aufzeigen, als auch Kooperationen mit Forschungseinrichtungen eingegangen, die umfangreiche Prognosemethoden einsetzen, um mittel- bis längerfristig abschätzen zu können, für welche Berufe die Nachfrage stark ansteigen wird, um frühzeitig Gegenmaßnahmen einleiten zu können.

Eine wichtige Strategie des dänischen PES (»Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering«, STAR) ist die Bewältigung des Fachkräftemangels auf regionaler Ebene. So bereitet das lokale

Jobbarometer (»Jobbarometre«) monatlich Informationen zu gefragten Berufen bzw. Mangelberufen basierend auf aktuellen Zahlen zu Arbeitsuchenden sowie offenen Stellen von Unternehmen in den einzelnen Jobcentern regional auf.¹⁰

Die Arbeitsmarktbilanzen (»arbejdsmarkedsbalancen«) basieren auf Registerdaten von STAR zu Arbeitslosen und Beschäftigten sowie einer Umfrage mit rund 17.500 Unternehmen zu Rekrutierung und Einstellungsschwierigkeiten. Die Arbeitsmarktbilanzen werden seit 2009 halbjährlich aktualisiert und bilden die Situation auf dem Arbeitsmarkt für jeweils sechs Monate ab. Sie sind also keine Einschätzung der zukünftigen Angebots- oder Nachfrageentwicklung in den einzelnen Bereichen, sondern sie beschreiben die aktuelle Situation.¹¹

Die Arbeitsmarktbilanzen zeigen auf, ob es z.B. Arbeitskräftebedarf oder weniger gute Beschäftigungsmöglichkeiten für über 900 bezeichnete Berufe in jeder der acht Regionen gibt.¹²

In Deutschland wurden in den letzten Jahren einige Gesetze verabschiedet, die sich mit dem Thema »Fachkräfte und Qualifizierung« auseinandersetzen, so z.B. das Qualifizierungschancengesetz (2019) oder das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (2020). Ersteres bietet sowohl für Arbeitslose als auch für Beschäftigte und Unternehmen eine umfangreiche Förderung hinsichtlich der Ausbildung von geringqualifizierten Personen zu Fachkräften sowie im Bereich der Anpassungsqualifizierung mit Blick auf den Strukturwandel und die Digitalisierung.¹³ Letzteres ermöglicht einen rechtlichen Rahmen für die gezielte Zuwanderung von Hochqualifizierten und Fachkräften mit einer Berufsausbildung aus Drittstaaten.

Schweden hat eine Reihe von Reformen durchgeführt, um für Geflüchtete, Asylsuchende und erst kürzlich zugewanderte Personen die gesellschaftliche Integration sowie den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu vereinfachen.

Eine zentrale Strategie des schwedischen Arbeitsmarktservice ist es, Flüchtlinge so schnell wie möglich in den Arbeitsmarkt zu integrieren und diesen dadurch eine eigenständige Sicherung ihres Lebensunterhaltes zu ermöglichen. Zudem wird den neu zugewanderten Personen hinsichtlich der Berufsbildungs- und Unterstützungsangebote auch Selbstverantwortung zugeschrieben, um aktiv an den Maßnahmen zu partizipieren und um sich einzubringen (ExpertInneninterview).

In der Schweiz wurde im Jahr 2011 die so genannte »Fachkräfteinitiative« (FKI) aufgrund der demographischen Entwicklung und der damit einhergehenden Engpässe gestartet. Es wurde ein Grundlagenbericht veröffentlicht,¹⁴ der u.a. eine Situationsanalyse zu Knappheit und Potenzialen von Fachkräften enthielt und unter Berücksichtigung von demographischen und wirtschaftlichen Entwicklungen Handlungsfelder für entsprechende Gegenmaßnahmen definierte.

Als Ziele der FKI wurde festgehalten, dass die Schweiz den Fachkräftebedarf vermehrt durch Personen aus der Schweiz deckt und somit freie Potenziale der Schweizer Erwerbsbevölkerung

5 Vgl. BA 2019b, Seite 3.

6 Vgl. Arbetsförmedlingen 2019a, Seite 44; Lindskog 2004, Seite 9.

7 Kettner 2012, Seite 16.

8 Vgl. ebenda.

9 Vgl. BA 2018b, Seite 6.

10 Vgl. www.star.dk/viden-og-tal/udvikling-paa-arbejdsmarkedet/det-lokale-jobbarometer [2019-08-06].

11 Vgl. www.arbejdsmarkedsbalancen.dk/historik [2019-08-07].

12 Vgl. www.arbejdsmarkedsbalancen.dk [2019-08-07].

13 Vgl. Kapitel 4.7.2 in der Langfassung zu dieser Studie.

14 Vgl. EVD 2011.

nutzt sowie die Qualifikationen der Menschen in der Schweiz gestärkt werden sollen, damit sie ihre Fähigkeiten besser im Berufsleben einbringen und sich kontinuierlich weiterbilden. Die Steigerung des Fachkräftepotenzials wird als gemeinsame Aufgabe von Privatwirtschaft, Zivilgesellschaft und der öffentlichen Hand angesehen.¹⁵

4 Zielgruppen

Die untersuchten Good-Practice-Beispiele wenden sich an unterschiedliche Zielgruppen und umfassen Geringqualifizierte, Personen in der Sozialhilfe oder mit Mehrfachproblematik, Personen mit Migrations- oder Fluchthintergrund sowie gut bis sehr gut qualifizierte Stellensuchende.

