

# 3.19 BERICHT

---

## FACHKRÄFTE GESUCHT!?

DIE SICHT DER SÜDTIROLER UNTERNEHMEN

**WIFO** | Institut für  
Wirtschaftsforschung



HANDELS-, INDUSTRIE-,  
HANDWERKS- UND LAND-  
WIRTSCHAFTSKAMMER BOZEN

Die Berichte des WIFO sind kurze, problem- und lösungsorientierte Untersuchungen zu Teilaspekten der Südtiroler Wirtschaft. Die Informationen sind unmittelbar handlungsrelevant und für die Praxis aufbereitet.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir in unseren Studien und Berichten auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

Veröffentlicht im August 2019

Autorin  
Nina Overhage

Mitarbeit  
Urban Perkmann  
Nicola Riz

Zitierhinweis  
Overhage, Nina (2019): Fachkräfte gesucht!? Die Sicht der Unternehmen. WIFO  
Bericht 3.19

Für Informationen  
WIFO – Institut für Wirtschaftsforschung der Handelskammer Bozen  
Südtiroler Straße 60, 39100 Bozen  
T +39 0471 945 708  
wifo@handelskammer.bz.it

Weitere Publikationen im Internet unter  
**[www.wifo.bz.it](http://www.wifo.bz.it)**

Wichtigste Ergebnisse	5
Abstract	7
1. Einleitung	9
2. Der Südtiroler Arbeitsmarkt	13
3. Wahrnehmung des Fachkräftemangels in den Unternehmen	17
4. Ursachen und Folgen des Fachkräftemangels	19
5. Lösungsansätze der Unternehmen	23
6. Die Rolle von Politik und Sozialpartnern	26
7. Schlussfolgerungen	29
Anhang A: Wirtschaftssektoren	33
Anhang B: Umfrageergebnisse	35
Literaturverzeichnis	43



**Das Thema Fachkräftemangel ist derzeit in aller Munde und könnte zu einer der größten Wachstumsbremsen unserer Wirtschaft werden. Es ist zu erwarten, dass Stellenbesetzungsprobleme angesichts des demographischen Wandels in Zukunft zunehmen und ein Umdenken in der Personalpolitik erfordern. Um die derzeitige Situation in Südtiroler Unternehmen zu erheben, hat das WIFO – Institut für Wirtschaftsforschung der Handelskammer Bozen – rund 1.700 Unternehmen nach ihren Einschätzungen hinsichtlich des Fachkräftemangels befragt. Die Umfrageergebnisse zeigen, dass nicht alle Unternehmen vom Fachkräftemangel betroffen sind.**

Etwa ein Drittel aller Unternehmen gibt an, dass der Fachkräftemangel für sie ein Problem darstellt. Mit Blick auf Österreich und Deutschland ist dies ein vergleichsweise geringer Wert (ibw 2018). In Deutschland etwa gibt die Hälfte der Unternehmen an, Stellenbesetzungsprobleme zu haben (DIHK 2018). Die Umfrage des WIFO hat ergeben, dass der Fachkräftemangel keinesfalls flächendeckend ist: Von den Südtiroler Wirtschaftssektoren fühlen sich vor allem das Gastgewerbe, die landwirtschaftlichen Genossenschaften sowie das Baugewerbe betroffen. Kleinstrukturierte Sektoren wie der Dienstleistungssektor sind hingegen weniger vom Fachkräftemangel eingeschränkt. Nach Unternehmensgröße betrachtet spüren Betriebe mit 10 bis zu 49 Beschäftigten den Fachkräftemangel am meisten. Größere Unternehmen nehmen den Fachkräftemangel etwas geringer wahr, rechnen jedoch in Zukunft verstärkt mit Problemen durch einen zunehmenden Mangel an Fachkräften. Unternehmen in Sektoren, in denen

saisonale Arbeitsverhältnisse dominieren, zeigen sich besonders verwundbar gegenüber dem Phänomen des Fachkräftemangels. Eine Stabilisierung von Fachkräften, indem wo möglich saisonale Stellen durch Ganzjahresstellen ersetzt werden, könnte eine mögliche Lösung darstellen.

Nach Angaben der Unternehmensbefragung „Excelsior“ werden quantitativ gesehen vor allem Bewerber mit Berufsdiplom oder Oberschulabschluss gesucht. Personen mit Hochschulabschluss werden zwar weniger häufig gesucht, doch sind hier die Stellenbesetzungsschwierigkeiten hoch. Gefragt nach den Ursachen für den Fachkräftemangel gibt die Hälfte der Unternehmen mit Fachkräftemangel an, dass die Bewerber nicht die notwendigen Fachkenntnisse mitbringen. Zweitens meldeten sich schlichtweg nicht ausreichend Bewerber auf die ausgeschriebenen Stellen. Die Folgen sind eine Mehrbelastung der vorhandenen Belegschaft, Aufträge müssen abgelehnt werden und die Qualität der angebotenen Dienstleistungen sinkt.

Was tun die Unternehmen also gegen den Fachkräftemangel? Bei der Personalsuche verlassen sich die Südtiroler Unternehmen hauptsächlich auf ihre persönlichen Kontakte und auf Inserate in Zeitungen und nutzen damit Suchkanäle, welche eine limitierte Reichweite haben. Je größer das Unternehmen, desto professioneller verläuft jedoch die Personalsuche. Um den Fachkräftemangel zu lindern, müssten nach Ansicht der Unternehmen die Inhalte der Schulbildung auf die Bedürfnisse der Unternehmen ausgerichtet sowie das Image der

Ausbildungs- und Handwerksberufe aufgewertet werden. Viele Unternehmen erhoffen sich mehr Interesse an Handwerksberufen, sind aber selten in Schulen oder auf Karrieremessen präsent, um den eigenen Ausbildungsberuf bei Schülern zu bewerben. Viele Betriebe wünschen sich außerdem, dass die Bewerber bereits erste Berufserfahrungen gesammelt haben, aber nur wenige bieten Praktika an, um Kontakte zu potenziellen, zukünftigen Mitarbeitern zu knüpfen. Neben einer landesübergreifenden Strategie zur Imageaufwertung der Handwerksberufe wäre daher mehr Eigeninitiative vonseiten der Unternehmen wünschenswert.

Viele Südtiroler Unternehmen haben potentiellen Mitarbeitern Einiges zu bieten, allerdings besteht noch Nachholbedarf beim Thema Personalmanagement. Gefragt nach betriebsinternen Lösungsstrategien zeigt sich ein ernüchterndes Bild: Nur wenige Unternehmen bieten den eigenen Mitarbeitern Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung und Karriereplanung, flexible Arbeitsmodelle oder Zusatzleistungen. In Anbetracht der Entwicklung der Arbeitsbevölkerung müssen Bemühungen zur Mitarbeitersuche und -bindung intensiviert werden. Vor allem Betriebe mit bis zu 50 Mitarbeitern, die einerseits den Fachkräftemangel stärker wahrnehmen aber andererseits wenig proaktiv vorgehen, benötigen Unterstützung bei der Mitarbeitersuche und -bindung.

Das Arbeitskräftepotenzial ausländischer Fachkräfte oder Absolventen wird derzeit weniger als Chance angesehen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. In Anbetracht der zunehmenden Mobilität der Arbeitskräfte wird eine Sensibilisierung für Bedürfnisse auswärtiger Arbeitskräfte an Bedeutung gewinnen.

## ABSTRACT

### Looking for high potentials!?

**For some time now, the South Tyrolean labour market has been close to full employment. However, this particularly positive economic phase has also highlighted that the shortage of skilled labour could become one of the main brakes on our economy's growth. Due to demographic changes it is expected that finding the best workers will become more difficult and requires companies to adjust their HR strategy. To evaluate the current situation in South Tyrolean companies, the IER - Institute for Economic Research of the Chamber of Commerce of Bolzano - asked around 1,700 companies to assess their situation regarding the availability of skilled workers. The survey results show that not all companies are affected by a shortage of skilled workers.**

About one third of all companies state that the shortage of skilled workers poses a threat to them. Looking at Austria and Germany, this is a comparatively low figure (ibw 2018). In Germany for instance about half of the companies report having problems filling vacancies (DIHK 2018). The IER-survey has shown that the shortage of skilled workers is by no means widespread: the economic sectors most affected are the hospitality industry, agricultural cooperatives and the construction industry. Small structures sectors such as the service sector are less affected by the shortage of skilled workers. In terms of company size, companies with 10 to 49 employees feel the shortage of skilled workers the most. Larger enterprises perceive the shortage of skilled workers to a lesser extent but they expect problems resulting from an increasing skills shortage in the future. Enterprises in sectors where seasonal work predominates are particularly vulnerable to the phenomenon of skills shortages. A

possible solution could be to stabilise skilled workers by replacing, where possible, seasonal jobs with year-round jobs.

According to the "Excelsior" company survey, companies intend to hire mostly applicants with a vocational diploma or secondary school leaving certificate. Companies search less frequently for candidates with a university degree, however finding them is more difficult. Asked about the causes of the shortage of skilled labour, half of the companies with a shortage of skilled labour claim that the candidates do not have the required knowledge. Secondly, they simply do not receive enough answers on job announcements. As a result, the burden on the already employed workforce increases, orders must be rejected and the quality of the services offered drops.

How do companies counter the shortage of skilled workers? To recruit personnel, South Tyrolean companies rely mainly on personal contacts and advertisements in newspapers and thus use channels with a limited range of coverage. However, the larger the company, the more professional the recruitment process. Many companies hope to see more interest in craft trades among youngsters but are rarely present in schools or at career fairs to advertise their own apprenticeship opportunities to pupils. Many companies would like their applicants to have already gained some work experience but only few offer internships to establish contacts with potential future employees. In order to alleviate the shortage of skilled labour, companies believe that a) the content of school education should be geared towards the needs of companies and that b) the image of training and craft

occupations needs improvement. However, a cross-country strategy to enhance the public image of craft trades could be supported by more initiative on the part of companies themselves.

Many South Tyrolean companies have much to offer but they still have some catching up to do when it comes to staff management. When asked about internal solution strategies, the companies' answers reveal a sobering picture: Only a few companies offer their employees long-term perspectives for professional development, flexible schedules or additional company benefits. In view of the working population's development, efforts to find and retain employees must be intensified. Above all, companies with up to 50 employees, which on the one hand are dearly in need of skilled workers but on the other hand have less resources to attract them, need support in finding and retaining employees.

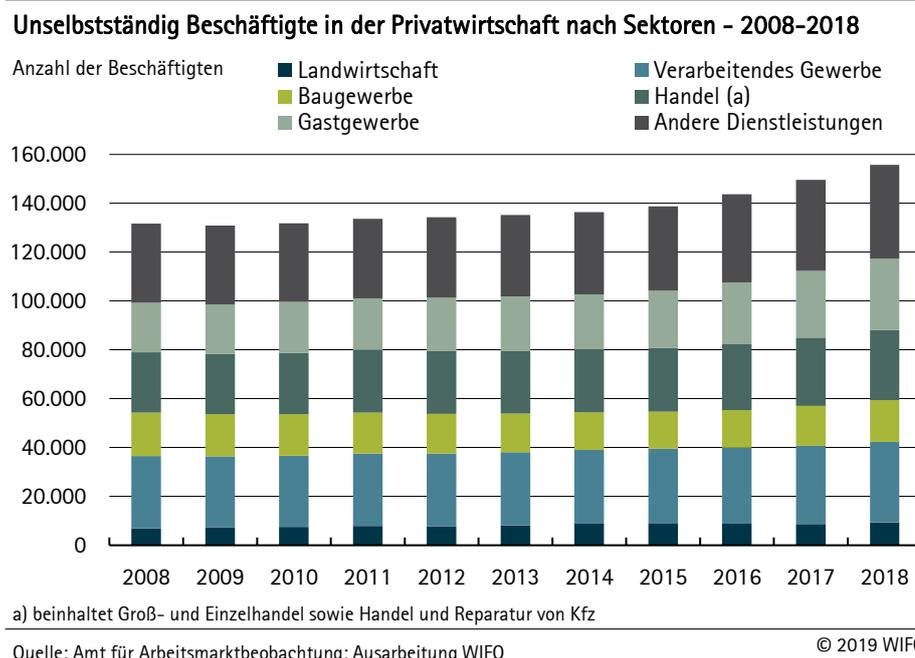
The labour potential of foreign skilled workers or graduates is currently seen less as an opportunity to counter the shortage of skilled workers. In view of an increasingly mobile work force, raising awareness of foreign workers' needs will be crucial in future.

# 1. EINLEITUNG

## Fachkräfte gesucht!?

Wirft man einen Blick auf die Beschäftigungszahlen in Südtirol, ergibt sich ein durchaus positives Bild: In den letzten zehn Jahren ist in Südtirol ein kontinuierlicher Beschäftigungszuwachs zu verzeichnen, die Erwerbstätigenquote ist leicht gestiegen, die Arbeitslosigkeit gesunken: „Seit 2010 war die Zahl der Arbeitssuchenden nicht mehr so niedrig und beläuft sich im Jahresmittel 2018 auf 7.700 [Personen]: Das entspricht einer Arbeitslosenquote von 2,9%“ schließt das ASTAT - Landesinstitut für Statistik aus den aktuellsten Daten für Südtirol (ASTAT 2019). Abbildung 1.1 zeigt, wie die Beschäftigung seit 2015 stark gestiegen ist und insbesondere im Gastgewerbe zugenommen hat. Hier sind über einen Zeitraum von 10 Jahren knapp 9000 neue Stellen entstanden (2008: 20.324, 2018: 29.049).

