

N i e d e r s c h r i f t

über die 43.- öffentliche - Sitzung (Reise)

des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit

und Gleichstellung

am 11. September 2024

in Wien

Tagesordnung:

Seite:

<i>Gespräch im Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft</i>	
<i>Internationale Fachkräfteoffensive.....</i>	3
<i>Internationale Talente finden und beschäftigen.....</i>	16
<i>Gespräch beim Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB).....</i>	26
<i>Gespräch beim Österreichischen Wirtschaftsforschungsinstitut über das Alterssicherungssystem in Österreich</i>	40

Anwesend:

Ausschussmitglieder:

1. Abg. Oliver Lottke (SPD), Vorsitzender
2. Abg. Marten Gäde (SPD)
3. Abg. Julia Retzlaff (SPD)
4. Abg. Claudia Schüßler (SPD)
5. Abg. Jan Bauer (CDU)
6. Abg. Eike Holsten (CDU)
7. Abg. Christian Calderone (i. V. d. Abg. Volker Meyer) (CDU)
8. Abg. Sophie Ramdor (CDU)
9. Abg. Thomas Uhlen (CDU)
10. Abg. Stephan Christ (i. V. d. Abg. Dr.in Tanja Meyer) (GRÜNE)
11. Abg. Swantje Schendel (GRÜNE)

Von der Landtagsverwaltung:

Regierungsrätin Kretschmer.

Niederschrift:

Regierungsdirektor Pohl, Stenografischer Dienst.

Sitzungsdauer: 10:00 Uhr bis 17:30 Uhr.

Tagesordnung:

Parlamentarische Informationsreise zu aktuellen sozial-, arbeitsmarkt- und gesundheitspolitischen Themen nach Wien

Gespräch im Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft

www.bmaw.gv.at

Johannes Schweighofer, Abteilungsleiter: Österreich ist ein Einwanderungsland. Im Jahr 1970 hatte Österreich eine Bevölkerung von 7 Millionen Menschen; heutzutage sind es mehr als 9 Millionen, also ein Zuwachs um beinahe 30 %. Die Zuwanderung in Deutschland ist im Vergleich zu Österreich niedriger, nämlich im Jahr 2022 rund 1,4 Millionen Menschen, was ungefähr 1,5 % der Bevölkerung entspricht. Die durchschnittliche Nettozuwanderung in Österreich beträgt etwa 0,5 % der Bevölkerung pro Jahr. Spiegelbildlich hierzu verläuft die Geburtenrate in Österreich: Mit einer kurzen Ausnahme in den 1990er-Jahren sterben in Österreich seit den 1970er-Jahren mehr Menschen, als Menschen geboren werden. Wenn es also in den nächsten 30 Jahren keine Migration gäbe, würde die Bevölkerungszahl in Österreich wieder auf 7 Millionen zurückfallen.

Das Thema Migration hängt in gewissem Maße auch mit dem Thema des Fachkräftemangels zusammen. Wir bemühen uns sehr, diejenigen Qualifikationen aus dem Ausland bzw. aus Drittstaaten anzuwerben, die wir für den Arbeitsmarkt in Österreich benötigen. Die Situation bei den Fachkräften ist in Österreich so ähnlich wie in Deutschland: Im Bereich der IT, der Pflege und im technischen Bereich gibt es einen sehr großen Mangel, der durch die demografische Entwicklung strukturell bedingt ist. Die jungen Kohorten, die nachwachsen, sind zwar in absoluten Zahlen so ähnlich wie in der Vergangenheit, aber in der Relation sind sie kleiner, weil die Bevölkerungszahl steigt.

Sehr viele Unternehmen klagen darüber, dass sie keine Fachkräfte finden. Gefühlt gibt es bei 100 % der Unternehmen einen Fachkräftemangel. Wenn man als Quelle nicht Unternehmensbefragungen, sondern die Daten der Sozialversicherung nimmt, dann erscheint die Fachkräfteproblematik etwas weniger dramatisch. Wir haben Schwierigkeiten, das genau zu identifizieren, aber wir bemühen uns. Deutschland hat den Vorteil, dass es über sehr gute Berufsdaten für die 35 Millionen Beschäftigten dort verfügt. In Österreich ist es anders; wir müssen auf den Mikrozensus zurückgreifen, der zwar eine gute Quelle ist, aber nur recht ungenaue Ergebnisse liefert, wenn man sehr detaillierte Studien auch im Hinblick auf das Alter, die Religion usw. durchführen will.

Internationale Fachkräfteoffensive

*Präsentation: **Anlage 1***

Dr. Hermann Deutsch: Im österreichischen Zuwanderungssystem haben wir mit der zuletzt gestarteten Fachkräfteoffensive den vorerst letzten Punkt erreicht. Den rechtlichen Rahmen dafür bilden das Ausländerbeschäftigungsgesetz, das Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz, das Fremdenpolizeigesetz und - besonders wichtig - die jährliche Fachkräfteverordnung des Arbeitsministers, in der die Mangelberufe für ein Kalenderjahr festgelegt werden. Diese Gesetze werden in der Regel, wenn wir Regierungsvorlagen dazu anfertigen, im Ausschuss für Arbeit und

Soziales im Parlament behandelt, aber nicht immer. Es ist immer wieder vorgekommen, dass diese Vorlagen im Innenausschuss behandelt wurden, was aus unserer Sicht meistens nicht so günstig war, weil dort schlicht und einfach eine etwas andere Perspektive auf diese Thematik herrscht.

Wir müssen mit dem Innenministerium sehr eng zusammenarbeiten und tun das auch gerne; denn das Zuwanderungsverfahren ist im Wesentlichen ein One-Stop-Shop-Verfahren, in dem ganz maßgeblich die Aufenthaltsbehörden, aber auch das Arbeitsmarkttressort beteiligt ist.

Das österreichische kriteriengeleitete Zuwanderungssystem - unsere „Rot-Weiß-Rot-Karte“; wir haben sie naheliegenderweise so bezeichnet - war nicht die Idee der Fachabteilung, sondern des Parlaments bzw. vielmehr der Regierung. Es ist auf qualifizierte Arbeitskräfte und deren Familienangehörige aus Drittstaaten ausgerichtet. Die Zulassung ist grundsätzlich unlimitiert. Wir haben keine jährlichen Quoten oder sonstige Einschränkungen. Wir lassen nach einem Punktesystem zu. Dabei gibt es im Wesentlichen vier Kriterien: die Qualifikation, die Berufserfahrung, Sprachkenntnisse und das Alter, die je nach Kategorie mit Punkten bewertet werden. Man muss eine bestimmte Anzahl von Punkten erreichen. Das wird vom Arbeitsmarktservice geprüft. Wenn er ein positives Gutachten an die Aufenthaltsbehörde abgibt, stellt sie die Rot-Weiß-Rot-Karte aus.

Ganz wesentlich ist, dass immer ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorhanden sein muss. Das muss der Arbeitgeber schon von vornherein mit einer Arbeitgebererklärung dokumentieren. Mit Ausnahme der besonders Hochqualifizierten, die auch ein sogenanntes Job-Seeker-Visum für sechs Monate erhalten können, ist die Zuwanderung nur mit einem konkreten Arbeitgeber möglich, bei dem wir in der Regel auch prüfen können, ob die Arbeitsmarktlage die Zuwanderung zulässt.

Wir haben mehrere Kategorien. Die besonders Hochqualifizierten können, wie erwähnt, auch ein Job-Seeker-Visum erhalten. Ganz wichtig ist die Gruppe der Fachkräfte in Mangelberufen, die wir jährlich neu festlegen. Die Kategorie der sonstigen Schlüsselkräfte kann über Mangelberufe hinausgehen. Wir haben beispielsweise auch Spitzensportler dabei, was vielleicht auch nicht so günstig ist; aber wir haben keine andere Regelung dafür. Es wird immer wieder diskutiert, hierfür eine eigene Sonderregelung zu schaffen. Wir haben nicht zuletzt eigene Rot-Weiß-Rot-Karten für Start-up-Gründer. Aber das ist kein Renner. Das spielt sich im einstelligen Bereich pro Jahr ab. Das heißt nicht, dass wir keine Start-ups in Österreich haben. Das findet aber in einer anderen Community statt. Das sind in der Regel Studienabsolventen, die gute Ideen haben und mit Unterstützung Unternehmen gründen. Die sind in der Regel schon da, also wandern nicht unbedingt vom Ausland ein.

In Österreich gibt es noch weitere Möglichkeiten der Zuwanderung, bei denen nicht mit Punkten bewertet wird, nämlich bezogen auf Studienabsolventen. Dabei geht es vor allem auch um die Umsetzung der EU-Studentenrichtlinie und um Studierende, die ihr Studium in Österreich abgeschlossen haben. Das ist im Wesentlichen schon die Voraussetzung für die Rot-Weiß-Rot-Karte.

Erst vor Kurzem haben wir auch eine eigene Rot-Weiß-Rot-Karte für saisonale Stammmitarbeiter eingeführt. Dabei handelt es sich um Personen, die bisher als Saisonarbeitskräfte in Österreich beschäftigt waren. Das war vor allem ein großes Anliegen des grünen Koalitionspartners. Man

wollte, dass Personen, die schon viele Jahre als Saisonarbeitskräfte in Österreich beschäftigt waren, einen dauerhaften Arbeitsmarktzugang bekommen. Die Zulassungskriterien sind relativ niederschwellig. Das sind oft Personen, die über keine besonderen Deutschkenntnisse verfügen. Wenn man im Tourismus oder vor allem auch in der Landwirtschaft arbeitet, ist das nicht unbedingt notwendig. Daher ist Deutsch auf A1-Niveau ein Kriterium, ferner Saisonbeschäftigung in den letzten zwei Jahren. Ganz wichtig ist: Der Arbeitgeber oder ein Arbeitgeber muss ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in Aussicht stellen. Wenn diese drei Voraussetzungen erfüllt sind, gibt es die Rot-Weiß-Rot-Karte. Damit haben wir noch nicht sehr viele praktische Erfahrungen, und es gibt auch noch nicht sehr viele Fälle.

Des Weiteren gibt es die Kategorie für selbstständige Schlüsselkräfte. Hier liegt die Latte meines Erachtens relativ hoch: Es muss ein Investitionskapital nachgewiesen werden und auch nachgewiesen werden, dass Arbeitsplätze erhalten oder geschaffen werden, und es muss ein gesamtwirtschaftlicher Nutzen festgestellt werden. Das alles wird vom Arbeitsmarktservice geprüft, der dann ein Gutachten ausstellt, das Grundlage für die Aufenthaltsbehörde für die Ausstellung der Rot-Weiß-Rot-Karte ist.

Wir haben das System der Rot-Weiß-Rot-Karte zuletzt 2022 und 2023 reformiert und dabei vor allem folgende Ziele verfolgt: Behebung des Fachkräftemangels, der immer stärker zutage tritt, oder zumindest dazu beizutragen, Absicherung des Wirtschafts-, Industrie- und Beschäftigungsstandorts Österreich, bessere Unterstützung der Betriebe bei dem relativ komplexen Verfahren durch die Einrichtung einer eigenen Servicestelle, Verbesserung und Erleichterung der Anwerbe- und Zulassungskriterien sowie Vereinfachung und Verbesserung des Verfahrens insgesamt. Bei der Digitalisierung sind wir derzeit daran, auszuloten, was noch möglich ist. Dabei gibt es noch einiges zu tun. Wir sind damit insgesamt noch nicht zufrieden. Das ist alles noch zu komplex und dauert noch etwas zu lange.

Zu den konkreten Maßnahmen: Wir haben zuletzt bei der Mindestentlohnung für die Kategorie der Schlüsselkräfte und Studienabsolventen Änderungen vorgenommen. Konkret haben wir jetzt die Mindestentlohnung für die Schlüsselkräfte, die vorher für bis zu 50-Jährige und über 50-Jährige unterschiedlich hoch war, jetzt auf 50 % der Höchstbeitragsgrundlage im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz festgelegt. Das sind aktuell in Österreich 3 030 Euro brutto im Monat. Das ist nicht sehr hoch, aber doch ein Niveau, bei dem unqualifizierte Arbeitskräfte schon bei der Entlohnung quasi ausgeschlossen sind. Bei den Studienabsolventen, für die wir auch eine gesetzliche Mindestentlohnung festgelegt hatten, wurde sie abgeschafft. Das heißt, es gibt jetzt nur noch den jeweils geltenden Tariflohn. Wir haben auch bei der Berufserfahrung Erleichterungen vorgenommen - das wird auch vom Arbeitsmarktservice geprüft -, indem wir jetzt schon ab einem halben Jahr Berufserfahrung Punkte vergeben. Nicht zuletzt haben wir auch weitere Sprachen in die Regelung eingeführt, für die man auch Punkte bekommen kann. Auch das war vor allem ein Anliegen des grünen Koalitionspartners. Wir hatten bisher nur Englisch. Jetzt haben wir auch weitere Sprachen: die BKS-Sprachen (Bosnisch, Kroatisch und Serbisch), Spanisch und Italienisch. Ob das jetzt der große Renner ist, möchte ich bezweifeln. Aber es gibt eine zusätzliche Möglichkeit für Arbeitskräfte, die nicht unbedingt Englisch können, aber sonstige Sprachen beherrschen, um leichter die erforderlichen Punkte zu erreichen. Wir haben auch die Austrian Business Agency (ABA) als Servicestelle gesetzlich eingerichtet und, wie bereits erwähnt, die Rot-Weiß-Rot-Karte für Stammmitarbeiter eingeführt; diese Regelung greift aber noch nicht wirklich. In den letzten Novellen haben wir auch die neue „Blaue Karte EU-Richtlinie“ mit umgesetzt, die

auch Erleichterungen bei der Mobilität von qualifizierten Arbeitskräften bewirkt, die bereits ein Daueraufenthaltsrecht in einem anderen EU-Mitgliedstaat haben.

Wichtig sind auch die letzten Änderungen im Gesundheits- und Pflegebereich. Dank unserer Kollegen im Gesundheitsministerium hat es in diesem Bereich einige Verbesserungen gegeben. Gänzlich von der Bewilligungspflicht ausgenommen sind jetzt beispielsweise auch Personen, die eine Ausbildung in Österreich in Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufen absolviert haben. Sie können also ohne arbeitsmarktbehördliche Genehmigung ab dem Abschluss ihrer Ausbildung in Österreich arbeiten.

In den Gesundheitsgesetzen haben wir auch die Zulassung von Personen mit einer Ausbildung in Gesundheitsberufen im Ausland erleichtert. Jede Person mit einer im Ausland absolvierten Ausbildung, die über eine Nostrifikationsbescheinigung - für die die Länder zuständig sind - verfügt, kann eine Rot-Weiß-Rot-Karte erhalten und tätig werden, und zwar, wenn schon nicht im ausgebildeten Bereich, weil sie noch Ergänzungsausbildungen absolvieren muss, dann zumindest im niederschwelligeren unteren Bereich. Also die diplomierte Krankenpflegerin kann als Pflegefachassistentin tätig werden. Sie hat zwei Jahre Zeit, um ihre Ergänzungsausbildungen zu absolvieren, die im Nostrifikationsbescheid festgelegt werden, und kann in der weiteren Folge als diplomierte Krankenpflegerin arbeiten. Mit diesen Regelungen erhoffen wir uns einen besseren Zulauf von Pflegekräften aus Drittstaaten.

Die bereits erwähnte Mangelberufeliste, für die die sogenannte Stellenandrangsziffer die Grundlage ist, haben wir zuletzt deutlich erweitert, weil sich mehr Berufe als Mangelberufe qualifiziert haben. Aktuell stehen 110 Berufe auf dieser Liste. Wir haben zuletzt vor allem auf Betreiben des grünen Koalitionspartners auch den öffentlichen Verkehr mit aufgenommen, obwohl die Stellenandrangsziffer in diesem Bereich aktuell gar nicht so niedrig ist wie in den anderen Berufen. Das war uns aber insofern wichtig, weil es in den großen Verkehrsunternehmen in Österreich einen eklatanten zusätzlichen Bedarf an Arbeitskräften gibt. Die Österreichischen Bundesbahnen und die Wiener Verkehrsbetriebe suchen händeringend nach Arbeitskräften. Das wollen wir auch mit der Zuwanderung aus Drittstaaten unterstützen.

Wir sind bei allen diesen Maßnahmen in einem engen Austausch und einer engen Abstimmung mit AMS, BMI und ABA. Das ist auch notwendig, weil das Verfahren relativ komplex ist und das die wichtigsten Stakeholder sind.

Noch zu den Fachkräften in Mangelberufen: Die Fachkräfteverordnung des Arbeitsministers wird, wie erwähnt, jährlich festgelegt. Maßgeblich ist die Stellenandrangsziffer. Das ist ein relativ simples Modell: Wir stellen die offenen Stellen den vorgemerkten Arbeitssuchenden gegenüber. Wenn sich dabei eine Ziffer von 1,5 bzw. unter besonderen Voraussetzungen von 1,8 ergibt, dann handelt es sich um einen Mangelberuf. Dieser Mangelberuf wird dann in dieser Verordnung festgelegt. Vor einigen Jahren haben wir auch den regionalen Mangelberuf eingeführt. Das sind diejenigen Berufe, in denen sich diese Stellenandrangsziffern nur in einzelnen Bundesländern ergeben. Wir haben heute 110 bundesweite Mangelberufe und 48 regionale Mangelberufe.

Hinsichtlich der Fachkräftemangelberufe findet keine Arbeitsmarktprüfung statt. Mit der Festsetzung dieser Mangelberufe wird sozusagen die Arbeitsmarktprüfung vorweggenommen. Hier

erfolgt also die Zulassung, ohne dass der Arbeitsmarktservice noch zusätzlich prüfen muss, ob für diese Stelle nicht doch auch Arbeitslose vorgemerkt werden.

Zu den Mangelberufen, die in der Fachkräfteverordnung festgelegt sind, gehören bereits seit einigen Jahren auch diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegekräfte. In Österreich ist der Tourismusbereich ganz besonders wichtig. Ohne Gaststättenköchinnen und -köche geht hier gar nichts. Zuletzt sind auch die Sozialarbeiter und die verschiedensten Berufe im gesamten IT- und technischen Bereich in die Fachkräfteverordnung aufgenommen worden. Auch handwerkliche Berufe sind darin aufgenommen worden. Es sind auch Berufe dabei, von denen man gar nicht glaubt, dass es in Österreich einen Markt dafür gibt.

Bei der Saisonbeschäftigung geht es zwar nicht um die dauerhafte Zuwanderung von qualifizierten Arbeitskräften. In Österreich sind die Branchen Tourismus und Landwirtschaft aber besonders wichtig, weil in diesen Branchen regelmäßig seit den 1990er-Jahren ein zusätzlicher Bedarf an Arbeitskräften in den Saisonzeiten besteht. Wir haben sehr ausgeprägte Sommer- und Wintersaisonzeiten. Wir lassen dafür nicht Massen von Arbeitskräften zu, aber auch nicht sehr wenige. Sie sind aber einfach notwendig, um in den Saisonzeiten ausreichend Arbeitskräfte zur Verfügung zu haben. Bei der Festsetzung dieser Kontingente werden auch die Sozialpartner einbezogen. Wir haben auch ein eigenes Gremium hier im Haus über den Arbeitsmarktservice: den Ausländerausschuss im Verwaltungsrat des Arbeitsmarktservice. Die Bewilligung wird in der Regel nur nach einer Arbeitsmarktprüfung erteilt, wobei sehr oft von vornherein klar ist, dass keine Ersatzarbeitskräfte zur Verfügung stehen. Hier laufen die Verfahren extrem schnell ab: Der Betrieb stellt einen Antrag auf Beschäftigungsbewilligung, und manchmal ist der Antrag bereits am nächsten Tag bewilligt. Vonseiten der Betriebe wird oft sehr großer Druck ausgeübt, weil im Saisongeschäft die Bewilligung schnell erteilt werden muss. Die Jahreskontingente für den Tourismusbereich belaufen sich auf 4 295 und für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft auf 3 362. Zusätzlich gibt es noch ein eigenes Kontingent für Saisonarbeitskräfte, die schon in drei von fünf aufeinanderfolgenden Jahren als Saisonarbeitskräfte beschäftigt waren. Sie können sich beim Arbeitsmarktservice registrieren lassen und bekommen die Beschäftigungsbewilligung. Das ist sozusagen noch ein zusätzliches Potenzial an Arbeitskräften für die Saisonbeschäftigten.