Es fällt allerdings auf, dass ein klarer Fokus der Angebote über die Länder hinweg auf geringqualifizierten Personen liegt, was auch damit zusammenhängen kann, dass öffentliche Arbeitsmarktservices vor allem ein geringqualifiziertes Klientel aufweisen und daher insbesondere für diese Zielgruppe Maßnahmen angeboten werden. Bei geringqualifizierten Erwachsenen geht es oft darum, die Veränderungsbereitschaft zu erhöhen und die Angst zu nehmen, im Arbeitsmarkt Wettbewerb abgehängt zu werden. Dabei kann bei Beschäftigten darauf abgezielt werden, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten bzw. durch Weiterbildungen in einen mittleren Qualifikationsbereich aufsteigen zu können. Dadurch können Unternehmen frühzeitig auf auftretende Nachfrage reagieren und ihre MitarbeiterInnen durch kontinuierliche Weiterbildung auf dem Weg zur Fachkraft begleiten. Diese profitieren wiederum in Form von höherer Bezahlung und einer besseren Absicherung am Arbeitsmarkt, der immer noch, so vor allem für Geringqualifizierte, mit Phasen der Arbeitslosigkeit und generell mit Unsicherheit verbunden ist.

Für geringqualifizierte Arbeitsuchende wurden Maßnahmen entwickelt, die einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt unterstützen – in manchen Fällen bleiben die Personen (vorerst) im geringqualifizierten Bereich (z.B. kurze Kurseinheiten, um Kompetenzen in Branchen zu erlernen, die eine hohe Personalnachfrage aufweisen, wie z.B. Reinigung oder Gastronomie) und werden so an den Arbeitsmarkt herangeführt und auf eine mögliche fachliche Weiterqualifizierung vorbereitet. Diese Strategie wurde z.B. bei erst vor kurzer Zeit zugewanderten Flüchtlingen in Schweden angewandt. In anderen Good-Practice-Beispielen wird hingegen versucht, geringqualifizierte Arbeitsuchende dabei zu unterstützen, einen beruflichen Abschluss nachzuholen und damit in eine längerfristige Qualifizierung investiert, um nachhaltig am Arbeitsmarkt verankert zu sein.

Auch bei Personen im mittleren Qualifikationsbereich, die oft im Erwerbsleben stehen, ist es wichtig, diese entsprechend weiterzuqualifizieren, damit sie in einer sich rasch verändernden Arbeitswelt am aktuellen Stand der Zeit sind. Dabei ist auch in die Bewusstseinsbildung bei Unternehmen zu investieren, damit der interne Fachkräftebedarf gestillt werden kann, indem z.B. Personen im mittleren Qualifikationsniveau durch kontinuierliche Weiterbildungen dabei unterstützt werden, neue Anforderungen bewältigen zu können.

Diese Personen müssen auf Veränderungen aufgrund der Digitalisierung durch entsprechende Kurse vorbereitet werden, wenn z.B. bisherige Tätigkeiten aufgrund von Automatisierung weniger werden bzw. sich grundlegend ändern.

Auch ältere Arbeitsuchende sind eine wichtige Zielgruppe, für die verschiedene Angebote entwickelt werden. Dabei zeigt sich z.B. in der Schweiz die Bandbreite dieser Zielgruppe anhand eines Programmes¹⁶ für hochqualifizierte Personen, die durch Workshops, Weiterbildungen, Coaching und Mentoring dabei unterstützt werden, eine neue Stelle auf ihrem Qualifikationsniveau zu finden. Das Ziel ist, die TeilnehmerInnen dabei zu unterstützen, eine passende neue Stelle zu finden und gleichzeitig Vorurteile gegenüber Älteren in Unternehmen abzubauen.

Im Rahmen eines Programmes bei den Verkehrsbetrieben St. Gallen wurde hingegen ganz gezielt nach BuschauffeurInnen gesucht,¹⁷ wobei Personen 50+ beim RAV speziell auf dieses Angebot hingewiesen wurden und die TeilnehmerInnen nach Abschluss der Ausbildung eine entsprechende Anstellung bei den Verkehrsbetrieben erhielten. Diese Maßnahme richtete sich vor allem an Personen 50+ im mittleren Qualifikationsbereich, die ganz konkret für eine bestehende Nachfrage vor Ort ausgebildet wurden.

Des Weiteren wurden in allen Ländern spezielle Programme für Personen mit Fluchthintergrund entwickelt, vor allem in Schweden sind derzeit viele Maßnahmen von »Arbeitsförmedlingen« für diese Zielgruppe vorhanden, – zumal Schweden 2015/2016 viele Flüchtlinge aufgenommen hat und diese möglichst rasch in den Arbeitsmarkt zu integrieren versucht. Bei dieser Zielgruppe zeigt sich in allen Ländern einerseits die Schwierigkeit, dass für viele Berufe und Ausbildungen ein entsprechendes Sprachniveau in der Landessprache vorausgesetzt wird. Andererseits möchten viele Flüchtlinge gerne schnell eine Arbeit beginnen und sehen oft nicht die Notwendigkeit, an einer längeren Maßnahme, die z.B. zu einer ersten beruflichen Qualifikation führt, teilzunehmen. Gleichzeitig ist der Arbeitsmarkt im Bereich der Hilfs- und Anlernertätigkeiten sehr umkämpft bzw. oft mit Phasen der Arbeitslosigkeit verbunden, sodass eine langfristige Integration in den Arbeitsmarkt eine längere Ausbildung voraussetzt.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf Klein- und Mittelunternehmen (KMU), die oft keine langfristige Personalplanung aufweisen und dabei unterstützt werden, im eigenen Haus Veränderungen anzugehen. Hier wenden sich PES proaktiv an die KMU und informieren über bestehende Fördermöglichkeiten und spezifische Programme zur Deckung des internen Fachkräftebedarfes, aber auch zu Optionen, extern KandidatInnen für offene Stellen zu gewinnen – wobei sich KMU im Vergleich zu größeren Unternehmen oft schwer damit tun, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und passende BewerberInnen anzusprechen. Allerdings zeigt sich vor allem bei Klein- und Kleinstunternehmen, dass es für diese schwierig sein kann, z.B. an der Entwicklung entsprechender Angebote mitzuwirken, da ausreichend Know-how, Zeit und auch Ansprechpersonen in den