Abbildung 1.1



Inwiefern sind diese Arbeitsmarktentwicklungen als positive Situation für Arbeitnehmer beziehungsweise als ernstzunehmender Mangel an Arbeitskräften für Arbeitgeber zu verstehen? Die positive Beschäftigungslage und geringe Arbeitslosigkeit bedeuten für die Unternehmen im Umkehrschluss einen geringeren Pool an Arbeitssuchenden. „Verzweifelt gesucht!“ titulierte die Zeitung „Südtirol Panorama“ schon 2016 einen Artikel zum Thema Fachkräftemangel in Südtirol und beschreibt damit plakativ die Schwierigkeiten Südtiroler Unternehmen bei der Personalsuche. Die Unternehmensbefragung „Excelsior“, ein Service der Vereinigung der italienischen Handelskammern (Unioncamere), bestätigt diese Einschätzung durch Zahlen: Im Jahr 2018 waren 36,6 Prozent der offenen Stellen schwer zu besetzen, deutlich über dem nationalen Durchschnitt von 26,7 Prozent.<sup>12</sup>

# INFOBOX

## Fachkräftemangel

Ganz allgemein wird unter Fachkräftemangel die Schwierigkeit der Unternehmen verstanden, offene Stellen zu besetzen. Im Rahmen dieses Berichts sind unter dem Begriff „Fachkräfte“ alle erwerbsfähigen Personen mit Ausnahme von Hilfsarbeitern, wie z.B. Küchenhilfen und Boten zu verstehen. Vom Fachkräftemangel abzugrenzen ist dementsprechend ein Arbeitskräftemangel, der einen Mangel an Personen in erwerbsfähigem Alter, unabhängig von ihren Qualifikationen, beschreibt.

In der Literatur finden sich verschiedene Definitionen und Messmethoden, wodurch eine direkte Vergleichbarkeit des Phänomens meist nicht gegeben ist. Eine Gemeinsamkeit der Berechnungsmethoden ist der Versuch, die offenen Stellen mit dem vorhandenen Arbeitskräftepotenzial zu vergleichen. Die deutsche Online-Jobplattform Stepstone beispielsweise errechnet für den „Fachkräfteatlas“ einen monatlichen Index, in dem die Anzahl der aktuellen monatlichen Stellenausschreibungen zum Durchschnitt des Jahres 2013 ins Verhältnis gesetzt werden.<sup>2</sup> Komplexere Fachkräfteindizes, wie beispielsweise die Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit oder der B,S,S Fachkräfteindex, fassen mehrere arbeitsmarktrelevante Indikatoren zusammen. Zu diesen gehören unter anderem die Arbeitslosenquote, Altersstruktur, Vakanzzeiten der Stellen und die Zuwanderungsquote (Bundesagentur für Arbeit, 2018 und B,S,S. 2018). Für die Zwecke dieses Berichts wurde die oben beschriebene Definition von Fachkraft benutzt, wobei die Begriffe „Fachkraft“ und „Mitarbeiter“ synonym verwendet werden. Für die Definition von Fachkräftemangel wurden keine weiteren Kriterien, wie beispielsweise eine Mindestdauer für die Vakanzzeit, d.h. der Zeitraum in dem die Stelle unbesetzt bleibt, festgelegt. In der Praxis hat sich gezeigt, dass das Verständnis des Begriffs „Fachkräftemangel“ nicht eindeutig ist und somit eine klare Abgrenzung der Umfrageergebnisse nicht in vollem Umfang möglich ist.

Es ist zu erwarten, dass das Phänomen des Fachkräftemangels angesichts des demographischen Wandels an Bedeutung gewinnen wird. Auch wenn die Beschäftigung in

---

1 Vgl: Unioncamere – ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, [https://excelsior.unioncamere.net/index.php?option=com\\_bollettiniyear2017&Itemid=1681#bolzano](https://excelsior.unioncamere.net/index.php?option=com_bollettiniyear2017&Itemid=1681#bolzano) (Stand 10.04.2019).

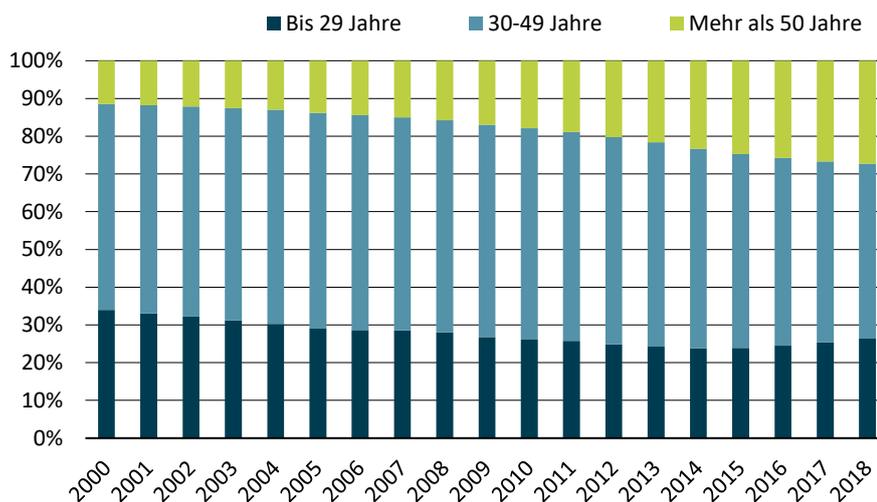
2 Vgl: Stepstone Fachkräfteatlas, <http://www.fachkraefteatlas.de/> (Stand 09.05.2019).

Südtirol allgemein zunimmt, altert die Arbeitsbevölkerung in Südtirol stark (siehe Abbildung 1.2). Während im Jahr 2000 die über 50-jährigen Arbeitnehmer noch 11,5 Prozent der unselbstständig Beschäftigten ausmachten, liegt der Anteil im Jahr 2018 schon bei 29,5 Prozent. Für das Jahr 2018 verzeichnete das Amt für Arbeitsmarktbeobachtung eine Zunahme der über 50-jährigen Arbeitnehmer von 7 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Die Zahl der unter 30-jährigen Arbeitnehmer hingegen ist 2018 in einem deutlich geringeren Ausmaß (3,7 Prozent) gestiegen. Eine Zunahme ist hingegen bei der Gruppe der ausländischen Arbeitnehmer festzustellen, bei der im Jahr 2018 ein Anstieg von 8,4 Prozent im Vergleich zum Vorjahr verzeichnet wurde (Amt für Arbeitsmarktbeobachtung 2018). Bei der Betrachtung dieser Zahlen ergibt sich die Frage, wie mit den Herausforderungen einer sich wandelnden Arbeitsbevölkerung umgegangen werden soll: Wie kann lebenslanges Lernen unter den älteren Generationen gefördert werden und wie sollte auf die Bedürfnisse der Generation Y eingegangen werden? Auf welche Weise kann die berufliche Integration ausländischer Arbeitnehmer erfolgen?

Abbildung 1.2

### Unselbständig Beschäftigte nach Altersklassen - 2000-2018

Verteilung in Prozent



Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung; Ausarbeitung WIFO

© 2019 WIFO

Vor diesem Hintergrund hat das WIFO – Institut für Wirtschaftsforschung der Handelskammer Bozen – die Südtiroler Unternehmen um ergänzende Einsichten zum Thema Fachkräftemangel gefragt. Haben die Unternehmen Stellenbesetzungsprobleme? Wenn ja, was sind die Ursachen und Folgen eines anhaltenden Fachkräftemangels? Was müsste nach Ansicht der Unternehmen getan werden, um dem Fachkräftemangel zu begegnen? Zweck der Umfrage ist insofern keine quantitative Personalbedarfserhebung wie jene von Excelsior. Stattdessen ist das Ziel der Erhebung, ein Bild des Fachkräftemangels aus Sicht der Unternehmen zu erhalten sowie die Ursachen und mögliche Lösungsansätze herauszuarbeiten.

Im Rahmen der Konjunkturerhebung haben im Frühjahr 2019 1.738 Unternehmen geantwortet. Die Ergebnisse der Befragung werden für neun Wirtschaftssektoren (siehe Klassifikation nach ATECO 2007 im Anhang A) und sechs Größenklassen (Ein-Personen-Unternehmen, 2 bis 5 Beschäftigte, 6 bis 9 Beschäftigte, 10 bis 49 Beschäftigte, 50 bis 249

Beschäftigte, 250 und mehr Beschäftigte) dargestellt. Zunächst beschreibt Kapitel 2 einige Aspekte des Südtiroler Arbeitsmarkts, während die darauffolgenden Kapitel die Ergebnisse der Unternehmensumfrage aufzeigen: Kapitel 3 untersucht die Wahrnehmung des Fachkräftemangels in den Unternehmen. Kapitel 4 analysiert die Ursachen und die Folgen eines anhaltenden Fachkräftemangels, während Kapitel 5 sich mit dem Thema befasst, was von Unternehmensseite gegen den Fachkräftemangel getan wird. Kapitel 6 legt dar, welche Maßnahmen die Unternehmen von der Politik und den Sozialpartnern zur Behebung des Fachkräftemangels erwarten. Das letzte Kapitel fasst die wichtigsten Ergebnisse der Umfrage zusammen und stellt wirtschaftspolitische Überlegungen und Schlussfolgerungen an.

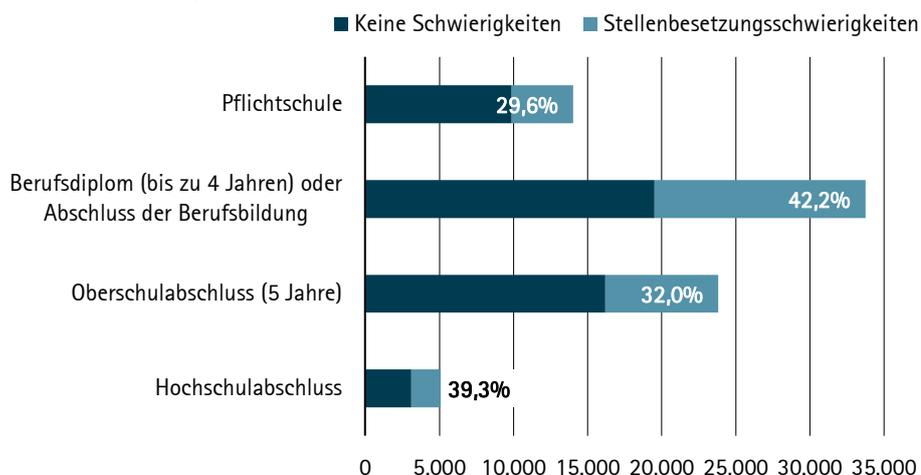
## 2. DER SÜDTIROLER ARBEITSMARKT

Die Unternehmensbefragung „Excelsior“ ist ein Service der Vereinigung der italienischen Handelskammern (Unioncamere) und liefert regelmäßig Daten über die Arbeitsmarktentwicklung sowie den Berufs- und Ausbildungsbedarf der Unternehmen. Excelsior erhebt die Schwierigkeiten der Unternehmen bei Stellenbesetzungen und schlüsselt die gesuchten Berufsbilder nach Sektor, Tätigkeitsbereich, Qualifikationen und weiteren Kriterien auf. Laut Excelsior haben die Südtiroler Unternehmen im Jahr 2018 76.690 Neueinstellungen geplant.

Abbildung 2.1

### Geplante Einstellungen für das Jahr 2018 nach Qualifikationsniveau

Anzahl der Einstellungen und Anteil der schwer zu besetzenden Stellen



Quelle: Unioncamere - ANPAL, Excelsior; Ausarbeitung WIFO

© 2019 WIFO

Schwer zu finden sind derzeit Handwerker und spezialisierte Facharbeiter, es werden also hauptsächlich Personen im mittleren Qualifikationssegment gesucht. Zwar werden deutlich weniger Bewerber mit Universitätsabschluss gesucht, doch fällt es in diesen Fällen den Unternehmen besonders schwer, einen passenden Kandidaten zu finden.<sup>3</sup> Tatsächlich hat das WIFO in einer kürzlich erschienenen Studie festgestellt, dass die Abwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte in Südtirol in den letzten Jahren stark zugenommen hat.

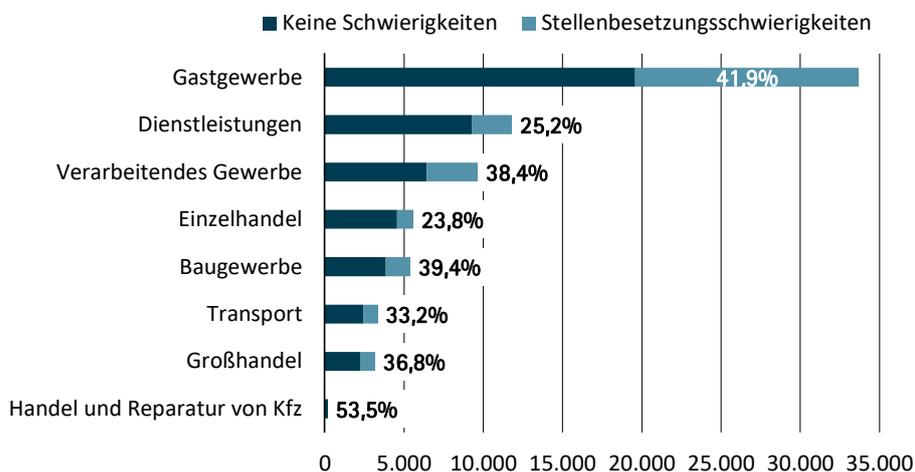
<sup>3</sup> Vgl: Bollettino 2018 Bolzano: Excelsior informa: i programmi occupazionali delle imprese rilevati dal sistema delle camere di commercio. Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior. Verfügbar unter: [https://excelsior.unioncamere.net/index.php?option=com\\_bollettiniyear2017&Itemid=1681#bolzano](https://excelsior.unioncamere.net/index.php?option=com_bollettiniyear2017&Itemid=1681#bolzano) (Stand 10.04.2019).

