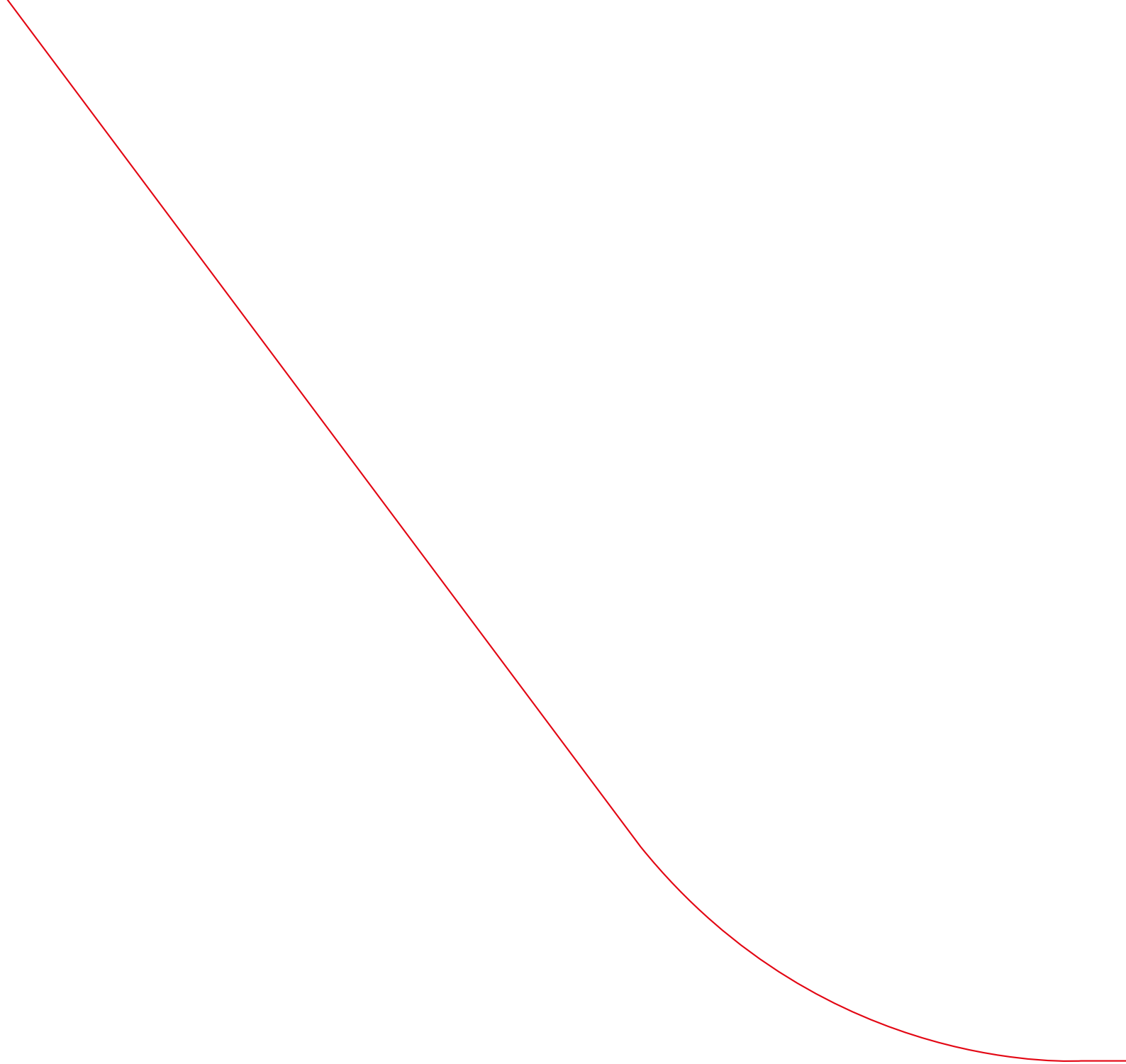


Gabriele Schmid



FACHKRÄFTE OFFENSIV AUSBILDEN, AUFSPÜREN, HOLEN

Whitepaper Fachkräftebedarf in Österreich –
Analyse der Ursachen, Status der Quantifizierung
und steuernde politische Maßnahmen aus
Arbeitnehmer:innensicht



Gabriele Schmid
unter Mitarbeit von
Martin Schmidhuber
und Marina Laux

FACHKRÄFTE OFFENSIV AUSBILDEN, AUFSPÜREN, HOLEN

**Whitepaper Fachkräftebedarf in Österreich –
Analyse der Ursachen, Status der Quantifizierung
und steuernde politische Maßnahmen aus
Arbeitnehmer:innensicht**

INHALTSVERZEICHNIS

Arbeitskräfte und Fachkräfte: Schau genau!	1
Wieso Fachkräftebedarf? Wie kommt es dazu?	2
1. Betriebe bilden immer weniger Lehrlinge aus und ziehen sich aus der betrieblichen Weiterbildung deutlich zurück	2
2. Viele ältere Fachkräfte verlassen den Arbeitsmarkt in die Pension	3
3. Twin Transition Needed: Digitalisierung und Sozial-Ökologischer Wandel gehen Hand in Hand und krepeln die Arbeitswelt grundlegend um	5
Status Quo: Wo fehlen Fachkräfte? Wo fehlen Arbeitskräfte?	7
AMS (Arbeitsmarktservice) Fachkräftebarometer	7
IBW Summary Arbeits- und Fachkräfte-Bedarf/Mangel in Österreich	8
Soll der Sozial-Ökologische Wandel gelingen, braucht es	8
Fachkräftebedarf in den sozialen Diensten: Hauptproblem Arbeitsbedingungen	9
Nachfrage nach Höchstqualifizierten anhaltend hoch	9
Wieviele Fachkräfte? Wieviele Arbeitskräfte fehlen?	10
Industriewissenschaftliches Institut: Energiewirtschaft und IT-Sektor	10
Pflegepersonal-Bedarfsprognose bis 2030: 76.000 zusätzliche Fachkräfte benötigt	11
Pflegepersonalprognose – Update bis 2050	11
Kinderbetreuung, Ganztagschule, Lehrer:innen	12
Fachkräftebildung und erhöhte Anforderungen an deren Qualifikationen durch die Arbeitgeber	12
Woher den Fachkräftebedarf decken?	18
Politische Ableitungen und Forderungen	21
(Er-)Halten	21
Öffnen	21
Weiterdenken	21
Willkommen heißen	21
Aufbrechen	22
Quellenangaben und Ergänzungen	25

ARBEITSKRÄFTE UND FACHKRÄFTE: SCHAU GENAU!

Die Begriffe „Arbeitskräfte“ und „Fachkräfte“ werden gerne begrifflich in einen Topf geworfen. Um zu wissen, in welche Qualifikationen investiert werden soll und wo Mitarbeiter:innen fehlen, ist diese Unterscheidung aber unabdingbar. Dass Fachkräfte mit speziellen Qualifikationen fehlen, rechtfertigt keineswegs unternehmerische Klagen über Arbeitskräfte, die unbefriedigende Arbeitsbedingungen nicht mehr schultern wollen!

VIELE BETRIEBE SUCHEN ARBEITSKRÄFTE

Nicht immer sind fehlende Qualifikationen der Grund für Fachkräftebedarf. Manche Betriebe suchen tatsächlich Arbeitnehmer:innen mit bestimmten Qualifikationen, andere aber wollen für ihre Arbeitskräfte möglichst wenig zahlen oder bieten und finden deshalb schwer neue Mitarbeiter:innen.

Manche Betriebe suchen Fachkräfte mit spezifischen Qualifikationen. Andere wollen nur wenig zahlen oder bieten unattraktive Arbeitsbedingungen an.

Branchen wie etwa die Gastronomie setzen kaum Initiativen. Höhere Löhne oder arbeitnehmer:innenfreundliche Arbeitszeiten würden die Attraktivität ganz klar erhöhen. Beispiel: 8.040 Köch:innen werden mit 12. Februar 2024 bundesweit gesucht; Entgelt ab 1.820 € brutto (= 1.454 € netto), Wochenend-, Abend- und Nachtarbeit üblich, aber nicht gesondert abgegolten. Wenig Lohn und missliche Arbeitsbedingungen führen häufig zu Konflikten: Überproportional viele Rechtsberatungen der AK Wien stammen aus der Gastro-Branche.¹

Fazit: Schau genau! Die berechtigt geäußerte Sorge um Fachkräfte steht dem unternehmerischen Wettbewerb um die billigsten und willfährigsten Arbeitnehmer:innen gegenüber.



WIE KANN DAS SEIN? VIELE FRAGEN ...

Aber es gibt doch so viele Arbeitssuchende. Wie kommt es zu diesem Ungleichgewicht zwischen Arbeitssuchenden und Stellenangeboten?

Wieso wird die Zahl der Arbeitssuchenden nicht weniger, wenn so viele Stellen offen sind? Laut AMS-Übersicht² sind im Jänner 2024 343.828 Personen arbeitslos (inklusive Schulungsteilnehmer:innen 421.207) und 87.155 Stellen als offen gemeldet. Nur: Die gekündigte Möbelketten-Mitarbeiterin aus Oberösterreich kann den Fachkraftbedarf als Krankenpflegerin in Wien oder Starkstromtechnikerin in der Steiermark nicht ohne Weiteres decken.

Arbeitslosigkeit hat viele Gründe:

- Ungleichgewichte in der regionalen Verteilung von Arbeitskräften,
- Ungleichgewichte bei den Qualifikationen, Berufen und Saison- und Sucharbeitslosigkeit, und nicht zuletzt
- konjunkturelle Schwankungen.

WIESO FACHKRÄFTEBEDARF? WIE KOMMT ES DAZU?

Fachkräftebedarf entsteht, (a) weil Unternehmen deutlich weniger aus- und weiterbilden, (b) durch das Ausscheiden vieler älterer Arbeitnehmer:innen und (c) durch rasche Veränderungen beim Qualifikationsbedarf durch Digitalisierung und Ökologisierung.

Drei zentrale Herausforderungen sind zu bewältigen:

- Betriebe ziehen sich aus betrieblicher Aus- und Weiterbildung zurück,
- viele Fachkräfte gehen in Pension. Die Alterszusammensetzung der Belegschaften und der Gesellschaft verändert sich,
- Weiterentwicklung und Neuausrichtung der Qualifikationen der Fachkräfte durch Twin Transition (Digitalisierung und der durch den Klimawandel erforderliche sozial-ökologische Umbau).

1. BETRIEBE BILDEN IMMER WENIGER LEHRLINGE AUS UND ZIEHEN SICH AUS DER BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNG DEUTLICH ZURÜCK

Unternehmen leisten einen immer geringer werdenden Beitrag zur Aus- und Weiterbildung von Fachkräften. Die Anzahl der Lehrlinge stagniert, und das Weiterbildungsengagement der Betriebe ist rückläufig.

IMMER WENIGER LEHRLINGE

Die Anzahl der Lehrlinge ist zwischen 2012 und 2022 von 125.228 auf 108.085 zurückgegangen (-13,6 %). Besonders große Rückgänge gibt es im Tourismus von 11.304 auf 6.949 Lehrlinge (-39 %). Auch im Gewerbe und Handwerk ist der Rückgang beträchtlich: von 54.392 Lehrlingen 2012 auf 46.913, also um 14 % weniger.³



DIE BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG GEHT DEUTLICH ZURÜCK

Immer weniger Arbeitnehmer:innen können an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen. Seit 2015 nahm der Anteil der weiterbildungsaktiven Unternehmen deutlich ab: von 88 % auf 79 % (-9 %). Der Anteil der Arbeitnehmer:innen, die von betrieblicher Weiterbildung profitieren konnten, ist ebenfalls um 10 % gesunken. Im Durchschnitt haben im Jahr 2020 nur 35 % der Beschäftigten in Österreich an Weiterbildungskursen teilgenommen, und die Zahl der Schulungsstunden ist auch zurückgegangen.⁴

Übrigens: Während der Anteil von österreichischen Betrieben an den Ausgaben für Weiterbildung zwischen 2009 und 2018 von 41 auf 31 % gesunken ist, sind die Ausgaben der privaten Haushalte für Weiterbildung im gleichen Zeitraum von 29 auf 42 % angestiegen. In anderen Worten:



Die Arbeitnehmer:innen organisieren und bezahlen sich ihre Weiterbildung selbst.