¹⁵ Vgl. Bundesrat 2018, Seite 5

¹⁶ Vgl. Kapitel 6.7.6 in der Langfassung zu dieser Studie.

¹⁷ Vgl. Kapitel 6.7.4 in der Langfassung zu dieser Studie.

Unternehmen vorhanden sein müssen, um von Angeboten profitieren zu können. Hier können Zusammenschlüsse von KMU zu Qualifizierungsverbänden oder Kooperationen mit Bildungsträgern, die bestimmte Dienstleistungen und administrative Aufgaben übernehmen, eine Lösung sein.

Generell ist zu beachten, dass die Sozialsysteme in den untersuchten Ländern vor allem auf kurzfristige Arbeitslosigkeit ausgelegt sind: Personen sind einige Monate arbeitslos (z.B. in Branchen mit saisonaler Beschäftigung oder im geringqualifizierten Bereich) und finden rasch wieder eine neue Stelle. Allerdings verändert sich die Arbeitswelt aufgrund von Digitalisierung und Automatisierung kontinuierlich, und kurze Kurseinheiten sind oft nicht mehr die passenden Angebote, wenn Personen z.B. in einen anderen Berufsbereich wechseln sollen oder ein höheres Qualifikationsniveau angestrebt wird. Dabei handelt es sich um längerfristige Maßnahmen, die oft auch mehrere Jahre dauern können – wenn z.B. geringqualifizierte Erwachsene Lehrabschlüsse nachholen – und somit ein langfristiges, auch finanzielles Engagement der PES voraussetzen. Daher braucht es auch Veränderungen bei den PES selbst und mehr Möglichkeiten, in längerfristige Ausbildungen oder Umschulungen investieren zu können –, wozu auch gesetzliche Neuerungen erforderlich sind, da z.B. in der Schweiz oder in Dänemark solche länger dauernden Angebote derzeit nur unter Einschränkungen möglich sind.

5 Good-Practice-Beispiele

In der vorliegenden Studie wurden insgesamt 19 Good-Practice-Beispiele näher untersucht. Im Folgenden werden einige dieser Beispiele kurz angeführt, die unterschiedliche Zielgruppen ansprechen bzw. verschiedene Methoden und Tools anwenden, um beispielhaft die große Bandbreite der Maßnahmen abbilden zu können.

Das dänische Programm »Jobrotation«¹⁸ unterstützt Unternehmen dabei, ihre geringqualifizierte Belegschaft weiterzubilden und intern Fachkräfte aufzubauen, anstatt geringqualifizierte MitarbeiterInnen abzubauen und extern nach besser Qualifizierten zu suchen. Für den/die MitarbeiterIn in Weiterbildung kann ein/eine StellvertreterIn für maximal sechs Monate angestellt werden, wodurch der Ausfall der Arbeitsleistung weitgehend abgedeckt wird. Der / Die StellvertreterIn ist bei STAR arbeitsuchend gemeldet und erhält durch den Einsatz im Unternehmen die Möglichkeit, sich einerseits im Unternehmen zu beweisen, andererseits einen Schritt auf den 1. Arbeitsmarkt zu setzen. Unternehmen profitieren, indem sie einerseits die Kosten für den / die StellvertreterIn ersetzt bekommen und gleichzeitig neue potenzielle KandidatInnen für offene Stellen kennenlernen können.¹⁹

Die Maßnahme ist sehr beliebt und bei den StellvertreterInnen zeigt sich laut Schätzungen der dänischen Gewerkschaft und des dänischen Arbeitgeberverbandes, dass rund 70 Prozent der TeilnehmerInnen eine Beschäftigung finden konnten.²⁰

Angebote, die in mehreren Ländern beobachtet werden können, sind kurzfristige Programme, die innerhalb mehrerer Wochen (sechs Wochen in Dänemark) oder mehrerer Monate (drei bis sechs Monate in der Schweiz) speziell für die vorhandene Nachfrage in bestimmten Branchen vor Ort ausbilden: In Dänemark sind dies die regionalen Kurse in Branchen mit Arbeitsfachkräftemangel in Ostdänemark,²¹ in der Schweiz sind es die branchenspezifischen Qualifizierungen in den Bereichen »Gastro«, »Gastro Service«, »Hauswirtschaft«, »Industrie und Gewerbe« sowie »Büro«.²² In Dänemark zielt das Programm auf geringqualifizierte Personen mit Migrationshintergrund ab, die bereits erste Arbeitserfahrung in der jeweiligen Branche mitbringen. Basierend auf dem regional erhobenen Arbeitskräftebedarf wird von den regionalen Jobcentern entschieden, in welchen Branchen gezielte Weiterbildung für die vor Ort herrschende Nachfrage angeboten wird. Die Kurse dauern sechs Wochen, und die TeilnehmerInnen sind anschließend dafür ausgebildet, offene Stellen in Unternehmen der Region anzunehmen. Bei diesem Beispiel handelt es sich um eine sehr kurze Maßnahme, die ganz gezielt im geringqualifizierten Bereich (vor allem in der Gastronomie, in der Reinigung, im Verkehr und im Bauwesen) eingesetzt wird.