Abg. **Claudia Schübler** (SPD): Benötigt eine Person, die beispielsweise in der Erntesaison in Österreich arbeitet und die neue Option auf einen dauerhaften Arbeitsmarktzugang für registrierte Stammsaisoniers nutzen möchte, sozusagen eine Jahresbestätigung, oder muss der feste Arbeitsvertrag, den sie vorweisen muss, einfach beinhalten, dass man in der nächsten Saison wieder eingestellt wird?

Dr. Hermann Deutsch: Die Saisonarbeitskräfte haben in aller Regel einen befristeten Arbeitsvertrag für die Saison. Wir berücksichtigen auch und haben auch die EU-Saisonarbeiterrichtlinie umgesetzt, weil sie natürlich nicht auf Dauer im Land bleiben können. Das System ist so ausgestaltet, dass eine Saisonarbeitskraft innerhalb von zwölf Monaten neun Monate in der Saison arbeiten darf. Dieser Rahmen wird immer mitgenommen. Man hat also irgendwann die neun Monate verbraucht und muss zwangsläufig pausieren. Der Arbeitsmarktservice prüft aber nicht, ob ein und dieselbe Saisonarbeitskraft bereits eine Zusage für das nächste Jahr hat. Das ist im Wesentlichen Aufgabe des Betriebes. In der Praxis stellen allerdings die meisten Betriebe immer wieder Anträge für dieselben Saisonarbeitskräfte und erhalten dann auch die Bewilligung.

Der Strategieausschuss internationale Fachkräfteoffensive ist nicht gesetzlich verankert, allerdings Ende 2023 mit einem Ministerratsbeschluss festgelegt worden. Die konstituierende Sitzung war dann im März 2024. Den Vorsitz dieses Ausschusses führt das BMAW durch unsere Frau Generalsekretärin. Im Ausschuss sind alle wichtigen Stakeholder vertreten, insbesondere natürlich auch die Sozialpartner, aber auch der Österreichische Integrationsfonds und die Länder, also alle, die in irgendeiner Weise mit Zuwanderung zu tun haben. Insofern ist das mit über 24 ständigen Mitgliedern ein relativ großes Gremium.

In dem Ministerratsbeschluss sind bereits große Aufgaben verankert worden. Dazu gehören die Umsetzung einer bundesweiten Strategie für die Fachkräftezuwanderung, aber auch die Festlegung von Ziel- und Fokusbändern. Wir sind derzeit mit maßgeblicher Unterstützung der ABA dabei, das voranzubringen. Unsere Ziel- und Fokusbänder sind aktuell: Philippinen, Indonesien, Brasilien, Albanien und Kosovo. In der Zusammenarbeit sind wir dabei auf einem unterschiedlichen Niveau. Ziel ist es, die Integration und Qualifikation der in Österreich lebenden Migranten zu fördern. Wir schauen in diesem Strategieausschuss also nicht nur darauf, wie wir die Zuwanderung aus Drittstaaten bestmöglich gestalten können, sondern auch, wie wir die Menschen, die schon hier sind, gut qualifizieren und in den Arbeitsmarkt integrieren können. Eine ganz wichtige Gruppe sind dabei die Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten, deren Zahl in den letzten Jahren immer höher geworden ist. Beim AMS sind derzeit ungefähr 46 000 vorgemerkt. Es sind zum Teil noch relativ junge Personen, die nicht in Beschäftigung sind, deren Ausbildung auf keinem sehr hohen Niveau ist und deren Deutschkenntnisse nicht allzu gut sind, obwohl viele schon einige Jahre in Österreich sind. Da gibt es einiges zu tun. Das ist momentan für uns eine sehr wichtige Gruppe, für die wir über Verbesserungen am Arbeitsmarkt nachdenken. Vor allem Wien ist hier intensiv dabei. Wir haben hier eigene Jugendkollegs geschaffen, wo diese Personen in einer mehrmonatigen Ausbildung praktische Berufserfahrungen und Sprachkenntnisse erwerben. Das ein umfassendes Paket an Schritten, die sie besser an den Arbeitsmarkt heranführen. Viele dieser Personen sind derzeit in der Sozialhilfe, weil sie noch nicht oder noch nicht lange genug beschäftigt waren. Wir wollen sie natürlich daraus herausbringen.

Abg. **Sophie Ramdor** (CDU): Ab welchem Sprachniveau können diese Personen in den Arbeitsmarkt einsteigen?

Dr. Hermann Deutsch: Wir haben für sie kein Sprachniveau festgelegt. Beispielsweise in der Landwirtschaft ist es ja durchaus denkbar, auf einem ganz niedrigen Niveau eine Tätigkeit aufzunehmen. Diese Personengruppe ist auch nicht auf bestimmte Branchen festgelegt. Wir sind nur froh, möglichst viele von ihnen mit ihrer Qualifikation, sofern eine vorhanden ist, so gut wie möglich in Beschäftigung zu bringen.

Abg. **Julia Retzlaff** (SPD): Wie ist in Österreich die Berufsanerkennung organisiert? Das Berufsanerkennungsverfahren in Deutschland ist sehr komplex und sehr schwierig.

Dr. Hermann Deutsch: Das ist auch bei uns nicht ganz einfach. Ich möchte an dieser Stelle zwischen reglementierten und nicht reglementierten Berufen unterscheiden. Wir haben natürlich auch das duale Ausbildungssystem. Wir stellen bei den nicht reglementierten Berufen - das ist auch eine Vereinfachung gegenüber früher - auf eine Vergleichbarkeit der Berufsausbildung mit der österreichischen Berufsausbildung ab. Da es in anderen Ländern - außer in Deutschland, in der Schweiz und in Österreich - keine duale Ausbildung gibt, schauen wir nur darauf, ob die Berufsausbildung vergleichbar ist. Das ist nicht immer einfach, aber auch nicht so schwierig. Wir

haben inzwischen auch höchstgerichtliche Judikatur, nach der das für die Prüfung der Qualifikation genügt. Das läuft relativ gut.

Bei den reglementierten Berufen, vor allem im Pflegebereich, der stark reglementiert ist, brauchen wir natürlich die Nostrifikation der Ausbildung im Ausland. Aber hier haben wir, wie dargestellt, die Vereinfachung, dass man schon mit einem Nostrifikationsbescheid arbeiten kann und eine Rot-Weiß-Rot-Karte bekommt, auch wenn man noch zusätzliche Ausbildungen in Österreich absolvieren muss.

Bei den Asyl- und subsidiär Schutzberechtigten ist es nicht anders. Wir haben in Österreich - das wird von uns auch gefördert bzw. eigentlich finanziert - sogenannte Anlaufstellen, die alle Migranten auf dem Weg zur Anerkennung ihrer Qualifikationen unterstützen. Diese Anlaufstellen gibt es an fünf Stellen in Österreich. Die Leute können dorthin gehen und sich durch dieses Anerkennungserfahren begleiten lassen. Sie werden auch dabei unterstützt, wenn Dokumente übersetzt werden müssen etc. Auf diese Einrichtung sind wir sehr stolz, weil das sehr stark in Anspruch genommen wird.

Abg. **Claudia Schübler** (SPD): Bei der Stadt Wien wurde uns von einem Mentorprogramm beispielsweise bei der Müllentsorgung berichtet, bei dem Personen, die beim Berufseinstieg die Sprache noch nicht können, jemand an die Seite gestellt wird. Das ist aber nicht Bestandteil des Programms, das Sie darstellen, oder ist das nur nicht aufgeführt, weil das zu kleinteilig ist?

Dr. Hermann Deutsch: Das ist kleinteilig. Ich will jetzt nicht sagen, es ist ein Minderheitenprogramm, aber das ist eher für Personen mit guten Qualifikationen und Ausbildungen, die vielleicht noch ein bisschen Unterstützung beim Spracherwerb etc. benötigen. Das gibt es natürlich, aber das ist nicht für die Masse.

Margit Kreuzhuber (ABA): In Österreich gibt es unterschiedliche Minderheitenprogramme. Ich kenne das Mentorprogramm, von dem Sie sprachen, nicht. Es gibt aber beispielsweise auch ein Mentorprogramm der Wirtschaftskammer Österreich, des Österreichischen Integrationsfonds und des Arbeitsmarktservice (AMS), bei dem es darum geht, Personen aus dem Ausland einen Mentor aus der Wirtschaft zur Seite zu stellen und bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Das läuft mittlerweile seit über zehn Jahren sehr erfolgreich. Ich habe generell den Eindruck, dass Österreich sehr stark mit Mentorprogrammen ist.

Abg. **Thomas Uhlen** (CDU): Zum Thema Anerkennung: Wir haben in Deutschland durch die Problematik, dass sowohl Gleichwertigkeitsprüfungen als auch Kenntnisprüfungen insbesondere im Bereich der Gesundheits- und Pflegeberufe durchgeführt werden, durchaus ein verstopfendes System. Bei uns liegen über 4 000 Anträge, die geprüft werden müssen, zum Teil aus Drittländern wie Brasilien mit einem sehr großen Umfang auch von Curricula, die von einer gemeinsamen Gutachtenstelle auch für Gesundheitsberufe bundesweit bearbeitet werden. Dabei wird auch mit Universitäten im Ausland der Frage nachgegangen, ob es sich um echte oder gefälschte Dokumente handelt. Das hat in den vergangenen Jahren aus einigen Drittstaaten sehr zugenommen. Das wird mit einem sehr großen Aufwand betrieben. In Deutschland werden die Anerkennungsverfahren in den einzelnen Bundesländern durchgeführt. Danach ist aber auch eine gewisse Mobilität innerhalb der Bundesrepublik möglich. Das führt manchmal dazu, dass dann, wenn das Verfahren in einem Bundesland etwas schneller abläuft, die Anträge dort gestellt wer-

den, aber dass die Betroffenen dann doch wieder in einem anderen Bundesland arbeiten, gerade bei den großen Krankenhausträgern, die in verschiedenen Bundesländern tätig sind. Meine Frage: Haben Personen aus Drittstaaten, die dieses Anerkennungsverfahren in Deutschland abgeschlossen haben, dann auch die Möglichkeit, in Österreich ein schnelleres Verfahren zu durchlaufen, oder müssten sie dann, wenn sie in Österreich beispielsweise in einem Gesundheits- bzw. Pflegeberuf arbeiten möchten, noch einmal den kompletten Anerkennungsprozess durchlaufen?

Dr. Hermann Deutsch: In einem solchen Fall gibt es nach meinen Informationen Erleichterungen. Das liegt aber nicht in unserem unmittelbaren Zuständigkeitsbereich. Im Fall einer Person, deren Berufsausbildung in der EU schon anerkannt worden ist, wird nicht mehr so streng geprüft wie bei einer Person, die mit einer ausländischen Ausbildung aus einem Drittstaat kommt. Nichtsdestotrotz braucht diese Person natürlich für Österreich die Rot-Weiß-Rot-Karte oder die Blaue Karte.

Abg. **Thomas Uhlen** (CDU): Insbesondere große Klinikkonzerne in Deutschland haben mittlerweile auch Standorte in anderen Ländern und vermitteln dort Qualifikationen. Konkret hat HELIOS eine Niederlassung auf Malta gegründet, wo Qualifikationen erworben werden können, die dem europäischen Qualifikationsniveau entsprechen sollen. Die Absolventen strömen dann von dort aus auf den europäischen Markt. Ist das auch in Österreich ein Thema, dass Sie sozusagen über andere EU-Länder eine Erleichterung ermöglichen können?

Dr. Hermann Deutsch: Das haben wir nicht so im Fokus. Wir wissen aber, dass wir in Konkurrenz mit wahrscheinlich allen EU-Mitgliedstaaten stehen, die auch versuchen werden, aus bestimmten Ländern Fachkräfte im Pflegebereich anzuwerben. Wir stellen fest, dass beispielsweise die Philippinen nicht nur für Österreich interessant sind, sondern auch für andere Länder. Aber das bräuchte wohl auch eine Unterstützung auf EU-Ebene. Denn bislang versuchen nach wie vor alle Länder, gute Rahmenbedingungen zu schaffen, um Fachkräfte für das Land zu interessieren und anzuwerben. Wir versuchen, in den Fokusländern, die wir ausgewählt haben, auch an Ort und Stelle Möglichkeiten zu schaffen, um schon Deutsch zu lernen, das auszubauen und zumindest schon einen Teil der Ausbildung zu absolvieren, der in Österreich notwendig ist, um die Nostrifikation zu vereinfachen und zu erleichtern.

Abg. **Swantje Schendel** (GRÜNE): Wie lange dauern die Verfahren bei dem kriteriengeleiteten Zuwanderungssystem? Von Unternehmen wird häufig kritisiert, dass das in Deutschland bzw. in Niedersachsen zu lange dauert.

Dr. Hermann Deutsch: In Österreich ist im Gesetz eine Frist von acht Wochen festgelegt worden. Ich glaube, dass wir das in meisten Fällen schaffen. Die mediale Berichterstattung, die uns ja hinsichtlich des Zuwanderungssystems nicht immer gut gesinnt ist, ist natürlich der Meinung, das dauert viel zu lange. Ich bin nicht dieser Meinung; denn es geht um eine qualifizierte, auf Dauer ausgerichtete Zuwanderung von Drittstaatsangehörigen, die ihre ganze Familie mitnehmen können. Das muss ordentlich geprüft werden. Dann muss sichergestellt werden, dass die Person, die wir mit der Rot-Weiß-Rot-Karte zulassen, die ihre Familienangehörigen gleich mitnehmen kann und die - in Österreich ist das jedenfalls so - auch gleich einen unbeschränkten Arbeitsmarktzugang hat, am Arbeitsmarkt halbwegs reüssieren kann. Dafür muss schon einiges geprüft werden. Dabei geht es um aufenthaltsrechtliche Fragen und noch mehr um arbeitsrechtliche Fragen. Es muss auch sichergestellt sein, dass die Lohn- und Arbeitsbedingungen passen,

dass die Qualifikation passt usw. Wir werden aber immer wieder kritisiert, dass das Verfahren viel zu lange dauert - erwartungsgemäß natürlich vonseiten der Betriebe. Ich kann mir aber nicht vorstellen, dass wir das Verfahren noch maßgeblich verkürzen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, das ja in erster Linie für den Arbeitsmarktservice zuständig ist, versucht, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um das Verfahren noch weiter zu verkürzen, beispielsweise auch mit Pre-Checks bei der Qualifikation. Das heißt, wenn wir Arbeitskräfte aus bestimmten Ländern mit einer bestimmten Ausbildung schon positiv begutachtet haben und dann wieder Arbeitskräfte mit einer solchen Ausbildung kommen, dann prüfen wir das nicht erneut, sondern können wir das einfach abhaken. Die Möglichkeiten, das noch weiter zu beschleunigen, sind meines Erachtens aber begrenzt.

Zu den Ziel- und Fokusländern: Für die Koordinierung der Anwerbeaktivitäten im Ausland sind natürlich auch die Außenhandelsstellen in den einzelnen Ländern wichtige Stakeholder. Bei den Philippinen sind wir schon sehr weit. Wir werden demnächst sogar einen Arbeitsattaché von den Philippinen in Österreich installieren, der dann unter anderem dafür sorgen wird, dass die Verfahren gut ablaufen und der hier an Ort und Stelle unterstützend tätig ist.

Eine weitere Aufgabe besteht darin, den Bildungsexport durch Aus- und Weiterbildung zu fördern. Wir denken über Pilotprojekte nach, bei denen beispielsweise österreichische Unternehmen, die in diesen Ländern tätig sind, eine der dualen Ausbildung ähnliche Ausbildung anbieten, dort auch Arbeitskräfte ausbilden und sie dann in der weiteren Folge unter erleichterten Voraussetzungen in ein Unternehmen in Österreich bekommen.

Dazu gehört auch der Ausbau von Deutschkursen in den Fokusländern. Wir würden es begrüßen, wenn der Österreichische Integrationsfonds seine diesbezüglichen Aktivitäten noch steigern würde. Es gibt auch sogenannte Österreich-Institute vor Ort, die in den einzelnen Ländern in der weiteren Folge natürlich auch noch weiter ausgebaut werden müssen, um mehr anbieten zu können und die notwendigen Sprachniveaus für eine Rot-Weiß-Rot-Karte für Österreich schon im Ausland zu schaffen.

Nach meinen Informationen stellt das Gesundheitsministerium auch bereits Überlegungen darüber an, wie die Nostrifizierung noch vereinfacht werden könnte.

Zu den Aufgaben des Strategieausschusses gehört die bereits erwähnte Einführung eines Pre-Check-Registers. Aktuell sind wir schon dabei.

Die Einhaltung einschlägiger internationalen Standards beim ethischen Recruiting wird vor allem auch in den Memoranden of Understanding, die wir mit den Ländern abschließen, explizit festgehalten. Wir sollten darauf achten, nicht alle Arbeitskräfte, die wir brauchen können, nach Österreich zu holen; denn wahrscheinlich wird es auch auf den Philippinen und in Indonesien zwar vielleicht noch nicht jetzt, aber irgendwann in der Zukunft einen größeren Bedarf an Pflegekräften geben. Die Philippinen sind hier insofern ein gutes und auch ein schlechtes Beispiel, weil auf den Philippinen derzeit bekanntlich quasi auch für den Auslandsmarkt ausgebildet wird. Die Ausbildung ist also dort derzeit darauf ausgerichtet; das muss aber nicht immer so sein.

Abg. **Thomas Uhlen** (CDU): Stellen Sie fest, dass in dem Ausbildungssystem auf den Philippinen vorrangig etwa auf eine akademische Ausbildung mit Bachelor- bzw. Masterabschluss gesetzt wird, damit die Pflegekräfte dann in vielen anderen Ländern tätig werden können?

Dr. Hermann Deutsch: Auf den Philippinen gab es immer schon eine gute Ausbildung und ähnlich auch in Indonesien. Das ist unter anderem der Grund dafür, dass wir uns bemühen, Personen im Pflegebereich aus diesen Ländern zu holen. Ich kann aber bei unserer Arbeit nicht feststellen, dass andere Drittstaaten dabei sind, ihre Ausbildungssysteme auf den internationalen Arbeitsmarkt auszurichten.

Margit Kreuzhuber (ABA): Der Vorteil der Philippinen und so ähnlich von Indonesien ist, dass es dort einen asiatischen Qualifikationsrahmen gibt, der sich relativ gut auf den europäischen Qualifikationsrahmen übertragen lässt. Das Ministerium arbeitet gerade an einem Transfersystem: Was bedeutet eine Ausbildung beispielsweise auf den Philippinen? Wie ist das übertragbar in den europäischen bzw. österreichischen Rahmen? Damit wird es dann leichter sein, die Ausbildung entsprechend zuzuordnen.

Dr. Hermann Deutsch: Österreich hat ja erst vor Kurzem die diplomierten Pflegekräfte akkreditiert. Das sind jetzt Fachhochschulausbildungen. In diesem Bereich sind wir eher noch in den Anfängen. Aber die auf den Philippinen und Indonesien erworbenen Qualifikationen lassen sich sehr gut übertragen.

Im Strategieausschuss und in diesem Ministerratsbeschluss hat man sich auch auf eine Zahl verständigt: Wir wollen künftig die Zahl der Rot-Weiß-Rot-Karten auf 15 000 verdoppeln. Im Vergleich zu Deutschland erscheint diese Zahl sehr niedrig, aber für Österreich wäre das eine Verdoppelung der bisherigen Zulassungen. In den letzten zwei Jahren stellen wir aber auch schon deutliche Steigerungen fest.

Wir wollen auch die EURES-Vermittlung verbessern. Ziel ist es, über EURES mindestens 2 000 zusätzliche Personen pro Jahr aktiv nach Österreich zu vermitteln. In diesem Bereich hat sich in letzter Zeit nicht mehr sehr viel getan. Offenbar sind Arbeitskräfte aus den anderen Mitgliedstaaten, die in Österreich arbeiten wollen, ohnehin schon alle hier. Aber es gibt sicherlich noch einen gewissen Spielraum.

Zusätzlich sollen Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte, deren Zahl immer größer wird, verstärkt in den Arbeitsmarkt gebracht werden.