Wenn sich die Betriebe nicht um Nachwuchs bei den Fachkräften und aktuelle Qualifizierungen der eigenen Beschäftigten kümmern, entsteht eine hausgemachte Fachkräftelücke, die über staatliche Bildungsinterventionen geschlossen werden kann. Daraus könnten neue Formen der Kooperation von Betrieben und Ausbildungsstätten entstehen.

Fazit: Wer zahlt die Weiterbildung? Die Arbeitnehmer:innen zahlen sich ihre Weiterbildung großteils selbst, weil die Betriebe ihre Verantwortung immer weniger wahrnehmen. Viele Engpässe in fachlicher Hinsicht sind hausgemacht!

2. VIELE ÄLTERE FACHKRÄFTE VERLASSEN DEN ARBEITSMARKT IN DIE PENSION

Die geburtenstarken Jahrgänge der Baby-Boomer-Generation beginnen in großer Zahl in Pension zu gehen. Der Anteil Älterer (55+) am Arbeitsmarkt sowie die Zahl gesundheitlich Beeinträchtigter steigen deutlich an: Prognosen zufolge geht die Bevölkerung im Erwerbsalter zwischen 2018 und 2040 um knapp 4 % bzw 245.000 Personen zurück.⁵

Betrachten wir die Zusammensetzung der Bevölkerung nach Alter in den kommenden Jahren, so sehen wir: Die Zahl der 15- bis 19-Jährigen und auch jene der 20- bis 24-Jährigen wird bis 2025 rückläufig sein und anschließend bis 2040 wieder etwas ansteigen. Bei den 50- bis 64-Jährigen wird eine gegenläufige Entwicklung erwartet: Die Zahl der Älteren steigt zwischen 2018 und 2025 deutlich an; die Zahl der 25- bis 49-Jährigen zeigt im Zeitverlauf eine geringfügig abnehmende Tendenz. So schaut es in der Folge am **Arbeitsmarkt** aus: Der Anteil der Erwerbspersonen im Haupterwerbsalter (25–54 Jahre) sinkt zwischen 2018 und 2040 um 33.000, somit um rund 3 Prozentpunkte. Der Anteil der 55+-Jährigen steigt um 221.000 Personen, das sind bis 2040 rund 4 Prozentpunkte. Sehr viele Ältere, wenig Junge!

Mit der Zunahme an älteren Erwerbspersonen steigt auch die Zahl an Erwerbspersonen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Deren Zahl steigt bis 2027 auf rund 644.000 Erwerbstätige und sinkt dann wieder leicht.

um
245.000
Personen schrumpft die
Erwerbsbevölkerung
zwischen 2018 und 2040



UND WIE SCHAUT ES IN DEN BETRIEBEN SELBST AUS?

Zwei Drittel der Betriebe mit mehr als 10 Mitarbeiter:innen weisen eine Altersstruktur mit ausgeprägtem Schwerpunkt auf: Ihre Belegschaft ist entweder jugendzentriert (29,5 %), mittenzentriert (24,0 %) oder alterszentriert (13,9 %). Balancierte Betriebe, für die eine ausgewogene Altersverteilung der Beschäftigten kennzeichnend ist, stellen nur 3,6 % aller untersuchten Betriebe dar.⁶ Betriebe mit einer jugendzentrierten Belegschaftsstruktur haben nicht nur eine vergleichsweise junge Belegschaft, sondern oftmals auch einen relativ hohen Personalumschlag (vor allem im Tourismus) oder finden sich häufig in Wirtschaftsbereichen, die an Bedeutung gewinnen und entsprechenden Arbeitskräftebedarf haben (freiberufliche und wissenschaftliche Dienstleistungen, IKT-Bereich). Demgegenüber haben Betriebe mit einer alterszentrierten Belegschaft seltener einen hohen Personalumschlag; sie zeichnen sich vielmehr durch eine stabile Beschäftigungssituation aus, in der Belegschaft und Betrieb gemeinsam älter geworden sind.

Fazit: Ältere wertschätzen! Betriebe sollten tunlichst die Expertise ihrer älteren Fachkräfte wertschätzen und den innerbetrieblichen Kompetenztransfer an Jüngere ermöglichen. Vielen älteren Fachkräften muss es erst möglich gemacht werden, ihre Expertise und ihre Erfahrung konstruktiv weiterzugeben.

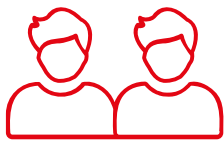
Dafür braucht es

- eine altersadäquate Arbeitswelt, die Arbeiten ohne gesundheitliche Schädigung ermöglicht und
- eine generationsübergreifende Zusammenarbeit

- im Betrieb, wo Ältere und Jüngere voneinander und miteinander lernen können entlang der jeweiligen Stärken und Kompetenzen sowie
- eine attraktive, Erfahrung wertschätzende Weiterbildung für Ältere.

Wie das gelingen kann, zeigt die gemeinsame Initiative „Arbeit & Alter“ der Sozialpartner auf der Website www.arbeitundalter.at. Demografisch bedingt wird die Nachfrage nach mehr und zusätzlichen Beschäftigten stetig ansteigen, in erster Linie, um die Abgänge in die Pension abzufedern.

*Bis zu
450.000
Personen könnten
für den Arbeits-
markt gewonnen
werden. Wenn die
Kinderbetreuung,
die Mobilität etc
passt, könnten sie
eine Arbeit aufneh-
men.*



*Umdenken hin
zu erneuerbaren
Energiesystemen, zu
veränderter Mobi-
lität, zu Sanierung
und Wiederverwen-
dung ist die Basis für
den sozial-ökologi-
schen Umbau. Dafür
brauchen Arbeitneh-
mer:innen ange-
passte, veränderte
Qualifikationen!*

ENTMUTIGTE „RESERVE“

Naheliegender ist es, jene bis zu 312.000 Personen anzusprechen, die im Inland leben und derzeit im Erwerbsalter, aber nicht erwerbstätig sind. Die Mehrzahl derer kann als entmutigt oder als „Stille Reserve“⁷ bezeichnet werden. Etwa ein Viertel von ihnen könnte sofort eine Arbeit aufnehmen. Weitere 139.000 unfreiwillig (unterbeschäftigte) Teilzeitkräfte würden gerne mehr Stunden arbeiten.

Somit können bis zu 451.000 Personen (mehr) arbeiten, wenn geeignete Rahmenbedingungen geschaffen werden. Diese reichen von Kinderbetreuung über Gesundheitsförderung und Ausbildungschancen zur Unterstützung von Mobilität im ländlichen Raum.

Fazit: Zweifellos können entmutigte, arbeitsmarktferne Menschen für den Arbeitsmarkt gewonnen werden. Geeignete Umfeldbedingungen wie öffentliche Mobilität, qualitätsgesicherte Kinderbetreuung und verbesserte Arbeitsbedingungen sind zwingend erforderlich, soll ungenutztes Arbeitskräftepotential erschlossen werden.

3. TWIN TRANSITION NEEDED: DIGITALISIERUNG UND SOZIAL-ÖKOLOGISCHER WANDEL GEHEN HAND IN HAND UND KREMPELN DIE ARBEITSWELT GRUNDLEGENDE UM

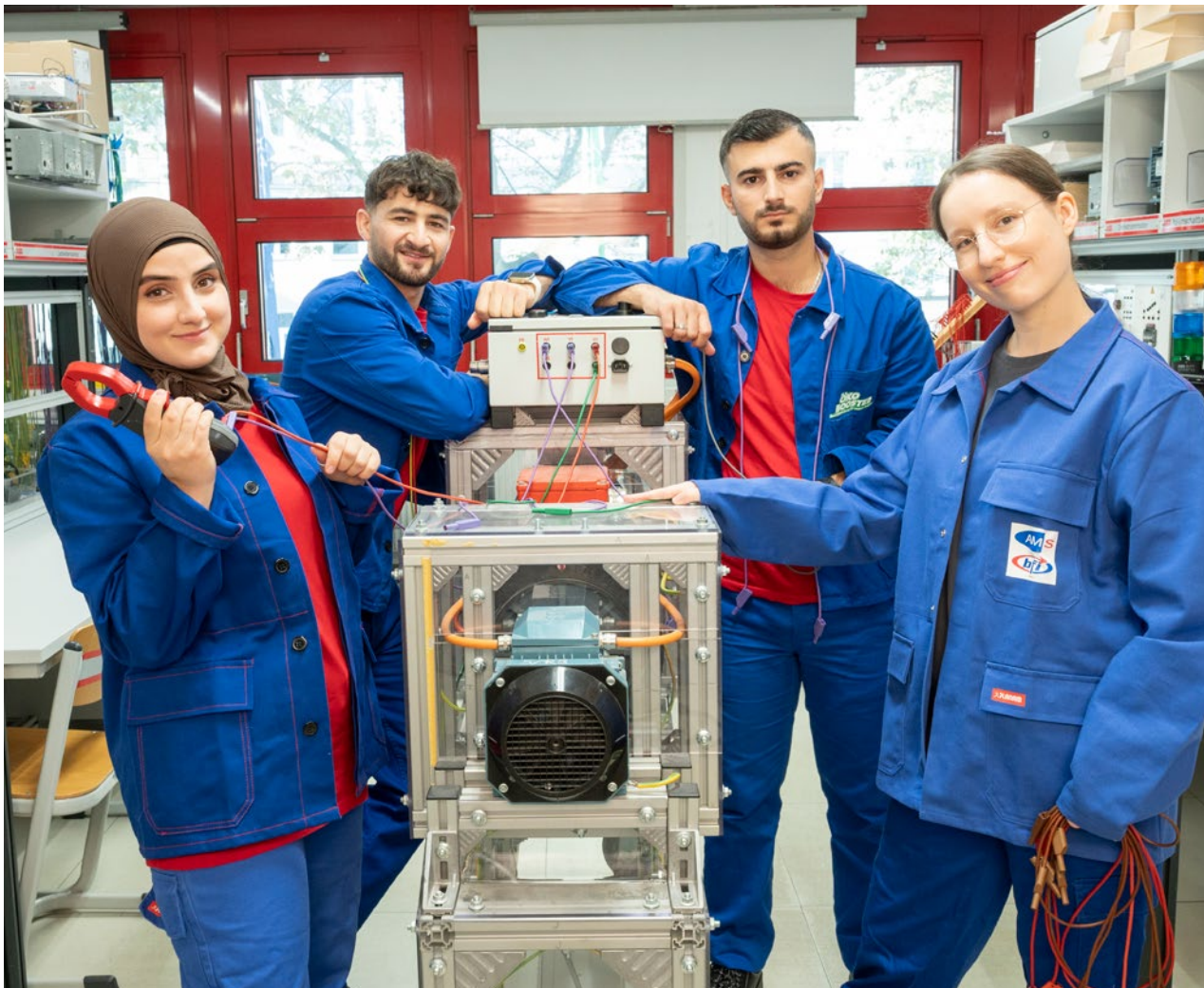
Grundlegend neu sind Entwicklungen in den Anforderungen an die Qualifikation vieler Arbeitnehmer:innen durch Twin Transition.⁸ **Digitalisierung und sozial-ökologischer Wandel** verändern die Anforderungen an die Qualifikationen der Mitarbeiter:innen. Die Digitalisierung betrifft (nahezu) alle Tätigkeitsbereiche und Berufe. Auch jene Arbeitnehmer:innen, die kurz vor der Pension stehen, müssen mit digitalen Geräten, Methoden, Arbeitsweisen umgehen lernen.