Grund für die Abwanderung ist vorrangig die Unzufriedenheit mit den hiesigen beruflichen Bedingungen (WIFO 2.19).

Abbildung 2.2

### Geplante Einstellungen für das Jahr 2018 nach Wirtschaftssektor

Anzahl der Einstellungen und Anteil der schwer zu besetzenden Stellen



Quelle: Unioncamere - ANPAL, Excelsior; Ausarbeitung WIFO

© 2019 WIFO

Größter Arbeitgeber in Südtirol ist der Dienstleistungssektor, darauf folgen das verarbeitende Gewerbe und das Gastgewerbe. Landwirtschaft und Baugewerbe machen hingegen einen geringeren Anteil aus.<sup>4</sup> Im Jahr 2018 dominierten die geplanten Einstellungen im Gastgewerbe und im Dienstleistungssektor. Die größten Stellenbesetzungsschwierigkeiten haben Unternehmen im Sektor „Handel und Reparatur von Kfz“ sowie im Gastgewerbe (siehe Abb. 2.2).

Nach Größenklasse betrachtet gehen fast drei Viertel der geplanten Neueinstellungen auf Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten zurück, während Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten lediglich 8,8% der gesamten Anstellungen planten. Von den geplanten Neueinstellungen im Jahr 2018 waren 36,6 Prozent der Stellen schwer zu besetzen, dies liegt deutlich über dem nationalen Durchschnitt von 26 Prozent.<sup>5</sup> Hauptmotiv für die Stellenbesetzungsprobleme ist nach Angaben der Unternehmen die beschränkte Anzahl an Bewerbern (26,7 Prozent der schwer zu besetzenden Stellen), während eine ungeeignete Ausbildung bzw. fehlende Kompetenzen der Bewerber nur bei 7,4 Prozent der zu besetzenden Stellen eine Rolle spielen. Der Großteil (71 Prozent) der zu besetzenden Stellen wird in Form eines befristeten Arbeitsvertrages angeboten.

<sup>4</sup> Vgl: Online- Daten des Amtes für Arbeitsmarktbeobachtung, Verfügbar unter: <http://www.provinz.bz.it/arbeitswirtschaft/arbeitsstatistik/arbeitsmarktdaten-online.asp> (Stand 02.05.2019).

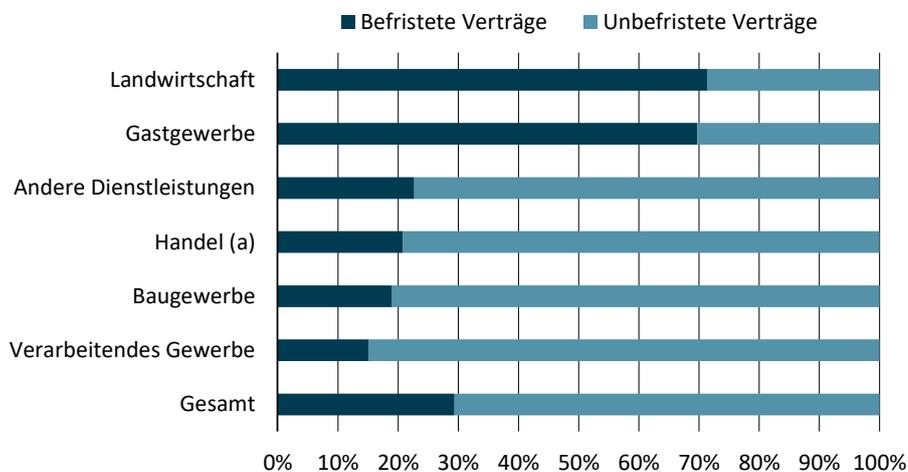
<sup>5</sup> Anteil der „Ja“-Antworten auf die Frage: „Ist dieses Berufsbild in Ihrer Provinz schwer zu finden?“ im Rahmen der Excelsior Umfrage.

Eine Vielzahl an Faktoren können zu Stellenbesetzungsschwierigkeiten führen: Auf der Makro-Ebene kann neben dem demographischen Wandel ein Ungleichgewicht zwischen Bildungs- und Arbeitsmarkt zu einem zu geringen Angebot an Fachkräften führen. Auf Mikro-Ebene kann eine schlechte Bewerbung der Stelle beziehungsweise ein geringer Bekanntheitsgrad des Unternehmens ausschlaggebend sein. Des Weiteren können schlechte Arbeitsbedingungen zu einem Mangel an Bewerbern führen – hierzu zählen Standortfaktoren wie eine schlechte Erreichbarkeit des Betriebes oder auch arbeitgeberbedingte Rahmenbedingungen. Auch eine sektor- bzw. saisonbedingte Fluktuation kann dazu führen, dass Unternehmen den Fachkräftemangel stärker verspüren.

Abbildung 2.3

### Unselbstständige Arbeitsverhältnisse nach Vertragsdauer - 2018

Verteilung in Prozent



(a) beinhaltet Handel und Reparatur von Kfz, Groß- und Einzelhandel

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung; Ausarbeitung WIFO

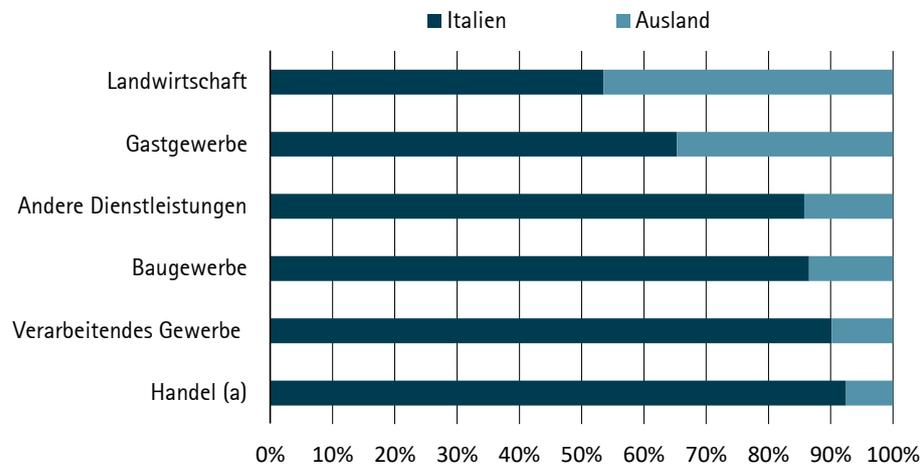
© 2019 WIFO

In der Landwirtschaft und im Gastgewerbe beispielsweise, zwei bedeutenden Wirtschaftssektoren in Südtirol, sind Neuanstellungen stark saisonbedingt. Zwar hat in diesen Sektoren die Beschäftigung insgesamt zugenommen (siehe Einleitung), doch hauptsächlich durch befristete Arbeitsverhältnisse. So lag 2018 in diesen beiden Sektoren der Anteil an befristeten Arbeitsverträgen – ein Indiz für Saisonalität – bei circa 70 Prozent, weit über dem Durchschnitt von knapp 30 Prozent (29,4 Prozent). Zwar hat im Gastgewerbe der Anteil an Arbeitnehmern mit italienischer Staatsbürgerschaft inklusive Südtirolern in den letzten zehn Jahren zugenommen, doch sind in diesen beiden Sektoren überdurchschnittlich viele ausländische Arbeitnehmer beschäftigt. Durch die hohe Mitarbeiterfluktuation sind diese Sektoren mit dem Thema Personalsuche häufiger konfrontiert.

Abbildung 2.4

### Unselbstständig Beschäftigte nach Staatsbürgerschaft - 2018

Verteilung in Prozent



(a) beinhaltet Handel und Reparatur von Kfz, Groß- und Einzelhandel

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung; Ausarbeitung WIFO

© 2019 WIFO

### 3. WAHRNEHMUNG DES FACHKRÄFTEMANGELS IN DEN UNTERNEHMEN

Im Rahmen der WIFO-Umfrage hat insgesamt ein Drittel der Unternehmen (31,8 Prozent) angegeben, dass Fachkräftemangel in ihrem Unternehmen ein Problem ist. Jedes zweite Unternehmen (48,2 Prozent) gibt jedoch an, dass Fachkräftemangel im eigenen Unternehmen kein Problem ist. 19,9 Prozent der Unternehmen hingegen haben derzeit keinen Fachkräftemangel, rechnen aber in Zukunft vermehrt mit Problemen durch einen zunehmenden Fachkräftemangel. Von einem Problem des Fachkräftemangels in Südtirol per se zu sprechen, oder gar von einem flächendeckenden Fachkräftemangel, wäre daher zu ungenau.

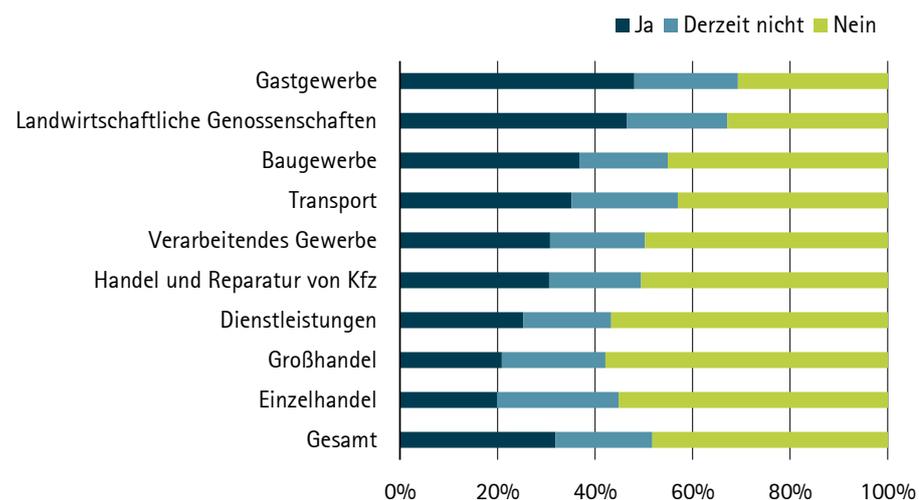
#### Fachkräftemangel nach Wirtschaftssektor

Je nach Wirtschaftssektor und Größenklasse sind große Unterschiede in der Wahrnehmung eines Mangels an Fachkräften festzustellen. Von den Unternehmen im Gastgewerbe, den landwirtschaftlichen Genossenschaften und dem Baugewerbe wird der Fachkräftemangel am stärksten als ein Problem wahrgenommen.

Abbildung 3.1

#### „Ist das Thema Fachkräftemangel für Ihr Unternehmen von Bedeutung?“

Verteilung der Unternehmen nach Sektoren in Prozent



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2019 WIFO

Dies ist zum Teil bedingt durch die Größenstruktur der Unternehmen in den jeweiligen Sektoren: Der Südtiroler Einzelhandel ist kleinstrukturiert, während im Gastgewerbe

immerhin ein Drittel der Unternehmen mehr als 6 Beschäftigte aufweist, bei den landwirtschaftlichen Genossenschaften sogar knapp 80 Prozent.

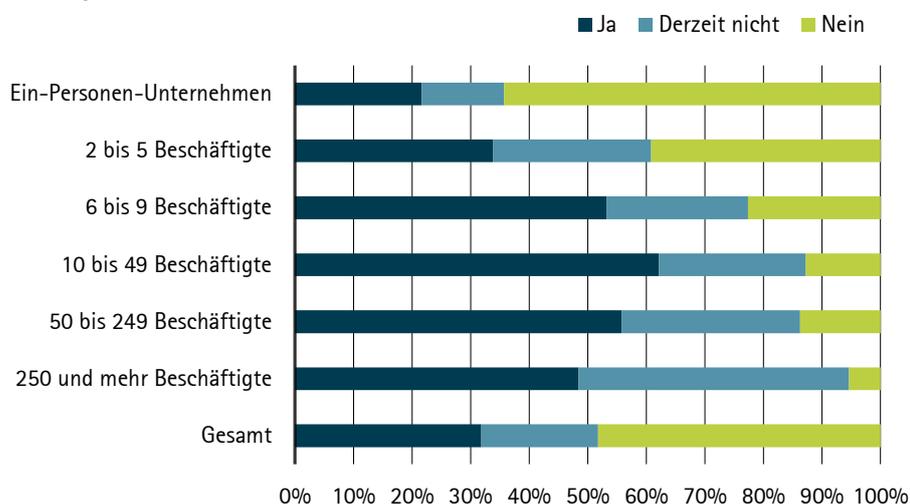
### Fachkräftemangel nach Größenklasse

Erheblich zu spüren ist der Fachkräftemangel bei Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten, wo der Anteil an Unternehmen, die einen Fachkräftemangel wahrnehmen, bei 62,2 Prozent und damit deutlich über dem Durchschnitt von 31,8 Prozent liegt. Ein Großteil der Unternehmen in Südtirol sind Ein-Personen-Unternehmen oder haben weniger als 6 Beschäftigte, wodurch sie eine geringe Mitarbeiterfluktuation verzeichnen. Diese kriegen die Auswirkungen des Fachkräftemangels folglich zu einem geringeren Maße zu spüren.