Wir wollen auch die Dauer des Verfahrens für die Rot-Weiß-Rot-Karte verkürzen bei gleichbleibender Qualität des Verfahrens. Das wird nicht einfach sein, aber wir sind bemüht.

Abg. **Thomas Uhlen (CDU):** Zu der Vermittlung über EURES: Wie hoch ist die Basiszahl? Wir haben gehört, dass allein mindestens 500 000 Deutsche in Österreich arbeiten und wohnen.

Dr. Hermann Deutsch: Das muss darunter sein. Wir reden hier nur über die Vermittlung von EU-Arbeitskräften über die Arbeitsmarktverwaltung in Österreich über das EURES-System, das ja in den einzelnen EU-Mitgliedstaaten ganz unterschiedlich ausgeprägt ist. Beispielsweise die vielen Arbeitskräfte in Österreich aus Ungarn kommen nicht über die EURES-Vermittlung.

Johannes Schweighofer: Österreich stellt relativ viele offene Stellen in das EURES-System ein - im Gegensatz zu anderen Ländern -, ich glaube, Deutschland ebenfalls. Aber ich glaube nicht, dass sehr viele über EURES nach Österreich kommen. Sie kommen einfach im Wege der Freizügigkeit nach Österreich.

Dr. Hermann Deutsch: Zu den Gründen, aus denen wir Arbeitskräfte aus den Fokusländern in Europa anwerben wollen, gehört: Es gibt dort eine junge Bevölkerung und gute Ausbildungen. Österreich hat dort einen guten Ruf. Im Kosovo ist Deutsch als zweite Fremdsprache etabliert. Beispielsweise in Albanien gibt es eine hohe Jugendarbeitslosigkeit. Das könnte auch dazu führen, dass das Interesse, in Österreich zu arbeiten, durchaus vorhanden ist.

Unsere Fokusländer in Übersee sind Brasilien, Indonesien und Philippinen. Die Philippinen sind ein riesiges Land mit vielen Menschen, die über eine sehr gute Ausbildung verfügen. Auch von staatlicher Seite besteht dort Interesse, Arbeitskräfte in das Ausland zu schicken. Es gibt dort ein eigenes Auswanderungsbüro, wo auch sehr genau geprüft wird, wer ins Ausland geht, und wo großer Wert darauf gelegt wird, dass die Arbeitskräfte, die sie ins Ausland schicken, auch zu guten Lohn- und Arbeitsbedingungen beschäftigt werden. Wir haben auf den Philippinen auch ein Working-Holiday-Programm sozusagen als Beigabe angeboten. Dabei besteht vor Ort jedoch etwas Skepsis in der Annahme, dass es nicht der allerbeste Job sein kann, wenn jemand ein Jahr lang in Österreich ohne irgendeine Genehmigung arbeiten kann. Das stimmt aber nicht; denn wir achten schon sehr darauf. Dort ist es aber wichtig, dass die Arbeitskräfte, die sie ins Ausland schicken, zu guten Bedingungen beschäftigt werden. So ähnlich ist es auch in Indonesien. Wir haben auch mit den Philippinen schon Ende des Vorjahres ein Memorandum of Understanding unterzeichnet, in dem die weitere Zusammenarbeit in den einzelnen Feldern festgelegt wird. Dabei geht es unter anderem um Unterstützung bei der Rückführung von illegal aufhältigen Migranten, was aber für Indonesien und für die Philippinen eigentlich kein Thema ist. Sie sind nicht illegal im Land. Das war aber vor allem auch dem Innenministerium wichtig. Das ist eine Standardformulierung, die in allen Memoranden of Understanding, die wir in weiterer Folge abschließen werden, verwendet wird. Wichtig ist uns aber die Zusammenarbeit im Bereich der Migration. „recruiting skilled professionals“ heißt es in den Memoranden. Auch mit Indonesien haben wir im Mai ein Memorandum unterzeichnet. Brasilien ist etwas zögerlicher. Mit Brasilien gibt es zunächst nur einen Letter of Intent, in der weiteren Folge auch eine Vereinbarung zu treffen. Der Letter of Intent sieht auch vor, dass eine Arbeitsgruppe eingerichtet wird, die eine solche Vereinbarung ausarbeiten soll.

Diese Memoranden of Understanding sind, rechtlich gesehen, politisch unverbindliche Absichtserklärungen. Aber gerade weil sie politisch unverbindliche Absichtserklärungen sind, besteht eine große Absicht, das zu tun, was darin festgelegt ist. Wir sind damit eigentlich auf einem recht guten Weg. Die Zusammenarbeit wird auch intensiv unterstützt. Beispielsweise auf den Philippinen gab es im Juni eine Friendship Week. Wir bewerben Österreich, wo immer es geht, an Ort und Stelle. Wir haben auch Webseiten, die darauf ausgerichtet sind, schlicht und einfach Arbeitskräfte anzuwerben.

Nicht unerwähnt lassen möchte ich das Kooperationsabkommen mit Indien, das wir bereits im September 2023 abgeschlossen haben. Indien gehört eigentlich nicht zu den Fokusländern, sondern ist schlicht und einfach so dazugekommen. Auch da sind wir auf einem sehr guten Weg. Das ist, rechtlich gesehen, sogar ein bisschen mehr als ein Memorandum of Understanding. Auch in diesem Kooperationsabkommen wird die gemeinsame Zusammenarbeit im Detail festgelegt. Der indischen Seite war es sehr wichtig, dass wir für die Zuwanderung nach Österreich einen Richtwert festlegen. Das haben wir gemacht, indem wir festgelegt haben, dass wir jährlich 800 Rot-Weiß-Rot-Karten für indische Staatsangehörige ausstellen werden. Das gelingt uns locker.

Sollte das nicht der Fall sein, tritt eine Arbeitsgruppe zusammen und überlegen wir, wie man das besser machen kann.

Abg. Swantje Schendel (GRÜNE): In dem Kooperationsabkommen sind auch die Prävention irregulärer Migration und die Rückübernahme explizit aufgeführt. Spielt das eine größere Rolle?

Dr. Hermann Deutsch: Bei den Fokusländern spielt das eigentlich keine Rolle. Mit Indien haben wir natürlich auch entsprechende Regelungen verankert. Wir hatten allerdings nur kurze Zeit einen relativ starken Zustrom von indischen Staatsangehörigen, die in Österreich auch Asylanträge gestellt haben. Das hat sich aber meines Wissens mittlerweile wieder gelegt. Wir haben hier derzeit also keinen illegalen Migrationsdruck aus Indien. Dem Innenministerium war es trotzdem wichtig, in einem solchen Kooperationsabkommen Vorkehrungen dafür zu treffen. Wenn eine solche Situation noch einmal entstehen würde, wäre es relativ einfach, diesbezüglich mit den indischen Behörden zusammenzuarbeiten - ganz anders als mit irgendwelchen arabischen Ländern, bei denen das Innenministerium seit Jahren bemüht ist, Rückführungsvereinbarungen zu treffen, beispielsweise mit Marokko, wo das sehr schwierig ist. Marokko möchte dafür schlicht und einfach etwas haben, nämlich Erleichterungen bei der legalen Migration. Das Innenministerium und Arbeitsministerium haben dabei die gleiche Interessenlage, weil wir der Meinung sind, dass Marokko nicht unbedingt ein Land ist, das wir im Fokus für die Anwerbung von qualifizierten Arbeitskräften wollen.

Abg. Swantje Schendel (GRÜNE): Spielt bei diesen Debatten auch so etwas wie der Spurwechsel eine Rolle? Darüber gibt es in Deutschland immer wieder Diskussionen. Man könnte ja auch darüber nachdenken, bei denjenigen, die schon in Österreich sind, nach den Qualifikationen zu schauen. Oder sind das zu unterschiedliche Personengruppen?

Dr. Hermann Deutsch: Unter der jetzt noch bestehenden Regierung gibt es keinen Spurwechsel. Die Regierung legt großen Wert auf eine strikte Trennung von Asyl und Migration. Asyl ist die eine Seite. Wer Asyl bekommt, hat auch einen unbeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Aber der Spurwechsel ist momentan eigentlich kein Thema.

Wir haben in Österreich auch die „Blaue Karte EU-Richtlinie“ eingeführt. Sie ist aber für die Betriebe nicht sehr interessant. Etwa 10 bis 15 % sind Blaue Karten. Die Zahl von insgesamt 8 079 Rot-Weiß-Rot-Karten im Jahr 2023 wird Ende 2024 mit Sicherheit deutlich überschritten. Es ist unser ganzes Sinnen und Trachten, die Zahl der Rot-Weiß-Rot-Karten zu steigern. Bis zum Juli 2024 gab es insgesamt 6 782 Rot-Weiß-Rot-Karten.

Seitdem im Jahr 2011 die Rot-Weiß-Rot-Karte in Österreich eingeführt wurde, ist Bosnien das wichtigste Land für Österreich. Der Grund dafür ist, dass bosnische Arbeitskräfte und überhaupt Arbeitskräfte aus dem ehemaligen Jugoslawien immer schon sehr stark in Österreich vertreten waren. Das hat sich mit der Einführung der Rot-Weiß-Rot-Karte nicht geändert. Wenn schon qualifizierte Arbeitskräfte aus Bosnien in einem Betrieb beschäftigt sind, dann erfolgt die Anwerbung oft auch über Mund-zu-Mund-Propaganda. Wenn es Verwandte mit einer bestimmten Qualifikation gibt, dann sucht der Betrieb nicht unbedingt irgendwo in einem asiatischen Land, sondern Bosnien liegt dann ganz nahe.

Auch Indien war schon immer relativ stark unter den Herkunftsländern der Arbeitskräfte vertreten und ist dies auch weiterhin. Für Serbien gilt das ohnehin.

Ukrainer führen wir in der Beschäftigungsstatistik unter einem anderen Titel. Sie verfügen über das Aufenthaltsrecht und haben einen eigenen Ausweis dafür. Insofern benötigen sie keine arbeitsmarktbehördliche Genehmigung. Am 1. Oktober 2024 wird eine Regelung in Kraft treten, nach der diejenigen, die jetzt ohnehin schon einen unbeschränkten und freien Arbeitsmarktzugang haben, in dieses Rot-Weiß-Rot-Karte-System umsteigen können, wenn sie innerhalb der letzten 24 Monate 12 Monate beschäftigt waren. Das ist also keine strenge Voraussetzung. Wir wissen aber noch nicht, wie sich die Entwicklung darstellen wird und wie interessiert die ukrainischen Arbeitskräfte daran sein werden.

Bei den häufigsten Nationen und Fokusländern im Jahr 2024 steht jetzt ein Land an erster Stelle, das vorher nicht gerade unter „ferner liefern“, aber doch deutlich weniger prominent war, nämlich China. Hier haben wir - jedenfalls aus meiner Sicht - eine sehr unbefriedigende Entwicklung: Wir stellen fest, dass wir mit all den Erleichterungen, die wir mit den letzten Reformen geschaffen haben, extrem viele Anträge für chinesische Köche haben. Der Tourismus war immer schon ein wichtiger Bereich, aber ob wir im Tourismus so viele chinesische Köche benötigen, möchte ich hinterfragen. Wir haben jetzt auch ein ganz strenges Auge darauf und schauen uns diese Entwicklung weiter an. Wenn sich das nicht ändert oder sogar noch steigert, dann müssen wir hier wahrscheinlich eingreifen und auch prüfen, ob die Köche, die wir mit Rot-Weiß-Rot-Karten ausgestattet haben, tatsächlich weiter beschäftigt werden. Wir haben jetzt auch die Finanzpolizei eingeschaltet, die dafür zuständig ist, und haben schon bei einigen Betrieben festgestellt, dass es für sie zwar zehn Rot-Weiß-Rot-Karten gibt, aber tatsächlich nur drei Beschäftigte dort sind. Die Frage ist, wo sie sind. Daran hat natürlich vor allem auch das Innenministerium ein großes Interesse. Man darf in diesem Zusammenhang nicht vergessen, dass diese Fach- und Schlüsselkräfte immer auch die Möglichkeit haben, Familienangehörige mitzunehmen.

Abg. **Thomas Uhlen** (CDU): Erhoffen Sie sich von dem EU-Beitritt der Westbalkanländer eine noch größere Zugänglichkeit zum Arbeitsmarkt in Österreich, also werden dann noch einige Arbeitskräfte mehr nach Österreich kommen, oder sind im Prinzip schon alle durch Mundpropaganda hier?

Dr. Hermann Deutsch: Im Fall von Rumänien und Bulgarien hat der Zuzug nach dem EU-Beitritt nach dem Entfall der Übergangsfristen noch einmal deutlich zugenommen. Eine solche Entwicklung werden wir bei den Westbalkanländern meines Erachtens nicht haben.

Johannes Schweighofer: Die Frage ist aber, ob es wieder Übergangsfristen gibt. Wenn es wieder lange Übergangsfristen gibt, dann verzögert es sich ein bisschen. Erfahrungsgemäß ist dann schon ein gewisser Rückstau. Dann kommen also Menschen, die keine Voraussetzungen haben. Nehmen wir einmal an, dass fünf Jahre nach dem Beitritt völlige Freizügigkeit herrscht. Dann kommt ein kurzer Schwall, der dann aber nach zwei oder drei Jahren abnehmen wird.

Dr. Hermann Deutsch: Zu den Berufen, für die am häufigsten Rot-Weiß-Rot-Karten ausgestellt werden, gehören Datenverarbeitungs- und Wirtschaftstechniker, Berufe in Führungspositionen - Direktor und Geschäftsführer von Betrieben -, Tourismusberufe - unter anderem Köche und Kellner - und Gesundheitsberufe. Bei Letzteren wünsche ich mir, dass die Zahl weiter steigt, weil wir dafür eigene Aktivitäten ergreifen.

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Homepage www.migration.gv.at. Das ist das Migrationsportal der Österreichischen Bundesregierung. Das Portal bietet auch für Betriebe und

interessierte Arbeitskräfte Möglichkeiten, schon im Vorfeld zu prüfen, ob die Zuwanderung chancenreich ist. Es gibt dort einen Punkterechner, mit dem man unverbindlich testen kann, ob man mit der Ausbildung und mit den Sprachkenntnissen, über die man verfügt, die nötige Punkte erreichen würde. Das ist, wie wir immer wieder rückgemeldet bekommen, eine gute Hilfe für die interessierten Personen. Die Homepage ist mittlerweile, weil wir sie schon seit 2011 gemeinsam mit dem Innenministerium betreiben, vom Aussehen her etwas veraltet. Wir schießen immer nach Deutschland und schauen uns „Made in Germany“ an. Wir stellen dann immer fest: Inhaltlich besser ist sie nicht, aber sie ist wesentlich besser und interessanter aufgemacht. Unsere Homepage wird aber nach wie vor sehr gut genutzt. Wir hatten im Jahr 2023 1,2 Millionen Nutzer, und im Jahr 2024 sind es bislang schon 750 000 Nutzer.

*

Internationale Talente finden und beschäftigen

Präsentation: **Anlage 2**

www.workinaustria.com

Margit Kreuzhuber (ABA): Die Austrian Business Agency (ABA) ist die Standortagentur der Republik Österreich. Dabei handelt es sich um eine öffentliche Agentur, die sich im Eigentum des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft befindet, in der Rechtsform einer gemeinnützigen GmbH. Das bedeutet, alle unsere Leistungen, die ich in der weiteren Folge präsentiere werde, sind kostenlos für alle zu haben.

Wir haben drei Geschäftsfelder: Invest in Austria, Work in Austria und Film in Austria. Im Geschäftsfeld Invest in Austria geht es darum, ausländische Investitionen bzw. ausländische Unternehmen für Österreich zu gewinnen. Mit dem Geschäftsfeld Film in Austria möchten wir beispielsweise James Bond, Tom Cruise usw. ins Land holen. Im Geschäftsfeld Work in Austria geht es darum, internationale Fachkräfte für Österreich zu gewinnen. Die große Klammer über alle unsere Tätigkeiten ist: Wir wollen Wertschöpfung nach Österreich holen.

Das Thema Fachkräftemangel ist in Österreich in aller Munde. Nach dem Mittelstandsbarometer von Ernst & Young geben 82 % der Unternehmen an, dass sie unter dem Fachkräftemangel leiden. Aus meiner Sicht ist es schon sehr spannend, dass bei dieser Erhebung im Januar der Fachkräftemangel offenbar noch vor dem Rohstoffpreis, vor dem wirtschaftlichen Abschwung und noch vor der Inflation als Nummer 1 der Probleme genannt wurde. Das sind die Rahmenbedingungen, mit denen wir zu tun haben.

Das Thema Zuwanderung ist aus staatlicher Sicht ein Teil davon, wie man dem Fachkräftemangel begegnen kann. Priorität haben immer die Maßnahmen im Inland, die das inländische Arbeitskräftepotenzial aktivieren sollen. Meine Aufgabe ist es, das Thema internationale Fachkräfte stärker zu beleuchten. Dabei sind wir, was die Rahmenbedingungen betrifft, ganz gut aufgestellt. Wir haben eine gute Platzierung bei den Rankings: Nummer 1 bei der Lebensqualität. Wien ist, wie dies schon seit elf Jahren dokumentiert wird, die lebenswerteste Stadt der Welt. Darauf sind wir alle sehr stolz. Die medizinische Versorgung ist absolut auf hohem Niveau. Österreich ist auf Platz 3 bei den Englischkenntnissen auch international. Beim Thema Reisen und Transport sind wir auf Platz 2. Mit dem Klimaticket in Österreich kann man mit einem einzigen Ticket österreichweit das ganze Jahr über fahren. Dafür benötigen wir Straßenbahnfahrer und Busfahrer.

Wir kümmern uns also auch darum, dass die Infrastruktur entsprechend aufrechterhalten bleiben kann. Das Instrument, um die Personen für Österreich zu gewinnen, ist die Rot-Weiß-Rot-Karte. Als Facilitator agieren wir auch bei Work in Austria.

Unsere Aufgabe ist, dass wir einerseits Unternehmen bei der Suche nach Fachkräften unterstützen, dass wir den Arbeitsstandort Österreich international bewerben, dass wir Fachkräfte und - ganz wichtig - auch ihre Familien zum Thema Leben und Arbeiten in Österreich beraten. Dabei kooperieren wir sehr eng mit allen Stakeholdern auf Bundes- und Landesebene.

Wir haben auch einige EU-Länder im Portfolio zusätzlich zu den Ländern, die Herr Dr. Deutsch schon erwähnt hat. Wir haben nach unserer Gründung im Jahr 2019 mit den Ländern Polen, Rumänien, Bulgarien und Kroatien begonnen. Mit der Reform der Rot-Weiß-Rot-Karte sind die Rahmenbedingungen so geschaffen worden, dass es auch Sinn macht anzuwerben, weil die Wahrscheinlichkeit, dass eine Rot-Weiß-Rot-Karte erteilt werden kann, sehr hoch ist. Gleichzeitig haben wir dann auch noch die Iberische Halbinsel mit Spanien und Portugal mit abgedeckt.

Unsere Berufsfelder sind der Bereich IT, Elektronik, Elektrotechnik, Mechatronik und Life Sciences. Das heißt, für diese Berufsbereiche werben wir Personen in diesen Ländern aktiv an bzw. machen sie auf den Arbeitsstandort Österreich aufmerksam.

