

# PRESSEINFORMATION

WIRTSCHAFT/FACH IT

## ARBEITSKRÄFTEMANGEL KOSTET DIE WIRTSCHAFT 100 MILLIARDEN SCHILLING

Nur jedes zweite österreichische Unternehmen hält das vorhandene Arbeitskräfteangebot für ausreichend: Das ist eine der Kernaussagen der von der SHS Unternehmensberatung und dem Gallup-Institut durchgeführten Studie zur Arbeitskräftesituation in Österreich. Ein Drittel der Befragten sieht Mängel bei Qualität und Quantität, ein Viertel kritisiert die zu geringe Qualifikation. Für die Zukunft wird eine weitere Verschärfung der Situation erwartet. Vor allem größere Unternehmen rechnen künftig mit einem Mangel an Arbeitskräften. Mit der derzeitigen Situation sind Gewerbe, Industrie, Handel/Lagerung und kleinere Unternehmen besonders unzufrieden. Gemessen am BIP 2001 erreicht die mangels geeigneter Arbeitskräfte nicht realisierbare Wirtschaftsleistung heuer rund 100 Milliarden Schilling.

Für 23 % der Firmen hat der Arbeitskräftemangel bereits messbare Auswirkungen: nicht ausgelastete Produktionskapazitäten, Verlust von Marktanteilen, Verzicht auf mögliches Wachstum. Größere Betriebe können 3 - 4 % Umsatz oder Ertrag nicht lukrieren; kleinere Unternehmen müssen sogar auf bis zu 12 % verzichten.

In jedem dritten Betrieb ab 80 Mitarbeiter fehlen Facharbeiter; am häufigsten werden Maschinenschlosser, Maurer sowie Zimmerer und Tischler gesucht. Für die Zukunft erwarten viele Firmen auch einen Mangel an Leuten mit Führungspotential.

### **Mitarbeiterakquisition**

Bei der Akquisition zusätzlicher Arbeitskräfte setzen die meisten auf Bewährtes – verstärkte Mundpropaganda und innerbetriebliche Ausbildungsaktivitäten, Zeitungsanzeigen und Anwerbung neuer Arbeitskräfte durch derzeitige Mitarbeiter.

Der Gewinnung neuer Bevölkerungsgruppen für den Arbeitsmarkt stehen die österreichischen Unternehmen dagegen differenziert gegenüber: 28 % können sich vorstellen, Studenten zu beschäftigen; 23 % würden auf Hausfrauen/Wiedereinsteigerinnen zurückgreifen, aber nur ein Zehntel der Unternehmen auf ältere Personen. 6 % wären zur Einstellung chronisch Kranker oder Behinderter, 4 % zur Beschäftigung von Häftlingen und Freigängern bereit. Immerhin jedes zweite Unternehmen gibt an, spezielle Maßnahmen für weibliche Arbeitskräfte bzw. Arbeitnehmerinnen mit Kindern zu treffen. Am häufigsten wurden flexible Arbeitszeiten (39 %), gleiche Verdienstmöglichkeiten (33 %) Gleichbehandlung bei den Aufstiegschancen (33 %) und Entgegenkommen bei Zeitausgleich und Urlaub genannt.

### **Mitarbeiterbindung und Fluktuation**

Die Bedeutung der Mitarbeiterbindung erkennen die meisten Unternehmen. 75 % gaben an, gezielte Bindungsmaßnahmen zu treffen – allerdings 34 % im eher „weichen“ Bereich „Arbeitsklima, Veranstaltungen, Ausflüge, Mittagstisch“. Weitere Lösungsansätze: bessere Bezahlung bzw. ein transparentes Gehaltsschema, Schulung und Weiterbildung, Leistungs- oder Treueprämien und zusätzliche Sozialleistungen. Was die Mitarbeiterfluktuation betrifft, verzeichnet rund die Hälfte der Unternehmen keine Änderungen. Bei Facharbeitern, Hilfskräften, technischen Angestellten, angelernten Arbeitern, kaufmännischen Angestellten und Sachbearbeitern ist die Fluktuation zumindest leicht gestiegen. Insgesamt ist dieser Bereich stark unternehmensabhängig: Bei Facharbeitern und Hilfskräften stellten 9 bzw. 7 % der Befragten einen starken Anstieg, 8 bis 11 % dagegen eine sinkende Fluktuation fest. Im Bereich Führungskräfte bzw. mittleres und gehobenes Management sprechen 17 bis 19 % von steigender, aber nur 7 bis 9 % von sinkender Fluktuation. Was auffällt: 15 bis 21 % der Befragten wollten zum heiklen Thema Fluktuation lieber gar nichts sagen ....

### **Was tun?**

Mehr als ein Drittel der Unternehmen denkt an organisatorische, technische oder strukturelle Veränderungen, um dem Arbeitskräftemangel zu begegnen.

Technologische Maßnahmen und weitere Automatisierung stehen dabei im Vordergrund; Outsourcing oder die Auslagerung von Produktionsteilen kommen für 11 bzw. 8 % in Frage. Nur 7 % sehen im Teleworking eine reelle Chance, 6 % denken an den Aufkauf eines anderen Unternehmens oder eine Fusion. Am unattraktivsten erscheint der Standortwechsel: Er kommt nur als „letztes Mittel“ und eher nur für Betriebsteile in Betracht. Die allerletzte Konsequenz – eine teilweise Stilllegung der Unternehmenstätigkeit – wird von 1 % der Befragten überlegt.

„Die Gallupstudie signalisiert ein hohes Maß an Ratlosigkeit in den Unternehmen, wenn es um die Bewältigung des Arbeitskräftemangels geht“, so SHS-Geschäftsführer Dr. Florian Schatz. Defizite ortet der Unternehmensberater vor allem im Bereich Mitarbeiterbindung: „Gutes Betriebsklima allein ist dafür heute nicht mehr ausreichend und kann auch nicht gemessen werden.“ Sich bei Bindungsmaßnahmen auf „weiche Faktoren“ – von Betriebsausflug bis Weihnachtsfeier – zu beschränken, sei zu wenig und vergrößere die Mobilitätsbereitschaft der Mitarbeiter.

Chancen sieht Schatz dagegen nicht nur in technologischen Veränderungen im Anlagen- und Maschinenbereich, sondern auch in der besseren Nutzung vorhandener Potentiale: „In jedem Unternehmen schlummern 10 - 20 % Produktivitätsreserven, die ohne nennenswerte Investitionen durch organisatorische Maßnahmen mobilisiert werden können.“ Dazu zählt der punktgenaue Einsatz der Mitarbeiter entsprechend ihren Qualifikationen, aber auch die Abkehr vom „Gießkannenprinzip“ bei Ausgaben für Aus- und Weiterbildung. „Statt dessen sollte gezielt in die Förderung von Hoffnungsträgern investiert werden“, so Florian Schatz.

Wien, 2001-10-11  
szs/cw

**Pressefachliche Betreuung:**  
ESPRIT Public Relations Gesellschaft m.b.H.  
Kontakt: Stefan B. Szalachy, Julia Lubec  
1130 Wien, Wambachergasse 4, Telefon 01/876 48 47, Fax: - 15  
e-mail: [esprit@esprit-pr.at](mailto:esprit@esprit-pr.at), [www.esprit-pr.at](http://www.esprit-pr.at)