Auch in der Schweiz werden vor allem Geringqualifizierte, oft auch mit Migrationshintergrund, für die branchenspezifischen Qualifizierungen angesprochen. Dies auch, da es sich dabei oft um Tätigkeiten handelt, die mit noch geringen Sprachkenntnissen ausgeübt werden können, und durch die Beschäftigung eine Integration in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft erzielt werden soll.

Einen ähnlichen Ansatz verfolgte in Schweden auch das SYSKOM-Projekt,²³ das primär darauf abzielte, Unternehmen schwer rekrutierbare Arbeitskräfte (Fachkräfte wie auch andere) zur Verfügung zu stellen und dafür insbesondere kürzlich erst zugewanderte Geflüchtete für vakante Positionen mittels kurzer, modularer Bildungsangebote (ein bis maximal zwei Wochen Dauer pro Modul) passgenau zu schulen. Die Aus- und Weiterbildungsangebote dauerten dabei, abhängig von der vorhandenen Qualifizierung der geschulten Personen und den Anforderungen der vakanten Stelle, insgesamt meist nicht mehr als drei bis sechs Monate.

Ein Beispiel für Anwerbung von Fachkräften im Ausland ist das Programm »Triple Win«.²⁴ Dieses wurde vor dem Hintergrund des deutschlandweit bestehenden und auch künftig weiter steigenden Fachkräftebedarfes in der Kranken- und Altenpflege (ca. 150.000 zusätzliche Pflegekräfte bis 2025) entwickelt. Dabei rekrutiert die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit Pflegekräfte aus Serbien, Bosnien-Herzegowina, Tunesien und den Philippinen, bereitet diese auf die berufliche Tätigkeit in Deutschland vor, vermittelt sie an deutsche Kliniken und Pflegeeinrichtungen und

18 Vgl. Kapitel 3.7.1 in der Langfassung zu dieser Studie.

19 Vgl. www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/job-rotation [2019-09-20].

20 Vgl. www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/job-rotation [2019-09-20].

21 Vgl. Kapitel 3.7.2 in der Langfassung zu dieser Studie.

22 Vgl. Kapitel 6.7.1 in der Langfassung zu dieser Studie.

23 Vgl. Kapitel 5.7.4 in der Langfassung zu dieser Studie.

24 Vgl. www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/content/1533715565324 [2019-10-10]. Vgl. auch Kapitel 4.7.1 in der Langfassung zu dieser Studie.

begleitet sie vor, während und nach der Einreise.²⁵ Die Maßnahme richtet sich an Pflegekräfte, die bereits in ihrer Heimat eine Ausbildung zur Pflegekraft absolviert haben und idealerweise Berufserfahrung aufweisen.

Ein weiteres Good-Practice-Beispiel aus dem Pflegebereich ist »Perspektive Pflege 2.0«²⁶ in der Schweiz: Dieses Angebot richtet sich an anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen, die sich für eine Ausbildung im Pflegebereich interessieren. Ziel ist, dass die TeilnehmerInnen basierend auf der Unterstützung, die sie im Rahmen der »Perspektive Pflege 2.0« erhalten haben, eine Ausbildung im Gesundheitsbereich Stufe »Assistentin/ Assistent Gesundheit und Soziales EBA (AGS)« oder »Fachfrau/ Fachmann Gesundheit EFZ (FaGe)« absolvieren können. Dabei handelt es sich allerdings um ein längerfristiges Programm, das sowohl von den TeilnehmerInnen als auch den Unternehmen einen langen Atem verlangt. Daher wird auch auf bestehende Unterstützungsangebote für Flüchtlinge zurückgegriffen, um einen Verbleib im Programm zu ermöglichen.

In einigen der untersuchten Länder gibt es auch intensive Bemühungen, Unternehmen nachhaltig bei der Ausbildung von jungen Menschen zu Fachkräften zu unterstützen. In Deutschland fällt hinsichtlich der Aktivitäten der Bundesagentur für Arbeit z.B. auf, dass es zahlreiche Förderungen im Bereich der Ausbildung junger Menschen und am Übergang von der Schule in die Ausbildung gibt, mit denen versucht wird, einerseits Schulabbrüche zu reduzieren, andererseits allen Jugendlichen einen gelungenen Einstieg in eine betriebliche Ausbildung und einen erfolgreichen Berufsabschluss zu ermöglichen. Dabei wird sowohl auf aufeinander aufbauende Bildungsketten als auch auf die frühzeitige Beratung, Berufsorientierung und Begleitung von der Schule bis zum erfolgreichen Berufsabschluss gesetzt. Coaching- und Betreuerteams stehen dabei nicht nur der Zielgruppe selbst, sondern auch den Betrieben zur Verfügung. Letztere werden u.a. in administrativ-organisatorischen Dingen unterstützt werden und erhalten eine Anlaufstelle für Fragen und im Fall von Schwierigkeiten. In diesem Kontext hat die Bundesagentur für Arbeit mehrere Maßnahmen entwickelt, wie z.B. die »Assistierte Ausbildung«,²⁷ die eine kostenlose Unterstützung durch einen von der Bundesagentur beauftragten Bildungsträger vorsieht. Diese Maßnahme kann auch mit anderen Angeboten kombiniert werden, z.B. für junge Geflüchtete, um deren Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Unternehmen werden so durch die Serviceleistungen Dritter, wie z.B. durch Trägerorganisationen, entlastet und dahingehend unterstützt, dass sie sich möglichst fokussiert auf die Ausbildung der Auszubildenden konzentrieren können.