Wir gliedern unsere Tätigkeit in unterschiedliche Phasen. Dazu gehört auch die Betreuung im Zielland. Wir machen auf Österreich aufmerksam. Das bedeutet: Wir schauen uns immer genau an, welches Land das Zielland infrage kommt und welche Player in Österreich schon in den Ländern tätig sind. Wir arbeiten dabei sehr stark auch mit den Außenwirtschaftszentren zusammen, die den Außenhandelskammern in Deutschland entsprechen. Wir schließen Kooperationen mit Universitäten in den jeweiligen Ländern ab. Wir kooperieren mit Sprachschulen oder versuchen, die Sprachschulen mit ins Boot zu holen, um bei Personen, die schon Deutsch lernen möchten, stärker anzusetzen. Wir versuchen also auch, vor Ort mit Playern Kooperationen abzuschließen, aber auch sehr stark unsere digitale Kampagne an den Zielgruppen auszurichten. Die Zielgruppen werden von uns auch digital identifiziert. Sie werden über Google-Adds, LinkedIn und soziale Medien adressiert. Je weiter die Personen weg sind, desto intensiver wird es. Ich glaube, in Albanien braucht man niemandem mehr zu erklären, wo Österreich liegt, in Brasilien aber wahrscheinlich schon. Auch unsere Messages variieren: Lebensqualität, Gesundheitsversorgung, attraktiver Arbeitsstandort etc. Alles das spielt eine Rolle. Beispielsweise in Brasilien werben wir sehr stark mit dem Thema Sicherheit. Österreich ist ein extrem sicheres Land. Das ist in Brasilien wichtig und macht Österreich interessant. Für die Philippinen und Indonesien sind die Rahmenbedingungen für Familienangehörige sehr wichtig. Familienangehörige sind de facto eigentlich bessergestellt als die Fachkräfte, die nach Österreich kommen, weil sie sofort einen unbeschränkten Arbeitsmarktzugang haben. Es gibt also unterschiedliche Argumente, die wir gut dosiert in den jeweiligen Zielmärkten einsetzen. Wir führen auch Veranstaltungen in den Zielmärkten durch, sei es physisch oder digital. Wir organisieren sie selbst, aber hängen uns auch bei Veranstaltungen ein. Beispielsweise bei dem Web Summit in Rio de Janeiro mit 120 000 Teilnehmern aus dem Tech-Bereich im April 2024 waren wir mit einem Stand präsent. Das heißt, wir schauen auch immer, welche Veranstaltungen für unsere Zielgruppen gut sind. Wir beraten aber auch Unternehmer. Wenn ein Unternehmen Cyber-Experten sucht, dann laden wir es ein, uns beispielsweise zu der Messe, die zu diesem Thema in Danzig stattfindet und bei der wir mit einem Stand präsent sind, zu begleiten. Die Standgebühr muss natürlich das Unternehmen selbst

übernehmen, aber wir haben einen Überblick darüber, welche Formate spannend sind. Wir versuchen auch immer wieder, selbst innovative neue Formate durchzuführen. Voriges Jahr haben wir als Initialzündung für Brasilien beispielsweise einen Hacklathon mit veranstaltet, bei dem wir brasilianische IT-Kräfte dazu eingeladen haben, innerhalb von 24 Stunden Challenges, die von österreichischen Unternehmen ausgeschrieben wurden, durchzuführen. Ich war in der Tat beeindruckend, was innerhalb von 24 Stunden alles möglich ist. Das Siegerteam haben wir dann nach Österreich eingeladen. Das waren sozusagen die Ambassadors. Die haben wir mit österreichischen Unternehmern zusammengebracht. Allein die Publicity, die diese fünf Personen in Österreich über soziale Medien in Brasilien erzeugt haben, war die Reisekosten allemal wert, wenn man beispielsweise daran denkt, was Werbeschaltungen kosten. Auch die Glaubwürdigkeit war natürlich eine andere.

In diesem Jahr veranstalten wir eine virtuelle Roadshow. Das ist ein neues, innovatives Format, mit dem wir auf unsere Kooperationen mit den Universitäten setzen. Diese werden wir verstärkt mit Polen, Spanien, Portugal und auch Brasilien durchführen, wo es darum geht, dass die Universitäten bei ihren Studierenden bzw. Absolventen quasi unsere Unternehmen bewerben. Wir haben 15 Unternehmen im Portfolio, die sich dann online treffen. Wir rechnen mit über 500 Studierenden und Absolventen, die auf eine Matching-Plattform eingeladen werden. Österreichische Unternehmer bekommen die Chance, sich zu präsentieren. Es gibt dann auch Frage-Antwort-Sessions. Wir bewerben den Arbeitsstandort Österreich und kooperieren dabei auch mit den Regionalagenturen. Das heißt, ausgewählte Bundesländer, die gerne dabei sein möchten, bewerben beispielsweise ihr Bundesland. Dann gibt es parallel immer die Möglichkeit, dass sich Unternehmen und Fachkräfte in Eins-zu-eins-Sessions treffen und schauen, inwieweit sie zusammenpassen. Wir sind schon gespannt. Das wird vom 4. bis 6. November 2024 stattfinden. Wir versuchen also immer, auch etwas Neues zu erproben, um immer wieder neue Impulse zu setzen.

Wir haben jetzt mit sehr viel Kraftanstrengung ein permanentes Tool entwickelt, nämlich einen Talent Hub ins Leben gerufen. Wir hatten in der Vergangenheit schon eine Jobbörse, die es österreichischen Unternehmen ermöglicht hat, ihre offenen Stellen weltweit auszuschreiben. Das ist eine zusätzliche und kostenlose Möglichkeit für sie. Wir haben gemerkt, dass es eigentlich auf der anderen Seite etwas braucht; denn durch die Marktarbeit und die Bemühungen unserer Leute im Ausland haben wir beispielsweise sehr viele Lebensläufe bekommen, die wir de facto löschen mussten; denn wir sind ja keine Personalvermittlung. Gleichzeitig haben wir gemerkt, dass wir die österreichischen Unternehmen viel stärker mit den Fachkräften im Ausland in Verbindung bringen müssen. Das bedeutet, neben der Jobbörse gibt es eine Datenbank in Form einer Matching-Plattform, wodurch österreichische Firmen ausländische Fachkräfte suchen können und die internationalen Fachkräfte wiederum auf die österreichischen Stellenangebote kommen. Man kann dort auch Suchprofile einstellen, sodass man dann regelmäßig darüber informiert wird, wenn es ein Unternehmer oder eine Fachkraft gibt, die zu dem Suchprofil passt. Das ist eine neuartige Entwicklung, die wir mit einem deutschen Anbieter umgesetzt haben, der über sehr viel Arbeitsmarkt-Know-how in Österreich verfügt. Wir sind eigentlich sehr überrascht über die große Resonanz von über 12 000 Registrierungen. Allein durch unsere Delegationsreisen in diesem Jahr nach Indonesien und auf die Philippinen haben wir im Zuge der Publicity im Zusammenhang mit unserer Reise auch in den Medien innerhalb weniger Tage mehr als 400

Registrierungen bekommen. Das heißt, das System reagiert sehr stark. Für uns geht es jetzt darum, dass die Personen, die sich registriert haben, jetzt auch veröffentlichen, sodass sie auch auffindbar sind. So können wir Angebot und Nachfrage besser zusammenbringen.

In der Phase, wenn ein Arbeitgeber eine Fachkraft gefunden hat, kommt die Rot-Weiß-Rot-Karte ins Spiel. Dabei haben wir mit unserer Servicestelle eine Beratungs- und Unterstützungsfunktion. Unsere Aufgabe ist es, dass wir die Unternehmen oder auch die Fachkraft und ihre Familie dazu beraten, ob sie überhaupt für eine Rot-Weiß-Rot-Karte infrage kommen, welche Rot-Weiß-Rot-Karte die richtige ist, welche Dokumente notwendig sind, ob die Dokumente vollständig sind und ob es Unterstützungsbedarf beim Ausfüllen gibt. Wir bemühen uns, auch die Familie abzudecken, weil das natürlich auch wichtig ist, und die Fachkraft des Unternehmens sowie die Familie so gut zu betreuen, dass die Behörden einen entscheidungsreifen Antrag bekommen. Wir sind dabei sehr froh über den sehr guten und intensiven Austausch mit dem Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, mit dem AMS und dem BMI, weil wir uns sehr stark über den Vollzug informieren, damit wir gezielt beraten können. Wir hoffen, dass wir mit unserer Leistung auch einen Beitrag zur schnelleren Verfahrensabwicklung leisten können und dadurch auch die Behörden entlastet werden.

Es gibt aber nicht nur rechtliche Fragen, sondern auch immer wieder Fragen beispielsweise dazu, ob man den Führerschein umschreiben lassen muss, wie das Schulsystem ist, wie man die Haustiere nach Österreich mitbringen kann usw. Es gibt die unterschiedlichsten Fragestellungen, die natürlich eine Rolle spielen. Auch hier haben wir einen eigenen Relocation Service. Das heißt, eine Kollegin beschäftigt sich genau mit diesen Fragestellungen und ist dabei auch sehr stark mit den Bundesländern vernetzt. Wenn es beispielsweise eine Frage zum Thema Schule in einem Bundesland gibt, dann stellen wir die Brücke zu dem jeweiligen Bundesland her.

Abg. **Sophie Ramdor** (CDU): Wie wird mit den Angehörigen umgegangen? Bekommen sie Angebote, die deutsche Sprache zu erlernen? Wie werden sie integriert, damit sie sich auch integrieren und nicht nur das Haus hüten?

Margit Kreuzhuber (ABA): Momentan fokussieren sich unsere Leistungen vor allem auf die rechtlichen Fragestellungen und auch auf Fragen zum Beispiel zum Schulbesuch. Eine individuelle Betreuung gibt es derzeit nicht. Ich hielte es allerdings für ein super Asset, auch das zu machen.

Abg. **Julia Retzlaff** (SPD): Ihre Organisation ist ja zentral aus dem Bundesministerium heraus tätig. Gibt es solche Servicestellen auch in den einzelnen Bundesländern oder Regionen, mit denen Sie vernetzt sind?

Margit Kreuzhuber (ABA): Es gibt solche Servicestellen, aber sie sind sehr heterogen und auch sehr unterschiedlich mit verschiedenen Schwerpunkten aufgestellt. Beispielsweise in Wien gibt es das Business Innovation Office, das auch sehr stark im Zusammenspiel mit der zuständigen Magistratsabteilung und dem AMS in Wien berät. Tirol schickt demgegenüber alle zu uns, wenn es um rechtliche Fragen geht. Die Situation ist also sehr unterschiedlich. Unser Ziel ist es, möglichst koordiniert und gemeinsam vorzugehen, sich auf dieselben Länder zu fokussieren und dann gemeinsam aufzutreten.

Wichtig ist auch: Die Veranstaltungen zur Bewerbung des Arbeitsstandorts fokussieren sich auf die Zielmärkte, also die Länder, die wir definiert haben. Bei allen anderen Services - Talent Hub, Beratung, die Servicestelle oder auch Anfragen zum Thema Relocation - stehen wir mit unseren Services allen Fachkräften zur Verfügung. Wir differenzieren also nicht, wenn zum Beispiel ein Unternehmer mit einer Fachkraft aus Uruguay kommt. Uruguay ist derzeit kein Zielland für uns, aber natürlich beraten wir in diesem Fall.

Abg. Thomas Uhlen (CDU): Wir haben vorhin schon erfahren, dass Daten gerade auch für den regionalen Fachkräftebedarf bisher nur vor allem auf dem Mikrozensus beruhen. Sie haben ja auch ein Fachkräftemonitoring im Rahmen der Fachkräfteinitiative etabliert. Inwieweit können Sie schon auf Daten in den einzelnen Regionen zurückgreifen? Haben Sie schon ein vertiefendes Monitoring für den Fachkräftebedarf auch auf regionaler Ebene?

Margit Kreuzhuber (ABA): Die Stellenandrangsziffern, die schon erwähnt wurden, gehen bis auf die Bezirksebene herunter. Im Grunde könnte man den Stellenandrang sehr kleinteilig beurteilen. Es ist beispielsweise bekannt, dass es in Österreich im Westen sehr viele offene Stellen gibt. Bei unserem Talent Hub zeigen wir beispielsweise die gesamte Karte von Österreich. Wenn sich jemand für Stellen für Software-Ingenieure interessiert, ist es für uns extrem wichtig, auch visuell auf einer Österreich-Karte darzustellen, dass es beispielsweise auch in Salzburg und Tirol Stellen für Software-Ingenieure gibt, um so etwas auszugleichen.

Johannes Schweighofer: Die offenen Stellen sind eine gute Datenbasis. Allerdings sind es nur die offenen Stellen, die beim AMS gemeldet sind. Das sind ungefähr 40 oder 50 %. Sehr viele Stellen, zum Beispiel im IT-Bereich, erreichen nie den AMS.

Margit Kreuzhuber (ABA): Ich komme jetzt zu den Support-Tools. Unsere Arbeit ist natürlich sehr beratungsintensiv. Insbesondere für die Beratung zu der Rot-Weiß-Rot-Karte schauen wir uns jeden individuellen Fall an. Um hier ein gutes Zusammenspiel zwischen qualitativvoller individueller Beratung und aber auch Skalierbarkeit zu schaffen, setzen wir sehr stark auf digitale Support-Tools.

Das erste Tool ist der bereits erwähnte Talent Hub, also die Matching-Plattform, damit Fachkräften und Unternehmen einander finden.

Das zweite Tool ist der sogenannte Immigration Guide. Bei uns melden sich ja viele Personen, die sich generell für die Zuwanderung nach Österreich interessieren. Damit wir unsere Servicestelle nicht mit solchen Anfragen beschäftigen, haben wir den Immigration Guide entwickelt, in dem man beispielsweise eingeben kann: Ich bin eine Fachkraft aus Albanien, ich habe diesen oder jenen Beruf, ich glaube, das Jobangebot wird sich wahrscheinlich im Bereich um 3 200 Euro bewegen, ich möchte meine Familie mitnehmen etc. - Wenn man das durchgeklickt hat, bekommt man schon eine erste Prognose: Sie kommen wahrscheinlich für eine Rot-Weiß-Rot-Karte infrage. Wenn Sie aus Albanien sind, ist diese und jene Behörde für Sie zuständig. - Das ist ein interaktives Tool für eine erste Orientierung, bei dem aber sofort für uns der nächste Schritt ist: Wenn Sie einen Arbeitgeber haben, dann kommen Sie bitte zu uns! Wir unterstützen Sie dann auch bei der Vorbereitung der Rot-Weiß-Rot-Karte. Denn für uns ist es extrem wichtig, von Anfang an dabei zu sein. Irgendwann im Zuge des Verfahrens einzusteigen, ist deutlich aufwendiger und schwieriger, als wenn das Ganze gut vorbereitet ist.

Das dritte Tool ist der ganz neue Personal Guide. Ich habe vorhin schon die verschiedenen Fragestellungen zum Schulsystem, zum Steuersystem, zum Führerschein, zu Lebenshaltungskosten, zu Haustieren etc. erwähnt. Es gibt unterschiedlichste Fragestellungen. Dieser Personal Guide ermöglicht es, dass man sich die unterschiedlichen Themen anschaut und dann die Themen anklickt, die die betreffende Person interessieren. Im Hintergrund kompiliert sich dann automatisch der Personal Guide, in dem nur die Informationen enthalten sind, die die betreffende Person konkret benötigt, um so zielgerichtet die Informationen anzubieten, die im konkreten Fall relevant sind.

Auch das sind Angebote, die sich an alle Fachkräfte weltweit richten und nicht auf die Zielmärkte beschränkt sind.

Auf unserer Homepage www.workinaustria.com finden Sie sämtliche Informationen auf Deutsch und auf Englisch. Wir beraten auch auf Deutsch und auf Englisch.

Vors. Abg. **Oliver Lottke** (SPD): In Deutschland ist der Fachkräftemangel bei den Erzieherinnen und Erziehern immer wieder ein großes Thema. So wird beispielsweise auch versucht, Erzieherinnen und Erzieher aus Spanien anzuwerben. Heute habe ich noch gar nicht gehört, dass diese Berufsgruppe bei Ihnen im Fokus liegt. Gibt es in Österreich in diesem Bereich keinen Bedarf?

Dr. Hermann Deutsch: Erzieherinnen und Erzieher fallen in Österreich unter die Sozialbetreuungsberufe. Wir haben insgesamt 110 Berufe. Die Grundlage ist die Berufssystematik des AMS. Sie ist zugegebenermaßen auch ein wenig veraltet. Man arbeitet daran, sie zu modernisieren ebenso wie die Bezeichnung der Berufe. Unter diesen 110 Berufen findet man auf der Homepage noch weitere Teilberufe. Ich bin mir sicher, dass auch die Erzieher darunter sind.

Abg. **Swantje Schendel** (GRÜNE): Ich finde es großartig, den Arbeitsstandort Österreich so organisiert und koordiniert zu bewerben. Welche Rolle spielt das in der öffentlichen Wahrnehmung und in der öffentlichen Diskussion? Spielt sich das zum Wohle des Landes sozusagen unter dem Radar ab? In Österreich gibt es ja sicherlich ähnliche Diskussionen wie in Deutschland über Migration und die Frage, ob Fachkräfte aus dem Ausland notwendig sind usw.

Ferner interessiert mich, wie viele Mittel für die Qualifizierung von Menschen aufgewendet werden, die bereits in Österreich sind, und wie viele Menschen auf anderen Wegen in den Arbeitsmarkt in Österreich kommen.

Dr. Hermann Deutsch: Das politische Interesse an diesem Thema und an diesem System ist gewissen Schwankungen unterworfen und hängt natürlich auch stark davon ab, wie sehr es politisch thematisiert und beworben wird. Wenn die Politik es für ein wichtiges Thema hält, dann ist natürlich auch die mediale Berichterstattung entsprechend und interessiert es vielleicht auch die Leute. Ich würde aber sagen, die große Masse der Bevölkerung ist über das Zuwanderungssystem Rot-Weiß-Rot-Karten nicht im Detail informiert.

Die mediale Berichterstattung war uns auch nicht immer gutgesinnt. Es gibt noch immer Medien, die behaupten und schreiben, die Rot-Weiß-Rot-Karte sei ein Rohrkrepierer. Das ärgert uns natürlich sehr, die wir jahrelang daran arbeiten. Das trifft aber nicht zu. Das hängt natürlich auch davon ab, wie man mit weiteren arbeitsmarktpolitischen Themen weiterkommt. Sie wissen vielleicht: Geplant war im jetzt noch geltenden Regierungsprogramm eine große Arbeitsmarktreform mit Änderungen im Arbeitslosenversicherungssystem, Stichwort: degressives Modell etc.

Daraus ist mangels einer koalitionären Einigung nichts geworden. Dann ist auch von unserer Seite die Reform der Rot-Weiß-Rot-Karte prominenter dargestellt worden. Das ist vielleicht auch in der Bevölkerung etwas wichtiger.

Ich glaube nur, dass das ganze Thema Migration sehr stark von der Asylimigration überlagert wird. Manche Menschen glauben vielleicht - übertrieben ausgedrückt -, dass alle Ausländer, die nach Österreich kommen, Asylanten sind. Dass es aber einen ganz speziellen Bereich der qualifizierten Zuwanderung gibt, ist für die Betriebe überaus wichtig. Das merken wir auch. Aber für die große Masse der Bevölkerung geht das irgendwie im Thema Migration auf.

Johannes Schweighofer: In Österreich hat es auch lange Diskussionen über die Rot-Weiß-Rot-Karte und das punktegeleitete Zuwanderungssystem gegeben. Im Kern geht es darum, ob wir es schaffen, aus Drittländern Personen anzuwerben, die unseren Fachkräftebedarf decken. Das ist eine einfach gestellte Frage, die aber nicht trivial zu beantworten ist. Mit dem System der Rot-Weiß-Rot-Karte wird extrem detailliert der Versuch unternommen, die richtigen Kräfte zu bekommen. Ich glaube, das gelingt auch weitgehend - allerdings nicht immer; ich habe schon das Beispiel der Köche aus China erwähnt. Aus Bosnien kamen manchmal Menschen, bei denen man das Zuwanderungssystem gar nicht so eng stricken kann, dass nicht doch irgendwelche Lücken gefunden werden, beispielsweise bei der Anerkennung. Aber insgesamt ist das der Versuch, die Gewinnung von Fachkräften aus den Drittländern zu steuern. Allerdings muss man sich klarmachen: Wenn 10 000 Personen im Jahr zuwandern, dann entspricht das ungefähr 0,3 % der Beschäftigten. Es sind nicht 30 000, 40 000 oder 100 000. Ich weiß jetzt nicht, wie groß die Fachkräftelücke ist. Das ist ein bisschen eine Frage der Definition. Aber sie hat sicher eine andere Dimension, als durch die Rot-Weiß-Rot-Karte nach Österreich kommen. Das ist allerdings nur subsidiär. Über die Freizügigkeit kommen ja sehr viele Menschen, die man nicht steuern kann. Bei der Qualifikation dieser Menschen kann man hoffen, dass Angebot und Nachfrage sich irgendwie halten. Aber das ist natürlich eine Hoffnung, die nicht immer erfüllt wird. Aus EU-Mitgliedstaaten kommen Menschen mit den falschen Qualifikationen nach Österreich.