Abbildung 3.2

#### „Ist das Thema Fachkräftemangel für Ihr Unternehmen von Bedeutung?“

Verteilung der Unternehmen nach Größenklassen in Prozent



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2019 WIFO

Größere Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten schauen bei dieser Debatte tendenziell eher in die Zukunft und glauben, dass das Thema noch an Bedeutung gewinnen wird: Fast die Hälfte hat derzeit keine Probleme durch fehlende Fachkräfte, rechnet aber in Zukunft verstärkt mit Problemen durch einen zunehmenden Fachkräftemangel. Dies lässt sich womöglich dadurch erklären, dass diese Unternehmen derzeit gut aufgestellt sind: Der höhere Bekanntheitsgrad großer Unternehmen und eine professionell aufgebaute Personalabteilung helfen derzeit noch, Fachkräfte mit den passenden Qualifikationen zu rekrutieren. Dennoch sind sie sich bewusst, dass durch den demographischen Wandel Änderungen in der Arbeitnehmerstruktur zu erwarten sind.

Unterschiede in der Wahrnehmung des Fachkräftemangels gibt es außerdem in städtischen und ländlichen Gemeinden: Auf dem Land wird dieser stärker wahrgenommen als in den städtischen Gemeinden Südtirols.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Als städtische Gemeinden gelten alle Gemeinden Südtirols mit mindestens 15.000 Einwohnern, d.h. Bozen, Brixen, Bruneck, Leifers und Meran (vgl. ASTAT).

## 4. URSACHEN UND FOLGEN DES FACHKRÄFTEMANGELS

Die Motive, weshalb in einem bestimmten Sektor ein Fachkräftemangel beklagt wird, sind vielfältig: Der demographische Wandel stellt einen ersten Grund dar, weshalb es in einigen Bereichen zu Engpässen kommt. Ein weiterer Grund kann ein Ungleichgewicht zwischen Bildungs- und Arbeitsmarkt sein. Für einige Berufe ist die Ausbildung schwer und langwierig, weshalb ein konstanter Mangel besteht. In anderen Fällen entstehen neue Tätigkeitsprofile, für die es noch keine entsprechende Ausbildung gibt und die durch den Bildungsmarkt noch nicht gedeckt werden können. Hierzu gehören beispielsweise Berufe, die durch die Digitalisierung entstehen oder auch durch eine Umstrukturierung der lokalen Wirtschaft. Auch eine ungenügende Bewerbung der offenen Stellen, schlechte Arbeitsbedingungen oder Standortfaktoren können ausschlaggebend sein. Vor allem junge, gut ausgebildete Personen sind flexibel und wandern gegebenenfalls in andere Regionen oder Länder ab. Umgekehrt kann ein Unternehmen unter Arbeitnehmern einen so guten Ruf genießen, dass Standortfaktoren eine untergeordnete Rolle spielen.

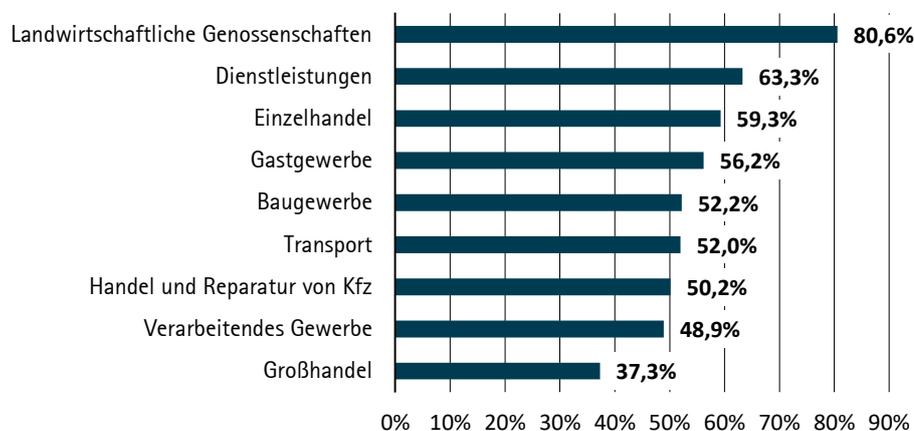
Auch in der hier vorgestellten Umfrage haben die meisten Unternehmen mehrere Ursachen angegeben, die ihrer Meinung nach zu einem Mangel an Fachkräften führen. Die Frage zu den Ursachen wurde nur denjenigen Unternehmen gestellt, die angegeben haben, dass Fachkräftemangel ein Problem für sie darstellt.

### „Die Bewerber besitzen nicht die notwendigen Qualifikationen“

Abbildung 4.1

#### Gründe für Fachkräftemangel: Fehlende Qualifikationen

Anteil der Unternehmen mit Fachkräftemangel in Prozent



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2019 WIFO

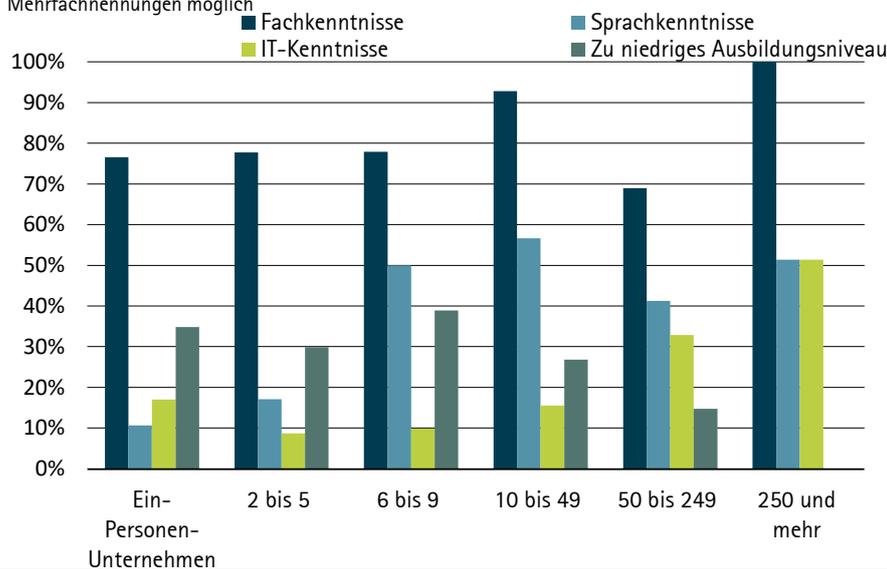
Mehr als die Hälfte der Südtiroler Unternehmen mit Fachkräftemangel gibt an, dass den Bewerbern die notwendigen Qualifikationen fehlen (54,8 Prozent). Aus Abbildung 4.1 wird deutlich, dass überdurchschnittlich viele landwirtschaftliche Genossenschaften vergeblich nach Bewerbern mit den entsprechenden Kenntnissen suchen. Dies liegt einerseits daran, dass zur Bedienung der Maschinen in den Obstgenossenschaften, Kellereien und Sennereien Elektroniker, Mechaniker und Mechatroniker benötigt werden und eben diese Berufsbilder schwer zu finden sind. Andererseits gibt es für einige Berufe in den Genossenschaften, wie beispielsweise Molkereikaufmann/kauffrau, keine Ausbildungsstätte in Südtirol, wodurch es an Nachwuchs für diese Berufsbilder fehlt.

Gefragt nach verschiedenen Qualifikationstypologien, vermissen die Unternehmen bei den Bewerbern am häufigsten spezifische Fachkenntnisse (79,9 Prozent), vor allem im Baugewerbe (93,8 Prozent) und den Dienstleistungen (89,9 Prozent). Im Transportwesen kommentieren einige Unternehmen ergänzend, dass sie keine Bewerber mit Berufsführerschein (CQC) finden, welcher zum Fahren von LKWs benötigt wird. Die Erlangung dieses Führerscheins ist kosten- und zeitintensiv, gleichzeitig hat er nur eine Gültigkeit von 5 Jahren. Knapp ein Drittel der Unternehmen hingegen vermisst Sprachkenntnisse, vor allem die landwirtschaftlichen Genossenschaften (52,7 Prozent) und das Gastgewerbe (44,8 Prozent). Ein ausreichendes Ausbildungsniveau wird von einem Drittel der Unternehmen vermisst (32,1 Prozent). IT-Kompetenzen hingegen spielen insgesamt eine geringe Rolle (13,5 Prozent), werden aber mit steigender Größe des Unternehmens mehr nachgefragt.

Abbildung 4.2

### "Welche Qualifikationen fehlen den Bewerbern?"

Anteil der Unternehmen mit Fachkräftemangel nach Größenklasse (Beschäftigte) in Prozent, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2019 WIFO

„Es melden sich nicht ausreichend Bewerber auf die ausgeschriebenen Stellen“

Zweithäufigster Grund für den Fachkräftemangel ist laut Unternehmen die Tatsache, dass sich nicht ausreichend Bewerber auf die ausgeschriebenen Stellen melden (44,5 Prozent).

Besonders betroffen fühlen sich die landwirtschaftlichen Genossenschaften (83 Prozent) und das Gastgewerbe (64,9 Prozent), zwei Sektoren in welchen auch der Fachkräftemangel am ehesten als Problem angesehen wird. Nach Größenklasse betrachtet melden sich zu wenige Bewerber auf Stellenausschreibungen von Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten (73,2 Prozent) bzw. 50 bis 249 Beschäftigten (75,9 Prozent). In diesen beiden Größenklassen wird der Fachkräftemangel am stärksten wahrgenommen.

**„Einige Mitarbeiter verlassen das Unternehmen und müssen ersetzt werden“**

Ein Drittel der Unternehmen gibt an Mitarbeiter zu ersetzen, die das Unternehmen verlassen. Größenbedingt ist die Fluktuation von Mitarbeitern unter den Großunternehmen höher, sodass diese häufiger freigewordene Stellen neu besetzen müssen. Insbesondere die landwirtschaftlichen Genossenschaften (48,6 Prozent) und das Transportwesen (47,6 Prozent) suchen aus diesem Motiv nach Fachkräften. Überraschenderweise gibt im Gastgewerbe nur knapp jeder vierte Betrieb an (36,7 Prozent), aus Fluktuationsgründen einen Mangel an Fachkräften zu haben.

In den meisten Fällen gehen die Mitarbeiter zu anderen Unternehmen (50,2 Prozent), am größten ist die Konkurrenz um Mitarbeiter im Burggrafenamt (62,8 Prozent) und im Pustertal (61,4 Prozent). Im Vinschgau hingegen gehen die Mitarbeiter weniger zu anderen Unternehmen (7,9 Prozent), sondern viel mehr zum öffentlichen Dienst in Südtirol (69,7 Prozent) und ins Ausland, vermutlich in die naheliegende Schweiz (27,7 Prozent).

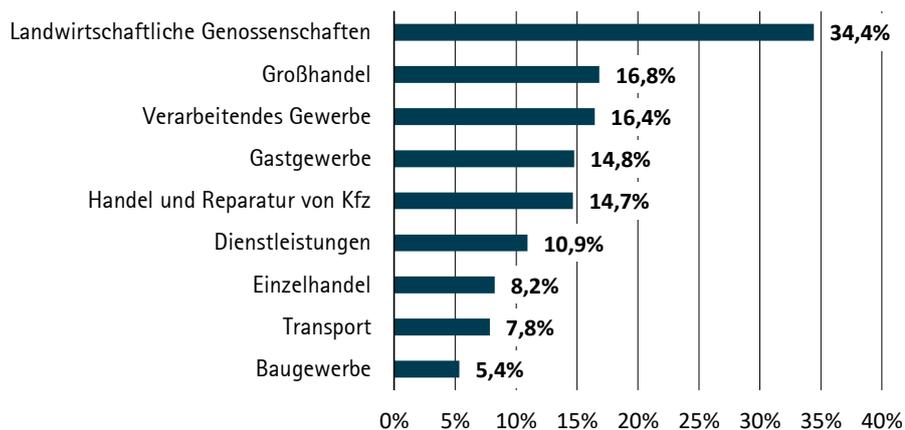
Zweithäufigste Ursache für die Mitarbeiterfluktuation ist die Pensionierung von Mitarbeitern, wodurch in drei von zehn Unternehmen neue Mitarbeiter gesucht werden (29,8 Prozent).

**„Durch das Wachstum des Unternehmens haben wir einen erhöhten Mitarbeiterbedarf“**

Abbildung 4.3

**Gründe für Fachkräftemangel: Erhöhter Mitarbeiterbedarf durch Wachstum des Unternehmens**

Anteil der Unternehmen mit Fachkräftemangel nach Sektoren in Prozent



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2019 WIFO

Jedes zehnte Südtiroler Unternehmen hat aus einem durchaus positiven Grund Stellen zu besetzen: Wegen expansiver Geschäftstätigkeiten werden neue Mitarbeiter gesucht, wobei

große Unterschiede zwischen den Sektoren deutlich werden. Mit Abstand am stärksten expandieren die landwirtschaftlichen Genossenschaften.