Für die Integration von geflüchteten Menschen stellt das schwedische Arbeitsmarktservice verschiedene Maßnahmen bereit: Eine zentrale Maßnahme ist »Snabbspår«,²⁸ das auf eine Verbesserung der Berufsankennung und Beschäftigungsaufnahme von geflüchteten und neu zugewanderten Personen abzielt. Dabei wird eine Kombination aus Validierung vorhandener Kompetenzen, Praktika, Sprachtrainings und maßgeschneiderten Zusatzaus-

bildungen eingesetzt, um neu zugewanderte Personen möglichst rasch und effizient in Beschäftigung zu bringen, wenn bereits eine entsprechende Ausbildung im Ausland absolviert oder berufliche Erfahrungen erworben wurden.²⁹ Es gibt aktuell zahlreiche »Snabbspår«-Angebote für unterschiedliche Branchen (rund 40 Berufe³⁰), in denen Fachkräftebedarf herrscht. Die Angebote umfassen verschiedene Bildungsaktivitäten, die von Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertretungen gemeinsam mit dem schwedischen PES für jede Branche bzw. jeden Beruf festgelegt werden. Eines der bekanntesten »Snabbspår«-Angebote ist jenes, das es zugewanderten Lehrkräften ermöglicht, ihre im Ausland erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen anerkennen zu lassen und sich mit Sprachkursen und individuell abgestimmten, je nach Anerkennung verkürzten Weiterbildungsangeboten zu LehrerInnen für Schulen, an denen Kinder mit Flucht- und Migrationshintergrund unterrichtet werden, ausbilden zu lassen.

Im Bereich der IKT sowie für Engineering und Wirtschaft wurde in der Schweiz das Programm »Informa«³¹ entwickelt, das u.a. mit der Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen arbeitet und dadurch die Dauer einer Ausbildung im Durchschnitt um 60 Prozent verringert. Die Bildungs- und Studiengänge werden mit den üblichen Qualifikationsverfahren abgeschlossen und sind im tertiären Bereich angesiedelt, wobei die Angebote flexibel gestaltet sind und die Dauer der Weiterbildung individuell angepasst werden kann. »Informa« kann als Beispiel für gut qualifizierte Personen angeführt werden, die viel Berufserfahrung haben und – basierend auf der Anerkennung vorhandener Kompetenzen – schneller und damit günstiger formale Abschlüsse in Branchen mit hohem Fachkräftebedarf erlangen können. Die Idee dabei ist, dass diese Personen oft über veraltete oder branchenferne Qualifikationen verfügen, jedoch in Bereichen tätig sind, wo sie bei einem Arbeitgeberwechsel oder auch bei Ausschreibungen zu großen Projekten aktuelle Abschlüsse benötigen. »Informa« unterstützt mit zeitlich flexiblen Angeboten sowie Anerkennung, um die Dauer bis zum Abschluss einer tertiären Ausbildung zu verkürzen. Hier muss allerdings auch bei Unternehmen in Bewusstseinsbildung investiert werden, dass intern – vor allem auch älteren Personen – Weiterbildung angeboten wird, um Personal weiterentwickeln zu können. Oft wird, laut befragter Expertin, auf der einen Seite Personal abgebaut und auf der anderen Seite über Fachkräftemangel geklagt – ohne den Konnex herzustellen, dass intern für entsprechende Positionen weitergebildet werden kann.

Die Zielgruppe der Frauen wurde in den untersuchten Beispielen vor allem mit einem Fokus auf Frauen mit Migrations- oder Fluchthintergrund angesprochen, wobei im Fall der deutschen Initiative »Stark im Beruf«³² versucht wird, arbeitsuchende Mütter mit Migrations- oder Fluchthintergrund im Rahmen verschiedener Angebote eine Stabilisierung ihrer Lebenssituation, Arbeitsmarktorientierung, bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Anerkennung vorhandener Qualifizierungen, Spracherwerb und Kontakte in die Berufswelt zu ermöglichen. 90 Kontaktstellen bie-

25 Vgl. www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/content/1533715565324 [2019-10-10]. BA 2019c, Seite 4.

26 Vgl. Kapitel 6.7.5 in der Langfassung zu dieser Studie.

27 Vgl. Kapitel 4.7.3 in der Langfassung zu dieser Studie.

28 Vgl. Kapitel 5.7.1 in der Langfassung zu dieser Studie.

29 Vgl. www.anlaufstelle-erkennung.at/articles/view/207 [2019-10-30].

30 Vgl. www.arbetsformedlingen.se/for-arbetsokande/stod-och-ersattning/stod-ao-snabbspar [2019-10-31].

31 Vgl. Kapitel 6.7.2 in der Langfassung zu dieser Studie.

32 Vgl. Kapitel 4.7.4 in der Langfassung zu dieser Studie.

ten dazu verschiedene, flexibel kombinierbare Module bzw. Projekte an, die u.a. Einzelcoachings zur Aktivierung, Kompetenzfeststellungen, Sprachkurse sowie Begleitung bei der Arbeitsuche und bei Arbeitspraktika umfassen können.