Abg. **Swantje Schendel** (GRÜNE): Ich höre daraus heraus - korrigieren Sie mich bitte, wenn das falsch ist -, dass eine größere Zahl von Menschen auf andere Art und Weise nach Österreich kommt, wenn man die Nettozuwanderung betrachtet.

Johannes Schweighofer: Ja, klar.

Abg. **Swantje Schendel** (GRÜNE): Daher stellt sich die Frage, wie man das Matching verbessern kann und wie man so qualifizieren kann, dass der Fachkräftebedarf gedeckt werden kann.

Johannes Schweighofer: Die Nettozuwanderung beträgt ungefähr 40 000, 50 000 oder 100 000 Personen. Das ist aber die Zahl der Personen, nicht die Zahl der Beschäftigten. Die Rot-Weiß-Rot-Karte für ungefähr 10 000 Personen betrifft Beschäftigte. Also ein Teil dieser Zuwanderung ist arbeitsmarktorientiert. Ein anderer Teil sind natürlich der Familiennachzug und alles Mögliche. Die Steuerung hört sich in der Theorie einfach an, ist aber in der Praxis überhaupt nicht trivial.

Margit Kreuzhuber (ABA): In meiner Präsentation habe ich mich auf internationale Fachkräfte bezogen. Die Begriffe „Zuwanderung“ und „Migration“ verwende ich momentan nicht mehr, weil ich den Eindruck habe, dass sonst sofort wieder irgendwelche Bilder mit der Vermengung

von Zielgruppen entstehen. Ich habe den Eindruck, man tut sich leichter, wenn man den Begriff „Fachkräfte“ stärker in der Kommunikation verwendet.

Johannes Schweighofer: Für den politischen Diskurs wäre es sehr hilfreich, wenn man „Migration“, „Wirtschaftsmigration“ und „Asyl“ klar auseinanderhalten würde. „Asyl“ ist ein ganz spezieller Titel. Es kommen Menschen aus Afghanistan nach Österreich, die tatsächlich nicht verfolgt werden und trotzdem versuchen, über diese Schiene in Österreich zu bleiben, weil sie es über eine andere Schiene nicht schaffen. Aber es wäre wichtig, das zu trennen. Ich glaube, auch die Wirtschaftsmigration ist absolut zulässig. Wenn ich in Marokko über eine gute Ausbildung verfügen würde und zehn Jahre lang arbeitslos wäre, dann würde ich mich auf den Weg machen.

Abg. **Thomas Uhlen** (CDU): Als ich in Großbritannien studiert habe, hat mir eine Pflegekraft gesagt: Oh, Sie kommen aus Deutschland? Wien ist eine wunderschöne Stadt! - Das habe ich ihr dann auch bestätigt. Ich bin der festen Überzeugung, dass Wettbewerb das Geschäft belebt, gerade auch bei der Frage des Standorts für internationale Arbeitskräfte. Die Europäische Union hat mit der Blue Card die „High Potentials“ im Fokus, also sehr hoch qualifizierte Arbeitskräfte. Ich glaube, dass wir gerade auf dem internationalen Markt auch bei den nicht allerhöchst Qualifizierten, die derzeit die Blue Card anspricht, noch viel stärker deutlich machen müssen, wer wir überhaupt sind und wo wir überhaupt sind. Auch ich kenne nicht alle Provinzen in China, auf den Philippinen oder Indonesien. Viele Pflegekräfte gehen von den Philippinen oder von Indonesien in die USA, von denen sie wissen, dass es dort vergleichbare Rahmenbedingungen gibt, und von denen sie auch eine Vorstellung haben. Jetzt versuchen wir mit großem Druck oder auch mit starkem Selbstbewusstsein, auch unsere eigenen Standorte in der Europäischen Union zu bewerben. Das haben Sie sehr eindrücklich deutlich gemacht. Aber mir stellt sich die Frage, ob wir nicht nur im Bereich der Hochqualifizierten, sondern für alle Arbeitskräfte - nicht nur etwa für Ärzte - eine Europäisierung, eine Blue Card anstreben müssten, also eine gemeinsame Arbeitssuche für den großen Standort EU mit vielen Regionen, die selbstbewusst sind und das im Ranking auch deutlich machen können - mit Gesundheitsversorgung, mit Mobilität und mit allem, was auch Österreich auszeichnet. Ist es nicht eine Nummer zu groß - selbst für Deutschland -, auf dem internationalen Markt um Arbeits- und Fachkräfte zu werben und sich auch erfolgreich durchzusetzen, wenn man Wettbewerber hat, die um einiges größer sind und mit der Green Card und auch mit vielen anderen Möglichkeiten werben? Brauchen wir also eigentlich eine Blue Card für alle Berufsqualifikationen?

Johannes Schweighofer: Wir reden nur über Anwerbung aus Drittstaaten, nicht über die Anwerbung innerhalb der EU, in der ja Freizügigkeit herrscht. Das ist so wie bei der Geldpolitik, die für den gesamten Euroraum gilt. Die Inflationsdynamiken sind jedoch unterschiedlich. Möglicherweise sind auch die Anforderungen von Fachkräften in Spanien andere als in Niedersachsen oder in Niederösterreich.

Margit Kreuzhuber (ABA): Meines Erachtens setzt Deutschland bei der Einwanderung qualifizierter Fachkräfte sehr stark auf das Instrument der Blue Card. In Österreich ist die Blue Card ein Teil. Aber es gibt auch die Rot-Weiß-Weiß-Karte. Ich glaube, Ihre Frage bezieht sich allgemein darauf, ob man Zuwanderung generell herunternivellieren sollte.

Abg. **Thomas Uhlen** (CDU): Bei der Blue Card werden auf europäischer Ebene sehr hohe Anforderungen gestellt. Ich glaube, jedes Land versucht jetzt, das mit eigenen Anforderungen zu un-

terschreiten - sei es mit der Rot-Weiß-Rot-Karte oder mit anderen Maßgaben zur Fachkräfteeinwanderung -, um im Wettbewerb besser Fachkräfte anzuwerben. Die Rot-Weiß-Rot-Karte ist ja einfacher zu bekommen als eine Blue Card.

Dr. Hermann Deutsch: So ist es. Deswegen gibt es relativ wenige Inhaber einer Blue Card in Österreich, weil die Voraussetzungen für die Rot-Weiß-Rot-Karte einfacher sind. Aber ich bin nicht der Meinung, dass man jetzt die Voraussetzungen für die Blue Card für alle EU-Staaten weiter abschwächen sollte. In Österreich suchen wir Fachkräfte und nicht unqualifizierte Arbeitskräfte. Ich glaube, für Österreich kann man im Wesentlichen sagen, dass wir den Bereich der unqualifizierten Arbeitskräfte schon abdecken. Dann muss man halt den Arbeitsmarkt entsprechend aufbereiten. Das ist auch eine Frage der Lohn- und Arbeitsbedingungen. Ich meine, wenn man das weiter nivellieren würde, dann würde das auch einen wesentlichen Druck erzeugen. Wenn man billigere Arbeitskräfte zu geringen Voraussetzungen aus dem Ausland holen kann, dann werden wir uns wahrscheinlich noch schwerer tun, unsere subsidiär Schutzberechtigten auf dem Arbeitsmarkt unterzubringen.

Johannes Schweighofer: Die Gruppe der niedrig Qualifizierten ist in Österreich ohnehin schon relativ stark unter Druck. Das sieht man auch an der Arbeitslosenquote. Die durchschnittliche Arbeitslosenquote beträgt in Österreich nach der nationalen Definition 6 % und bei den Unqualifizierten 25 %.

Abg. **Thomas Uhlen** (CDU): Müssten wir nicht eigentlich europaweit anstreben, die Standards der Rot-Weiß-Rot-Karte auch als Rahmenbedingungen für die Blue Card festzulegen und mit diesem Anspruch als EU weltweit um Arbeitskräfte zu werben, um wirklich als interessanter Arbeitsstandort sichtbar zu sein?

Dr. Hermann Deutsch: In der letzten Zeit ist ja auch bei der Blue Card einiges vereinfacht worden. Ich weiß nicht, ob eine Nivellierung dabei wirklich notwendig ist.

Margit Kreuzhuber (ABA): Die Frage ist auch, was mit der Blue Card verbunden ist. Ursprünglich, vor zehn Jahren, hat es die Idee gegeben, dass die Blue Card wirklich Mobilität ermöglicht, also etwa von Deutschland nach Österreich. Das ist ja eigentlich de facto nicht der Fall, bis auf die kurzfristige Mobilität. Insofern ist es auch die Frage, inwieweit man noch auf nationaler Ebene das nationale Zuwanderungssystem so gestaltet, dass man die Lücken oder Bedarfe am Arbeitsmarkt besser abdecken kann. Hilfreich ist das selbstbewusste Auftreten. Ich glaube auch, dass es wichtig ist, dass man sich entsprechend positioniert. Ein Thema ist aber sowohl in Österreich als auch in Deutschland die deutsche Sprache. Hier gibt es sicherlich einen Bedarf. Das wird in Deutschland wahrscheinlich ähnlich sein. Die Betriebe verlangen oft ein gewisses Niveau an Deutschkenntnissen. Wenn man dabei stärker in Erscheinung tritt oder dieses Thema propagiert, kann man sich auch entsprechend positionieren. Denn ich glaube, es macht wenig Sinn, wenn sich ganz Europa positioniert, aber die Anforderungen am Arbeitsmarkt, was die Sprachkenntnisse angeht, dann wieder unterschiedlich sein.

Dr. Hermann Deutsch: Das eigentliche Ziel, die komplette Mobilität innerhalb der EU mit der Blue Card, ist einfach nicht realisiert. Danach schaut es eigentlich auch nicht aus, dass jemand, der eine Blue Card bekommt, automatisch in jedem anderen EU-Land arbeiten darf. Wenn das sozusagen auf einem ganz niedrigen Niveau wäre, würde sich auch die Frage stellen, ob das dann für alle anderen Länder wirklich interessant wäre.

Abg. **Claudia Schübler** (SPD): Ich teile das. Sie haben ja eingangs die Vorteile genannt, die für Menschen entscheidend sein können, eventuell nach Österreich zu kommen. Diese Bedingungen sind natürlich in der EU nicht gleich. Es gibt ja unterschiedliche Lebensbedingungen. Insofern finde ich es durchaus legitim, eigene Bemühungen anzustellen, um Fachkräfte zu gewinnen. Das muss jeder Staat für sich bewerten. Wenn man in Indonesien wohnt, weiß man allerdings wahrscheinlich nicht, wie die Bedingungen in den europäischen Ländern sind. Von daher halte ich die Anwerbung von Fachkräften aus Drittstaaten in Österreich für einen guten Ansatz. Davon kann man vielleicht auch lernen. Diesem Ziel dient ja auch unser Austausch über die Erfahrungen, was gut oder schlecht funktioniert. Ich halte es erst einmal für einen spannenden Ansatz, darüber nachzudenken, was man über die Blue Card hinaus anbieten kann.

Dr. Hermann Deutsch: „Austausch“ ist ein gutes Stichwort. Es wird auch immer wieder gefordert, dass Österreich eine Westbalkan-Regelung braucht. Dabei dürfte es im Wesentlichen um die sehr erleichterte Zulassung von Arbeitskräften aus Westbalkan-Ländern vor allem auch im saisonalen Beschäftigungsbereich gehen. Das wird aus dem Tourismusbereich, aber auch aus dem Bereich der Landwirtschaft immer wieder gefordert. Wir halten dem entgegen: Wir haben ohnedies die jährlichen Saisonkontingente, das reicht eigentlich aus. Aber ich könnte mir gut vorstellen, dass im nächsten Regierungsprogramm so etwas stehen wird.

Abg. **Julia Retzlaff** (SPD): Sie haben beschrieben, dass Sie auch Ansprechpartner für Unternehmen sind. Sind es erfahrungsgemäß eher die großen Unternehmen oder mittlerweile auch mittelständische oder kleine Unternehmen? Wie werden insbesondere die kleinen und mittleren Unternehmen unterstützt? Gibt es dafür auch Initiativen aus den Ländern? Nach meinen Erfahrungen verfügen gerade kleine Unternehmen nicht über eine große Personalabteilung, die sich darum kümmern kann. Gerade bei Handwerksbetrieben oder inhabergeführten Unternehmen ist meistens der Inhaber für alles Mögliche zuständig: Personalabrechnung, Entwicklung usw.

Margit Kreuzhuber (ABA): Bei uns melden sich Unternehmen in allen Größen und aus allen Branchen. Wir haben natürlich einen starken Hang in Richtung IT, Technik usw., aber auch immer mehr Handwerk, zum Teil auch Tourismus. Das ist sehr unterschiedlich. Aber auch die Inanspruchnahme unseren Leistungen durch die Unternehmen ist unterschiedlich. Wenn etwa ein kleines Unternehmen nicht über eine Personalabteilung verfügt, dann sehen wir uns auch an, ob die Unterlagen vollständig sind. Wir nehmen sie dabei wirklich an der Hand. Wir füllen allerdings keine Anträge für sie aus, sondern bieten nur Hilfe zur Selbsthilfe. Generell ist das Feedback der Unternehmen, aber auch der Fachkräfte sehr positiv. Das ist auch das, was mein Team sehr motiviert.

Abg. **Julia Retzlaff** (SPD): Wie groß ist Ihr Team?

Margit Kreuzhuber (ABA): Meiner Abteilung gehören 17 Personen an. Die Servicestelle, die die Rechtsberatung durchführt, besteht aus 5 Personen.

Abg. **Swantje Schendel** (GRÜNE): Mich interessieren noch die Struktur der ABA und die Förderbedingungen. Die ABA wurde, wie Sie ausgeführt haben, vom BMAW eingerichtet. Wie sind die Bedingungen, die Förderdauer und die Fördersummen? Wie langfristig können Sie arbeiten? Gibt es ähnliche Institutionen oder Strukturen auch für andere Fachberufe und Qualifikationen, beispielsweise für Gesundheitsfachberufe? Welchen Anteil hat die Beratung der Fachkräfte direkt im Vergleich zu den Unternehmen?

Margit Kreuzhuber (ABA): Die Anteile der Beratung von Unternehmen und Fachkräften halten sich ungefähr die Waage. Wir hatten im Vorjahr knapp 4 000 Beratungen durch die Servicestelle Einwanderung und Aufenthalt insbesondere im rechtlichen Bereich. Die Austrian Business Agency ist aber kein Projekt. Diesen Bereich gibt es seit Jahren. WORK in AUSTRIA wurde 2019 gegründet und sukzessive aufgebaut. Unsere Budgets bekommen wir immer für das nächste Jahr.

Dr. Hermann Deutsch: Die Austrian Business Agency ist auch gesetzlich als Servicestelle für die Rot-Weiß-Rot-Karte verankert. Das ist ganz wichtig. Würde man deren Dienste nicht mehr wollen, müsste man das Gesetz ändern.

Margit Kreuzhuber (ABA): Was die Finanzierung angeht: Wir müssen bestimmte Zielwerte erreichen und müssen das natürlich auch immer unserem Eigentümer gegenüber nachweisen. Das ist ganz klar und gehört dazu.

Gespräch beim Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB)

www.oegb.at, www.arbeiterkammer.at

Alexander Prischl: Ich bin beim Österreichischen Gewerkschaftsbund für die Grundlagen der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik zuständig und zusammen mit Martin Schmidhuber auch Mitglied im Verwaltungsrat des Arbeitsmarktservice (AMS), der mit der Bundesagentur für Arbeit in Deutschland vergleichbar ist.

Martin Schmidhuber: Ich bin stellvertretender Leiter der Abteilung Arbeitsmarkt und Integration in der Arbeiterkammer Wien/Bundesarbeiterkammer. Wir haben sozusagen zwei Hüte auf: Wir vertreten auf der Landesebene die Wiener Ebene im Bundesland, aber auch die Bundesebene. Das ist auch der Grund für die Mitgliedschaft im Verwaltungsrat des Arbeitsmarktservice, wo wir auf der Bundesebene tätig sind.

Unsere Abteilung hat drei Aufgaben: Zum einen bieten wir Beratung für unsere Mitglieder an. Wenn beispielsweise Konflikte mit dem Arbeitsmarktservice auftreten, dann beraten wir unsere Mitglieder auch juristisch bis hin zu einer gerichtlichen Vertretung. Zum anderen leisten wir sehr viel Grundlagenarbeit im Bereich der Arbeitsmarktpolitik und überlegen uns, in welche Richtung sich die Arbeitsmarktpolitik in Österreich entwickeln sollte. Daher sind wir gemeinsam mit dem ÖGB in den Gremien vertreten. Das heißt, wir betreiben auf der einen Seite Interessenpolitik, aber leisten auf der anderen Seite auch wissenschaftliche Grundlagenarbeit für den Bereich Arbeitsmarkt und auch für den Teilbereich Migration, wobei wir uns bei der Migration hauptsächlich mit dem Thema Arbeitssituation befassen.

Alexander Prischl: In Österreich steigt die Zahl der Arbeitslosen in den letzten Monaten an. An dieser Stelle zeigt sich schon ein kleiner Deutungsunterschied: Während wir als Arbeitnehmervertretung sagen, dass es notwendig ist, jetzt aktiv Arbeitsmarktpolitik zu machen und der steigenden Arbeitslosigkeit, die alle Wirtschaftsdaten voraussagen, zeitgerecht etwas entgegenzusetzen, lauten die Kommentare aus dem Ministerium zu den Arbeitslosenzahlen: Ja, die sind jetzt nicht so schön, aber es war schon mal schlimmer. - Das ist für uns nicht wirklich eine passende Antwort. Aus unserer Sicht fehlt es an einem proaktiven arbeitsmarktpolitischen Tun, das

wir auch bei allen Gelegenheiten immer wieder einfordern. Das beginnt bei den Klassikern im Arbeitsmarktservice mit dem entsprechenden Budget, über das wir gerade für 2025 verhandeln, und geht über die ausreichenden Personalressourcen bis hin zu aktiven arbeitsmarktpolitischen Projekten, die für bestimmte Zielgruppen notwendig sind, beispielsweise Langzeitarbeitslose, Frauen, Jugend, also die klassischen Themen, wo wir sozusagen more of the same machen, aber nicht wirklich in neue Pfade einschwenken. Innovative Dinge fehlen aus unserer Sicht. Wir machen dazu allerlei Vorschläge, auf die es dann aber immer heißt: Ja, aber. - Das ist das, was uns auch immer aufregt und weshalb wir jetzt sagen: Es muss ins Tun kommen!

Ein Problem ist allerdings, dass in Österreich Ende September die Nationalratswahlen stattfinden und die aktuelle Bundesregierung beispielsweise zum Budget für das AMS 2025 sagt, das sei die Aufgabe der nächsten Regierung. Dort sitzen lauter politisch aktive Personen. Jeder weiß, dass es nach der Wahl eine neue Bundesregierung gibt. Das dauert dann ein bisschen. Das bedeutet letztendlich, dass der AMS mit einem Budget auf der Basis 2024 mit einer Wirtschaftsprognose für 2024 arbeiten muss, das nach Aussagen aller Seiten zwischenzeitlich nicht mehr Gültigkeit hat. Angefangen von der Inflation bis zum Wirtschaftswachstum sind alle Zahlen quasi korrigiert. Insofern müsste man ein solch altes Budget entsprechend adaptieren, aus unserer Sicht insbesondere für den Arbeitsmarkt. Es wird wahrscheinlich in den ersten Monaten für das AMS schwierig, zumal das AMS jetzt Maßnahmen beispielsweise für 2025 beauftragt. Es müssen ja auch Ausschreibungen durchgeführt werden usw. Die Planung für 2025 läuft ja jetzt schon. Alle Landesorganisationen wie das AMS planen quasi auf der Grundlage der jetzt auf dem Tisch liegenden Budgetzahlen, die aus unserer Sicht einfach zu niedrig sind, weil das Budget für 2025 um 100 Millionen Euro gekürzt wird. Um die Dimension deutlich zu machen: Auf Deutschland bezogen müsste dieser Betrag mit 10 multipliziert werden. - Angesichts der Tatsachen auf dem Arbeitsmarkt ist das der falsche Weg. Man kann jetzt natürlich sehr gerne über Effizienzsteigerungen und alles Mögliche diskutieren. Dagegen sind wir natürlich nie, dort Potenziale zu heben, die es vielleicht gibt. Aber Tatsache ist, dass man nicht bis zum 1. Januar 2025 100 Millionen Euro in der Effizienz finden wird. Daher ist aus unserer Sicht eine Nachbesserung des Budgets erforderlich. Zumindest muss es die gleiche Höhe wie das Budget 2024 haben, den ersten Schritt der politischen Realität mit eingepreist, dass ein neuer Minister bzw. eine neue Ministerin natürlich wird Akzente setzen wollen. Wir haben schon gehört, dass man jetzt nicht Fakten schafft und mit der neuen Regierung wird reden müssen. Dem AMS sollte aber zumindest der nötige Spielraum gegeben werden, um ab dem 1. Januar 2025 arbeitsmarktpolitisch handlungsfähig zu bleiben. Das wäre das Mindeste, was wir uns von der jetzigen Regierung erwarten. - So weit zur Großwetterlage.

