

Kurzdokumentation: Zürcher Fachkräftemangelindex

1 Einleitung

Das Thema Fachkräftemangel ist seit längerer Zeit von grosser wirtschaftlicher und politischer Relevanz. In den letzten Jahren wurden verschiedene Indikatorensysteme zur Messung von Fachkräftemangel entwickelt. Im Rahmen der AMOSA-Studie „Arbeitsmarktmobilität und Fachkräftemangel“ wurde 2015 auch in Zürich ein Fachkräftemangelindex entwickelt. Seither pflegt AMOSA gemeinsam mit der Fachstelle Volkswirtschaft ein regionalisierbares Indikatorensystem, welches jährlich aktualisiert wird. Nach fünf Jahren erfolgreicher Anwendung hat AMOSA 2021 in Zusammenarbeit mit der Fachstelle für Volkswirtschaft des Kantons Zürich das bestehende Indikatorensystem neu überprüft und optimiert.

In dieser Dokumentation werden neben den theoretischen Überlegungen hinter den Teilindikatoren, auch der Aufbau des Index, seine empirischen Überprüfung, die Operationalisierung der Teilindikatoren und die verwendete Methodik näher erläutert.

2 Teilindikatoren

Verhältnis der offenen Stellen zu Stellensuchenden

Die Anzahl offener Stellen im Verhältnis zur Anzahl Stellensuchender ist ein direkter Indikator für die Fachkräftesituation in einem Beruf. Stehen in einem Beruf den ausgeschriebenen Vakanz nur wenige geeignete Stellensuchende gegenüber, kann von einem höheren Fachkräftemangel ausgegangen werden. Umgekehrt deuten viele Stellensuchende pro Vakanz eher auf einen Fachkräfteüberschuss hin. Angebot und Nachfrage in beruflichen Teilmärkten lassen sich allerdings nicht exakt abgrenzen, da sich häufig auch Stellenkandidatinnen und Stellenkandidaten aus verwandten oder sogar gänzlich anderen Berufen erfolgreich auf Vakanz bewerben.¹ Der Indikator bildet damit lediglich eine Annäherung an den tatsächlichen Fachkräftemangel ab.

Durchschnittliche Dauer der Stellensuche

Auch die Dauer der Stellensuche kann Hinweise auf einen bestehenden Fachkräftemangel geben. Finden Stellensuchende eines bestimmten Berufes im Durchschnitt sehr rasch wieder eine neue Stelle, kann dies als Zeichen gewertet werden, dass diese Berufsprofile auf dem Arbeitsmarkt sehr gesucht sind. Je länger hingegen Stellensuchende eines Berufes im Durchschnitt stellensuchend sind, desto weniger gefragt ist deren Arbeitskraft. Lange durchschnittliche Stellensuchdauern deuten daher auf einen geringen Fachkräftemangel hin, während kurze durchschnittliche Stellensuchdauern auf einen hohen Fachkräftemangel hindeuten.

Durchschnittliche Dauer der Stellenausschreibungen

Bei einem hohen Fachkräftemangel fällt es Betrieben schwerer, offene Stellen rasch wieder mit geeigneten Mitarbeitenden zu besetzen. Es ist daher plausibel anzunehmen, dass Stellenausschreibungen in diesem Fall durchschnittlich länger aufgeschaltet bleiben. Eine kurze Dauer

¹ Quelle: B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG und Forschungsstelle für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik an der Universität Basel (2009): Indikatorensystem Fachkräftemangel, BBT(heute SBF) Forschungsbericht.

von Stellenausschreibungen deutet hingegen eher darauf hin, dass in diesem Beruf Stellen sehr einfach besetzt werden können und damit kein Fachkräftemangel besteht.

Qualifikationsanforderungen

Eine Fachkraft ist eine Person, die innerhalb ihres Berufes oder Fachgebietes über entsprechende (spezialisierte) Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt. Fachkräftemangel im engeren Sinn kann also nur in Berufen auftreten, in denen Fachkräfte benötigt werden. Von Fachkräften spricht man in der Regel bei Personen mit einem Abschluss auf Sek II Niveau oder höher. Je höher die Qualifikationsanforderungen und der Spezialisierungsgrad eines Berufes, umso schwieriger können in der Regel die Tätigkeiten von berufsfremdem Personal ausgeführt werden. In Berufen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen hingegen kann ein Mangel prinzipiell durch Personen mit verschiedensten Berufshintergründen abgedeckt werden. In diesen Berufen dürften Rekrutierungsschwierigkeiten wohl weniger mit einem tatsächlichen Mangel an geeigneten Arbeitskräften verbunden sein, sondern eher mit unattraktiven Tätigkeitsfeldern, Arbeitsbedingungen oder Löhnen. Die Qualifikationsanforderungen stellen somit eine wichtige Kontextinformation dar, um das Phänomen des Fachkräftemangels einzugrenzen.

3 Der Fachkräftemangelindex

3.1 Aufbau des Indikatorensystems

Abbildung 1 stellt den Aufbau des Fachkräftemangelindex dar. Teil des Index sind die drei zuvor besprochenen direkten Kernindikatoren: Verhältnis der offenen Stellen zu Stellensuchenden, durchschnittliche Dauer der Stellensuche sowie durchschnittliche Dauer der Stellenausschreibung. Um den Qualifikationsanforderungen als wichtiger Kontextfaktor direkt Rechnung tragen zu können, werden diese als zusätzlicher Teilindikator in den Gesamtindex integriert.

Abbildung 1: Aufbau des neuen Fachkräftemangelindex



Anmerkungen: Eigene Darstellung.

3.2 Operationalisierung der Teilindikatoren und Methodik

Die Berechnungsformeln und Datenquellen für alle Teilindikatoren finden sich in Tabelle 3.

Die Ausprägungen der vier FKM-Teilindikatoren werden in standardisierter Form zu einem additiven Index zusammengesetzt. Ein Wert von Null entspricht einer mittleren Ausprägung. Höhere Werte können auf einen Fachkräftemangel hindeuten und tiefe Werte auf einen Fachkräfteüberschuss. Allerdings kann der Indexwert nicht absolut interpretiert werden, sondern ist nur über den relativen Vergleich mit den übrigen Berufen aussagekräftig.

Tabelle 1: Operationalisierung Teilindikatoren

FKM-Indikatoren	Datenquelle	Pooling (Version 2023)
Verhältnis der offenen Stellen zu Stellensuchenden		
$= \ln\left(\frac{\text{Summe der monatlichen Bestände an offenen Stellen in Beruf } j}{\text{Summe der monatlichen Bestände an Stellensuchenden in Beruf } j}\right)$	AVAM-Registerdaten, x28	2018-2022
Durchschnittliche Dauer der Stellensuche		
= Durchschnittliche Dauer zwischen Anmeldung und Abmeldung beim RAV der 25 – 55 Jährigen in Beruf j	AVAM-Registerdaten	2018-2022
Durchschnittliche Dauer der Stellenausschreibung		
= Durchschnittliche Dauer der Stellenausschreibungen in Beruf j (ohne Stellen die länger als 12 Monate ausgeschrieben wurden)	x28	2018-2022
Qualifikationsanforderungen		
$= \frac{\text{Erwerbspersonen mit Sek II oder Tertiärabschluss in Beruf } j}{\text{Erwerbspersonen in Beruf } j}$	Strukturerhebung	2017-2021

Anmerkungen: Die Tabelle stellt die detaillierte Operationalisierung der Teilindikatoren, deren Datenquellen sowie den Pooling-Zeitraum dar.