Das schwedische Beispiel »Yalla Trappan«³³ stellt insofern einen Sonderfall dar, als es sich um ein Sozialunternehmen handelt, das sich aus einem Projekt entwickelt hat und nun einerseits zur sozialen Inklusion von zugewanderten Frauen beiträgt, andererseits Geschäftsmodelle entwickelt hat, die es arbeitsmarktfernen Frauen ermöglichen, über erste Arbeitserfahrungen in den Bereichen »Catering«, »Reinigung« oder »Näherei« mehr Selbstvertrauen zu entwickeln und einen niederschweligen Zugang zum Arbeitsmarkt zu vermitteln. Dabei werden in Zusammenarbeit mit lokalen Arbeitsagenturen auch Praktika angeboten, die die Frauen in den Arbeitsalltag einführen. Anschließend können sie entweder in die fixe Belegschaft von »Yalla Trappan« aufgenommen werden und dort in den Bereichen »Catering«, »Reinigung« oder »Näherei« arbeiten – und gegebenenfalls auch in Führungspositionen aufsteigen – oder ausgehend von der gewonnenen Arbeitserfahrung und dem Empowerment, das sie erfahren haben, ihren weiteren beruflichen Weg gemeinsam mit »Arbeitsförmedlingen« planen.

6 Conclusio

Die Länder bzw. die nationalen PES gehen durchaus unterschiedliche Wege bei Angeboten, die rund um den Fachkräftebedarf entwickelt werden: In Dänemark ist z.B. auffallend, dass die Maßnahmen zumeist kurz angelegt sind – nur die »Berufsausbildung für Erwachsene«³⁴ kann aufgrund des Nachholens eines formalen beruflichen Abschlusses mehrere Jahre dauern. Dies wurde von einer RAR-Vertreterin damit erklärt, dass der Schwerpunkt auf einer raschen Vermittlung in den Arbeitsmarkt liegt. Auch können in Dänemark nur jene arbeitssuchenden Personen, die in Gewerkschaften organisiert sind, längere Ausbildungen in Anspruch nehmen. Diese können Arbeitslosengeld bis zu zwei Jahre beziehen und somit eine entsprechend lange Ausbildung absolvieren – für die meisten anderen werden jedoch nur kurze Kurse angeboten, die zwischen sechs und acht Wochen dauern (ExpertInneninterview).

In der Schweiz können die RAV vor allem kurzfristige Maßnahmen, die auf eine rasche Integration in den Arbeitsmarkt abzielen, finanziell unterstützen. (Weiter-)Bildungsmaßnahmen sind begrenzt und werden im Hinblick auf die Zielsetzung der effizienten und raschen Integration in den Arbeitsmarkt eingesetzt.³⁵ Allerdings ergeben sich durch Restrukturierungen Veränderungen am Schweizer Arbeitsmarkt, die nicht kurzfristig durch Qualifizierungskurse gelöst werden können – da braucht es einen Mentalitätswechsel, um Höherqualifizierungen oder Umqualifizierungen in andere Bereiche zu ermöglichen – und längerfristige Angebote, die dabei unterstützen (ExpertInneninterview).

Die Maßnahmen, die von »Arbeitsförmedlingen« angeboten werden, fokussieren zwar allesamt auf arbeitsmarktferne Perso-

nengruppen, es fällt jedoch auf, dass insbesondere die rasche Integration von Geflüchteten und neu zugewanderten Personen in den Arbeitsmarkt ein zentrales Anliegen in Schweden darstellt. Es werden zur Erreichung dieses Zieles verschiedene Maßnahmen und Instrumente eingesetzt. U.a. ist vorgesehen, dass neu zugewanderte Personen gemeinsam mit dem PES im Rahmen eines Etablierungsprogrammes einen Plan über berufliche Bildungsaktivitäten definieren, die es ihnen ermöglichen sollen, rasch eine Arbeit zu finden. Der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Kompetenzen und Qualifikationen kommt dabei große Bedeutung zu, da dadurch verkürzte Weiterbildungsangebote möglich und potenzielle künftige Fachkräfte ausgemacht werden können. Zum rascheren Spracherwerb wurden neben dem länger dauernden, verpflichtend vorgesehenen Spracherwerbsprogramm »Schwedisch für ImmigrantInnen« auch kürzere Sprachkurse entwickelt, die den berufsbezogenen Spracherwerb meist parallel zur Arbeit im Unternehmen unterstützen. Sowohl das Programm »Snabbspår« auf nationaler Ebene³⁶ als auch »Jobbspår«-Programme auf lokaler Ebene bieten so genannte »Schnellzugänge« für Geflüchtete in den Arbeitsmarkt. Diese basieren auf einer Kombination aus Beratung, Kompetenzfeststellung sowie Aus- und Weiterbildungen, die von den Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertretungen einer Branche gemeinsam mit dem PES definiert werden. Eine Besonderheit stellt dabei die berufsbezogene Kompetenzfeststellung im Rahmen eines dreiwöchigen betrieblichen Praktikums durch eine vorgesetzte Person im Unternehmen dar.