Die Diskussion über Fachkräfte ist in Österreich so ähnlich wie in Deutschland. Wir suchen händierend Fachkräfte, wobei wir die Diskussion immer federführend mit der Arbeitgeberseite führen, ob wir unter dem Begriff „Fachkräfte“ wirklich dasselbe verstehen. Der ÖGB versteht unter „Fachkräfte“: mindestens Lehrabschluss. Die Arbeitgeberseite sieht Fachkräfte auch im Hilfsarbeiter- bzw. Hilfstätigenbereich. Schon darüber gibt es immer wieder Diskussionen, welche Fachkräfte wir meinen, wenn man über diesen Mangel spricht, und auch darüber, ob sie aus Drittstaaten oder von woanders kommen. Delegationen reisen schon in alle Teile der Erde und suchen Fachkräfte im Pflegebereich, im Sozialbereich und in anderen Fachbereichen, beispielsweise in der Metallindustrie. Wir sagen: Das kann sein, das ist ein möglicher Ansatz, aber das wird das Problem nicht lösen. Unsere Lieblingsbereiche Tourismus und Hotellerie schreien schon seit Jahrzehnten nach Fachkräften. Grundlage der Rot-Weiß-Rot-Karte ist die Mangelberufeliste,

sozusagen die Zugangsvoraussetzung für Fachkräfte aus Drittstaaten. In dem Zeitraum seit dem Beginn dieses Systems der Mangelberufeliste im Jahr 2011 haben sich die Ausbildungszahlen halbiert. Dazu wird immer das Argument der Demografie angeführt, aber 50 % weniger Ausbildungsplätze kann man nicht mit der Demografie erklären. Das heißt, auf der einen Seite schreit man nach Fachkräften und sucht man die Fachkräfte in Drittstaaten, aber auf der anderen Seite zieht man sich aus der eigenen Ausbildung der Fachkräfte zurück. Aus unserer Sicht muss man an allen Stellschrauben drehen. Solange nicht auch an der eigenen Stellschraube, nämlich der eigenen Ausbildungsverantwortung, gedreht wird, sind wir sozusagen immer auf der Bremse, wenn es darum geht, Kräften aus Drittstaaten in diesen Bereichen den Zugang zu ermöglichen. Das hängt auch damit zusammen, dass es eine Tatsache ist, dass jene, die über die Rot-Weiß-Rot-Karte nach Österreich kommen, eine gewisse Zeit lang an den jeweiligen Arbeitgeber gebunden sind. Das heißt, wir haben dann in kritischen Branchen sofort auch mit dem Problem von Lohn- und Sozialdumping bei Hilfskräften bzw. prekären Beschäftigungsverhältnissen zu tun. Wir wollen das nicht noch befeuern, insbesondere in den Krisenbranchen in Österreich, in denen die eigene Ausbildungsbereitschaft signifikant zurückgegangen ist, wo es bei den Arbeitsbedingungen und bei den arbeitsrechtlichen Fragen immer wieder Probleme gibt und wo wir dann eher skeptisch sind.

Es gibt also aus unserer Sicht mehrere Stellschrauben. Arbeitsmigration aus Drittstaaten ist eine der Stellschrauben. Aber auch der EU-weite Arbeitsmarkt muss in den Fokus genommen werden, der überhaupt nicht bearbeitet wird. Wir haben den inländischen Arbeitsmarkt im Fokus. In Österreich gibt es über 300 000 Arbeitslose. Dann kann man niemandem erklären, dass man nicht in Berufen qualifizieren kann, die gerade gesucht werden. Dafür braucht man dann ein entsprechendes Budget und Personal im AMS, welches das managen kann. Alle diese Stellschrauben gehören gedreht. Unsere Kritik ist, dass der Fokus immer nur auf Migration aus Drittstaaten gelegt wird, aber die eigenen Hausaufgaben nicht wirklich ernsthaft angegangen werden.

Martin Schmidhuber: Zur strukturellen Einbettung: Aus unserer Sicht hat die aktuelle Bundesregierung das Thema Vollbeschäftigung weitgehend aus dem Blickfeld verloren. Es taucht im öffentlichen Diskurs de facto gar nicht mehr richtig auf, wohl aber das Thema Fachkräftebedarf.

Aus unserer Sicht geht es primär darum, Vollbeschäftigung zu schaffen. Solange keine Vollbeschäftigung vorliegt, erscheint es auf den ersten Blick paradox, von einem Fachkräftebedarf zu sprechen. Wir haben uns das aber als Arbeitnehmer*innenvertretung ein bisschen genauer angeschaut. Das ist auch der Hintergrund des Whitepapers „Fachkräftebedarf in Österreich - Analyse der Ursachen, Status der Quantifizierung und steuernde politische Maßnahmen aus Arbeitnehmer:innensicht“ (s. **Anlage 3**). Es gibt sehr wohl Branchen, in denen ein Fachkräftebedarf vorhanden ist, obwohl wir keine Vollbeschäftigung haben. Das heißt, unser größtes Problem derzeit am österreichischen Arbeitsmarkt ist das Matching. Angebot und Nachfrage passen de facto nicht zusammen, und dies schon seit mehreren Jahren. Wir liegen konkret derzeit bei einer Arbeitslosenrate von rund 6,4 bis 6,5 %. Im Jahresdurchschnitt 2023 waren es 6,4 %.

Während der Corona-Pandemie ist die Arbeitslosigkeit extrem angestiegen, aber danach wieder sehr schnell gesunken. Die Erholung ging wesentlich rascher als erwartet. Wir waren dann sehr schnell in einer Situation, in der der Ruf nach Arbeitskräften wieder sehr laut wurde, weil die Unternehmen zum Teil Schwierigkeiten hatten, die offenen Stellen zu besetzen. Nach wie vor gibt es in Österreich aber wesentlich mehr vorgemerkte Arbeitslose, als offene Stellen gemeldet

sind. Man muss jedoch wissen: Nicht alle offenen Stellen werden beim AMS gemeldet. Dieses Bild trügt etwas. In Österreich gibt es keine Pflicht zur Meldung von offenen Stellen. Das können die Unternehmen freiwillig machen. Gerade im Bereich der höher qualifizierten Jobs werden vergleichsweise wenig Stellen beim AMS gemeldet. Die reine Gegenüberstellung von offenen Stellen und Arbeitsuchenden greift daher aus unserer Sicht etwas zu kurz.

Vor diesem Hintergrund haben wir uns überlegt, einen genaueren Blick darauf speziell mit dem Stichwort „Arbeitskräftebedarf“ zu werfen. Wir verwenden lieber den Begriff „Arbeitskräftebedarf“ als den Begriff „Fachkräftebedarf“; denn tatsächlich geht es um einen Arbeitskräftebedarf über alle Qualifikationsniveaus hinweg und nicht nur um Fachkräfte. Es geht auch um Arbeitskräfte, die keine der Lehrausbildung entsprechende Ausbildung vorweisen können.

Hier gilt es aus unserer Sicht, sehr stark auf die Ursachen zu schauen. Es gibt Branchen, in denen es ganz eindeutig um die Arbeitsbedingungen geht. Ein konkretes Beispiel aus unserer Beratung in der Arbeiterkammer: Die Branche, die sozusagen am lautesten nach Fachkräften in Österreich schreit, ist der Tourismus. Das ist eine Branche, in der die Beschäftigung, insgesamt auf Österreich bezogen, relativ gering ist. Die absoluten Zahlen in unserer Beratung sind aber im Tourismusbereich am höchsten! Das sagt schon sehr viel aus. In dieser Branche gibt es - vorsichtig formuliert - Nachholbedarf, was die Arbeitsbedingungen betrifft. Wir sehen dort durchaus eine Regelmäßigkeit an Arbeitsrechtsverletzungen.

Es gibt also Branchen, in denen es tatsächlich an den Arbeitsbedingungen liegt. Es gibt aber auch Bereiche, in denen man sich nicht per se über die Arbeitsbedingungen beschweren könnte und in denen es trotzdem einen großen Bedarf gibt. Das ist einerseits begründet in diesem Mismatch, was die Ausbildung betrifft, aber andererseits natürlich auch in der demografischen Entwicklung. Da stehen wir insbesondere in den systemrelevanten Branchen vor extremen Herausforderungen. Wir haben uns das in der letzten Zeit auch einmal genau angesehen. Systemrelevante Bereiche sind einerseits, allgemein formuliert, die öffentliche Infrastruktur, die öffentliche Verwaltung, Bildung, Gesundheit und Pflege. Speziell im Pflegebereich haben wir eine sehr ungünstige demografische Struktur, was die Beschäftigten betrifft; denn diese Struktur ist hauptsächlich weiblich und tendiert gegen 45 plus. Da sehen wir jetzt schon das Phänomen, dass gerade Frauen oftmals leider nicht das Regelpensionsalter erreichen. Das heißt, man muss davon ausgehen, dass in diesem Bereich noch viel mehr Menschen wegfallen. Es werden nicht nur dann viele wegbrechen, die im Regelpensionsalter in Pension gehen, sondern es ist eher davon auszugehen, dass in diesem Bereich noch viel mehr Menschen wegbrechen. Daher muss es die arbeitsmarktpolitische Priorität Nummer eins sein, Angebot und Nachfrage in diesem Bereich wieder gut zusammenzubringen, aber nicht primär über die Schiene Arbeitsmigration, sondern auch darüber, das Potenzial im Land zum einen an Arbeitsuchenden und zum anderen auch die sogenannte stille Reserve zu heben, die in Österreich keinen unwesentlichen Anteil ausmacht. Letztere umfasst Menschen, die theoretisch dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen könnten, wenn die Rahmenbedingungen passen würden, wenn man beispielsweise eine bessere Infrastruktur zur Kinderbetreuung schafft. Auch die häusliche Pflege ist in diesem Zusammenhang ein Thema. Sie betrifft primär Frauen, die sehr oft Angehörige pflegen und deshalb nicht in den Arbeitsmarkt eintreten können. Es gibt also unterschiedliche Faktoren. Zu nennen ist in diesem Zusammenhang natürlich auch die Verkehrsinfrastruktur gerade im ländlichen Raum, die es oft schwierig macht, die Arbeitsplätze zu erreichen. Da haben wir durchaus ein Potenzial und auch stille Reserven, auf die man noch zurückgreifen könnte, die aber nicht nur über arbeitsmarktpolitische

Maßnahmen erschlossen werden können. An dieser Stelle sind viel mehr Politikbereiche betroffen.

Die Arbeitsmigration sehen wir in der Arbeiterkammer durchaus weniger kritisch per se, aber unter bestimmten Voraussetzungen. Arbeitsmigration ist dann ein Thema, wenn man Dinge wie Lohn- und Sozialdumping weitestgehend vermeiden kann und wenn man vorweg immer alles unternimmt, um das inländische Arbeitskräftepotenzial auszuschöpfen. Gerade Menschen mit Migrationshintergrund sind in Österreich überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen und oftmals nicht qualifikationsadäquat beschäftigt. Sie haben theoretisch eine gute Ausbildung, arbeiten in Österreich allerdings als Taxifahrer, Essensbote etc. Also auch hier gibt es noch viel zu tun. Daher lauten unsere Forderungen in Richtung des Arbeitsministers, das Budget des Arbeitsmarktservice zu erhöhen, damit man auch in Qualifikationsprogramme etc. investieren kann.

Abg. **Eike Holsten** (CDU): Qualifikation oder Sprache - was ist in diesem Bereich die größte Hürde?

Martin Schmidhuber: Das ist regional sehr unterschiedlich. In Wien stellt sich tatsächlich eine riesige Herausforderung bei dem Thema Sprache. Die Kursmaßnahmen, die das AMS Wien primär anbietet, sind mittlerweile Deutschkurse auch für die Zielgruppe der Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten, deren Zahl speziell im letzten Jahr stark angestiegen ist. Der AMS Wien wird teilweise sogar als Deutschkurs-Institut wahrgenommen. Das ist sicherlich ein wesentlicher Teil, aber nicht nur. Auch die Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikationen ist ein Riesenthema. Speziell im Gesundheitspflegebereich gibt es in Österreich auch reglementierte Berufe. Das ist nicht so einfach. Ich füge hinzu: Das ist grundsätzlich auch gut so. Trotzdem sehen wir hier noch Möglichkeiten, das zu vereinfachen. Ebenso beschäftigt uns das Thema Höherqualifizierung ganz massiv.

Was es in Österreich derzeit aus unserer Sicht noch viel zu wenig gibt, ist, diese Angebote zu kombinieren, sprich: Deutschkurse kombiniert mit praktischen Trainings oder mit fachlichen Ausbildungen. Es gibt dazu erste Pilotversuche in Wien. Es fängt jetzt also schon ein erstes Umdenken an. Das wäre aus unserer Sicht ein gangbarer Weg. Dieser Weg kostet aber Geld. In diesem Bereich sind wir über erste Pilotversuche noch nicht hinaus.

Abg. **Julia Retzlaff** (SPD): Sie sprachen von Höherqualifizierung. In Deutschland ist vor allen Dingen auch die Weiterbildung im Zuge der Transformationsprozesse im Bereich Arbeit ein Thema. Das wird in Österreich wahrscheinlich ähnlich sein. Sie sprachen ja auch an, dass man, wenn man einen Pflegeberuf ausübt, diesen Beruf möglicherweise ab einem gewissen Alter aufgrund körperlicher Einschränkungen nicht mehr ausüben kann. In einem solchen Fall dann nahtlos auch in andere Berufe wechseln zu können, ist in Deutschland ein Riesenthema. Dabei schwingt auch ein bisschen das Thema Mitbestimmung und Stärkung der Betriebsräte mit. Zumindest die SPD wünscht sich dafür auch eine Optimierung des Betriebsverfassungsgesetzes. Wie stellt sich hier die Bundesgesetzgebung in Österreich dar? Sind Sie damit zufrieden, oder müsste hier aus Ihrer Sicht in Österreich noch ein bisschen mehr passieren?

Alexander Prischl: Um- oder Höherqualifizierung ist in Österreich hauptsächlich ein privates Thema, also sehr wenig bei der öffentlichen Hand und wenig bei den Betrieben. Im betrieblichen Bereich, dort wo es dem Betrieb zugutekommt, wird qualifiziert - und wenn nicht, dann nicht. Betriebliche Weiterbildung ist hauptsächlich männlich und zwischen 35 und 40 Jahren. Wenig

junge Frauen haben über die Betriebe Zugang zur Hörqualifizierung. Zum großen Teil muss das aber privat finanziert werden. Es gibt in Österreich das Modell der Bildungskarenz: Man scheidet aus dem aktiven Arbeitsprozess aus, erhält ein fiktives Arbeitslosengeld und stemmt dann die Weiterbildung. Das muss man sich leisten können. Das ist also ein Thema für meistens gut Ausgebildete. Das heißt, es geht dann darum, den zweiten tertiären Abschluss nachzuholen oder den tertiären Abschluss, den man gerade macht, zu finalisieren. Im Pflegebereich oder Handel sagen die Menschen - hauptsächlich Frauen -: Ich schaffe das nicht mehr, ich bin am Limit, ich möchte etwas anderes machen und mich umqualifizieren. - Dann kann man das nur auf Privatinitiative hin machen. Das ist auch der Punkt, weshalb wir aktuell fordern, dass der AMS nicht nur per Gesetz einen Vermittlungsauftrag, sondern auch einen Qualifizierungsauftrag auch für Beschäftigte erhält. Um sich weiterzubilden, muss man bislang in Österreich arbeitslos sein. In dem Moment, wenn man seinen Job verliert und seinen Betreuer beim AMS davon überzeugt, dass der alte Job nicht das ist, was man machen möchte, hat man die Chance oder Möglichkeit, sich in einen anderen Bereich umqualifizieren zu lassen. Voraussetzung ist aber, dass man beim AMS als arbeitslos gemeldet ist.

Das Einzige, was wir als Instrument haben, ist das Fachkräftestipendium beim AMS. Es ist aber auf eine sehr eingeschränkte Berufeliste reduziert. Wir streiten mit der Arbeitgeberseite jedes Jahr aufs Neue, welche Berufe darunter fallen und welche nicht. Aber dass man sich selbst aussucht, sich in einer bestimmten Richtung zu entwickeln, um bestimmte Qualifikationen zu erwerben, wird in Österreich nicht existenzsichernd unterstützt.

Martin Schmidhuber: Das gibt es auch nicht im AMS-Bereich. Die Entscheidung über eine Qualifizierungsförderung, wenn man arbeitslos ist, ist eine Einzelfallentscheidung. Vorgeschaltet ist dann immer eine Prüfung der arbeitsmarktpolitischen Sinnhaftigkeit. Dann kommt das Primat der Vermittlung vor Qualifizierung ins Spiel, das im Arbeitslosenversicherungsgesetz verankert ist. Das heißt, sobald man in einem Bereich eingesetzt werden kann, liegt die Priorität auf der Vermittlung und nicht auf der Qualifizierung. Das führt natürlich dazu, dass speziell geringer qualifizierte Menschen in diesen oftmals prekären Bereichen verharren und da nie herauskommen. Darauf bezieht sich unsere Kritik. Mit einer höheren Qualifizierung würden ihre Chancen steigen, da herauszukommen. Das ist aber nicht Auftrag des AMS. Daher fordern wir schon lange einen Rechtsanspruch auf Qualifizierung, mit dem man auch gegenüber dem Arbeitsmarktsservice einen Anspruch auf eine derartige Qualifizierung hätte. Mit dem Fachkräftestipendium kommen wir dem schon relativ nahe; es betrifft aber nur Teilbereiche.

Im Bereich der Pflege gibt es jetzt eine Neuerung, die wir durchaus begrüßt haben, nämlich das sogenannte Pflegestipendium. Es zielt auch auf arbeitssuchende Menschen ab und ermöglicht es, eine Ausbildung im Bereich Pflege zu absolvieren. Das ist tatsächlich auch mit einer relativ guten Existenzsicherung ausgestattet und kann man dann tatsächlich zwei bis drei Jahre durchhalten.

Alexander Prischl: Die zweite Hürde, wenn man beim AMS gemeldet ist, liegt darin, dass die sogenannte Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld ungefähr bei 55 % des vormaligen Nettoeinkommens liegt, und zwar nicht des Nettoeinkommens im letzten Monat, sondern bezogen auf das letzte beim Dachverband der Sozialversicherung vorliegende Jahreseinkommen. Das kann also ein Jahr zurück sein. Angesichts der aktuellen Inflationsraten von 7, 8 oder 9 % kann das schon signifikante Auswirkungen haben und bedeutet es durchaus einen nicht unerheblichen Unterschied, ob man 55 % vom letzten monatlichen Einkommen oder vom Einkommen im Jahr 2023 bekommt.