Damit der gewünschte soziale und ökologische Umbau hin zu nachhaltigem Wirtschaften gelingen kann, benötigen die Arbeitnehmer:innen neue oder veränderte Qualifikationen. Der Umstieg zu ua

- erneuerbaren Energiesystemen,
- veränderter Mobilität,
- Sanierung und Wiederverwendung

verlangt ein Umdenken und in der Folge zumeist ein Aufsetzen neuer, veränderter Qualifikationen auf bestehende Kompetenzen – weniger gänzlich neue Berufe und Tätigkeiten.

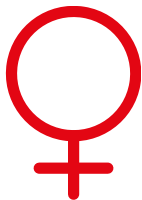
Die raschen Veränderungen der benötigten Qualifikationen sind unvermeidlich. Sie können und müssen zur Bewältigung fundamentaler Umweltkrisen beitragen. Diese Transformation ist aufgrund ihres Zeitdrucks, ihres Ausmaßes und der Notwendigkeit, rasch Versäumtes aufzuholen, äußerst herausfordernd.



Das Qualifizierungsprojekt Öko-Booster der AK Wien, des AMS Wien und des waff zeigt vor, wie junge Erwachsene eine zukunftsfähige Ausbildung als nachgefragte Fachkräfte absolvieren und die Dekarbonisierung der Wiener Haushalte vorantreiben können.

Digitalisierung und sozial-ökologischer Umbau verlangen vorrangig eine Neuorientierung und eine Weiterentwicklung bestehender Qualifikationen der am Arbeitsmarkt aktiven Beschäftigten. Im nächsten Jahrzehnt wird die Gruppe der älteren Arbeitnehmer:innen am Arbeitsmarkt dominant sein: Dies bietet die Chance, breites Erfahrungswissen über gezielte Weiterbildung gut für den Wandel zu nützen. Dafür müssen Unternehmen betriebliche Weiterbildung erneut aufgreifen und wieder ausbauen.

Fazit: Geeignete Rahmenbedingungen werden benötigt, damit ältere oder auch entmutigte Arbeitnehmer:innen den ökologischen Wandel schaffen!



SCHLUSSFOLGERUNGEN AUS DER DEMOGRAFISCHEN ENTWICKLUNG:

Schritt Eins: Ältere Arbeitnehmer:innen gesund und aktiv für die Arbeitswelt halten. Es liegt noch ein Jahrzehnt vor uns, in dem ältere Arbeitnehmer:innen die dominante Gruppe am Arbeitsmarkt sein werden.

Schritt Zwei: Ungenutzte Potentiale derzeit entmutigter oder am Arbeitsmarkt eingeschränkt tätiger Menschen für den Arbeitsmarkt heben. Vor allem durch bessere Rahmenbedingungen für deren Teilnahme am Arbeitsmarkt.

Schritt Drei: Alle Arbeitskräfte und Fachkräfte werden für den digitalen und sozial-ökologischen Umbruch qualifiziert.

Schritt Vier: Gezielte Arbeitsmigration unter fairen Bedingungen (siehe „Woher den Fachkräftebedarf decken?“).

Nachsatz: In Österreich existiert ein bemerkenswert hohes Ausmaß an geschlechtsspezifischer Rollenzuschreibung, das die Berufswelt in frauen- oder männerdominierte Arbeitsmärkte aufteilt. Frauen arbeiten in Pflege- und Sozialberufen; Männer in der Technik. Zu den vielen negativen Folgen davon gehört, dass wir auch bei den nachwachsenden Generationen bis zur Hälfte eines Jahrgangs für die Ausbildung in Zukunftsberufen verlieren. Tradierte Rollenzuschreibungen halten Mädchen und Burschen davon ab, einen atypischen Beruf zu wählen.

STATUS QUO: WO FEHLEN FACHKRÄFTE? WO FEHLEN ARBEITSKRÄFTE?

Zwar können wir in regelmäßigen Abständen vom Fachkräftebedarf in seinen verschiedenen Ausprägungen in den Medien lesen und erfahren von der Klage der Unternehmen, nicht die „richtigen“ Fachkräfte rekrutieren zu können, aber ein Gesamtbild der aktuellen Situation fehlt. Während etwa in Deutschland dem Thema hohe Priorität zugewiesen wird (siehe etwa „Fachkräftestrategie der Bundesregierung“⁹), gibt es für Österreich weder eine Strategie noch entsprechende Datengrundlagen.

Somit kann der Fachkräftebedarf nur in Teilbereichen empirisch nachvollzogen werden. Ohne einen Überblick über die Ausgangslage kann wohl weder gegenwärtig und weniger noch für die Zukunft gezielt und geplant gehandelt werden.

Verschiedene Erhebungen und Studien beschreiben das Fehlen von Fachkräften in unterschiedlichen Bereichen, Sparten und Berufen. Eine Zusammenschau ist nur sehr eingeschränkt möglich.

AMS (ARBEITSMARKTSERVICE) FACHKRÄFTEBAROMETER

Die größten Engpassberufe sind laut AMS Fachkräftebarometer (2023/Q2)¹⁰ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) derzeit

- IT Techniker:innen,
- Krankenpfleger:innen,
- Erzieher:innen,
- Rohrinstallateur:innen und
- Buchhalter:innen.

IBW: ARBEITSKRÄFTERADAR 2023

Als am dringlichsten wird der Arbeitskräftebedarf in der Gastronomie/Hotellerie vom **IBW**¹¹ angegeben. Es folgen die Herstellung von Holzwaren, das Bau- und Baunebengewerbe, die Herstellung von Nahrungsmitteln, das Gesundheits- und Sozialwesen, die Metallproduktion und das Transportwesen. Das Arbeitskräfterradar wird von der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) beauftragt und ist eine Erhebung unter ihren Mitgliedsbetrieben.

MANGELBERUFLISTE

Die **Mangelberufsliste**¹² für das Jahr 2024 weist bereits 110 Berufe aus. Zumeist handelt es sich dabei um Berufe mit Lehrabschluss oder höherer Ausbildung (wie Diplomingenieur:in für Starkstromtechnik, Augenoptiker:in), aber auch um einige ohne anerkannte Berufsausbildung (wie Schwarzdecker:innen oder auch Schweißer:innen, neuerdings auch Autobuslenker:innen).

Übrigens: Die Berufe Schwarzdecker:innen und Schweißer:innen sind beides Anlern Tätigkeiten mit kurzer Weiterbildungsdauer. Es wäre ein Leichtes, hier mehr Arbeitnehmer:innen zu qualifizieren.

*... und
Bauarbeiter:in,
Gärtner:in,
Busfahrer:in,
Forscher:in*

SOLL DER SOZIAL-ÖKOLOGISCHE WANDEL GELINGEN, BRAUCHT ES ...

Für das Gelingen des sozial-ökologischen Wandels braucht es Fachkräfte in den Bereichen

- Gebäudesanierung,
- thermische und energetische Sanierung,
- Begrünung,
- öffentlicher Verkehr,
- in Wissenschaft und Forschung
- uva.

Alle diese künftigen Beschäftigten müssen über digitale Grundkompetenzen verfügen. Zu den besonders nachgefragten Berufsgruppen¹³ gehören Handwerksberufe allgemein, aber auch Berufe im Bereich Elektronik und Elektrotechnik sowie Installations- und Gebäudetechnik. **Engpässe an qualifizierten Fachkräften** werden ua bei der Planung und Ausführung von Photovoltaikanlagen gesehen. Eine massive zusätzliche Verschärfung des Bedarfs ist vor allem durch die energiepolitisch erforderliche Erhöhung der Sanierungsrate zu erwarten. Auch Fähigkeiten und Kompetenzen im Zusammenhang mit der Steigerung von Kreislauffähigkeit und Ressourceneffizienz werden bisher in der Ausbildung sowie der Berufspraxis



noch unzureichend abgebildet. Durch den sozial-ökologischen Wandel entstehen unterschiedliche Kategorien des Aus- und Weiterbildungsbedarfs:

- Eine steigende Beschäftigungsnachfrage wird es bei den sogenannten **green increased demand occupations**¹⁴ geben. Unter diesen Berufen werden Berufe verstanden, deren Bedarf voraussichtlich steigt, bei denen aber keine wesentlichen Qualifikationsänderungen erwartet werden. Beispiele dafür sind Bus- und Zugfahrer:innen sowie Elektriker:innen.
- Bei den sogenannten **green enhanced skills occupations**¹⁵ wird hingegen eine Bedarfssteigerung unter gleichzeitig signifikanter Veränderung in den Anforderungsprofilen bestehender Berufe erwartet. Diese veränderte Nachfrage erfordert einen massiven Schulungsbedarf. Beispiele dafür sind Berufe wie Installateur:innen, Dachdecker:innen und KFZ-Mechaniker:innen.
- Schließlich werden, abgeleitet aus bestehenden Berufen, **gänzlich neue Berufe** entstehen: Servicetechniker:innen Windkraft/Photovoltaik, Umweltauditor:innen uvm. Auch diese neuen Berufe verändern den Qualifikationsbedarf.

Je nachdem, in welchem Ausmaß sich die Anforderungen an die Qualifikationen in einzelnen Berufen verändern, braucht es in der Folge Weiterbildung, Auf- oder Neuqualifizierung.

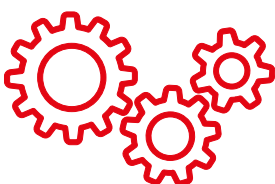
FACHKRÄFTEBEDARF IN DEN SOZIALEN DIENSTEN: HAUPTPROBLEM ARBEITSBEDINGUNGEN



Vorrangig aufgrund der schwierigen Arbeitsbedingungen¹⁶ fehlen immer mehr Fachkräfte bei den sozialen Diensten: Diese Fachkräfte sind zur Aufrechterhaltung eines sozialen Lebens, einer menschenwürdigen und entwicklungsförderlichen Betreuung unserer Kinder und Pflegebedürftigen natürlich unverzichtbar. Dazu kommt: Damit andere überhaupt am Arbeitsmarkt aktiv sein können, braucht es Fachkräfte für die Pflege und die Kinderbetreuung, in Erziehung und Unterricht, die in erster Linie Arbeitnehmerinnen von Betreuungsaufgaben entlasten.

NACHFRAGE NACH HÖCHSTQUALIFIZIERTEN WEITER ANHALTEND HOCH

Darüberhinaus hält der langjährige Trend zur Nachfrage nach Hoch- und Höchstqualifizierten in Wissenschaft und Forschung weiter an, wie etwa in der mittelfristigen Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2028 vom Arbeitsmarktservice (AMS) ausgeführt wird.¹⁷



Fazit: Der Umfang der aufgelisteten mittel- und langfristig nachgefragten Berufe macht deutlich, dass für den Arbeitsmarkt und den Wirtschaftsstandort Österreich eine gesamtgesellschaftliche zentrale Steuerung hin zur Aus- und Weiterbildung in den als zukunftssträftig erkannten Berufen und Tätigkeiten erforderlich ist.

*Ehrliche Antwort:
Niemand kennt
derzeit den exakten
Fachkräftebedarf.*

WIE VIELE FACHKRÄFTE? WIE VIELE ARBEITSKRÄFTE FEHLEN?

