

FACHKRÄFTESTRATEGIE FÜR ÖSTERREICH IST DRINGEND ERFORDERLICH

Die zukünftige Qualität von Standort und Leben in Österreich hängt stark davon ab, wie rasch die richtigen Weichen für eine mittelfristig angelegte Fachkräftestrategie gestellt werden: Alle sind gefordert - die Arbeitnehmer:innen, Unternehmen, Sozialpartner, Forschung und die Politik!

Eine Fachkräfteoffensive - mit besonderem Fokus auf mittlere Qualifikationen - ist notwendig, weil in den kommenden Jahren und Jahrzehnten ein historisch besonders hoher Anteil an älteren Arbeitnehmer:innen den Arbeitsmarkt verlassen wird. Allein bis 2030 werden knapp [300.000 Personen](#) aus den sogenannten systemrelevanten Berufen in Pension gehen, in einer Situation, wo aufgrund von notwendiger ökologischer Umstellung der Wirtschaftsstrukturen, Digitalisierung & Automatisierung und des Einsatzes künstlicher Intelligenz und stark steigenden Pflegebedarfen eine besonders hohe Nachfrage nach aktuell qualifizierten Fachkräften entsteht. Fakt ist: Es werden sehr viele Fachkräfte fehlen und die vorhandenen Fachkräfte werden aktuelle Qualifikationen benötigen. Diese Situation verlangt rasches und effizientes Handeln. Die Kosten des Nicht-Handels sind sehr hoch - sei es hinsichtlich der entgangenen Wertschöpfung oder der mangelnden Bereitstellung elementarer Dienstleistungen und Angebote.

AUSGANGSSITUATION AM ARBEITSMARKT

- Einerseits steigt die Arbeitslosigkeit seit April 2023 kontinuierlich an, gleichzeitig klagen unterschiedliche Branchen weiterhin über einen so genannten Fachkräftemangel.
- Zwar ist die Zahl an offenen Stellen – insbesondere im Bereich der Industrieproduktion - aufgrund der Rezession zurückgegangen und die Arbeitslosigkeit gestiegen, diese konjunkturelle Entwicklung täuscht jedoch nicht über strukturelle Herausforderungen hinweg.
- So herrscht in vielen Bereichen am Arbeitsmarkt in Österreich ein Matching-Problem vor. Das heißt Arbeitssuchende Personen verfügen in vielen Fällen nicht über die von Unternehmen nachgefragten Qualifikationen.
- Strukturelle Faktoren wie demografischer Wandel, Digitalisierung und die notwendige soziale und ökologische Transformation verstärken die Matching Problematik noch zusätzlich.
- Zugleich liegen Ursachen für den aktuellen Bedarf nach Fachkräften bei gleichzeitig steigender Arbeitslosigkeit auch bei den Unternehmen:
 - In manchen Branchen herrschen weiterhin niedrige Löhne und unattraktive Arbeitsbedingungen vor.

- Immer weniger Betriebe Lehrlinge aus, und die betriebliche Weiterbildung hat stark abgenommen.
- Der Fachkräftebedarf ist eine ernsthafte Bedrohung für systemkritische Bereiche wie Technik, Handwerk, Pflege und Bildung. Besonders betroffen sind Berufe mit mittlerer Qualifikation, da viele Fachkräfte aus der Baby-Boomer-Generation in den Ruhestand gehen.
- Laut einer Studie des Wirtschaftsforschungsinstituts (WIFO) könnten bis 2029 rund 51.000 Fachkräfte mit Lehrabschluss fehlen, wenn keine Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Dies würde nicht nur die Arbeitsbelastung erhöhen, sondern auch das Wirtschaftswachstum um 0,1 Prozentpunkte jährlich senken.
- Um einerseits die Arbeitslosigkeit in Österreich zu bekämpfen und andererseits den möglichen negativen Auswirkungen auf das Wirtschaftswachstum entgegenzuwirken, ist eine Fachkräftestrategie in Österreich dringend geboten. Eine derartige Strategie soll aus unserer Sicht auf 4 Säulen fußen.

SÄULE 1: ALTERNSGERECHTE ARBEITSBEDINGUNGEN ALS SCHLÜSSEL ZUM ERHALT DER FACHKRÄFTE

- Alternsgerechte Arbeitsplätze als Ziel für alle Altersgruppen – Aus-/Weiterbildung, Arbeitsbedingungen, die steigenden körperlichen und psychischen Anforderungen gerecht werden
- Sensibilisierungsoffensive, um negative Zuschreibungen gegenüber der Gruppe Älterer aufzulösen und Bekämpfung von Altersdiskriminierung
- Ältere Arbeitnehmer:innen länger gesund in Beschäftigung halten

SÄULE 2: EINE QUALIFIZIERUNGSOFFENSIVE VORRANGIG IM BEREICH MITTLERER QUALIFIKATIONEN

- Gleichrangigkeit von Qualifizierung und Vermittlung im AMS
- Steigerung der Qualität der Lehrausbildung (Zwischenprüfungen, weniger Spezialisierung, sondern breite Ausbildung, um auf dem Arbeitsmarkt mobil zu sein)
- Rasche und einheitliche Anerkennung und Nostrifikation bestehender Kompetenzen und Qualifikationen
- Einführung eines Qualifizierungsgeldes, das berufliche Neuorientierung oder grundlegende Weiterbildung existenziell ermöglicht
- Steigerung der betrieblichen Aus-/Weiterbildung durch die Unternehmen über eine faire und abgesicherte Finanzierung durch einen Aus- und Weiterbildungsfonds

SÄULE 3: HEBEN DER „STILLEN RESERVE“ AM ARBEITSMARKT

- Ausbau der sozialen Infrastruktur und notwendiger, ganztägiger Betreuungsformen (insbes. Bildung, Pflege)
- Zielgruppenspezifische Arbeitsmarktprogramme zur Aktivierung der Stillen Reserve (Ältere, Frauen, Migrant: innen)
- Erarbeitung adäquater Mobilitätskonzepte insbes. für den ländlichen Raum

SÄULE 4: ARBEITSKRÄFTE AUS DEM AUSLAND GUT WILLKOMMEN HEISSEN

- Nostrifikation und Anerkennung zeitnah nach Aufenthaltserteilung
- Entwicklung eines Modells für eine arbeitnehmer:innenorientierte Arbeitskräftemigration und gute Integration

KONTAKT

Arbeiterkammer Wien - Abteilung Arbeitsmarkt und Integration
martin.schmidhuber@akwien.at

WEITERFÜHRENDE LITERATUR

- [Systemrelevante Beschäftigung in Zeiten demografischer Herausforderungen - WIFO](#)
- [Auswirkungen des \(Nicht-\)Handelns: Mögliche Kosten des altersbedingten Abgangs von Fachkräften - WIFO 2025](#)
- [Grüne Berufswanderkarten für den sozialen und ökologischen Umbau - Portal der Arbeiterkammern und des ÖGB Verlags](#)
- [Aktivierbare Arbeitsmarktpotenziale und "Stille Reserven" in Österreich - WIFO](#)

„Die Aktivierung der Potenziale in der "Stillen Reserve" bzw. bei unterbeschäftigten Teilzeitarbeitskräften ist nur mit dem Abbau von Erwerbshindernissen, etwa der Unvereinbarkeit mit Betreuungsaufgaben, mangelnder Kompetenzen, eines Mangels an geeignet ausgestalteten Arbeitsplätzen für gesundheitlich Beeinträchtigte oder schlechter Sprachkenntnisse zu erreichen.“