Nur ganz kurz zu Ihrer Frage zu den Betriebsräten: In Österreich haben wir schon ein Mitbestimmungsrecht der Betriebsratskörperschaften bei den Bildungsprogrammen des Betriebs. Das ist aber nur ein kleiner Teil dessen, was wirklich bei der Qualifizierung passiert; denn das meiste läuft über den AMS oder privat. Selbst diese Mitbestimmungsmöglichkeiten, die wir auf betrieblicher Ebene haben, erreichen also nur einen gewissen Teil und natürlich nur dann, wenn der Betrieb über einen Betriebsrat verfügt. Wir haben leider nicht eine 100-prozentige Abdeckung mit Betriebsräten in allen Betrieben. Gerade im Gastgewerbe und Hotelbereich gibt es kleinere Betriebe, die gar keine Betriebsratskörperschaften haben. Also gerade in den Branchen, in denen wir uns eine Höherqualifizierung oder Umqualifizierung wünschen, gibt es keine Betriebsratskörperschaften. In großen Betrieben wie Voestalpine, BMW/Steyr oder Siemens funktioniert das. Dort achten die Betriebsratskörperschaften darauf, dass die Bildungsprogramme entsprechend ausgestaltet sind, allerdings natürlich immer aus dem betrieblichen Interesse heraus. Dort wird man keine Ausbildung bekommen, die aus Siemens hinaus vermittelt. Bei Siemens wird also keine Pflegeausbildung angeboten. Gerade in den Bereichen, in denen man mit seinem derzeitigen Job aus welchen Gründen auch immer nicht zufrieden ist und sich in eine andere Branche entwickeln möchte, ist man zu einem hohen Prozentsatz, wenn es nicht gerade wieder ein Pflegestipendium für die Pflegebranche oder etwas Spezielles gibt, komplett auf sich selbst gestellt. Das ist für uns so nicht tragbar. Die Qualifizierung, Weiterbildung und Ausbildung sind noch in einer Zeit hängengeblieben, in der man sozusagen seine Lehre in einem Betrieb begonnen hat und dort in Pension gegangen ist. Das ist aber heute nicht mehr so. Früher war man, wenn man sich beworben hat und fünf Dienstgeber in seinem Lebenslauf hatte, schon unter den Ausgeschiedenen. Heute ist man im Bewerbungsverfahren dann eher bei den Vordenen, weil man gezeigt hat, dass man mobil ist. Das hat sich geändert, aber das System hat leider nicht mitgezogen.

Abg. **Eike Holsten** (CDU): Spielt das aktuell im Wahlkampf eine größere Rolle? Denn die Menschen treibt ja sehr wohl die Transformation um, dass man heute in Berufen arbeitet, von denen man nicht weiß, ob es sie in zehn Jahren noch gibt. Machen die Parteien aktuell ein Angebot an dieser Stelle, oder läuft das in Anbetracht anderer Themen eher unter ferner liefen?

Alexander Prischl: Das findet sich in den Wahlprogrammen als Randnotiz, ist aber ein spezielles Thema. Dann geht es immer ums Detail. Letzten Endes stellt sich immer die Frage, wer das bezahlt, also wer die Verantwortung dafür übernimmt, dass die Menschen es sich auch leisten können. Die einen sagen: „Das ist individuell, du musst dich selber darum kümmern“, und die anderen sagen: „Alles der Staat!“ Wir sagen: Natürlich muss es eine Eigeninitiative und natürlich auch einen eigenen finanziellen Beitrag geben, aber es muss existenzsichernd sein, sodass man das Leben weiterhin finanzieren kann. Beispielsweise im Bereich der Polizei, in der händierend nach Nachwuchskräften gesucht wird und in der die Polizeischüler früher nur ein Taschengeld erhalten haben, bekommen die angehenden Polizisten schon seit einigen Jahren, sobald sie in die Polizeischule eintreten, ein normales Gehalt als Polizist. Das wäre beispielsweise auch im Gesundheitsbereich oder in der Elementarpädagogik ein Weg. Also überall dort, wo händierend Fachkräfte gesucht werden und das zu einem Großteil aus der öffentlichen Hand finanziert wird, wäre das ein Weg -natürlich verbunden mit der Verpflichtung, dann eine bestimmte Zahl von Jahren in diesem Bereich tätig zu bleiben. Wir mahnen immer an, das System grundsätzlich neu zu denken.

Abg. **Claudia Schübler** (SPD): Die Jugendarbeitslosigkeit in Österreich liegt, wie wir erfahren haben, bei 11 %. Woran liegt es nach Ihrer Einschätzung, dass so viele Jugendliche arbeitslos sind? Passt das Ausbildungsangebot nicht mit dem zusammen, was gewünscht ist, und was passiert dann im Aufwachsen mit den Jugendlichen?

Alexander Prischl: In Österreich findet im System der mittleren und höheren berufsbildenden Schulen fachlich sehr konkret die Berufsausbildung statt, allerdings nicht bezogen auf einen einzelnen Beruf wie Maschinenbau, Elektrotechnik usw. Das ist der Grund, warum wir bei einem Vergleich der Jugendarbeitslosigkeit in Europa immer recht gut dastehen, weil die Schüler dort eine sehr gute Berufsausbildung erfahren und dann auch gerne genommen werden. Das Problem ist nur dann, wenn es wirklich um die Lehrausbildung geht. Die Schweiz, Deutschland und Österreich treten in der ganzen Welt ja immer zu dritt auf und rühmen die duale Berufsausbildung. Ja, das stimmt, sie ist super. Aber man sollte nicht immer vor den Problemen die Scheuklappen anlegen und sagen: Alles ist super und gut! - Wir haben gerade im Lehrlings- oder dualen Berufsausbildungsbereich leider das Problem, dass die Betriebe die Anforderungen in die Höhe schrauben, die das Schulsystem nicht erfüllt. Das ist der Grund für diese Jugendarbeitslosigkeit. Jetzt kann man sagen: Okay, das Schulsystem ist schuld! - Tatsache ist aber, dass die Anforderungen immer mehr steigen. Wir haben mittlerweile bei Lehrlingsaufnahmen Assessment-Center, die es vor zehn Jahren für Managerpositionen gegeben hat. Jetzt werden die 16-Jährigen durch solche Assessment-Center geschleift. Dann darf man sich nicht wundern, wenn das Schulsystem noch immer so ist wie vor 16 oder 20 Jahren - oder noch länger -, dass die Ergebnisse dann nicht prickelnd sind. Und ja, man muss sich auch anschauen, warum ein hoher Anteil von Jugendlichen aus dem Schulsystem herauskommen, die nicht schreiben, lesen und rechnen können. Man muss sich also sehr wohl das Bildungssystem anschauen, woran es liegt und was man dagegen tun kann. Aber die Anforderungen der Betriebe sind heute ganz andere als früher. Früher hatte man bei der Berufsausbildung im Bereich der kleinen und mittleren Betriebe einen Ansprechpartner bzw. Ausbilderinnen und Ausbilder, die sozusagen auch eine erzieherische Aufgabe übernommen haben - mit allem Guten und Schlechten; das will ich jetzt nicht schönreden. Damals hat man sich aber noch ein bisschen um die Auszubildenden gekümmert. Nachdem sich die Lehrlingsausbildung in die größeren Betriebe verlagert hat, hat man das dort nicht mehr. Dort gibt es zwar ein gutes Ausbildungssystem, was die Inhalte, die Strukturen und Zusatzausbildungen betrifft, man hat auch Ausbilderinnen und Ausbilder, aber das persönliche Kümmern um das Schicksal eines Jugendlichen ist nicht mehr so wie früher ausgeprägt. Das zeigt sich dann auch in der Jugendarbeitslosigkeit. Es spricht sich dann herum: Die Jugendlichen werden immer blöder, das tue ich mir gar nicht an! Diese Schwierigkeiten will ich mir gar nicht in den Betrieb holen, daher mache ich gar keine Lehrlingsausbildung! - Im Gastgewerbe ist die Ausbildung in den letzten zehn Jahren um 50 % heruntergegangen. Auf der anderen Seite wird dort geschrien, die Fachkräfte mögen vom Himmel fallen.

Aus unserer Sicht muss man an allen Stellschrauben drehen. Dazu gehört auch die Pflicht der Betriebe, selbst auszubilden.

Abg. **Thomas Uhlen** (CDU): Ausweislich der Tabelle auf Seite 19 Ihres Positionspapiers (s. Anlage 3) melden 18 Mitgliedsländer der Europäischen Union einen Fachkräftemangel im Pflegebereich. Ihr eigenes Potenzial reicht nicht aus, um die nötigen Fachkräfte zu gewinnen. Insofern sind sie auf Zuwanderung aus Drittstaaten außerhalb Europas angewiesen. Das Fazit auf Seite 20 lautet: „Ein europäischer Wettkampf um die besten Köpfe aus Drittstaaten kommt in Gang. Eine

europäische Lösung ist erforderlich.“ Mich würde interessieren, wie eine europäische Lösung aus Ihrer Sicht aussehen würde.

Alexander Prischl: Es gibt gerade mit Deutschland - da sind wir einer Meinung auch mit dem Herrn Bundesminister - schon erste Projekte gerade im Pflegebereich, dass nicht jeder in dasselbe Land fährt und dort um Fachkräfte wirbt, sondern dass man sich im deutschsprachigen Raum zusammentut und überlegt, wer für welches Land sozusagen die aufschließende Rolle übernimmt und dorthin tätig werden kann.

Abg. **Thomas Uhlen** (CDU): Das wäre dann die Schwarz-Rot-Gold-Rot-Weiß-Rot-Karte!

Martin Schmidhuber: Ich würde sagen: Die blaue mit Sternen. Am Ende des Tages kann es nur so funktionieren. Es macht ja keinen Sinn, wenn sich die Mitgliedstaaten gegenseitig Konkurrenz um die Fach- bzw. Arbeitskräfte machen. Letzten Endes ist eine gesamteuropäische Lösung nötig. Jetzt haben wir ja die Situation, dass jedes Land Unsummen in individuelle Anwerbsprojekte investiert, sodass sie letzten Endes gegenseitig konkurrieren.

Abg. **Thomas Uhlen** (CDU): Also eher eine Blue Card auch für nicht hochqualifizierte Arbeitsplätze.

Alexander Prischl: Ich glaube, davon sind wir noch sehr weit entfernt. Das wäre aber die Idee. Gerade im Pflegebereich liegt es auf der Hand, zumal die Ausbildungssysteme und die notwendigen Qualifikationen für die Berufe ziemlich ähnlich sind. Zwischen Deutschland und Österreich wäre auch eine Anrechnung von ausländischen Qualifikationen besser machbar. Man müsste berufsspezifisch betrachten, wo es sinnvoll ist, gemeinsam aufzutreten. Es hat keinen Sinn, dass alle Staaten auf den Philippinen Pflegekräfte anwerben.

Martin Schmidhuber: Ein europäisches Anwerbesystem wäre natürlich sinnvoll. Aber Sie kennen die politische Situation: Gesamteuropäisch gibt es extrem viel Potenzial. Insofern ist es aus meiner Sicht auch wichtig, Arbeitsmarktprogramme innerhalb der Europäischen Union mitzudenken. Wir verfolgen aber den gesamtheitlicheren Ansatz.

Alexander Prischl: Man muss das regional und branchenspezifisch betrachten. Im Pflegebereich ist es wahrscheinlich wenig sinnvoll, auf den europäischen Markt zu hoffen, und braucht man andere Strategien, die darüber hinausgehen. In anderen Bereichen stellt sich die Situation wahrscheinlich eher anders dar. In Deutschland gibt es ja aktuell eine Diskussion über VW. Aus österreichischer Sicht stellt sich die Frage, inwieweit dann die Zulieferbetriebe betroffen sind. Im Fall von Metallarbeitern bekommt man das sicherlich innereuropäisch durch Mobilität in den Griff. In Branchen, in denen alle Länder Fachkräfte suchen, wird das Problem innereuropäisch wohl kaum gelöst werden können.

Abg. **Swantje Schendel** (GRÜNE): Ich bin in dem bereits angesprochenen Positionspapier über den Punkt „Geringfügige Beschäftigung“ gestolpert, die nicht so kritisch dargestellt wird. Ich glaube, dass die Gewerkschaften in Deutschland einen anderen Blick darauf haben. In Deutschland ist ja der Niedriglohnsektor sehr ausgeprägt mit der Folge, dass die Betroffenen nicht aus dem Hilfesystem herauskommen und viele ihr Einkommen mit Bürgergeld aufstocken müssen. Ist die Situation in Österreich anders und vertreten Sie dazu deshalb eine andere Position, oder bezieht sich das nur auf den Fachkräftemangel?

Martin Schmidhuber: In Österreich ist es möglich, während des Bezugs von Arbeitslosengeld auch geringfügig hinzuverdienen, nämlich knapp 600 Euro. Es gab seitens der Bundesregierung immer wieder Überlegungen, dieses Prinzip abzuschaffen. Wir haben uns dagegen ausgesprochen; denn ein großer Teil der Arbeitslosen hat es schwer, mit dem Arbeitslosengeld auszukommen. Natürlich kann man auf der anderen Seite die Frage aufwerfen, ob dieses Prinzip dazu verleitet, in Arbeitslosigkeit zu bleiben, wenn man geringfügig dazuverdienen kann. Wir sehen das nicht so. Wir sehen hier wirklich den existenzsichernden Charakter.

Die Geringfügigkeit müsste man von einer anderen Seite angehen: Es gibt Branchen - etwa die Gastronomie -, in denen geringfügige Beschäftigung tatsächlich systematisch praktiziert wird. Dort hat es eine Systematik, die Menschen nur geringfügig anzumelden, während sie de facto wesentlich mehr arbeiten, nämlich sozusagen unter der Hand.

Alexander Prischl: Dazu gehören auch Botendienste, Fahrraddienste, Gastronomie, vor allem die saisonabhängige Gastronomie. Das ist in diesen Bereichen ein Geschäftsmodell, nur mit geringfügig Beschäftigten zu arbeiten, weil das auch Flexibilität bei der Arbeitszeit ermöglicht: Wenn heute Bedarf ist, werden sie angerufen „Heute hast du Dienst“, und wenn kein Bedarf ist, heißt es: „Bleib' bitte zu Hause!“ Für diese Branchen ist das ein nettes System.

Abg. **Swantje Schendel** (GRÜNE): Sind die geringfügig Beschäftigten in Österreich ebenso wie in Deutschland nicht sozialversicherungspflichtig?

Alexander Prischl: Genau. Ein geringfügiges Arbeitsverhältnis kann insbesondere für arbeitslose Personen ein Einstieg sein, um nicht ganz weit weg vom Arbeitsmarkt zu kommen. So sehen wir das jedenfalls. Bei geringfügiger Beschäftigung muss man aber wesentlich genauer hinschauen, auch was die Kontrollnetze betrifft, um einen Missbrauch zu vermeiden. Das ist also ein zweiseitiges Schwert.

Martin Schmidhuber: Bei genauer Betrachtung stellt man fest, dass es nicht nur sozusagen die Schuld der arbeitenden Menschen ist, dass sie geringfügig beschäftigt sind, und dass sie nicht nur aus Jux und Tollerei so beschäftigt sind, weil es so schön ist, sondern weil es gar keine anderen Angebote gibt usw.

Um das Thema geringfügige Beschäftigung im Zusammenhang mit Arbeitslosengeldbezug zu lösen, braucht es also mehrere, die sich zu Änderungen bekennen. Man kann nicht einfach nur sagen: Wir streichen jetzt den Arbeitslosen die Hinzuverdienstmöglichkeit, und damit haben wir es reformiert! - Diese einfache Antwort sehen wir nicht. Denn damit würde man alle über einen Kamm scheren. Denn es gibt auch große Personengruppen, die es dringend brauchen. Alleinerziehende mit Betreuungspflichten usw. haben oft gar keine andere Möglichkeit. Denen würde man sonst dieses existenzsichernde Zusatzeinkommen wegnehmen.

Vors. Abg. **Oliver Lottke** (SPD): In Deutschland gibt es das Instrument von kommunalen Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, insbesondere für Langzeitarbeitslose. Das ist in den 1980er-Jahren hochgekommen. Dann gab es das wieder ein bisschen weniger. Nach meinem Eindruck steigt der Bedarf jetzt wieder. Gibt es so etwas auch in Österreich, und was halten Sie davon?

Alexander Prischl: In Österreich gibt es sozialökonomische Beschäftigungsbetriebe in verschiedenen Ausprägungen und Konstellationen - anders als bei Initiativen von Vereinen oder Bildungseinrichtungen, die solche sozialökonomischen Beschäftigungsbetriebe betreiben, zum Teil auch mit einer Beteiligung der Kommunen. Zum Glück ist der AMS in Österreich nicht so föderal aufgestellt, dass jedes Land macht, was es will, sondern der AMS ist eine bundesweit tätige Organisation, allerdings mit Landesstrukturen und Regionalstrukturen. Da alle diese Beschäftigungsprojekte über den AMS laufen, haben wir regional sehr gut abgestimmte Projekte. Dort gibt es Best-Practice-Beispiele, von denen sich andere Länder immer anschauen, wie es funktioniert. Es ist aber in diesem Fall ein Vorteil der AMS-Struktur, dass die sozialökonomischen Beschäftigungsprojekte sehr gut auch die regionale Struktur berücksichtigen. Es ist ja ein Unterschied, ob man so etwas in einer kleinen Gemeinde oder in Wien macht. Darauf wird bei diesen Projekten abgestellt. Wir legen aber sehr großen Wert darauf, dass es gemeinnützige Strukturen sind, das heißt entweder im Rahmen einer Kommune oder von gemeinnützigen Vereinen, also keine Geschäftsmodelle, denen gemeinnützige Arbeitskräfte überlassen werden, die sich nicht wehren können, weil es ihre einzige Chance ist, aus der Langzeitarbeitslosigkeit herauszukommen. Mit diesen sozialökonomischen Beschäftigungsbetrieben gibt es sehr gute Erfolge. Wir hatten vor anderthalb bis zwei Jahren im Umland von Wien ein Beschäftigungsprojekt als Pilotprojekt, mit dem die Langzeitarbeitslosigkeit signifikant reduziert werden konnte. An dieser Stelle sind wir aber wieder bei dem ersten Punkt: Dafür ist ein Budget erforderlich, und dafür ist auch Personal notwendig. Das ist unter anderem von den Universitäten in Wien und Oxford wissenschaftlich begleitet worden. Dabei ist nachgewiesen worden, dass die Investitionen in dieses Projekt letzten Endes ein Mehr für die Gesellschaft und für die öffentliche Hand mehr einbringen, als dafür aufgewendet worden ist. Wir hatten mit der wissenschaftlichen Begleitung auch durch die Universität Oxford die Hoffnung, dass es von dem politischen und ideologischen Hickhack verschont bleibt. Das ist, glaube ich, auch ein bisschen gelungen, weil es der Arbeitsminister jetzt immer wieder als Beispiel anführt. Wir werden das weiter beobachten. Wir werden auch wieder von der neuen Bundesregierung fordern, nach diesem Modell sozialökonomische Projekte flächendeckend über dieses Pilotprojekt hinaus umzusetzen.

Martin Schmidhuber: Zur Ergänzung: Dieses Projekt fand in Marienthal statt. In Marienthal gab es in den 1920er-Jahren die berühmte Studie „Die Arbeitslosen von Marienthal“ von Marie Jahoda. Dieses Pilotprojekt fand interessanterweise an diesem Ort statt. Da schließt sich der Kreis. Natürlich ist das dann auch medial noch besser zu verwerten.

Vors. Abg. **Oliver Lottke** (SPD): Ich habe noch eine politische Frage. In den letzten Jahren stellen wir bei Betriebsratswahlen fest, dass sich in den Betrieben immer mehr AfD-Listen breit machen, die dann auch eine stärkere Nachfrage bekommen. Wie ist die Situation in Österreich? Wie positionieren Sie sich als Gewerkschaft gegenüber rechten Parteien, die ja in Österreich schon ein bisschen etablierter sind? In Deutschland sind rechte Parteien Gott sei Dank noch nicht so stark in der Regierungsverantwortung. Wie gehen Sie als Gewerkschafter damit um? Der Ton ist ja auch anders geworden, teilweise auch von der Mitgliedschaft.

Alexander Prischl: Wir sind im ÖGB überparteilich. Natürlich ist die sozialdemokratische Fraktion die größte. Aber wir haben eine Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, die beispielsweise in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst die Mehrheit haben. Wir haben freiheitliche Arbeitnehmer*innen im ÖGB, allerdings nicht als eigene Fraktion, weil sie zu

klein sind. Aber sie sind auch im Bundesvorstand. Wir haben auch die Grünen. Wir sind also vom politischen Spektrum her breit aufgestellt.

Bei der Arbeiterkammerwahl ist es ein bisschen anders. Dort sind 16 Fraktionen zur Wahl angetreten. Alle haben den Einzug in das Arbeitnehmer*innenparlament geschafft. Es sind jetzt also 16 Fraktionen in der Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien. Die sozialdemokratische Fraktion ist die größte Fraktion. Dort ist auch die Diskussion bunter.