Es gibt verschiedene Wege, sich einer Quantifizierung des Fachkräftebedarfs zu nähern. Derzeit kommen verschiedene Berechnungsmethoden, die zudem meist nur Teilaspekte abdecken, zu höchst unterschiedlichen und nur fragmentarischen Angaben, wie vorangehend gezeigt wurde. Eine konkrete Einschätzung, die auf Branchen und Berufe bezogen werden kann, wäre für die politische Steuerung dringend erforderlich. Nachfolgend wird Einblick in aktuelle Quantifizierungsansätze des Fachkräftebedarfs gegeben.

IBW: ARBEITSKRÄFTERADAR 2023

Unternehmen schätzen den Fachkräftebedarf in Österreich auf **rund 200.000 Personen**. Das Wirtschaftskammer-Forschungsinstitut IBW schätzt die Zahl des Fachkräftebedarfs im April/Mai 2023 auf Basis einer Unternehmensbefragung der WKO-Mitgliedsbetriebe auf 210.000 Personen. In dieser Befragung wird die arbeitsmarktrelevante Unterscheidung von Fachkräften und Arbeitskräften nicht berücksichtigt.¹⁸

Angeführt wird der Ruf nach Arbeitskräften/Fachkräften von der Tourismusbranche (72 % sehr oder eher stark). Der Beruf Koch/Köchin ist jener mit den größten Rekrutierungsschwierigkeiten. An zweiter Stelle steht der Handel. Beide Branchen zeichnen sich durch jedenfalls verbesserungswürdige Arbeitsbedingungen und unterdurchschnittliche Bezahlung¹⁹ aus. Die angegebenen Zahlen sind also mit großer Vorsicht zu betrachten.

IHS: FACHKRÄFTESTUDIE

Das Institut für höhere Studien (IHS) hat in seiner Fachkräftestudie 2023²⁰ Hinweise auf einen Fachkräftebedarf nach Berufen ermittelt:

- in technischen Berufen (Systemanalyse, Softwareentwicklung, Elektrotechnik und -mechanik sowie in einigen weiteren Ingenieurbereichen),
- in Berufen der Baubranche und
- in der Krankenpflege sowie Pflegehilfe.

In Berufen mit saisonal stark schwankender Beschäftigung, wie zB in der Gastronomie und Hotellerie, ergeben die auf Jahresdurchschnitten basierenden Indikatoren keine Hinweise auf einen Mangel. Bei einer gesonderten Betrachtung zeigen sich jedoch saisonale Engpässe, etwa bei Köch:innen und Kellner:innen, vor allem im beschäftigungsstarken dritten Quartal.

INDUSTRIEWISSENSCHAFTLICHES INSTITUT: ENERGIEWIRTSCHAFT UND IT SEKTOR

In der Energiewirtschaft fehlen nach Angaben des Industriewissenschaftlichen Instituts (IWI)²¹ derzeit bis zu 2.000 Fachkräfte im Sektor. In der gesamten Branche Elektrotechnik und Informationstechnik sind es bis zu 13.800 laut Branchenhoch-

rechnung. Demnach könne jede vierte Stelle nicht besetzt werden. Modellhochrechnungen des IWI ergeben, dass von einem zusätzlichen Bedarf in Höhe von 11.300 bis 12.000 IT-Fachkräften in den Unternehmen der IT- und Informationsdienstleistungen ausgegangen werden kann. Neben den Unternehmen der IT- und Informationsdienstleistungen selbst besteht auch branchenübergreifend ein zunehmend hoher Bedarf an IT-Fachkräften. Der bestehende Mangel an IT-Fachkräften wird mit 25.700 bis 27.800 Personen beziffert.²² Bis 2030 könnte laut IWI der Bedarf an zusätzlich benötigtem IT-Personal auf 17.100 bis 17.900 Beschäftigte ansteigen. In der Gesamtwirtschaft könnte sich der Bedarf bis 2030 weiter auf 35.400 bis 38.600 erhöhen.

PFLEGEPERSONAL-BEDARFSPROGNOSE BIS 2030: 76.000 ZUSÄTZLICHE FACHKRÄFTE BENÖTIGT

Die einzige Branche, die derzeit über konkrete Berechnungen zum Fachkräftebedarf bis zum Jahr 2030 verfügt, ist die Pflege. Die Pflegepersonal-Bedarfsprognose für Österreich der Gesundheit Österreich GmbH (GÖG) im Auftrag des BMSGPK 2019 kommt zum Schluss, dass die Gesamtsumme aus Zusatz- und Ersatzbedarf bei rund 76.000 zusätzlich benötigten Personen in der Pflege im Zeitraum von 2017 bis 2030 liegt.

Klarheit nur im Pflegebereich: 76.000 zusätzliche Kräfte gesucht!

PFLEGEPERSONALPROGNOSE – UPDATE BIS 2050

Die Gesundheit Österreich GmbH (GÖG) hat im Auftrag des BMSGPK die Pflegeprognose aktualisiert und bis zum Jahr 2050 berechnet. Um den Versorgungsstand des Jahres 2019 aufrechtzuerhalten, müssen

KINDERBETREUUNG: PROGNOTIZIERTER BEDARF UND ERWARTETE ENTWICKLUNG DES PERSONALSTANDES

PERSONALSTAND	2020	2023	2024
Bestand am Anfang des Jahres	-	29.400	28.400
Abgang in Alterssicherung	-	- 700	- 700
Abgang aus Elementarpädagogik		- 1.200	- 1.100
Neueintritte nach BAfEP-Ausbildung		900	900
Bestand am Ende des Jahres	31.700	28.400	27.500
SZENARIO 1: DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNG: HAUPTVARIANTE, BETREUUNGSQUOTE: HAUPTVA			
Personalbedarf	31.700	33.000	33.00
Differenz Bestand – Bedarf	-	- 4.600	- 5.800
SZENARIO 2: DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNG: HAUPTVARIANTE, BETREUUNGSQUOTE: HAUPTVA			
Personalbedarf	31.700	34.500	35.400
Differenz Bestand – Bedarf	-	- 6.100	- 7.900

Abbildung 1: Prognostizierter Bedarf an Beschäftigten in der Elementarbildung und erwartete Entwicklung des Beschäftigtenstandes zit. nach Löffler, R & Mayerl/ÖIBF, 2022²⁴

- bis zum Jahr 2030 rund 51.100 Pflege- und Betreuungspersonen
- bis zum Jahr 2040 rund 119.900 Pflege- und Betreuungspersonen und
- bis zum Jahr 2050 rund 196.400 Pflege- und Betreuungspersonen nach- oder neu besetzt werden.

KINDERBETREUUNG, GANZTAGSSCHULE, LEHRER:INNEN

Für Schulen und Kinderbetreuung lässt sich aufgrund der bekannten Geburtenzahlen sowie der Abschätzung der Migration von Kindern der Fachkräftebedarf hochrechnen. Es könnte daher zumindest bei den Beschäftigten in den öffentlichkeitsnahen Dienstleistungen grundsätzlich ermittelt werden, wieviele Beschäftigte jetzt und künftig gebraucht werden. Die Zahl der benötigten Beschäftigten sowohl in Kindergärten als auch in der Schule hängt dabei vom Tempo und dem Ausmaß des Ausbaus und der Qualität des Betreuungsangebots ab.

PROGNOSE ZUM BESCHÄFTIGUNGSBEDARF IN DER ELEMENTARPÄDAGOGIK

Die vom **Österreichischen Institut für Berufsforschung (öibf)**²³ vorausberechnete Lücke an Personal für Elementarpädagogik beträgt für das Jahr 2030 zwischen **13.700 und 20.200 Personen**.

Eine Studie des Industriellenvereinigungsnahen Instituts **ECO Austria**²⁵ zu einer möglichen österreichweiten Kinderbetreuungsgarantie hat in verschiedenen Szenarien einen zusätzlichen Fachkräftebedarf von etwa 8.800 bis 10.700 Personen

	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	27.500	26.600	25.700	24.900	24.100	23.300
	- 700	- 800	- 800	- 800	- 800	- 800
	- 1.100	- 1.100	- 1.000	- 1.000	- 1.000	- 900
	900	1.000	1.000	1.000	1.000	1.100
	26.600	25.700	24.900	24.100	23.300	22.700
ARIANTE, BETREUUNGSSCHLÜSSEL: STATUS QUO						
	33.800	34.600	35.200	35.700	36.100	36.400
	- 7.200	- 8.900	- 10.300	- 11.600	- 12.800	- 13.700
ARIANTE, BETREUUNGSSCHLÜSSEL: VERBESSERUNG						
	36.500	38.000	39.400	40.700	41.900	42.900
	- 9.900	- 12.300	- 14.500	- 16.600	- 18.600	- 20.200

	BETREU- UNGS- QUOTE 6-9 JAHRE	AKTIVE ERWERBSQUOTE VON FRAUEN (15-64)			AKTIVE TEILZEITQUOTE VON FRAUEN (15-64)		
		2020/21	FRAUEN (15-64)	FRAUEN (15-64) MIT KINDERN	FRAUEN (15-64) MIT KINDERN UNTER 15 J.	FRAUEN (15-64)	FRAUEN (15-64) MIT KINDERN
Bundesland		Mittelwert der Gemeinde-Kennzahlen					
Burgenland	55	65	75	73	50	62	70
Kärnten	43	64	73	72	48	62	70
Niederösterreich	40	68	75	72	45	60	70
Oberösterreich	34	69	74	69	57	75	78
Salzburg	33	69	73	71	50	69	77
Steiermark	33	66	72	69	51	66	77
Tirol	25	67	71	68	54	75	79
Vorarlberg	32	68	70	66	52	72	80
Wien	70	61	61	58	45	51	60
Gesamt	43	66	71	67	49	65	72

Tabelle 2: Vergleich der Betreuungsquoten in der Primarstufe (6- bis 9-Jährige) mit den Erwerbsquoten von Frauen (KDZ, 2022²⁸)

errechnet. Darüber hinaus entsteht ein zusätzlicher Personalbedarf im Ausmaß von etwa 4.800 bis 5.900 Assistent:innen und Helfer:innen.

BETREUER:INNEN IN DER GANZTAGSSCHULE

2014 beschäftigte sich Kremzar, AK Wien, mit den positiven Effekten des Ausbaus der schulischen Tagesbetreuung²⁶: Unter der Annahme, dass jährlich 15.000 neue Betreuungsplätze für Kinder im Pflichtschulalter geschaffen werden, entstehen etwa 1.000²⁷ neue Betreuungsgruppen. Bei einer durchschnittlichen Gruppengröße von 15 Kindern ziehen diese 1.000 zusätzliche Arbeitsplätze nach sich.



Wenn Kinder und Pflegebedürftige in guter, förderlicher Qualität betreut werden, können Arbeitnehmer:innen ihrer Arbeit entspannt nachgehen.

Österreichweit nutzten im Schuljahr 2019/2020 insgesamt 218.060 Schüler:innen zwischen 6 und 13 Jahren die schulische und außerschulische Ganztagsbetreuung. Das entspricht einer Betreuungsquote von 32 %. Möchte man die Quote österreichweit auf 40 % erhöhen, müssten zusätzlich 52.000 Plätze geschaffen werden. Berücksichtigt man weiters, dass die Schüler:innenzahlen bis 2033 steigen werden, ergibt sich dadurch ein weiterer Bedarf von knapp 15.000 Betreuungsplätzen. In Summe ergibt dies rund 66.000 Betreuungsplätzen bis 2033. Umgelegt auf die Zahl der Betreuungspersonen bedeutet dies zumindest **4.000 Betreuungspersonen mehr** bei gleichbleibender Qualität.