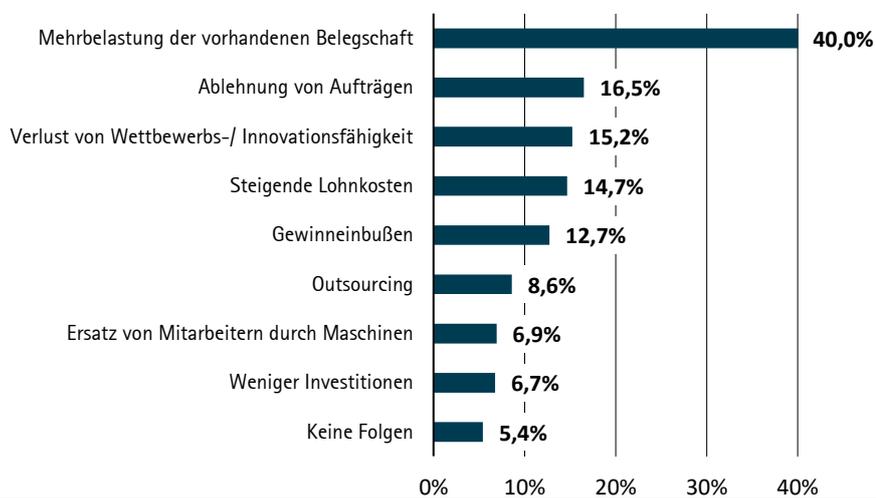
### Folgen des Fachkräftemangels für die Unternehmen

Die meistgenannte Folge des Fachkräftemangels ist die Mehrbelastung der vorhandenen Belegschaft (40 Prozent der Unternehmen). Diese mache sich speziell bei den Eigentümern beziehungsweise in Familienbetrieben bei den Familienmitgliedern bemerkbar.

Abbildung 4.4

#### „Welche Folgen hat ein anhaltender Fachkräftemangel für Ihr Unternehmen?“

Anteil der Unternehmen mit Fachkräftemangel in Prozent, maximal drei Antworten möglich



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2019 WIFO

Zusätzlich sehen sich die Unternehmen gezwungen, Aufträge abzulehnen. Einige Unternehmen kommentieren, dass die Qualität der Produkte durch den Mangel an Mitarbeitern leidet. Beispielsweise müssten die Betriebszeiten eingeschränkt werden oder es kommt zu Verzögerungen der Projekte und verlängerten Wartezeiten für die Kunden. Als weitere Folge sehen die Unternehmen den Verlust der Wettbewerbsfähigkeit und KnowHow sowie steigende Lohnkosten. Nur wenige Unternehmen nehmen keine Folgen wahr.

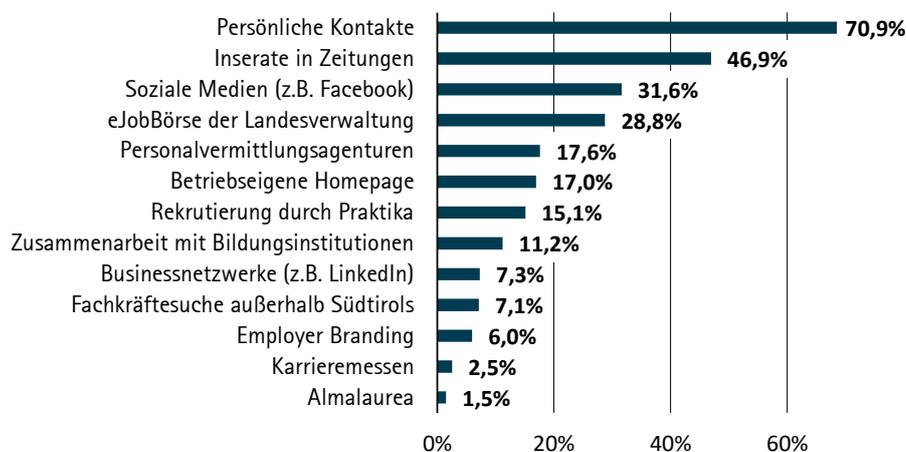
## 5. LÖSUNGSANSÄTZE DER UNTERNEHMEN

Sowohl die Methoden zur Personalsuche als auch die Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität unterscheiden sich je nach Unternehmensgröße sowohl in Umfang als auch in der Art und Weise wie sie erfolgen. Insgesamt ist festzustellen, dass größere Unternehmen wesentlich proaktiver vorgehen. Gleichmaßen sollte erwähnt werden, dass Kleinunternehmen meist über geringere Ressourcen verfügen und deswegen anzunehmen ist, dass ihre Möglichkeiten hinsichtlich einer umfangreichen, professionellen Personalsuche begrenzt sind.

Abbildung 5.1

### „Welche Kanäle zur Personalsuche benutzt Ihr Unternehmen?“

Anteil der Unternehmen mit Fachkräftemangel in Prozent, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2019 WIFO

Wenn es um die Personalbeschaffung geht, verlassen sich Südtiroler Unternehmen am liebsten auf ihre persönlichen Kontakte. Dies ist in den ländlichen Gemeinden (75,9 Prozent) ausgeprägter als in den städtischen Gemeinden (61,7 Prozent) und vor allem bei Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten gängige Praxis. Darauf folgen Inserate in Zeitungen, soziale Medien wie Facebook oder Instagram, sowie die eJobBörse der Landesverwaltung. Einige befragte Unternehmen geben zudem an, Werbung über das Radio zu schalten oder Stellenausschreibungen in den Gemeinden zu hinterlegen. Nur wenige Unternehmen nutzen hingegen Karrieremessen.

Gemäß diesen Ergebnissen verlassen sich Südtiroler Unternehmen hauptsächlich auf Rekrutierungsmethoden, die eine geographisch limitierte Reichweite haben und vornehmlich potenzielle Bewerber in Südtirol ansprechen. Tatsächlich geben nur knapp sieben Prozent der Unternehmen explizit an, auch Fachkräfte außerhalb Südtirols anzusprechen. Wenig in Anspruch genommen wird auch der Vermittlungsdienst Almalaurea (1,5 Prozent), durch den Unternehmen Absolventen italienischer Universitäten ansprechen können. Insgesamt wenig genutzt werden zudem Suchkanäle, durch welche Unternehmen junge Arbeitnehmer wie z.B. Lehrlinge ansprechen könnten. Weniger als 16 Prozent der befragten Unternehmen nutzen Praktika zur Rekrutierung, arbeiten mit Bildungsinstitutionen zusammen oder präsentieren sich bei Karrieremessen.

Es überrascht nicht, dass große Unternehmen eine professionellere Personalsuche betreiben. Dies könnte eine Begründung für die leicht geringere Wahrnehmung des Fachkräftemangels unter Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten liefern (siehe Kapitel 3). Zum einen hilft der gute Ruf der Unternehmen, um Kandidaten anzulocken, andererseits können auch durch diversifizierte Suchmethoden eine höhere Anzahl an potenziellen Bewerbern erreicht werden. Je größer das Unternehmen, desto breiter ist die Palette an Suchkanälen, die zur Personalgewinnung genutzt werden. Während Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten im Schnitt acht der abgefragten Suchkanäle nutzen, verlässt sich der Durchschnitt auf drei der genannten Suchkanäle. So stehen bei den Großunternehmen nicht die persönlichen Kontakte an erster Stelle, sondern die Veröffentlichung von Job- und Karriereinformationen auf der eigenen Homepage.

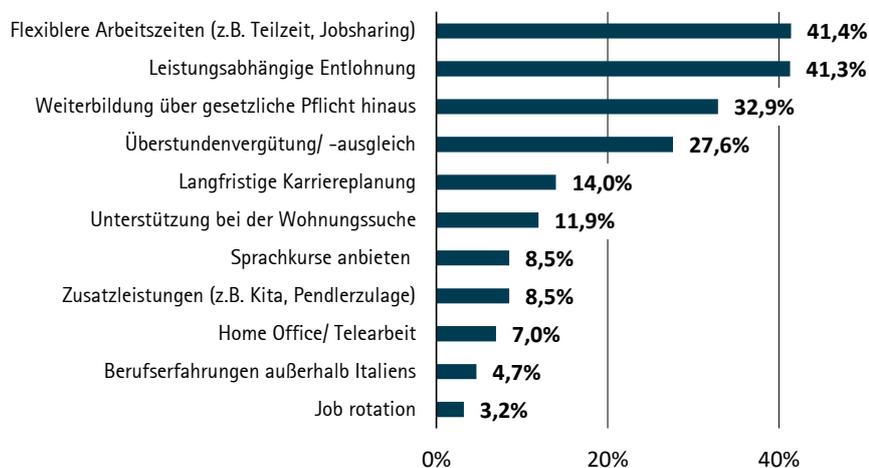
### **Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterbindung**

Es gibt viele Wege, um für Beschäftigte als Arbeitgeber attraktiv zu sein und auf potenzielle Bewerber attraktiv zu wirken. Die Arbeitgeberattraktivität zu steigern wird umso wichtiger, je weniger Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Mitarbeiter zu binden ist essentiell, um Personal mit internem Know-how zu behalten und Kosten für die Personalsuche und -entwicklung gering zu halten. Zufriedene Mitarbeiter tragen ein positives Bild des Unternehmens nach außen und können so sogar dazu beitragen, neue Mitarbeiter zu rekrutieren (sogenanntes Employer Branding). Gefragt nach den Strategien, um für Fachkräfte attraktiver zu werden, zeigt sich jedoch ein zum Teil ernüchterndes Bild. Vier von zehn Unternehmen machen die Entlohnung von der Leistung abhängig oder bemühen sich um flexiblere Arbeitszeiten, d.h. die Zeit und Dauer der Arbeitstätigkeiten werden mit dem Mitarbeiter abgestimmt, indem es Möglichkeiten zu Teilzeitarbeit, Jobsharing, Sabbatical oder Ähnlichem gibt.

Abbildung 5.2

### „Was tut Ihr Unternehmen, um für Fachkräfte attraktiver zu werden?“

Anteil der Unternehmen mit Fachkräftemangel in Prozent, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2019 WIFO

Weiterbildungs- und Trainingsangebote, die über die gesetzlichen Pflichtweiterbildungen hinausgehen, werden von einem Drittel der Unternehmen offeriert. Weniger als ein Drittel der Unternehmen (27,6 Prozent) gibt an, Überstunden auszugleichen. Alle weiteren in der Umfrage angegebenen Maßnahmen werden von wenigen Unternehmen angeboten.

Zu beachten gilt, dass jedes Unternehmen individuelle Lösungen für die Mitarbeiter finden muss: Daher wurde den Befragten die Möglichkeit gegeben, eigene Antworten zu geben. Geordnet nach Häufigkeit der Antworten wurden Maßnahmen wie ein positives Arbeitsklima, hohes Gehalt, Arbeitserfahrung, Essensgutscheine und die Bereitstellung einer Unterkunft genannt. 10,4 Prozent der Unternehmen mit Fachkräftemangel gaben explizit an, nichts zu tun, um für Fachkräfte attraktiver zu werden.

#### Arbeitgeberattraktivität steigern: Großunternehmen im Vorteil

Generell zeigen die Umfrageergebnisse, dass mit zunehmender Unternehmensgröße mehr geboten wird. Vor allem in Sprach- und Weiterbildungskursen sowie Zusatzleistungen (beispielsweise Pendlerzulagen, Zusatzversicherungen, Kita) investieren Unternehmen ab 50 Mitarbeitern deutlich mehr. Doch nicht einmal jedes zweite Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten bietet flexible Arbeitszeitmodelle oder sorgt sich um eine langfristige Laufbahn- oder Karriereplanung der eigenen Angestellten. Dieses Beispiel verdeutlicht erstens, dass kleinere Unternehmen in ihren Möglichkeiten limitiert sind, und zweitens auch die großen Unternehmen ihren Mitarbeitern noch deutlicher Karrierewege und Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen könnten.

## 6. DIE ROLLE VON POLITIK UND SOZIALPARTNERN

Die Unternehmen wurden gefragt, was sie sich von der Politik und den Sozialpartnern wünschen, um den Fachkräftemangel zu lindern. Die Antwortmöglichkeiten galten den Bereichen Bildung, der Steigerung der Standortattraktivität für ausländische Arbeitnehmer und für qualifizierte, einheimische Rückkehrer sowie der Beratung der Unternehmen bezüglich Personalmanagement, insbesondere Rekrutierung. Die befragten Unternehmen konnten maximal drei der vorgeschlagenen Antworten auswählen, weshalb die Häufigkeiten der Antworten die Wichtigkeit der Maßnahmen aus Sicht der Unternehmen widerspiegeln.