In Deutschland werden auf Basis einer Einschätzung des lukrierbaren Fachkräftepotenzials bei den verschiedenen Zielgruppen mehrere parallele Strategien zur Fachkräftesicherung angewendet. Dabei spielt einerseits die Gewinnung von bereits ausgebildeten Fachkräften aus Europa und Drittländern, die eine weitgehend vergleichbare Ausbildung zu Deutschland haben, eine wichtige Rolle, andererseits wird der Vermeidung von Schul- und Ausbildungsabbrüchen viel Aufmerksamkeit gewidmet, und es wird auch versucht, StudienabbrecherInnen für Fachkräfteausbildungen zu gewinnen. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang die Bemühung der stärkeren Vernetzung verschiedener Akteure und der Sicherstellung von ineinandergreifenden Maßnahmen. Auch die Bereitstellung von Begleitung von besonders unterstützungsbedürftigen auszubildenden oder umzuschulenden Personen kann genannt werden.

Bei Frauen wird vor allem mit Informationsangeboten sowohl für die Zielgruppe selbst als auch in Unternehmen versucht, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie den Wiedereinstieg zu verbessern.

Programme, die vormalig auf die Qualifizierung älterer und geringqualifizierter Personen ausgerichtet waren, wurden kürzlich dahingehend erweitert, dass nun auch andere Beschäftigte Förderungen, so z.B. für Anpassungsqualifizierungen, erhalten können, wobei die Förderung für die Weiterbildung von Geringqualifizierten zu Fachkräften parallel dazu angeboten wird. Unternehmen erhalten finanzielle Unterstützung, wobei insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) durch hohe Förderanteile angesprochen werden.

³³ Vgl. Kapitel 5.7.2 in der Langfassung zu dieser Studie.

³⁴ Vgl. Kapitel 3.7.3 in der Langfassung zu dieser Studie.

³⁵ Vgl. WBF 2018, Seite 8.

³⁶ Vgl. Kapitel 5.7.1 in der Langfassung zu dieser Studie.

Insgesamt wären über alle Länder hinweg mehr Kooperationen mit Unternehmen anzuraten, um bereits für Beschäftigte entsprechende Angebote entwickeln zu können, noch bevor sich diese bei den PES als Arbeitsuchende melden. Für jene, die bereits bei den PES arbeitsuchend gemeldet sind, wäre eine enge Kooperation mit Unternehmen und Möglichkeiten der Arbeitsplatzprobung am 1. Arbeitsmarkt ein guter Einstieg in Beschäftigung. Unternehmen könnten KandidatInnen z.B. im Rahmen von kurzen Praktika oder Schnuppertagen kennenlernen, herausfinden, ob die Chemie passt und eine entsprechende Probezeit vereinbart werden soll, sowie mit Hilfe finanzieller Unterstützung durch das PES austesten, ob eine Zusammenarbeit längerfristig Sinn macht. Auch dazu könnten in Österreich noch mehr Initiativen gestartet und Kooperationen auf den Weg gebracht werden.

7 Abgeleitete Empfehlungen

Basierend auf den Ergebnissen der Studie können folgende Empfehlungen abgeleitet werden:


- **Mehr und verbesserter Austausch und Kooperation aller wichtigen Akteure vor Ort**, wie z.B. lokale Büros des PES, Unternehmen, Bildungsanbieter, Berufsschulen, Fachhochschulen, Universitäten, um gemeinsam Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfes zu entwickeln.
- **Differenzierte Erhebung und Prognosen des Fachkräftebedarfes vor Ort**, genaue Analyse der Gründe für längere Vakanzen (fehlende Qualifikation, geringe Bezahlung, schlechte Arbeitsbedingungen, zu wenige AbsolventInnen entsprechender Ausbildungen etc.) und eine darauf abgestimmte Entwicklung von Maßnahmen.
- **Bewusstseinsbildung bei Unternehmen**, so z.B. auch in älteren MitarbeiterInnen, geringqualifizierten Beschäftigten, arbeitsuchenden sowie geflüchteten Personen eine Ressource im Kampf gegen den Fachkräftemangel zu sehen bzw. generell ihre Rekrutierungsstrategien zu diversifizieren.
- **Sensibilisierung, Beratung und Unterstützung von Unternehmen und insbesondere KMU zum Thema »Fachkräftesicherung«**: PES könnten hier proaktiv eine Angebotspalette entwickeln, von Personalplanungsstrategien über Rekrutierung bisher noch nicht bedachter Zielgruppen bis hin zu konkreten Unterstützungsangeboten.
- **Spezifisch auf die Bedürfnisse der Unternehmen abgestimmte Beratungs-, Service- und Unterstützungsangebote**, bei denen Drittanbieter, wie z.B. Bildungsträger, weitgehende Serviceleistungen für die Betriebe erbringen und diese auch in administrativen Belangen unterstützen.
- **Modularisierung und Flexibilisierung der Qualifizierungsmaßnahmen**: Individuelle Lösungen anbieten, auch für kleinere Unternehmen, um mittels Modularisierung und Flexibilisierung der Qualifizierungsmaßnahmen spezifisch auf die, auch lokale, Nachfrage vor Ort reagieren zu können, z.B. durch Qualifizierungsverbände und Kooperationen.
- **Förderung der Weiterbildung**: Die Weiterbildung von Geringqualifizierten – Beschäftigte und Arbeitsuchende – verstärkt fördern und dadurch unternehmensintern sowie unternehmensextern KandidatInnen für bestehenden Fachkräftebedarf rekrutieren.