Neben der Beschäftigung von somit zumindest 4.000 zusätzlichen Betreuungspersonen ist wesentlich auf die Wirkung der Ganztagsbetreuung auf die Erwerbsmöglichkeiten von Eltern, insbesondere von Müttern, hinzuweisen. Der enge Zusammenhang zwischen gutem Kinderbetreuungsangebot und der Höhe der Erwerbsrate von Frauen mit Kindern ist hinreichend bekannt.²⁹ Wie der obenstehenden Tabelle zu entnehmen ist, geht eine niedrigere Betreuungsquote von Kindern im Pflichtschulalter mit einer hohen Teilzeitquote von Frauen einher. Stehen einer Familie keine privaten Betreuungsressourcen zur Verfügung, etwa über Großeltern oder andere, ist die Folge zumeist Teilzeitarbeit.

PENSIONSPROGNOSE DES BMBWF ZU LANDES- UND BUNDESLEHRER:INNEN

Die aktuellen Pensionsprognosen des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)³⁰ für die Landes- und Bundeslehrpersonen für 2023 bis 2027 geben die erwarteten Pensionierungen nach Bundesland und Schulart je Kalenderjahr an.

20.000

Tabelle 3: Pensionsprognose Landes- und Bundeslehrer:innen nach BMBWF.

In Summe sollten in etwa 20.000 Lehrer:innen bis 2027 ausgebildet und in den Schuldienst aufgenommen werden.

Landeslehrer:innenpensionsprognose 2023–2027					
	2023	2024	2025	2026	2027
Gesamtergebnis Österreich	2.782	2.825	2.692	2.598	2.529
Bundeslehrer:innenpensionsprognose 2023–2027					
Gesamtergebnis Österreich	1.433	1.416	1.364	1.422	2.529

NATIONALER ENERGIE- UND KLIMAPLAN (NEKP) UND FACHKRÄFTEBEDARF

Laut **Nationalem Energie- und Klimaplan (NEKP)**³¹ müssen die Gebäudeemissionen in Österreich bis 2050 um 80–90 % reduziert werden, um das Paris-Klimaziel von 1,5°C zu erreichen. Neubauten müssen daher unter der Voraussetzung einer neutralen Treibhausgas-Bilanz geplant, gebaut und betrieben werden. Für die Erreichung des österreichischen Regierungsziels einer vollständigen Dekarbonisierung der Wirtschaft bis 2040 ist eine rasche Erhöhung der Sanierungsrate erforderlich. Das betrifft vor allem umfassende thermisch-energetische Sanierungen. Mittelfristig ist das Ziel auch bei Sanierungen das Null-Emissionsgebäude.

Tausende Fachkräfte im Handwerk fehlen zur Erreichung der Klimaziele!

ARBEITSAUFWAND THERMISCHE SANIERUNG NACH BERUFEN (%)

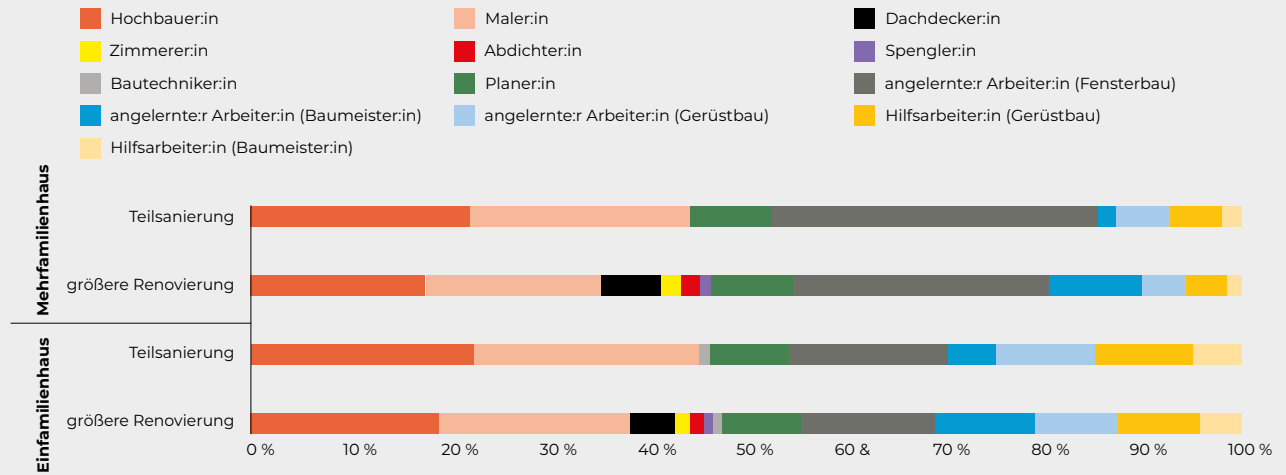


Abbildung 1: Prozentanteile verschiedener Bauhandwerksberufe bei der thermischen Sanierung von Gebäuden (Schöberl & Pöll GmbH, 2023, S. 13³²).

Aus obiger Abbildung wird ersichtlich, in welchen Bauhandwerksberufen der Bedarf nach Fachkräften im Fall der thermischen Sanierung von Gebäuden, die für eine angestrebte Energiewende unumgänglich ist, besonders hoch ist.

ARBEITSAUFWAND FÜR DIE UMRÜSTUNG VON HEIZSYSTEMEN NACH BERUFEN (h/m2 BGF)

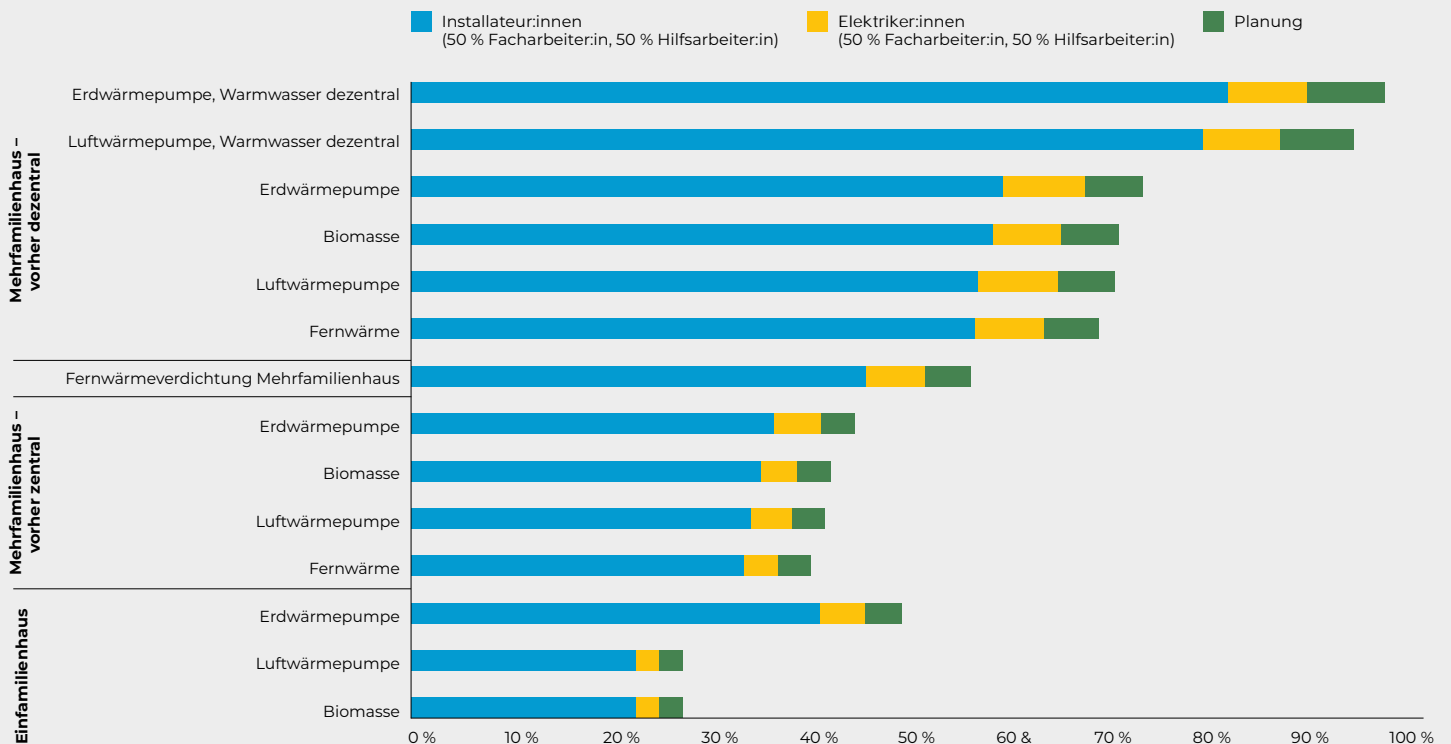


Abbildung 2: Prozentanteile verschiedener Bauhandwerksberufe bei der Umrüstung von Heizsystemen (Schöberl & Pöll GmbH, 2023, S. 4³²)

Aus obiger Abbildung wird ersichtlich, in welchen Bauhandwerksberufen der Bedarf nach Fachkräften im Fall der Umrüstung von Heizsystemen mit fossilen Energiequellen hin zu umweltfreundlichen Energiesystemen besonders hoch ist.

Abhängig von Ausmaß und Tempo der Gebäudesanierung und Umrüstung der Heizungssysteme entsteht außerordentlich großer Fachkräftebedarf. Klar ist, dass tausende Fachkräfte im Handwerk fehlen werden.

Die Abbildungen 1 und 2 zeigen die Einschätzung des Arbeitsaufwands pro Beruf für die Umrüstung von Heizsystemen und die Sanierung von Gebäuden.

FACHKRÄFTEBILDUNG UND ERHÖHTE ANFORDERUNGEN AN DEREN QUALIFIKATIONEN DURCH DIE ARBEITGEBER:INNEN

Der Fachkräftebedarf als Ausdruck der Rekrutierungsprobleme in der Industrie und auch im Gewerbe hängt nicht nur mit einer geringeren Verfügbarkeit entsprechender Fachkräfte zusammen, sondern auch mit der Zufriedenheit der Unternehmen mit den jeweiligen Kompetenzprofilen. Aus Sicht der Unternehmen sind heute nicht mehr (nur) fachlich bestausgebildete Expert:innen mit einem tiefen Verständnis der spezifischen Materie gefragt, sondern Personen mit vermittelnden und generalistischen Kompetenzen, sogenannten **T-shaped skills**.³³ Das aus Arbeitgeber:innensicht gewünschte T-shaped Profil der Arbeitnehmer:innen vereint fachlich höchste Kompetenzen mit Social Skills, die vorrangig dem Übernehmen der Unternehmensperspektive dienen sollen. Dazu ist aus Sicht der Arbeitnehmer:innenvertretung zu bemerken, dass sich Arbeitgeber:innen immer schon das Maximum an Kompetenzen von den für sie tätigen Arbeitnehmer:innen gewünscht haben. Dieses Hochschrauben der Qualifikationswünsche der Arbeitgeber:innen beschreibt Liessmann³⁴: "Arbeitnehmer:innen sollen nicht nur ihre Arbeit vom Standpunkt der Arbeitgeber:innen aus fachlich erledigen. Sie sollen sich auch betriebswirtschaftlich und vernetzt denkend einbringen. Im besten Fall werden sie Entrepreneure im Unternehmen." Eine komplexe Welt verlangt tatsächlich auch im Arbeitsleben ein Mehr an ganzheitlichem Denken, Entscheiden und Handeln für die meisten Arbeitnehmer:innen am Arbeitsplatz. Die kritische Auseinandersetzung mit derartigen Inhalten sollten Bestandteile des österreichischen Bildungswesens sein.