Aus Sicht der Unternehmen gilt es vor allen Dingen, die Rahmenbedingungen im Bildungsbereich zu verbessern, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Insgesamt zielen vier der fünf meistgenannten Antworten auf den Bildungsbereich ab:

Tabelle 1.1

<b>„Was wünschen Sie sich von der Politik und den Sozialpartnern, um den Fachkräftemangel zu lindern?“</b>	
Anteil der Unternehmen mit Fachkräftemangel in Prozent, maximal drei Antworten möglich	%
Inhalte der Schulbildung auf die Bedürfnisse der Unternehmen ausrichten	46,5
Das Image von Ausbildungs- und Handwerksberufen aufwerten	40,7
Einstellung von hochqualifiziertem Personal finanziell entlasten	27,8
Zweisprachigkeit fördern	20,3
Netzwerktreffen zwischen Südtiroler Unternehmen und Studierenden organisieren	10,8
Südtirol als Arbeitsstandort vermarkten	8,2
Arbeitsmarktzugang für Fachkräfte aus dem Ausland erleichtern (Studentitelerkennung, Abbau bürokratischer Hürden, etc.)	7,7
Kontaktaufnahme zu Fachkräften außerhalb Südtirols fördern (Karrieremessen, Netzwerktreffen, etc.)	6,2
Bildungsangebot der Freien Universität Bozen erweitern	5,5
Beschäftigungsfähigkeit Migranten erhöhen	5,1
Beratungsstelle für ausländische Fachkräfte zur Berufsorientierung und Integration vor Ort, auch der Partner und Kinder, schaffen	4,3
Mehr Informationen und Weiterbildungen für Unternehmen zu Themen wie bspw. Rekrutierung von Fachkräften im Ausland, Unternehmensmarketing oder Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen/ Migranten anbieten	3,0

Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2019 WIFO

Fast jedes zweite Unternehmen (46,5 Prozent) findet eine Ausrichtung der Inhalte der Schulbildung auf die Bedürfnisse der Unternehmen notwendig. 40,7 Prozent würde außerdem eine Aufwertung des Images von Ausbildungs- und Handwerksberufen als Hilfe betrachten. Dieser Wunsch ist insbesondere bei Unternehmen im Baugewerbe (62,4 Prozent) und Handel und Reparatur von Kfz (59,3 Prozent) ausgeprägt. Große Resonanz zum Thema (Aus-)Bildung gab es auch durch die Möglichkeit, offene Antworten zu geben: Die Auswertung der offenen Antworten zeigt, dass die Betriebe sich von den Schulen weniger theoretische Ausbildung als viel mehr eine frühzeitige Integration von Jugendlichen in die Arbeitswelt, beispielsweise durch Praktika oder Unternehmensbesuche, erhoffen. Die Finanzierung von Lehrlingen bereitet insbesondere den kleinen Unternehmen Probleme. Hindernisse und bürokratische Herausforderungen bei der Einstellung von Lehrlingen ergeben sich auch durch die Tatsache, dass diese häufig noch minderjährig sind.

Vor diesem Hintergrund ist es nicht verwunderlich, dass insbesondere Kleinunternehmen sich eine finanzielle Entlastung bei der Einstellung von hochqualifizierten Fachkräften wünschen. Dieser Wunsch nach einer finanziellen Entlastung für die Einstellung von hochqualifiziertem Personal nimmt mit der Größe des Unternehmens ab. Stattdessen wird mit zunehmender Größe des Unternehmens die Zweisprachigkeitsförderung wichtiger.

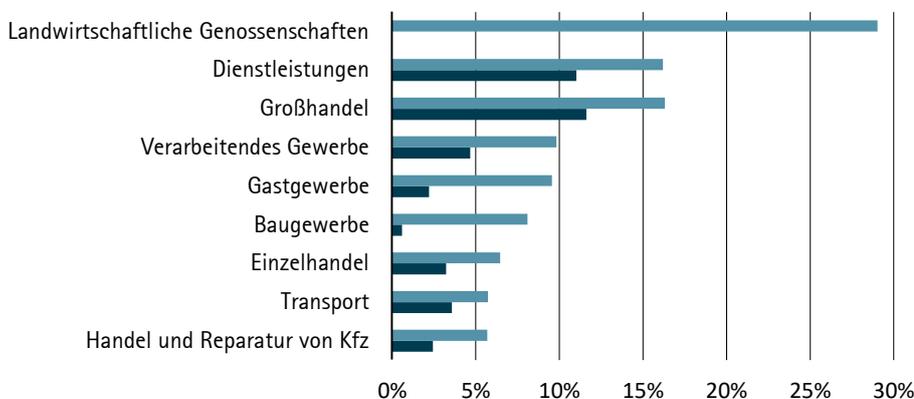
Netzwerktreffen zwischen Universität und Unternehmen wünschen sich 10,8 Prozent der Unternehmen und wird somit als wichtiger erachtet als eine Erweiterung des Bildungsangebots der Universität Bozen (5,5 Prozent). Eine intensivere Einbindung der Universität – sei es durch eine Erweiterung des Bildungsangebots oder durch die Organisation von Treffen mit Unternehmen – würde vor allem von den Dienstleistern und vom Großhandel begrüßt werden. An dieser Stelle anzumerken ist, dass der Anteil an Unternehmen, die die Plattform Almalaurea nutzen, durch welche Unternehmen Absolventen der Universität direkt kontaktieren können, mit 1,5 Prozent deutlich geringer ist als der Anteil der Unternehmen, die sich Netzwerktreffen wünschen.

Abbildung 6.2

**„Was wünschen Sie sich von der Freien Universität Bozen, um den Fachkräftemangel zu beheben?“**

Anteil der Unternehmen in Prozent, maximal drei Antworten möglich

- Netzwerktreffen zwischen Südtiroler Unternehmen und Studierenden organisieren
- Bildungsangebot der Freien Universität Bozen erweitern



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2019 WIFO

Die Auswertung der offenen Antworten hat ergeben, dass einige Unternehmen eine Senkung der Lohnnebenkosten beziehungsweise der Steuern fordern und die bürokratische Last als Herausforderung für Personaleinstellungen sehen. Firmen im Transportwesen wünschen sich eine Senkung der Kosten des zuvor erwähnten Berufsführerscheins, der eine Voraussetzung zum Fahren von LKWs ist.

Schritte hingegen, die eine Kompensierung des heimischen Fachkräftemangels durch Arbeitskräftepotenzial aus dem Ausland betreffen, werden von den Südtiroler Unternehmen als weniger dringlich erachtet. Hierzu gehören Maßnahmen wie die Kontaktaufnahme zu Fachkräften außerhalb Südtirols zu fördern, die Beschäftigungsfähigkeit von Migranten zu erhöhen (bspw. Sprachkenntnisse, berufliche Kompetenzen) oder auch die Einrichtung einer Beratungsstelle für ausländische Fachkräfte zur Berufsorientierung und Integration vor Ort. Überraschend ist außerdem das Ergebnis, dass sich trotz des Fachkräftemangels nur ein Bruchteil der Unternehmen mehr Informationen bzw. Weiterbildungen zu Themen wie bspw. die Rekrutierung von Fachkräften im Ausland, Unternehmensmarketing oder Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen/ Migranten wünschen (3 Prozent).

## 7. SCHLUSSFOLGERUNGEN

Wie ist die Situation des Fachkräftemangels in Südtirol zusammenfassend zu bewerten? Jedes dritte Unternehmen in Südtirol nimmt den Fachkräftemangel wahr, mehr als im restlichen Staatsgebiet (siehe Kapitel 1). Und doch ist dies im Vergleich zu anderen Gebieten ein geringer Wert: In Deutschland hat knapp die Hälfte der Unternehmen Stellenbesetzungsprobleme (DIHK 2018)<sup>7</sup>. In Österreich geben sogar 74,6 Prozent der Unternehmen an, den Mangel an Fachkräften „sehr stark“ oder „eher stark“ wahrzunehmen (ibw 2018).

Unternehmen in Sektoren, in denen saisonale Arbeitsverhältnisse dominieren, zeigen sich besonders verwundbar gegenüber dem Phänomen des Fachkräftemangels. Besonders stark nehmen Unternehmen im Gastgewerbe und die landwirtschaftlichen Genossenschaften den Fachkräftemangel wahr: wichtige Säulen der Südtiroler Wirtschaft, in welchen zudem die Beschäftigungszahlen zunehmen. Maßnahmen zur Stärkung des Ganzjahrestourismus in Südtirol spielen somit eine wichtige Bedeutung für den hiesigen Arbeitsmarkt: Eine Stabilisierung von Fachkräften, indem wo möglich saisonale Stellen durch Ganzjahresstellen ersetzt werden, könnte eine mögliche Lösung darstellen.

Aus den Ergebnissen der Umfrage lässt sich eine Reihe von Maßnahmen erarbeiten, die zur einer Linderung des Problems des Fachkräftemangels beitragen könnten und im Folgenden aufgezeigt werden. Ergänzend zu diesen Maßnahmen sollte eine stärkere Sensibilisierung und Aufmerksamkeit der Unternehmen in Bezug auf das Personalmanagement stattfinden.

### Methoden der Personalrekrutierung ausweiten

Die Stellenbesetzungsschwierigkeiten ergeben sich nach Angaben der Unternehmen größtenteils durch das Fehlen von Bewerbern beziehungsweise durch die Tatsache, dass die vorhandenen Bewerber nicht die nötigen Fachkenntnisse besitzen würden. Die Ergebnisse der Umfrage machen aber auch deutlich: Südtiroler Unternehmen könnten sowohl bei der Ansprache von Schulabgängern proaktiver werden, als auch die allgemeine Personalsuche diversifizieren. Derzeit nutzen Südtiroler Unternehmen vorrangig regionale Suchkanäle: Sie hoffen, Personal aus der unmittelbaren Umgebung zu rekrutieren. Bei Stellenbesetzungsproblemen könnte jedoch der Suchradius - und somit die Wahrscheinlichkeit, geeignetes Personal zu finden - durch neue Rekrutierungsmethoden signifikant vergrößert werden. Die fortschreitende Vernetzung durch die Digitalisierung kann so vor allem von Unternehmen in peripheren Lagen zum eigenen Vorteil genutzt werden.

---

<sup>7</sup> Anteil der Unternehmen, die auf die Frage "Können Sie in Ihrem Unternehmen derzeit offene Stellen längerfristig (mehr als zwei Monate) nicht besetzen, weil Sie keine passenden Arbeitskräfte finden?" Folgendes geantwortet haben: „Ja, Stellen können nicht besetzt werden“.

Wie auch in Deutschland und Österreich wünschen sich Unternehmen eine praxisorientiertere Schulbildung sowie eine Imageaufwertung der Handwerksberufe, um den Fachkräftemangel zu beheben. Die Betriebe wünschen sich, dass junge Menschen bereits in der Schule mit der Berufswelt in Kontakt treten und so ein Interesse für Handwerksberufe entwickeln. Schulabgänger sollten nach Ansicht der Unternehmen idealerweise bereits erste Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt gesammelt haben. Viele Unternehmen beklagen, dass sie keine (interessierten) Lehrlinge finden. Im Widerspruch zu dieser Erwartungshaltung steht, dass wenige Unternehmen die Möglichkeit bieten, erste Berufserfahrungen zu sammeln: So ziehen lediglich 15 Prozent der Unternehmen eine Rekrutierung neuer Mitarbeiter durch Praktika in Betracht. Ergänzend zu einer branchenübergreifenden Strategie, um Handwerksberufe attraktiver zu machen, könnte eine stärkere Präsenz der Betriebe in Schulen und Ausbildungsstätten eine Lösung sein. Nur jedes zehnte Unternehmen nutzt die Möglichkeit, mit Bildungsinstitutionen zusammenzuarbeiten, um Interesse bei potenziellen Bewerbern zu wecken. Noch weniger Unternehmen sind bei Karrieremessen präsent. Doch genau in diesen Maßnahmen steckt viel Potenzial, um interessierte Schulabgänger für Handwerksberufe zu begeistern: Eine intensivere Zusammenarbeit von Betrieben und Bildungsinstitutionen ermöglicht den Betrieben, die frühzeitige Berufsorientierung junger Menschen aktiv mitzugestalten und über Klischees aufzuklären. Denn gerade junge Menschen wissen häufig nicht, welche Berufswege ihnen offenstehen.

#### **Kleinere Betriebe unterstützen**

Damit Südtirol als Arbeitsort an Attraktivität gewinnen und sichtbarer werden kann, müssen die kleineren Unternehmen mehr Unterstützung erfahren. Während große Betriebe durch ihre Bekanntheit und professionelle Rekrutierungsmethoden Bewerber anlocken, nehmen die mittelgroßen Südtiroler Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten den Fachkräftemangel besonders stark wahr. Vielmals fehlen den kleineren Betrieben durch das einnehmende Tagesgeschäft die Ressourcen, um sich umfassender mit den langfristigen Folgen des Fachkräftemangels auseinanderzusetzen und ein adäquates Personalmanagement einzuführen. Gleichzeitig fehlt ihnen die Sichtbarkeit auf dem Arbeitsmarkt und bei den Bildungsinstitutionen, um geeignetes Personal ohne einen hohen Aufwand für Eigenwerbung anzulocken. Doch machen genau diese kleineren Betriebe den Großteil der Südtiroler Unternehmen aus. Aufgrund der Kleinstrukturiertheit Südtirols wären daher verschiedene Formen der zielgerichteten Unterstützung für diese Betriebe wünschenswert, um Südtirol als Arbeitsstandort attraktiver zu machen.

#### **Strukturwandel in der Arbeitsbevölkerung: Der Zukunft entgegenblicken**

Die Struktur der Südtiroler Arbeitsbevölkerung wird in Zukunft durch zwei Trends, die alternde Bevölkerung sowie die steigende Zuwanderung beeinflusst werden (siehe Einleitung). Erstens ist zu erwarten, dass angesichts der alternden Arbeitsbevölkerung der Fachkräftemangel zunehmen wird, wodurch zielgerichtete Maßnahmen notwendig sind, um gute Arbeitskräfte zu halten, abgewanderte Arbeitskräfte zurückzuholen und auswärtige Arbeitskräfte anzulocken. Ein wichtiges Thema ist unter anderem eine „altersgerechte“ Karriereplanung, um jüngeren Mitarbeitern Perspektiven zu bieten und von der Erfahrung der älteren Mitarbeiter zu profitieren. Ein Großteil der Betriebe hat noch viel Potenzial, um die eigene Arbeitgeberattraktivität zu steigern und Mitarbeiter langfristig zu halten. Beispielsweise stehen heute mithilfe einer guten Internetverbindung mehr Möglichkeiten denn je zur Verfügung, Mitarbeitern Flexibilität in der Arbeitsgestaltung (durch Stundenausgleichsmodelle, Telearbeit, etc.) zu bieten und eventuelle negative

Standortfaktoren, wie z.B. eine schlechte Erreichbarkeit, auszugleichen. So kann auch eine Region, in der andere Urlaub machen, schnell zum interessanten Arbeitsstandort werden.