- **Arbeitsplatznahe Qualifizierungen**: Modular strukturierte, arbeitsplatznahe Qualifizierungen von Arbeitsuchenden am 1. Arbeitsmarkt ermöglichen und die Chancen auf Wiedereinstieg z.B. durch Praktika, Schnuppertage bzw. Schnupperwochen sowie finanzielle Unterstützung durch die PES verbessern.
- **Praxisbezogene und arbeitsplatznahe Kompetenzfeststellungsverfahren für bereits erworbene Kompetenzen (weiter-) entwickeln**, um z.B. geringqualifizierten Personen oder auch Personen mit Flucht- oder Migrationshintergrund passgenaue Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote zur Fachkraft anbieten zu können.
- **Anerkennung von bereits erworbenen beruflichen Qualifikationen**: Die Anerkennung von bereits erworbenen beruflichen Qualifikationen könnte vor allem für Zugewanderte mit höherer beruflicher Ausbildung weiter vorangetrieben und gegebenenfalls auch mit weiterführenden (modularen) Bildungsangeboten kombiniert werden.
- **Benachteiligte Personen**: Fachkräftebedarf kann auch eine Möglichkeit sein, Personen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, die bisher weniger im Fokus von Angeboten waren, wie z.B. Personen mit Mehrfachproblematik oder Behinderungen. Für diese Gruppen sollten spezifische Angebote entwickelt werden.
- **Vereinbarkeit**: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist kein Frauenthema, sondern geht alle an. Ein großes Potenzial an Fachkräftesicherungsmöglichkeiten liegt z.B. in der Hebung des Arbeitszeitvolumens von Frauen, ebenso in Programmen, die nachkommende Generationen, die mehr Wert auf Work-Life-Balance legen, besser ansprechen.
- **Strategien**: PES sollten mehrere Strategien gleichzeitig anwenden und verschiedene Zielgruppen parallel ansprechen, um möglichst breit Fachkräfte zu entwickeln.

Abschließend muss festgehalten werden, dass nicht jeder Fachkräftebedarf durch vom PES bereitgestellte Maßnahmen gedeckt werden kann. Daher ist es wichtig, klar zu definieren, in welchen Bereichen das PES aktiv ist und wo insbesondere Kapazitäten zur intensiveren Betreuung vorhanden sind, und zwar sowohl was die Arbeitsuchenden vor Ort als auch die Unternehmen und Branchen betrifft.

8 Literatur

- Arbetsförmedlingen (2019a): Var finns jobben? Bedömning för 2019 och på fem års sikt. Internet: www.arbetsformedlingen.se/download/18.3c82c654167cc745bacc4f4/1549524462709/var-finns-jobben-2019.pdf [2020-02-15].
- Bundesagentur für Arbeit (2018b): Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse – Methode und Begriffe, Nürnberg. Internet: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf-Stellen/Fachkraefte/Fachkraefteengpassanalyse-Methode-und-Begriffe.pdf> [2020-03-11].
- Bundesrat (2018): Schlussbericht zur Fachkräfteinitiative. Bericht des Bundesrates. Internet: www.fachkraefte-schweiz.ch/perch/resources/dokumente/schlussberichtdefki.pdf [2019-08-15].
- Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD (2011): Fachkräfte für die Schweiz. Eine Initiative des Eidgenössischen

- Volkswirtschaftsdepartements. Internet: www.news.admin.ch/news/message/attachments/24188.pdf [2019-08-15].
- Kägi, Wolfram et al. (2014): Fachkräftemangel in der Schweiz – Ein Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage in verschiedenen Berufsfeldern. Internet: www.fachkraefte-schweiz.ch/perch/resources/dokumente/fachkrftemangel-in-der-schweiz-ein-indikatoren-system-zur-beurteilung-der-fachkrftenachfrage-in-verschiedenen-berufsfeldern.pdf
- Kettner, Anja (2012): Fachkräftemangel und Fachkräfteengpässe in Deutschland: Befunde, Ursachen und Handlungsbedarf. Dissertation. Internet: https://depositonce.tu-berlin.de/bitstream/11303/3511/1/Dokument_33.pdf [2019-11-13].
- KL (2019): Økonomistyring på beskæftigelsesområdet. Senest redigeret – d. 24. januar 2019. Internet: www.kl.dk/media/17596/oekonomistyring-paa-beskaeftigelsesomraadetkonsulent [2019-11-13].
- Lindskog, Magnus (2004): Labour Market Forecasts and their Use: Practices in the Scandinavian Countries, WZB Discussion Paper, No. SP I 2004-105, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin. Internet: www.econstor.eu/bitstream/10419/43977/1/39383994X.pdf [2019-12-02].
- WBF (2018): Einsatz von arbeitsmarktlichen Massnahmen der Arbeitslosenversicherung bei strukturell bedingten beruflichen Umorientierungen. Möglichkeiten und Grenzen. Internet: www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/suche.html#Fachkräftebedarf [2019-08-15].
- Ziegler, Petra/Müller-Riedlhuber, Heidemarie (2020): Angebote von europäischen Arbeitsmarktservices an Betriebe zur Sicherung des Fachkräftebedarfs – Europäische Good Practices im Vergleich. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13108. 

www.ams-forschungsnetzwerk.at

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

Anschrift der Autorinnen

WIAB – Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung
 Leebgasse 46/1, 1100 Wien
 Tel.: 0677 62625897
 E-Mail: office@wiab.at
 Internet: www.wiab.at

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

Ausgewählte Themen aus der AMS-Forschung werden in der Reihe **AMS report** veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder bei der Communicatio bestellt werden. AMS report – Einzelbestellungen € 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten).

Bestellungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Internet: www.communicatio.cc

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

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

Juli 2020 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