*Arbeitgeber:innen
wünschen sich
fachlich höchste
Kompetenzen mit
besten Social Skills
von ihren Arbeitneh-
mer:innen.*

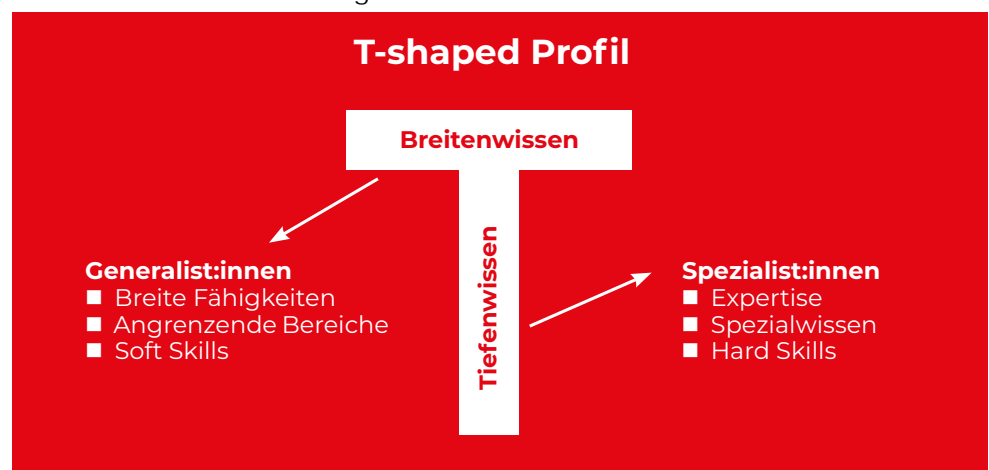


Abbildung 5: Beschreibung eines T-shaped Profils aus Unternehmenssicht (Eigene Darstellung)

Eine komplexe Welt verlangt ein Mehr an ganzheitlichem Denken von Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen. Dieses Mehr ist nicht zu verwechseln mit ganzheitlicher Unterwerfung der Arbeitnehmer:innen unter betriebswirtschaftliche Unternehmensziele.

Ausbildungseinrichtungen sind auf derartige Ansprüche aber unzureichend eingerichtet. Die Vermittlung von Spezialwissen steht weiterhin im Fokus. Die Lehrpersonen selbst sind auf die Vermittlung von Fachwissen hin ausgebildet. Interdisziplinäres Wissen und Strukturwissen kommen damit häufig noch zu kurz.

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) hält dafür die Verankerung von **4 Schlüsseldimensionen zukunftsfähiger Berufsbildungssysteme** in Österreich in den schulischen Erst- und weiterführenden Ausbildungen für zentral.³⁵

4 Schlüsseldimensionen zukunftsfähiger Berufsbildungssysteme

1. Fähigkeit, auf neue Qualifikationsanforderungen zu reagieren.
2. Zugänglichkeit von Berufsbildung für alle (Teilhabe).
3. Fähigkeit, Übergänge in den Arbeitsmarkt und andere Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu ermöglichen.
4. Digitale Technologien für Innovationen bei der Gestaltung und Umsetzung der Berufsbildung zu nutzen.

Fazit: Sich mit wesentlichen Anforderungen der Arbeitgeber:innen in Bezug auf Qualität und Quantität von Kompetenzen für die Arbeitswelt auseinanderzusetzen, ist derzeit nur sehr eingeschränkt Bestandteil des österreichischen Erstausbildungswesens. Wesentliche Innovationsfähigkeit wird somit gefährdet, und Arbeitnehmer:innen werden mit Anforderungen konfrontiert, mit denen sie sich nicht auseinandersetzen konnten.

WOHER DEN FACHKRÄFTEBEDARF DECKEN?

Ganz Europa sucht die gleichen Fachkräfte.

Und wie ist das in Europa? Lässt sich der Fachkräftebedarf mit der Einwanderung von EU-Bürger:innen nach Österreich decken? Der Fachkräftebedarf lässt sich nur in sehr geringem Ausmaß durch Arbeitsmigration innerhalb der Europäischen Union decken, denn in allen europäischen Ländern werden Fachkräfte mit den gleichen Qualifikationen gesucht. Ganz Europa altert und steht vor den gleichen Herausforderungen wie Klimawandel und Digitalisierung. Bisher hat der Zuzug aus den Mittel-Ost-Europäischen Ländern (MOEL) eine wichtige Rolle für die Bevölkerungsentwicklung Österreichs und Wiens gespielt. Ende 2020 sind in Österreich rund 322.500 Personen aus diesen Ländern einer unselbstständigen Beschäftigung nachgegangen. Davon stammten rund 88.500 Personen aus den West-balkan-Staaten (WB-3: Bosnien-Herzegowina, Serbien, Nordmazedonien). Der seit

FACHKRÄFTELÜCKE TROTZ ARBEITSLOSIGKEIT: WIE PASST DAS ZUSAMMEN?

1

Seit 2015 ist die Zahl der Arbeitslosen pro offener Stelle gesunken

(von 2015: 1:12 auf 2022: 1:2). Das Ungleichgewicht wird dennoch bestehen bleiben, solange viele Arbeitssuchende ohne gesuchte Qualifikationen auf Stellenangebote mit spezifischen Qualifikationsbedarfen treffen, solange Kinderbetreuungsangebote und regionale Mobilität nicht verbessert werden und ausgewählte Branchen keine besseren Arbeitsbedingungen bieten.

2

Länger Arbeiten als Lösung?

Bis 2033 wird das Frauenpensionsantrittsalter jährlich angehoben, und insgesamt ist das Antrittsalter erheblich gestiegen. Vor einer weiteren Anhebung des Antrittsalters bedarf es Maßnahmen für eine altersgerechte, gesunde Arbeitswelt, damit jene, die in Arbeit sind, gesund die Pension erreichen können.

3

Teilzeit zurückdrängen als Lösung?

$\frac{3}{4}$ der teilzeitbeschäftigten Frauen tun dies aufgrund von Kinderbetreuung, Altenpflege oder wegen einer parallelen Ausbildung. Branchen wie etwa der Handel bieten vorrangig Teilzeitstellen an. Eine Schlechterstellung von Teilzeitarbeit wäre jedenfalls kontraproduktiv.

4

Geringfügige Beschäftigung verbieten?

Das Verbot geringfügiger Beschäftigung neben dem Bezug von Sozialleistungen würde die positiven Effekte der Anbindung an den Arbeitsplatz, Erproben der Zusammenarbeit zunichte machen und viele Aushilfstätigkeiten entweder in die Schwarzarbeit abdrängen oder gänzlich zerstören.

5

Zuwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte als Lösung?

Jedes Modell für qualifizierte Arbeitsmigration ist unvollständig, wenn es nicht gleichzeitig ein Qualifikationsprogramm zur Ausschöpfung des großen Potenzials an in Österreich lebenden Menschen enthält. Die Höherqualifizierung im Inland lebender oder aus dem Ausland zugewanderter Auszubildender wird jedenfalls dringend erforderlich werden.

2010 verzeichnete Anstieg der Gesamtbeschäftigung in Wien ist fast ausschließlich auf eine Steigerung der Beschäftigung von Bürger:innen aus den MOEL und WB-3 sowie von sonstigen ausländischen Arbeitskräften zurückzuführen.³⁶

Einkommensdifferenzen sind wesentlicher Treiber von Migrationsbewegungen. Die Lohnniveaus innerhalb Europas gleichen sich dem österreichischen aber laufend an. Ein Großteil der MOEL erreichte bereits im Jahr 2020 über 70 % des österreichischen Lohnniveaus zu Kaufkraftparitäten, beispielsweise Slowenien 87 %. In Bulgarien hingegen ist das Lohnniveau nur halb so hoch wie in Österreich, in der Slowakei beträgt es rund 56 %, in Serbien 53 %, in Nordmazedonien und Bosnien und Herzegowina 56–58 %.³⁷

In Deutschland wird eine jährliche Einwanderung von 400.000 qualifizierten Fachkräften vorrangig aus Drittstaaten angestrebt. Dementsprechend werden derzeit verschiedene Erleichterungen der Einwanderung nach Deutschland gesetzt. Frankreich beabsichtigt die Legalisierung arbeitender „Sans-papiers“.³⁸

AM HÄUFIGSTEN GESUCHTE FACHKRÄFTE IN DER EUROPÄISCHEN UNION

OCCUPATION	NUMBER OF REPORTING COUNTRIES/ REGIONS	OCCUPATION	NUMBER OF REPORTING COUNTRIES/ REGIONS
Nursing professionals	18	Concrete placers, concrete finishers and related workers	10
Plumbers and pipe fitters	14	Electrical engineers	10
Cooks	13	Software and applications developers/ analysts	10
Heavy truck and lorry drivers	13	System analysts	10
Welders and flame cutters	13	Accountants	9
Applications programmers	12	Air conditioning and refrigeration mechanics	9
Generalist medical practitioners	12	Cleaners and helpers in offices	9
Software developers	12	Electrical and electronic equipment assemblers	9
Bricklayers and related workers	11	Healthcare assistants	9
Building and related electricians	11	Motor vehicle mechanics and repairers	9
Web and multimedia developers	11	Nursing associate professionals	9
Agricultural and industrial machinery mechanics and repairers	10	Sheet metal workers	9
Carpenters and joiners	10	Stationery plant and machine operators	9
Civil engineers	10	Waiters	9

Abbildung 6: Quelle: Eurofonds, 2021³⁹



Vielfach hausgemachter Fachkräftebedarf im Tourismus

In ganz Europa fehlen Fachkräfte ähnlicher Berufe und Sparten. Insbesondere der Pflegesektor braucht Fachkräfte, weil ganz Europa altert. Und die geplante und gewünschte Energiewende benötigt Handwerker:innen in Bau- und Bauneben-gewerbe.

Fazit: Ein europäischer Wettkampf um die besten Köpfe aus Drittstaaten kommt in Gang. Eine europäische Lösung ist erforderlich.

4+1

(Er-) Halten

Öffnen

Weiterdenken

Willkommen heißen

+

Aufbrechen

POLITISCHE ABLEITUNGEN UND FORDERUNGEN

(ER-)HALTEN

- Förderung und Unterstützung attraktiver Arbeitsbedingungen für alle, vor allem auch in systemerhaltenden Branchen.
- Ältere Arbeitnehmer:innen gesund in Beschäftigung halten
 - Investition in Gesundheitsvorsorge
 - altersadäquate Arbeitszeitmodelle
 - generationenübergreifender Wissens- und Erfahrungstransfer auf betrieblicher Ebene
 - Bekämpfung von Altersdiskriminierung

ÖFFNEN

- Hebung der Beschäftigungsquote der Frauen durch qualitätsvolle, flächendeckende Kinderbetreuung und Pflege-Infrastruktur.
- Entmutigte, noch arbeitsmarktferne Menschen mit geeigneter Ausbildungsförderung und Mobilitätsunterstützung in den Arbeitsmarkt integrieren.

WEITERDENKEN

- Aus- und Weiterbildung in Zukunftsbereichen voranbringen durch
 - Stärkung der Arbeitsmarktinitiativen
 - Schaffung von Weiterbildungsfonds – Betriebe, die nicht selbst aus- oder fortbilden (können), geben Zeit- oder Geldressourcen für ihre Mitarbeiter:innen in einen nationalen Weiterbildungsfonds ab
 - Ausbau der Förderung von zertifizierten und nachhaltig verwertbaren Bildungsabschlüssen in der aktiven Arbeitsmarktpolitik
 - Einführung eines Qualifizierungsgeldes, das allen Personen über 25 Jahren, die beruflichen Neuorientierungs- oder grundlegenden Weiterbildungsbedarf haben, eine Weiterbildung existenziell ermöglichen soll
 - Absicherung der Überbetrieblichen Ausbildung für jene, die keine betriebliche Lehrstelle erhalten
- Dort, wo Unternehmen in der Aus- und Weiterbildung ihre Verantwortung nicht wahrnehmen:
 - Besonders in Zukunftsberufen gemeinwirtschaftlich organisierte Ausbildung ergänzend zu betrieblichen Aktivitäten

WILLKOMMEN HEISSEN

- Rasche und für die Betroffenen leistbare Anerkennung bzw. Nostrifikation ausländischer Qualifikationen.
- Erleichterter Zugang zu kostenfreien Deutschkursen.
- Rasche und gezielte Förderung von nach Österreich zugewanderten Personen, um rasch die am Arbeitsmarkt erforderlichen Basisqualifikationen zu erlangen.