Zweitens nimmt der Anteil der ausländischen Arbeitsbevölkerung stetig zu. Die Studie „Brain Drain – Brain Gain: Wie attraktiv ist Südtirols Arbeitsmarkt?“ (WIFO 2019) zeigt auf, dass Südtirol seit den frühen 90er Jahren ein Zuwandererland ist; ein Trend, der sich fortsetzen wird. Dabei sind Zuwanderer mit einer Staatsbürgerschaft eines europäischen Landes deutlich mobiler als Zuwanderer mit einer Staatsbürgerschaft außerhalb Europas: Jeder dritte deutsche, italienische und ungarische Staatsbürger beispielsweise ist fünf Jahre nach Einwanderung nicht mehr in Südtirol ansässig, zum Teil desillusioniert von den wenig attraktiven Arbeitsbedingungen und der verschlossenen Mentalität. Die Ergebnisse der vorliegenden Umfrage bestätigen, dass Südtiroler Betriebe an erster Stelle an die Ausschöpfung des heimischen Arbeitskräftepotenzials denken. Und doch zeigen die Zahlen, dass ausländische Arbeitskräfte auf lange Sicht den Fachkräftemangel mindern können und frisches Know-how ins Land bringen. Um qualifizierte Arbeitskräfte langfristig in Südtirol zu halten, bedarf es einer Willkommenskultur, die sowohl eine berufliche als auch gesellschaftliche Integration der Zuwanderer vorsieht. Eine transparente Informationslage zu verschiedenen Aspekten des Einwanderungsprozesses aber auch eine Sensibilisierung der Arbeitgeber für die Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeiter können hier einen großen Unterschied machen. Ein weiterer Aspekt betrifft die nachhaltige Integration der Zuwanderer mit einer außereuropäischen Staatsbürgerschaft: Diese bleiben häufiger dauerhaft in Südtirol, weisen eine überdurchschnittliche Haushaltgröße auf und könnten in einer vorausschauenden Perspektive eine wichtige Rolle in der Minderung des Fachkräftemangels einnehmen. Jedoch beherrscht ein signifikanter Anteil weder die eine noch die andere Landessprache.<sup>8</sup> Ein Ansatz zur langfristigen Eingliederung dieser Zuwanderungsgruppe ist die sprachliche Nachqualifikation der Erwachsenen und der frühzeitigen sprachlichen Integration der Kinder durch das Südtiroler Schulsystem.

---

<sup>8</sup> 36,8 Prozent der im Jahr 2016 zugezogenen Personen aus außereuropäischen Staaten sprechen weder Deutsch noch Italienisch auf mittlerem oder kompetentem Niveau (WIFO 2019).



Die im Jahr 2008 eingeführte NACE Rev. 2 (*Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne*) ist die aktuell gültige Klassifikation der Wirtschaftszweige in der europäischen Gemeinschaft.<sup>9,10</sup> Die NACE Rev. 2 umfasst vier hierarchische Gliederungsebenen. Die höchste Ebene bilden 21 Abschnitte. Darauf folgen 88 Abteilungen, 272 Gruppen und 615 Klassen. Die für Italien gültige Version dieser Klassifikation ist die ATECO 2007 (*Classificazione delle attività economiche*).

Die neun in diesem Bericht analysierten Wirtschaftsbereiche werden auf Basis der Ebenen der ATECO 2007 zusammengefasst.

Tabelle A-1

<b>Untersuchte Wirtschaftsbereiche nach ATECO 2007</b>		
<b>Bereich</b>	<b>ATECO 2007</b>	
	<b>Abteilung</b>	<b>Bezeichnung</b>
Landwirtschaftliche Genossenschaften (a)		
Verarbeitendes Gewerbe	10-39	Verarbeitendes Gewerbe / Herstellung von Waren; Energieversorgung; Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen
Baugewerbe	41-43	Hochbau; Tiefbau; Spezialisiertes Baugewerbe
Handel und Reparatur von Kfz	45	Handel mit und Reparatur von Kraftwagen und Krafträdern
Großhandel	46	Großhandel (ausgenommen Handel mit Kraftwagen und Krafträdern)
Einzelhandel	47	Einzelhandel (ausgenommen Handel mit Kraftwagen und Krafträdern)
Transport	49-53	Verkehr und Lagerung
Gastgewerbe	55-56	Gastgewerbe / Beherbergung und Gastronomie

<sup>8</sup> Vgl: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Statistical\\_classification\\_of\\_economic\\_activities\\_in\\_the\\_European\\_Community\\_Prozent28NACE\\_Prozent29/de](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Statistical_classification_of_economic_activities_in_the_European_Community_Prozent28NACE_Prozent29/de) (Stand 13.08.2018).

<sup>9</sup> Vgl: [http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST\\_NOM\\_DTL&StrNom=NACE\\_REV2&StrLanguageCode=DE&IntPcKey=&StrLayoutCode=HIERARCHIC&IntCurrentPage=1](http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST_NOM_DTL&StrNom=NACE_REV2&StrLanguageCode=DE&IntPcKey=&StrLayoutCode=HIERARCHIC&IntCurrentPage=1) (Stand 13.08.2018).

Dienstleistungen (b)	58-96	Information und Kommunikation; Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen; Grundstücks- und Wohnungswesen; Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen; Vermietung, Reisebüros, unterstützende Dienstleistungen für Unternehmen; Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen; Kunst, Sport, Unterhaltung und Erholung; Erbringung von sonstigen Dienstleistungen
----------------------	-------	---

(a) Landwirtschaftliche Genossenschaften sind in verschiedenen ATECO Sektoren tätig, wie z.B. Landwirtschaft, verarbeitendes Gewerbe oder Großhandel.

(b) Ausg. öffentliche Verwaltung, Verteidigung; gesetzliche Sozialversicherung.

Quelle: ISTAT, Ausarbeitung WIFO

© 2019 WIFO

Die Tabellen in diesem Anhang beschreiben die Antworten auf die einzelnen Umfrageitems. Die Ergebnisse werden jeweils nach Sektor, Größenklasse (Beschäftigte) sowie insgesamt ausgewiesen.

Tabelle B-1

**„Ist das Thema Fachkräftemangel für Ihr Unternehmen von Bedeutung?“**

Verteilung der Unternehmen in Prozent

	<b>Ja, Fachkräftemangel ist in unserem Unternehmen ein Problem</b>	<b>Derzeit nicht, wir rechnen aber in Zukunft verstärkt mit Problemen durch einen zunehmenden Fachkräftemangel</b>	<b>Nein, in unserem Unternehmen ist Fachkräftemangel kein Problem</b>
Landwirtschaftliche Genossenschaften	46,4	20,7	32,9
Verarbeitendes Gewerbe	30,8	19,4	49,8
Baugewerbe	36,8	18,1	45,1
Handel und Reparatur von Kfz	30,6	18,9	50,6
Großhandel	20,9	21,2	57,9
Einzelhandel	19,9	24,9	55,2
Transport	35,2	21,8	43,0
Gastgewerbe	48,1	21,2	30,7
Dienstleistungen	25,2	18,0	56,7
Ein-Personen-Unternehmen	21,6	14,1	64,3
2 bis 5 Beschäftigte	33,8	27,0	39,2
6 bis 9 Beschäftigte	53,2	24,2	22,6
10 bis 49 Beschäftigte	62,2	25,1	12,7
50 bis 249 Beschäftigte	55,8	30,5	13,7
250 und mehr Beschäftigte	48,4	46,2	5,4
<b>Insgesamt</b>	<b>31,8</b>	<b>19,9</b>	<b>48,2</b>

Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2019 WIFO

Tabelle B-2

**„Aus welchen Gründen hat Ihr Unternehmen einen Mangel an Fachkräften?“**

Anteil der Unternehmen mit Fachkräftemangel in Prozent, Mehrfachnennungen möglich

	Fehlende Qualifikationen	Fehlende Bewerber	Einige Mitarbeiter verlassen das Unternehmen und müssen ersetzt werden	Erhöhter Mitarbeiterbedarf durch Unternehmenswachstum	Keine Einigung mit dem Bewerber (a)
Landwirtschaftliche Genossenschaften	80,6	72,0	48,6	43,7	4,5
Verarbeitendes Gewerbe	48,9	34,1	28,2	13,3	6,3
Baugewerbe	52,2	22,0	18,7	4,1	4,0
Handel und Reparatur von Kfz	50,2	39,2	27,0	10,6	7,8
Großhandel	37,3	30,2	42,5	17,9	8,9
Einzelhandel	59,3	35,1	29,2	4,2	6,6
Transport	52,0	44,4	47,6	7,5	4,2
Gastgewerbe	56,2	59,1	36,7	15,1	7,4
Dienstleistungen	63,3	30,1	28,3	9,2	1,9
Ein-Personen-Unternehmen	53,0	21,5	24,9	5,8	2,5
2 bis 5 Beschäftigte	54,9	39,5	25,3	9,3	7,1
6 bis 9 Beschäftigte	52,5	42,3	30,2	14,6	8,6
10 bis 49 Beschäftigte	60,6	63,7	47,7	17,7	5,7
50 bis 249 Beschäftigte	48,3	70,9	54,8	36,7	4,2
250 und mehr Beschäftigte	69,1	75,5	44,7	35,6	13,4
<b>Insgesamt</b>	<b>54,8</b>	<b>44,5</b>	<b>30,4</b>	<b>11,8</b>	<b>6,0</b>

(a) bzgl. der Gehaltsvorstellungen und/oder Arbeitsbedingungen

Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2019 WIFO

Tabelle B-3

**„Welche Qualifikationen fehlen den Bewerbern?“**

Anteil der Unternehmen mit Fachkräftemangel, die fehlende Qualifikationen als Grund angegeben haben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich

	Fach- kenntnisse	Zu niedriges Ausbildungs- niveau	Sprach- kenntnisse	IT-Kompetenzen
Landwirtschaftliche Genossenschaften	76,4	23,6	52,7	0,0
Verarbeitendes Gewerbe	75,7	40,3	18,3	12,7
Baugewerbe	93,8	36,1	6,9	24,8
Handel und Reparatur von Kfz	86,0	14,1	22,4	11,9
Großhandel	65,4	13,0	39,3	14,3
Einzelhandel	72,5	32,0	32,4	2,2
Transport	66,7	8,5	35,2	0,0
Gastgewerbe	69,1	40,3	44,8	5,7
Dienstleistungen	89,9	24,6	19,0	19,6
Ein-Personen-Unternehmen	76,6	34,8	10,6	17,0
2 bis 5 Beschäftigte	77,7	29,9	17,1	8,7
6 bis 9 Beschäftigte	77,9	38,9	50,0	9,9
10 bis 49 Beschäftigte	92,8	26,8	56,6	15,5
50 bis 249 Beschäftigte	68,9	14,7	41,2	32,9
250 und mehr Beschäftigte	100,0	0	51,4	51,4
<b>Insgesamt</b>	<b>79,9</b>	<b>32,1</b>	<b>26,7</b>	<b>13,5</b>

Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2019 WIFO

Tabelle B-4

**„Welche Folgen hat ein anhaltender Fachkräftemangel für Ihr Unternehmen?“**

Anteil der Unternehmen mit Fachkräftemangel in Prozent, maximal drei Antworten möglich

	Mehrbelastung der vorhandenen Belegschaft	Ablehnung von Aufträgen	Verlust von Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit oder Know-how	Steigende Lohnkosten	Gewinneinbußen	Auslagerung bestimmter Tätigkeiten (Outsourcing)	Ersatz von Menschen durch Technik, Digitalisierung und Automatisierung	Es können weniger Investitionen getätigt werden	Keine Folgen	Investitionen werden an alternativen Standorten getätigt
Landwirtschaftliche Genossenschaften	61,3	6,5	12,9	25,8	9,7	19,4	29,0	0,0	0,0	0,0
Verarbeitendes Gewerbe	41,3	18,7	16,0	15,5	10,6	10,8	11,5	4,2	4,4	1,7
Baugewerbe	42,8	38,7	19,7	12,1	19,1	8,7	3,5	9,8	5,8	0,6
Handel und Reparatur von Kfz	47,2	24,4	12,2	13,8	16,3	2,4	6,5	8,9	4,1	1,6
Großhandel	40,1	8,4	14,5	15,4	9,3	10,6	5,7	7,5	3,1	2,6
Einzelhandel	35,5	5,1	12,4	10,6	16,6	4,6	2,8	4,6	3,7	0,0
Transport	33,6	25,7	11,4	13,6	12,9	7,1	5,0	10,0	7,1	0,0
Gastgewerbe	42,6	8,1	14,7	25,7	16,9	2,9	7,4	11,0	10,3	0,7
Dienstleistungen	32,4	11,6	17,3	9,5	8,5	10,2	4,9	5,3	2,5	0,4
Ein-Personen-Unternehmen	24,7	11,5	14,1	9,3	9,3	4,4	3,1	6,6	7,0	1,8
2 bis 5 Beschäftigte	25,7	14,1	10,2	7,8	13,6	5,5	4,5	7,6	3,9	0,8
6 bis 9 Beschäftigte	33,2	14,0	7,6	12,9	12,2	3,3	3,3	6,6	3,6	0,5
10 bis 49 Beschäftigte	32,3	12,9	12,7	11,8	8,0	7,2	5,5	3,6	3,0	0,4
50 bis 249 Beschäftigte	33,9	8,5	14,0	14,4	2,6	11,8	11,1	0,7	0,4	0,7
250 und mehr Beschäftigte	33,3	2,6	20,5	10,3	7,7	10,3	5,1	0,0	5,1	5,1
<b>Insgesamt</b>	<b>40,0</b>	<b>16,5</b>	<b>15,2</b>	<b>14,7</b>	<b>12,7</b>	<b>8,6</b>	<b>6,9</b>	<b>6,7</b>	<b>4,5</b>	<b>1,1</b>

Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2019 WIFO

## „Welche Kanäle zur Personalsuche benutzt Ihr Unternehmen?“

Anteil der Unternehmen mit Fachkräftemangel in Prozent, Mehrfachnennungen möglich

	Persönliche Kontakte	Inserate in Zeitungen	Soziale Medien wie Facebook oder Instagram	eJobBörse der Landesverwaltung	Private Personalvermittlungs-agenturen/ Leiharbeitsfirmen	Veröffentlichung von Job- & Karriereinformationen auf der betriebs-eigenen Homepage	Rekrutierung durch Praktika	Direkte Zusammenarbeit mit Bildungsinstitutionen (Schule, Universität, etc.)	Businessnetzwerke wie LinkedIn oder Xing	Ansprache von Fachkräften außerhalb Südtirols	Employer Branding: eigene Mitarbeiter zu Botschaftern machen	Karrieremessen/ Career Days	Almalaurea
Landwirtschaftliche Genossenschaften	88,3	100,0	52,6	52,6	35,2	17,0	13,0	5,3	11,7	0,0	10,9	0,0	0,0
Verarbeitendes Gewerbe	76,1	51,4	24,0	28,0	15,1	13,2	15,8	23,8	6,0	7,9	3,9	4,7	0,5
Baugewerbe	69,5	23,1	14,7	14,9	10,3	5,8	10,6	1,7	3,1	0,7	2,3	0	0,2
Handel und Reparatur von Kfz	76,7	56,8	33,0	23,1	6,9	11,5	10,9	13,0	8,2	2,8	8,8	0	0,0
Großhandel	66,0	56,9	18,0	29,4	19,8	31,7	14,1	8,0	20,1	8,0	6,1	6,4	0,0
Einzelhandel	75,3	55,2	30,6	21,3	7,0	11,3	21,6	29,8	5,9	5,3	3,3	0	2,1
Transport	84,0	49,1	34,5	19,9	10,8	16,7	3,5	1,3	3,7	3,9	6,8	0,9	0,5
Gastgewerbe	74,9	63,1	50,7	42,1	32,1	22,8	15,3	10,6	5,8	13,9	8,0	3,1	2,8
Dienstleistungen	60,7	37,4	29,2	28,0	11,1	19,9	19,7	10,7	11,5	5,0	8,0	3,1	2,3
Ein-Personen-Unternehmen	64,3	25,7	21,7	16,7	14,7	11,3	17,0	7,7	2,6	1,6	7,5	1,6	0,0
2 bis 5 Beschäftigte	71,5	47,7	23,6	28,5	8,8	10,6	10,7	9,7	6,3	3,5	1,6	0,3	2,7
6 bis 9 Beschäftigte	73,5	63,9	41,5	32,1	13,1	16,6	11,4	10,2	9,7	8,0	7,7	1,3	0,0
10 bis 49 Beschäftigte	79,6	70,9	55,6	49,7	37,0	32,9	17,3	17,1	11,9	20,6	5,8	4,4	2,2
50 bis 249 Beschäftigte	87,1	81,5	49,1	39,0	57,2	67,2	46,9	45,8	42,4	30,6	31,0	37,9	9,5
250 und mehr Beschäftigte	64,1	84,3	57,1	30,9	56,7	92,6	81,6	72,4	72,4	65,9	48,4	72,4	51,2
<b>Insgesamt</b>	<b>70,9</b>	<b>46,9</b>	<b>31,6</b>	<b>28,8</b>	<b>17,6</b>	<b>17,0</b>	<b>15,1</b>	<b>11,2</b>	<b>7,3</b>	<b>7,1</b>	<b>6,0</b>	<b>2,5</b>	<b>1,5</b>

Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2019 WIFO

Tabelle B-6

**„Was tut Ihr Unternehmen, um für Fachkräfte attraktiver zu werden?“**

Anteil der Unternehmen mit Fachkräftemangel in Prozent, Mehrfachnennungen möglich

	Leistungs- abhängige Entlohnung	Flexiblere Arbeitszeiten (z.B. Teilzeit, Jobsharing)	Weiterbildung über gesetzliche Pflicht hinaus	Überstunden- vergütung/ - ausgleich	Langfristige Karriere- planung	Unterstützung bei der Wohnungs- suche	Zusatz- leistungen (z.B. Pendlerzulage, Zusatzver- sicherungen, Kita)	Sprachkurse anbieten	Home Office/ Telearbeit	Berufs- erfahrungen außerhalb Italiens	Job rotation
Landwirtschaftliche Genossenschaften	83,8	46,6	59,1	59,9	40,9	40,9	6,5	17,0	0,0	22,7	22,7
Verarbeitendes Gewerbe	44,6	35,7	31,6	36,6	21,4	12,4	13,6	12,1	5,2	9,6	4,3
Baugewerbe	44,0	20,6	18,4	17,9	7,4	2,4	7	6,6	6,7	0,9	0,4
Handel und Reparatur von Kfz	49,6	25,7	48,1	22,7	6,0	3	13	1,2	0	0	4,8
Großhandel	42,0	29,1	46,0	39,8	18,4	11,1	14,4	14,9	9,0	5	7,5
Einzelhandel	35,0	62,5	26,1	35,5	7,1	7,5	5	6,2	5,8	2,1	0,0
Transport	44,2	29,0	21,6	30,0	17,5	4,3	7,9	3,1	1,8	8,7	1,3
Gastgewerbe	40,4	61,6	42,3	30,2	17,7	25,8	6,3	5,5	3,8	4,9	5,4
Dienstleistungen	37,4	38,5	32,9	21,7	11,1	5,0	8,9	12,9	14,3	5,1	1,7
Ein-Personen-Unternehmen	28,6	40,1	23,2	7,8	8,7	6,8	2,9	11,6	10,2	1,3	1,0
2 bis 5 Beschäftigte	39,9	39,3	30,7	28,3	11,3	3,5	6,9	2,3	2,1	3,2	1,6
6 bis 9 Beschäftigte	46,5	43,7	34,0	47,0	17,7	18,9	13,2	7,6	6,5	8,8	6,9
10 bis 49 Beschäftigte	61,3	45,7	49,2	46,2	22,4	28,6	14,9	8,5	7,7	8,9	5,6
50 bis 249 Beschäftigte	65,7	42,1	78,5	63,1	44,2	33,8	36,3	52,2	17,3	20,0	17,6
250 und mehr Beschäftigte	92,6	42,9	79,7	67,7	41,0	30,4	72,4	50,2	51,2	30,4	30,4
<b>Insgesamt</b>	<b>41,3</b>	<b>41,4</b>	<b>32,9</b>	<b>27,6</b>	<b>14,0</b>	<b>11,9</b>	<b>8,5</b>	<b>8,5</b>	<b>7,0</b>	<b>4,7</b>	<b>3,2</b>

Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2019 WIFO

Tabelle B-7

**„Was wünschen Sie sich von der Politik und den Sozialpartnern, um den Fachkräftemangel zu lindern?“**

Anteil der Unternehmen in Prozent, maximal drei Antworten möglich

	Inhalte der Schulbildung auf die Bedürfnisse der Unternehmen ausrichten	Das Image von Ausbildungs- und Handwerksberufen aufwerten	Einstellung von hochqualifiziertem Personal finanziell entlasten	Zweisprachigkeit fördern	Netzwerk-treffen zwischen Südtiroler Unternehmen und Studierenden organisieren	Maßnahmen zur Vermarktung Südtirols als Arbeitsstandort treffen	Arbeitsmarkt-zugang für Fachkräfte aus dem Ausland erleichtern (Studentitelerkennung, Abbau bürokratischer Hürden)	Kontakt-aufnahme zu Fachkräften außerhalb Südtirols fördern (Careerdays, Netzwerk-treffen)	Bildungsangebot der Freien Universität Bozen erweitern	Beschäftigungs-fähigkeit von Migranten erhöhen (Sprachkenntnisse, berufliche Kompetenzen)	Beratungs-stelle für ausländische Fachkräfte zur Berufs-orientierung und Integration vor Ort, auch der Partner und Kinder, schaffen	Infover-anstaltungen für Unternehmen zu Themen wie Rekrutierung von Fachkräften oder Unternehmens-marketing
Landwirtschaftliche Genossenschaften	54,8	38,7	9,7	32,3	29,0	19,4	6,5	6,5	0,0	9,7	3,2	3,2
Verarbeitendes Gewerbe	46,4	50,6	24,1	15,0	9,8	8,8	7,6	6,4	4,7	6,1	5,2	2,7
Baugewerbe	46,8	62,4	37,0	12,7	8,1	7,5	5,2	4,6	0,6	4,0	2,3	1,2
Handel und Reparatur von Kfz	44,7	59,3	28	7,3	5,7	5,7	5,7	7,3	2,4	3,3	0,8	1,6
Großhandel	52,4	30,0	32	25,1	16,3	10,6	10,1	7,9	11,0	6,6	3,1	4,4
Einzelhandel	48,8	33,2	21,7	26,7	6,5	6,9	5,5	2,8	3,2	3,2	5,1	2,3
Transport	38,6	36,4	27,1	25,7	5,7	7,1	7,9	5,7	3,6	4,3	5,7	2,9
Gastgewerbe	33,1	35,3	29,4	23,5	9,6	11,0	10,3	11,8	2,2	8,1	10,3	2,2
Dienstleistungen	50,4	24,6	29,9	23,6	16,2	6,0	8,8	4,9	11,6	3,9	2,8	4,9
Ein-Personen-Unternehmen	39,7	30,1	24,4	18,2	10,1	7,8	7,5	5,5	4,7	4,4	3,6	3,4
2 bis 5 Beschäftigte	46,0	41,0	29,3	18,7	9,3	6,5	5,8	4,5	3,3	3,0	4,3	2,0
6 bis 9 Beschäftigte	47,9	48,3	33,0	18,8	11,1	8,4	8,4	7,7	3,8	5,0	4,2	3,8
10 bis 49 Beschäftigte	51,9	49,6	29,5	23,2	12,1	8,8	8,1	6,0	7,6	7,6	3,8	3,3
50 bis 249 Beschäftigte	58,0	36,2	23,2	25,4	15,2	15,9	12,3	10,1	15,2	8,0	8,0	2,9
250 und mehr Beschäftigte	55,6	33,3	22,2	44,4	16,7	5,6	16,7	22,2	11,1	16,7	11,1	5,6
<b>Insgesamt</b>	<b>46,5</b>	<b>40,7</b>	<b>27,8</b>	<b>20,3</b>	<b>10,8</b>	<b>8,2</b>	<b>7,7</b>	<b>6,2</b>	<b>5,5</b>	<b>5,1</b>	<b>4,3</b>	<b>3,0</b>

Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2019 WIFO



### **ASTAT (2019)**

ASTAT-Info 18/2019: Erwerbstätigkeit – 2018. Verfügbar unter:  
[https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publikationen-info.asp?news\\_action=4&news\\_article\\_id=624696](https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publikationen-info.asp?news_action=4&news_article_id=624696) (Stand 30.04.2018).

### **AMT FÜR ARBEITSMARKTBEOBACHTUNG (2018)**

Arbeitsmarktbericht Südtirol 2018/2. Bozen: Autonome Provinz Bozen-Südtirol, Amt für Arbeitsmarktbeobachtung.

### **BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2018)**

Blickpunkt Arbeitsmarkt–Fachkräfteengpassanalyse–Methode und Begriffe, Nürnberg. Verfügbar unter:  
<https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf/Fachkraeftebedarf-Nav.html> (Stand 09.05.2019).

### **B,S,S. VOLKSWIRTSCHAFTLICHE BERATUNG AG (2018)**

Fachkräfteindex 2018, Basel. Verfügbar unter: <https://www.bss-basel.ch/de/fachkraefteindex> (Stand 09.05.2019).

### **DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG E.V. (2018)**

Fachkräfte gesucht wie nie! DIHK Arbeitsmarktreport 2018. Verfügbar unter:  
<https://www.dihk.de/themenfelder/wirtschaftspolitik/fachkraeftesicherung-verantwortung/beschaeftigung/umfragen-und-prognosen/arbeitsmarktreport-18> (Stand 09.05.2019).

### **IBW (2018)**

Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel. Fachkräfterradar Teil II. Endbericht, Wien 2018.

### **WIFO (2019)**

Klaus Oberrauch, Urban Perkmann, Florian Romagna: Brain Drain – Brain Gain: Wie attraktiv ist Südtirols Arbeitsmarkt? WIFO Studie 2.19. Handelskammer Bozen (Hrsg.)



**WIFO** | Institut für  
Wirtschaftsforschung

**WIFO – Institut für Wirtschaftsforschung**  
I-39100 Bozen

Südtiroler Straße 60  
T +39 0471 945 708

[www.wifo.bz.it](http://www.wifo.bz.it)  
[wifo@handelskammer.bz.it](mailto:wifo@handelskammer.bz.it)



HANDELS-, INDUSTRIE-,  
HANDWERKS- UND LAND-  
WIRTSCHAFTSKAMMER BOZEN

---