UND DANN NOCH:

AUFBRECHEN

- Alte und neue Maßnahmen forcieren, damit der geschlechtsspezifisch getrennte Arbeitsmarkt in Österreich gendergerecht durchlässig wird.



KONTAKT



Gabriele Schmid

Stabstelle Fachkräfte der AK Wien

gabriele.schmid@akwien.at

+43 664 5068049

[linkedin.com/in/schmid-gabriele-istanbul](https://www.linkedin.com/in/schmid-gabriele-istanbul)

X/twitter: @SCHMIDGabriele1

Gabriele Schmid ist Expertin der Arbeiterkammer Wien für berufliche Aus- und Weiterbildungssysteme. Nach vielen Jahren in Leitungsfunktion koordiniert sie derzeit die Aktivitäten der Arbeiterkammer Wien zum Fachkräftebedarf.



Martin Schmidhuber

Stv. Leitung Abteilung Arbeitsmarkt und Integration der AK Wien

Martin.Schmidhuber@akwien.at

[linkedin.com/in/martin-schmidhuber](https://www.linkedin.com/in/martin-schmidhuber)

Martin Schmidhuber ist stellvertretender Leiter der Abteilung Arbeitsmarkt und Integration der AK Wien und stellvertretendes Mitglied im Verwaltungsrat des AMS Österreich.



Silvia Hofbauer

Leitung Abteilung Arbeitsmarkt und Integration der AK Wien

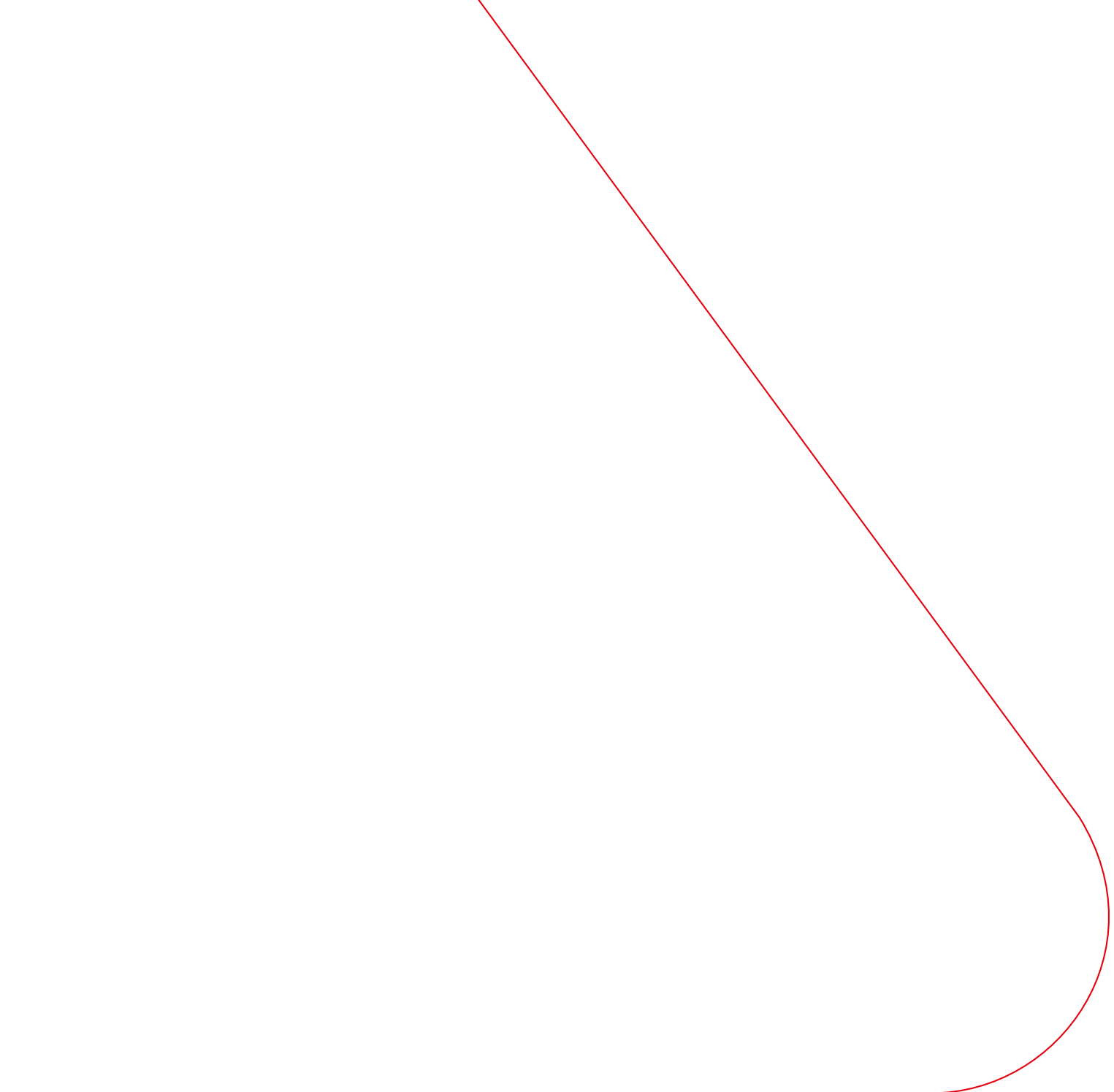
Silvia.Hofbauer@akwien.at

Silvia Hofbauer ist Leiterin der Abteilung Arbeitsmarkt und Integration der AK Wien. Sie vertritt die AK im Verwaltungsrat des AMS Österreich.

QUELLENANGABEN UND ERGÄNZUNGEN

- 1 10 % der Arbeitsrechtsberatungen der AK Wien betreffen alleine die Gastronomie und Hotellerie, während nur 4,3 % der AK-Wien Mitglieder in der Branche tätig sind.
- 2 AMS (2023). Arbeitsmarktdaten Österreich. Aktuelle Berichte. Website des AMS. Verfügbar unter: [Arbeitsmarktdaten Österreich » aktuelle Berichte | AMS](https://www.ams.at/content/dam/download/arbeitsmarktdaten/%C3%B6sterreich/berichte-auswertungen/001_uebersicht_aktuell.pdf) [Dez. 2023] bzw https://www.ams.at/content/dam/download/arbeitsmarktdaten/%C3%B6sterreich/berichte-auswertungen/001_uebersicht_aktuell.pdf [Dez. 2023].
- 3 AMS (2023). Arbeitsmarktdaten Österreich. Aktuelle Berichte. Website des AMS. Verfügbar unter: [Arbeitsmarktdaten Österreich » aktuelle Berichte | AMS](https://www.ams.at/content/dam/download/arbeitsmarktdaten/%C3%B6sterreich/berichte-auswertungen/001_uebersicht_aktuell.pdf) [Dez. 2023] bzw https://www.ams.at/content/dam/download/arbeitsmarktdaten/%C3%B6sterreich/berichte-auswertungen/001_uebersicht_aktuell.pdf [Dez. 2023].
- 4 Schnell, P. (2023). Betriebliche Weiterbildung in Österreich rückläufig. A&W Blogbeitrag. Verfügbar unter: <https://www.awblog.at/Bildung/betriebliche-weiterbildung-in-oesterreich-ruecklaeufig>.
- 5 Fink, M., Horvath, T. & Spielauer, M. (2020). microDEMS – Ein dynamisches Mikrosimulationsmodell für Österreich. Illustration am Beispiel der Entwicklung der Erwerbsbeteiligung bis 2040. WIFO Monatsbericht 1/2020. Verfügbar unter: https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument_jart?publikationsid=62442&mime_type=application/pdf.
- 6 Bock-Schappelwein, J., Huemer, U. & Hyll, W. (2021). Was lässt sich aus der Altersstruktur von Belegschaften für den Arbeitskräftebedarf der Zukunft ableiten? Eine Altersstrukturanalyse österreichischer Unternehmen (Modul 2). WIFO. Verfügbar unter: https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument_jart?publikationsid=66842&mime_type=application/pdf.
- 7 AK Wien (2023). Arbeitskräfte gibt's genug! Dokumentation der Pressekonferenz vom 13.10.2023 (Livestream). Verfügbar unter: <https://wien.arbeiterkammer.at/service/presse/Arbeitskraefte-gibts-genug.html>.
AK Wien (2023). Aktivierbare Arbeitsmarktpotenziale in Österreich. Zentrale Studienergebnisse der WIFO-Studie im Auftrag der AK Wien (Präsentation). Verfügbar unter: https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitsmarkt/20231013_Praesentation.pdf.
Angel, St., Bittschi, B., Horvath, T., Kogler, M. % Mähringer, H. (2023). Aktivierbare Arbeitsmarktpotenziale und „Stille Reserven“ in Österreich (Activatable Labour Market Potentials and „Hidden Unemployment“ in Austria). WIFO-Studie im Auftrag der AK Wien. Verfügbar unter: https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/main.jart?content-id=1454619331110&publikation_id=70889&detail-view=yes.
- 8 Twin Transition bezeichnet die zwei Hauptstränge der Veränderung bei den Qualifikationen der Arbeitskräfte, die aktuell gleichzeitig auftreten: Digitalisierung und nachhaltiges Wirtschaften.
- 9 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022). Fachkräftestrategie der Bundesregierung. Herausforderungen und Chancen für die Fachkräftesicherung und den Arbeitsmarkt in Deutschland. Verfügbar unter: <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/fachkraeftestrategie-der-bundesregierung.html> [Dez. 2023].
- 10 BMAW (2022). AMS Fachkräftebarometer 2023/Q2. Quartal, verfügbar unter: <https://www.bmaw.gv.at/The-men/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktdaten/Fachkraeftebarometer.html> [Sept. 2023].
- 11 Dornmayr H. & Riepl M. (2023). Unternehmensbefragung zum Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel. Arbeitskräftenradar 2023. ibw-Forschungsbericht Nr. 215 im Auftrag der WKO. Verfügbar unter: <https://ibw.at/resource/download/2612/ibw-forschungsbericht-215.pdf>.
- 12 Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft & Bundesministerium für Inneres (2023). Bundesweite Mangelberufe für das Jahr 2024. <https://www.migration.gv.at/de/formen-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung/bundesweite-mangelberufe/> [Dez. 2023].
- 13 AMS Österreich (2023). AMS JobBarometer. Verfügbar unter: [AMS JobBarometer - Startseite](https://www.ams.at/jobbarometer) [Dez. 2023].
- 14 Bock-Schappelwein, J. & Egger, A. (2023). Green Jobs, green tasks und green skills. Präsentationsunterlagen zum Vortrag von der SOZÖKNET-Tagung „Arbeitswelten in der sozial-ökologischen Transformation“ am 27.6.2023. Verfügbar unter: <https://sozoek.net/wp-content/uploads/2023/07/01-Sozoeknet-27.6.2023-Bock-Schappelwein-und-Egger-Green-Jobs-Green-Tasks-6.pdf>.
- 15 O*NET (2023). Occupational Listings. Green Enhanced Skills Occupations. Verfügbar unter: <https://www.onet-center.org/green/skills.html> [Dez 2023].
- 16 Schönherr, D & Zandonella, M. (2020). Arbeitsbedingungen und Berufsprestige von Beschäftigten in systemrelevanten Berufen in Österreich. Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklima Index. SORA-Stuie im Auftrag der AK Wien. Verfügbar unter: https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitsund-soziales/arbeitsmarkt/AK_Studie_Arbeitsbedingungen_in_systemrelevanten_Berufen.pdf.
Rechnungshof Österreich (2023). Bericht des Rechnungshofes betreffend Pflege in Österreich und Förderung der 24-Stunden-Betreuung in Oberösterreich und Wien; Follow-up-Überprüfung der Reihe BUND 2023/39. Verfügbar unter: [Bericht des Rechnungshofes: Pflege in Österreich und Förderung der 24-Stunden-Betreuung in Oberösterreich und Wien; Follow-up-Überprüfung \(parlament.gv.at\)](https://www.rechnungshof.gv.at/berichte/bericht-des-rechnungshofes-pflege-in-oesterreich-und-forderung-der-24-stunden-betreuung-in-oberoesterreich-und-wien-follow-up-ueberpruefung-parlament.gv.at).
- 17 Thomas Horvath, T., Huber, P., Huemer, U., Mähringer, H., Piribauer, Ph., Sommer, M. & Weingärtner, St., (2022). Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2028. Berufliche und sektorale Veränderungen im Überblick der Periode von 2021 bis 2028. Herausgegeben vom AMS Österreich. Verfügbar unter: [AMS report 152 - Digitale Kompetenzen in der Praxis \(ams-forschungsnetzwerk.at\)](https://www.ams.at/research/report/152-Digitale-Kompetenzen-in-der-Praxis).
- 18 Dornmayr H. & Riepl M. (2023). Unternehmensbefragung zum Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel. Arbeitskräftenradar 2023. ibw-Forschungsbericht Nr. 215 im Auftrag der WKO. Verfügbar unter: <https://ibw.at/resource/download/2612/ibw-forschungsbericht-215.pdf>.
- 19 Rechnungshof Österreich (2022). Allgemeiner Einkommensbericht 2022. Bericht des Rechnungshofes über die durchschnittlichen Einkommen der gesamten Bevölkerung. Reihe Einkommen 22/1. Verfügbar unter:

- <https://www.statistik.at/services/tools/services/publikationen/detail/1442> bzw <https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Einkommensbericht-2022.pdf>.
- 20 Mühlböck, M., Titelbach, G., Brunner, S. & Vogtenhuber, St. (2023). Analyse des Fachkräftebedarfs in Österreich anhand ökonomischer Knappheitsindikatoren. IHS-Studie im Auftrag der Statistik Austria im Rahmen des Projekts „Entwicklung eines Fachkräftebedarfsscreenings für Österreich“ für das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft. Verfügbar unter: https://www.statistik.at/fileadmin/pages/256/Fachkraeftebedarf_OEsterreich_IHS_2023.pdf.
 - 21 Schneider, H. W., Demirolo, D., Dick, N., Fuchsreiter, K., Luptacik, P., Pistelka, M. & Zenker, A. (2022). Qualifikationen für die österreichische Industrie. Partiale: Elektro- und Elektronikindustrie (EEI). IWI-Studie 283 (Industriewissenschaftliches Institut). Verfügbar unter: <https://www.ove.at/presse/detail/fuer-die-energiewende-fohlen-tausende-fachkraefte/>.
 - 22 Schneider, H. W., Demirolo, D., Dick, N., Fuchsreiter, N., Luptacik, P., Pistelka, M. & Zenker A. (2022). Qualifikationen für die österreichische Industrie: Untersuchung nachfrage- und angebotsseitiger Kompetenz- und Qualifikationsmuster in der Informationstechnologie. IWI-Studie 281 (Industriewissenschaftliches Institut). Verfügbar unter: <endbericht-quali-oest-industrie.pdf> (wko.at).
 - 23 Löffler, R. & Mayerl, M. (2022). Ausbildung und Beschäftigung in der Elementarpädagogik: Zukünftiger Personalbedarf, Folgen und Gestaltungsoptionen. Präsentationsunterlagen für die 8. Österreichische Berufsbildungsforschungskonferenz am 7.7.2022. Verfügbar unter: <https://tinyurl.com/r5zhszm5>.
 - 24 Löffler, R. & Mayerl, M. (2022). Ausbildung und Beschäftigung in der Elementarpädagogik: Zukünftiger Personalbedarf, Folgen und Gestaltungsoptionen. Präsentationsunterlagen für die 8. Österreichische Berufsbildungsforschungskonferenz am 7.7.2022. Verfügbar unter: <https://tinyurl.com/r5zhszm5>.
 - 25 Köppl-Turyna, M. & Graf, N. (2023). Kosten einer Kinderbetreuungsgarantie. Studienbericht im Auftrag von ECO Austria. Verfügbar unter: <https://tinyurl.com/ykkkz9tz>.
 - 26 Mitterer, K., Hochholdinger, N. & Seisenbacher, M. (2022). Ausbaupotentiale der schulischen und außerschulischen Tagesbetreuung. Verfügbar unter: <https://tinyurl.com/wuwheef9>.
 - 27 Zusätzlicher Personalbedarf pro Gruppe: 0,5-0,8 VZÄ (Pädagogin/Pädagoge, Hilfskraft)
 - 28 Mitterer, K., Hochholdinger, N. & Seisenbacher, M. (2022). Ausbaupotentiale der schulischen und außerschulischen Tagesbetreuung. Verfügbar unter: <https://tinyurl.com/wuwheef9>.
 - 29 Schönherr, D. (2022). Von der Arbeitswelt entmutigt. Arbeitslose Frauen in der „Stillen Reserve“. SORA Studie im Auftrag der AK Wien. Verfügbar unter: https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitsmarkt/Von_der_Arbeitswelt_entmutigt.pdf.
 - 30 Parlament Österreich (2022). Parlamentarische Anfrage 11897/J-NR/2022 betreffend Lehrkräftemangel an Österreichs Schulen an das bmwfw, eingebracht durch NRin Martina Künsberg Sarre, 13. Juli 2022. Verfügbar unter: <https://www.parlament.gv.at/gegenstand/XXVII/J/11897>.
 - 31 Siehe https://www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/klimaschutz/nat_klimapolitik/energie_klimaplan.html [Dez. 2023]
 - 32 Schöberl & Pöll GmbH (2023). Arbeitsmarktstudie zur Dekarbonisierung des Gebäudebestands in Wien. Einschätzung des Arbeitsaufwands pro Beruf für die Umrüstung von Heizsystemen und Sanierung von Gebäuden. Studie im Auftrag der Stadt Wien - Wirtschaft, Arbeit und Statistik und des waff. Verfügbar unter: <https://www.digital.wienbibliothek.at/wbrup/content/titleinfo/4596515>.
 - 33 Siehe auch: Schaffer, C. (2021). „Both/And“ - Combining the Benefits of I- and T-Shaped Leaders. Blogbeitrag Harvard Business Publishing. Verfügbar unter: <https://www.harvardbusiness.org/both-and-leadership-combining-the-benefits-of-i-and-t-shaped-leaders/#:~:text=Addressing%20these%20concerns%2C%20Harvard%20Business%20School%20professors%20Ranjay,things%20done%20and%20the%20capacity%20to%20drive%20performance.>
 - 34 Liessmann, K. P. (2006). Theorie der Unbildung. Die Irrtümer der Wissensgesellschaft. Zsolnay: Wien.
 - 35 OECD (2023). Building Future-Ready Vocational Education and Training Systems. OECD Reviews of Vocational Education and Training. OECD Publishing. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.1787/28551a79-en>.
 - 36 Vidovic, H., Astrov, V., Jestl, St., Landesmann, M., Leitner, S., Römisch, R. & Stehrer, R. (2022). Bevölkerungs- und Wirtschaftsentwicklung in den mittel- und osteuropäischen Ländern (MOEL). Wiiw-Forschungsbericht 21 (Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche). Verfügbar unter: <https://wiiw.ac.at/bevoelkerungs-und-wirtschaftsentwicklung-in-den-mittel-und-osteuropaeischen-laendern-moel-dlp-6348.pdf>.
 - 37 Vidovic, H., Astrov, V., Jestl, St., Landesmann, M., Leitner, S., Römisch, R. & Stehrer, R. (2022). Bevölkerungs- und Wirtschaftsentwicklung in den mittel- und osteuropäischen Ländern (MOEL). Wiiw-Forschungsbericht 21 (Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche). Verfügbar unter: <https://wiiw.ac.at/bevoelkerungs-und-wirtschaftsentwicklung-in-den-mittel-und-osteuropaeischen-laendern-moel-dlp-6348.pdf>.
 - 38 Eurofound (2021). Tackling labour shortages in EU Member States. Employment and labour markets. Verfügbar unter: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2021-07/ef21006en.pdf>.





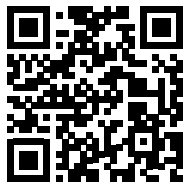
ALLE RATGEBER ZUM DOWNLOADEN

<https://wien.arbeiterkammer.at/service/Ratgeber/index.html>



BERATUNGSTERMIN VEREINBAREN UNTER

<https://wien.arbeiterkammer.at/ueberuns/kontakt/index.html>



ALLE STUDIEN ZUM DOWNLOADEN

<https://emedien.arbeiterkammer.at/>



WEITERE SERVICES UND INFORMATIONEN UNTER

<https://wien.arbeiterkammer.at/>

FOTOCREDITS UND DER DIREKTE WEG ZU UNSEREN PUBLIKATIONEN.

Cover: AdobeStock/NewSaetiew, Seite 4: Adobe Stock/Monkey Business, Seiten 6, 20, 22: AK Wien, Seite 29: Markus Zahradnik, Hermann Wakolbinger, Lisi Specht

DER DIREKTE WEG ZU UNSEREN PUBLIKATIONEN

<https://wissenschaft.arbeiterkammer.at/>
<https://emedien.arbeiterkammer.at/>

ZITIERFÄHIGER LINK ZU DIESER PUBLIKATION

<https://emedien.arbeiterkammer.at/resolver?urn=urn:nbn:at:at-akw:g-6630757>



CREATIVE COMMONS CC BY-SA

Sofern nicht anders ausgewiesen, steht der Inhalt dieses Werks unter der Creative Commons Lizenz CC BY-SA 4.0 zur Verfügung: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>



Bei Verwendung von Textteilen wird um Zusendung eines Belegexemplars an die AK Wien / Koordination Fachkräfte ersucht.

IMPRESSUM

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,
Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien, Telefon: (01) 501 65 0
Offenlegung gem § 25 MedienG: siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum
Auftraggeberin: Auftraggeberin: AK Wien / Koordination Fachkräfte
Rückfragen an: Gabriele Schmid
Gestaltung: Reinhard Schön | Verlag des ÖGB GmbH
Verlags- und Herstellungsort: Wien
Druck: AK Wien
ISBN: 9-783706-310253
© 2024 AK Wien

Leugnen hilft nicht

Jetzt zum Newsletter anmelden!

Wissen bringt uns weiter!

awblog.at leuchtet Hintergründe aus, stößt Debatten an und hält mit Fakten dem Mainstream kritisch gegen. Der A&W-Blog bezieht klar Position: aufseiten der arbeitenden Menschen. Engagierte Leute aus Wissenschaft, interessierter Öffentlichkeit und ArbeitnehmerInnenvertretung bringen kurze Analysen und klare Argumente auf den Blog.

 /AundW

 /arbeit.wirtschaft

 awblog.at/newsletter

A&W
blog

FACHKRÄFTE OFFENSIV AUSBILDEN, AUFSPÜREN, HOLEN

**WHITEPAPER FACHKRÄFTEBEDARF IN ÖSTERREICH –
ANALYSE DER URSACHEN, STATUS DER QUANTIFIZIERUNG UND STEUERNDEN
POLITISCHE MASSNAHMEN AUS ARBEITNEHMER:INNENSICHT**

März 2024