Martin Schmidhuber: Es ist dann natürlich schwieriger, eine Beschlusslage herzustellen. Bei dem Wahlergebnis in Wien haben eher die Fraktionen im linken Spektrum zugelegt. Es gab einige kleinere Fraktionen, die erstmals kandidiert haben, im linken Spektrum. Sie haben zugelegt zu Lasten der freiheitlichen Arbeitnehmer*innen, allerdings nicht eins zu eins. Die freiheitlichen Arbeitnehmer*innen haben bei der Arbeiterkammerwahl leicht verloren. Das war eigentlich entgegen dem Bundestrend bei den allgemeinen Wahlen.

Alexander Prischl: Immer wieder wird auch die Kürzung der Pflichtbeiträge zur Arbeiterkammer thematisiert. Das hatte sich die FPÖ lange Jahre auf die Fahnen geheftet. In der Zwischenzeit sind diese Pflichtbeiträge jedoch nach allen Umfragen unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern akzeptiert. Daher hat sich die FPÖ bei ihren Angriffen auf die Arbeiterkammer schon sehr zurückgenommen. Die Liberalen haben das allerdings immer noch auf ihrer politischen Agenda. Aber gerade bei der FPÖ wurde dazugelernt, dass sie mit dieser Forderung nicht mehrheitsfähig sind. Das liegt auch an den Serviceangeboten der Arbeiterkammer, beispielsweise beim Rechtsschutz. Fast jeden Tag hört man, wie viele Summen die Arbeiterkammer im Konsumentenschutz erstritten hat, insbesondere im Energiebereich bei Stromrechnungen und dergleichen. Das Leistungsspektrum bzw. Servicespektrum der Arbeiterkammer reicht also über das Arbeitsrecht hinaus: Mietrecht, Konsumentenschutz, Verbandsklagen. Das sind Dinge, die auch in der Öffentlichkeit immer wieder positiv mit der Arbeiterkammer in Verbindung gebracht werden. Daher wird die Arbeiterkammer bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern positiv gesehen und schließen sie sich der reflexartigen Forderung nach deren Abschaffung nicht an. Da sind wir noch auf der sicheren Seite. Vor vielen Jahren hat ein Präsident des ÖGB formuliert: Wir messen jede Bundesregierung daran, was sie für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Österreich tut. Das gilt unabhängig davon, welche Farbe sie hat. Und ja, es gibt gewisse Naheverhältnisse; die gibt es immer, aber in alle Richtungen. Daher streiten wir mit allen gleichmäßig. Der vorvorige ÖGB-Präsident ist Sozialminister geworden. Mit ihm habe ich, glaube ich, am meisten gestritten, mehr als mit dem jetzigen Minister, weil ich mich immer geärgert habe, dass er eigentlich wissen müsste, was wir als ÖGB denken. Er meinte aber immer: Ja, schon, aber man muss das Ganze sehen.

Abg. **Eike Holsten** (CDU): Die Frage nach den Rechtspopulisten hätte ich auch gestellt, weil das die Gewerkschaften in Deutschland nach den Ergebnissen aktueller Umfragen sehr umtreibt, auch wenn sie sehen, wie die eigenen Mitglieder inzwischen an die Wahlurnen gehen, was sie vor 10 oder 20 Jahren so nicht gekannt haben. Insofern ist das dort auch ein Thema. Diese Frage haben Sie zumindest ansatzweise beantwortet.

Nach meinen Informationen gibt es in Österreich eine Tarifbindung von 95 %. Das ist natürlich ein großes Alleinstellungsmerkmal. In Deutschland sind es noch nicht mal mehr 50 %. Insofern bereitet die EU-Mindestlohnrichtlinie dort ein ganz anderes Kopfzerbrechen als Ihnen. Mich würde interessieren, wo die Löhne in bestimmten Bereichen liegen - Stichwort 60 % des Brutto-

Medianlohns. In Österreich gibt es keinen gesetzlichen Mindestlohn. Wo liegen die Löhne, und wo sind Ihre Konfliktlinien, wenn Sie als Sozialpartner nicht über den gesetzlichen Mindestlohn streiten und eigentlich eine hohe Tarifbindung haben, aber die Löhne vielleicht nicht da sind, wo sie nach der EU-Mindestlohn-Richtlinie sein müssten?

Eine weitere Frage: Spiegelt sich die hohe Tarifbindung auch in den Organisationsgraden wider? Haben Sie deshalb im europäischen Vergleich mehr Mitglieder in den Gewerkschaften oder eher weniger, weil man die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft nicht für notwendig hält, wenn es ohnehin jemand regelt? Wo ist sozusagen noch der Benefit für die Mitglieder, wenn ohnehin eine Tarifbindung von 95 % besteht?

Alexander Prischl: In Österreich treffen die Menschen zum Glück sehr wohl eine Unterscheidung zwischen Bund und Land. Das kann sich in Zukunft natürlich politisch ändern. Bei Länderwahlen haben wir Ergebnisse, die überhaupt nicht im Trend der Bundeswahlen liegen. Je näher der persönliche Bezug ist, desto eher wird die Person mit der Wahl in Verbindung gesetzt als die Partei. Das spiegelt sich auch im Betrieb wider. Betriebsratskörperschaften treten als Fraktionen oder als Namenslisten an, aber bekommen die Stimmen der Belegschaft unter dem Motto, ob sie etwas für sie machen oder ob sie nichts für sie machen. Da unterscheiden sie. Daher kann man jetzt nicht sagen, dass jetzt alle auf Betriebsebene die FPÖ und nicht die sozialdemokratische Betriebsratsfraktion wählen. Denn dort wird sehr wohl unterschieden, ob sie etwas für sie im Betrieb machen oder nicht. Zum Glück wird bei uns wirklich auch differenziert. Mal sehen, wie es bleibt.

Wir haben in der Tat eine der höchsten Abdeckungen, was den Tarifvertrag betrifft. Das liegt höchstwahrscheinlich auch daran, dass wir einen ÖGB mit sieben Teilgewerkschaften haben, was nicht immer ohne Diskussionen über die Bühne geht. Da fliegen unter Umständen auch die Fetzen. Das heißt also nicht, dass sich alle sieben Teilgewerkschaften immer einig sind und alle immer damit zufrieden sind, was wir als Dach, als Gewerkschaftsbund machen. Da bedarf es sehr intensiver Abstimmungen bei vielen Dingen. Aber am Ende des Tages gibt es einen ÖGB, hinter dem sieben Teilgewerkschaften stehen. Das macht das Auftreten gegenüber den Arbeitgebern einfacher. In Österreich muss jeder Arbeitgeberverband bzw. jede Fachgruppe der Wirtschaftskammer - die sind ähnlich strukturiert, ausgenommen die Landwirtschaftskammer; die großen Industrie- bzw. Wirtschaftsbereiche sind in der Wirtschaftskammer organisiert -, die mit einer Fachgewerkschaft in Konflikt tritt, immer damit rechnen, dass der gesamte ÖGB auf der Türmatte steht. Das macht es bei den Verhandlungen natürlich einfacher, weil man sozusagen als Gesamt-ÖGB die Drohkulisse aufbauen kann und nicht als einzelne Teilgewerkschaft, wo man genau weiß, dass dann nur wenige Mitglieder vor dem Haus demonstrieren und dass man das dann durchstehen würde. Das bedeutet schon einen Unterschied in den Verhandlungen auch in Bereichen, in denen wir nicht so mitgliederstark sind, gerade in den kleinstrukturierten Bereichen. Wir kämpfen jetzt beispielsweise sehr intensiv mit Foodora und Co., wo jeder Zweiradbote Einzelunternehmer ist. Dahinter steht jetzt die geballte Kraft des ÖGB unabhängig davon, wie viele Mitglieder wir bei den Fahrradboten haben. Das bewirkt in den Verhandlungen schon einen Unterschied und führt auch dazu, dass wir in Bereichen, in denen wir als ÖGB nicht so gut organisiert sind, was die Mitgliedszahlen betrifft, auch entsprechende Abschlüsse schaffen, die an der von uns gesetzten Marke von 1 400 Euro Mindestlohn sind. Eigentlich haben wir das fast überall - bis auf ein paar Ausnahmen, die sich standhaft wehren; das ist dort ein Bohren dicker

bzw. harter Bretter. Sozusagen das Zusammenspiel der kommunizierenden Gefäße der Gewerkschaften hilft uns in den kleinstrukturierten oder schlecht organisierten Bereichen, sodass wir auch akzeptable Mindestabschlüsse in den Kollektivverträgen oder Tarifverträgen schaffen.

Wir haben in Österreich auch das Instrument der Satzung. Wir haben Bereiche, die keinen Tarifvertrag haben. Da können wir als ÖGB die Satzung eines Tarifvertrags beim Ministerium anstoßen. Dann wird die Branchenüblichkeit und Ortsüblichkeit verglichen und gilt er auch, wenn man ihn eigentlich nicht mag. Alle, die sich ein bisschen wehren, kommen dann irgendwann darauf, dass es vielleicht doch gescheiter ist, selbst als Branche den Tarifvertrag zu verhandeln, als wenn man bei der Satzung selber nicht mitverhandeln kann, weil jeder Tarifvertrag natürlich auch die Möglichkeit bietet, branchenspezifische Dinge zu ergänzen.

Abg. **Julia Retzlaff** (SPD): Gilt der Mindestlohn von 1 400 Euro bei einer Vollzeitbeschäftigung?

Alexander Prischl: Ja, und zwar bei 40 Arbeitsstunden pro Woche.

Abg. **Julia Retzlaff** (SPD): In Deutschland gibt es ja immer eine große Diskussion über den Mindestlohn pro Stunde. Er liegt zurzeit bei 12,50 Euro. Wir wollen aber gerne mehr. In Österreich sind es 8,75 Euro pro Stunde. Brutto ist das nicht sehr viel.

Alexander Prischl: Es sind 1 400 Euro im Monat netto. Das ist wieder unser Nachteil. Nachdem wir eine solch hohe Tarifvertragsabdeckung haben, sind die Lohntabellen, Gehaltstabellen und Beschäftigungsgruppen sehr heterogen. Das Arbeitsrecht in Österreich gibt den Vertragsparteien einen ziemlich großen Spielraum an die Hand. Das hat Vorteile, wenn man es auf die Branche herunterbricht. Der Tarifvertrag kann beispielsweise die Arbeitszeiten ziemlich frei bestimmen und regeln. Die politische Forderung lautet: 1 400 Euro Mindestlohn netto. Wir haben aber Branchen, die über andere Konstellationen weit darüber liegen, beispielsweise mit Zulagen und anderem, was in Tarifverträgen geregelt werden kann. Das ist also die politische Forderung. Man muss das aber von Tarifvertrag zu Tarifvertrag ganz genau anschauen. In Österreich werden die Löhne aber oft 14 Mal ausgezahlt. Das muss man mit einberechnen.

Abg. **Swantje Schendel** (GRÜNE): Gibt es in Österreich auch Branchen, in denen die Beschäftigten ihren Lohn zusätzlich aufstocken müssen? In Deutschland reicht ja der Mindestlohn nicht aus, um den Grundsicherungsbedarf abzudecken.

Martin Schmidhuber: Bei Vollzeitbeschäftigung wenig. Aber in Österreich ist die Teilzeitquote recht hoch. Das darf man dabei nicht außer Acht lassen.

Alexander Prischl: Eine Aufstockung bei einer Vollzeitbeschäftigung haben wir in Österreich gar nicht, wohl aber bei Teilzeitbeschäftigungen, wenn es etwa Betreuungspflichten gibt.

Gespräch beim Österreichischen Wirtschaftsforschungsinstitut über das Alterssicherungssystem in Österreich

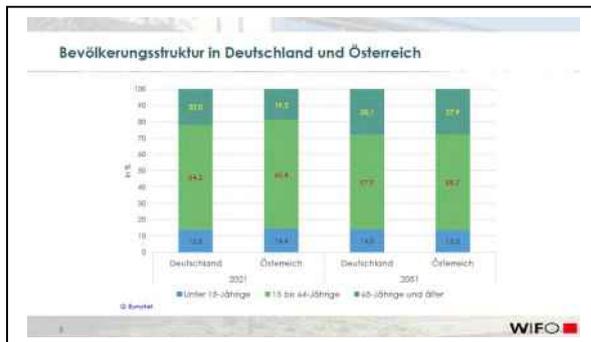
Präsentation: **Anlage 4**

www.wifo.ac.at

Christine Mayrhuber, stellv. Direktorin: Neben meiner Tätigkeit als Ökonomin und aktuell auch als stellvertretendes Direktoriumsmitglied bin ich neuerdings auch die Vorsitzende der Alterssicherungskommission in Österreich. Auf die Arbeit dieser Kommission und darauf, was von dieser Kommission zu erwarten ist, werde ich im Folgenden noch eingehen.

Zwischen den Alterssicherungssystemen in Österreich und Deutschland gibt es Ähnlichkeiten, aber auch große Differenzen. Bevor ich näher auf das Alterssicherungssystem eingehe, möchte ich zunächst kurz aufzeigen, inwieweit sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zwischen Österreich und Deutschland unterscheiden und wo sie ähnlich sind.

Zum Sprachgebrauch: Wir in Österreich sagen ganz gern, das einzig Trennende zwischen Deutschland und Österreich ist die gemeinsame Sprache. Ich bemühe mich, immer das Wort „Alterssicherungssystem“ zu verwenden; denn in Österreich sind „Renten“ etwas anderes als in Deutschland. In Österreich sind Pensionen die Leistungen an selbstständige und unselbstständige Erwerbstätige, während in Deutschland Pensionen die Leistungen an die Beamt*innen sind. In Österreich sind „Renten“ Leistungen aus der Unfallversicherung. Wenn ich also von Pensionen spreche, meine ich das, was in Deutschland die Renten sind.



Ich möchte kurz in Erinnerung rufen, wo wir uns in Österreich demografisch befinden: Im Vergleich zu Deutschland ist die Alterung in Österreich noch nicht ganz so weit fortgeschritten. In Österreich waren im Jahr 2021 knapp 19 % der Bevölkerung 65 Jahre und älter. In Deutschland liegt der Anteil mit 22 % ein bisschen höher. Die Prognosen aus dem Jahr 2021 zeigen, dass der Anteil der Bevölkerung im Alter von 65 Jahren und älter im Jahr 2050 in Österreich und Deutschland ungefähr gleich ist, nämlich um die 28 % der Bevölkerung. Da nähern wir uns also an. Im Moment ist die durchschnittliche Erwerbsbevölkerung in Österreich noch etwas jünger im Vergleich zu Deutschland.



Bei der Wirtschaftsleistung, beim nominalen Bruttoinlandsprodukt pro Kopf, gibt es zwischen Österreich und Deutschland keinen nennenswerten Unterschied.

Da beide Ländern über ein umlagefinanziertes System verfügen, für das der Arbeitsmarkt die Grundlage schlechthin ist, ist es mir immer wichtig, festzuhalten, wo wir uns in der makroökonomischen Finanzierungssituation befinden.



Im Jahr 1995 hat sich die Lohnquote - also der Anteil der unselbstständigen Einkommen am Volkseinkommen - in Österreich und Deutschland nicht wirklich unterschieden. In der Entwicklung stagniert sie jetzt einigermaßen und unterscheidet sie sich in Österreich und Deutschland nicht sehr gegenüber dem Jahr 1995. Gleichzeitig ist die Zahl der unselbstständig Beschäftigten deutlich angestiegen. Die Grafik macht

deutlich, dass umlagefinanzierte Systeme einen Finanzierungsengpass haben, weil die Zahl der Beschäftigten enorm gewachsen ist - in Österreich noch ein bisschen mehr im Vergleich zu Deutschland -, aber ihr relatives Einkommen am Volkseinkommen stagniert. Das ist ein erster Hinweis, dass wir hier in der Zukunft eine große finanzielle Herausforderung haben. - Diesen Hinweis wollte ich sozusagen zur Einstimmung geben, um deutlich zu machen, wo wir uns ökonomisch befinden.



Der Ageing Report, den die Europäische Kommission alle drei Jahre erstellt, wird in Österreich politisch und auch in den Medien immer sehr stark diskutiert. Wie die Grafik zeigt, hat Österreich in Relation zur Wirtschaftsleistung im Jahr 2022 ca. 3 Prozentpunkte mehr für die Alterssicherung in der ersten Säule aufgewendet als Deutschland. Die Prognose zeigt, dass es zu einer Zunahme kommt, wenn die geburtenstarken Jahrgänge in die Pension übertreten, und dass es dann zu einem Abflachen der Aufwendungen kommen wird. Deutschland hat laut dem Ageing Report in der ersten Säule weniger Bewegung zu erwarten im Vergleich zu Österreich. Bei den Beitragseinnahmen - die grüne Linie steht für Österreich, die blaue Linie für Deutschland - bewegt sich in Österreich in Relation zum Bruttoinlandsprodukt im Grunde wenig bis gar nichts. In der Projektion des Ageing Reports für die deutschen Beitragseinnahmen sehen wir einen leichten Anstieg bis 2035 und dann im Grunde auch eine stagnierende Weiterentwicklung. Es wird also deutlich: Österreich verwendet deutlich mehr Mittel in Relation zur Wirtschaftsleistung für die Sicherung der Alterssäule, also die erste Säule.

Deutsches Landtag - 19. WP

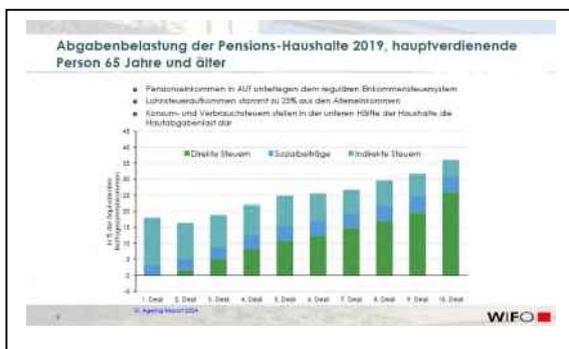
Die drei Säulen der Alterssicherung in Österreich, 2022

	Beiträge		Leistungen	
	Wrd. €	Anteile in % des BIP	Wrd. €	Anteile in % des BIP
Gesamteinnahmen im öffentlichen Pensiorssystem	61,1	91,7	61,1	90,8
Betriebliche Altersvorsorge ¹⁾	1,7	2,6	2,7	3,9
Private Lebensversicherung ²⁾	4,1	5,9	4	5,8
Insgesamt	69,9	100	69,9	100

Zur konkreten Situation in Österreich: Das sogenannte Drei-Säulen-Modell ist in Österreich kein Drei-Säulen-Modell. Eigentlich nirgendwo in Europa gibt es ein Drei-Säulen-Modell, bei dem die Last gleichmäßig auf alle drei Säulen ausgerichtet ist. In Österreich sind die erste Säule die Beamten-Systeme und das System für selbstständige und unselbstständige Erwerbstätige.

Die zweite Säule ist die betriebliche Altersvorsorge. Die dritte Säule ist die private Lebensversicherung.

Auf der Leistungsseite werden in allen drei Säulen insgesamt ca. 15 % der Wirtschaftsleistung aufgewendet. Der überwiegende Anteil, nämlich 90 %, stammt in Österreich aus der ersten Säule, die sich aus den Beamten-Systemen und aus den Systemen für unselbstständige und selbstständige Erwerbstätige zusammensetzt. Knapp 4 % stammen aus der betrieblichen Altersvorsorge. In Österreich gibt es keine verpflichtende betriebliche Altersvorsorge. Das sind eher Systeme in Firmen mit hohen Lohnniveaus, die immer schon eine betriebliche Altersvorsorge angeboten haben, um den Effekt der Höchstbeitragsgrundlage, auf die ich noch später eingehen werde, etwas abzumildern. Die privaten Lebensversicherungen machen auf der Leistungsseite im Jahr 2022 knapp 6 % aus. Wir sehen: Wir setzen fast alles, nämlich 90 %, auf die erste Säule mit knapp 14 BIP-Prozentpunkten im Jahr 2022. - Das sind die Bruttoaufwendungen.



In Österreich sind die Altersleistungen in der ersten und zweiten Säule der Einkommensteuer unterworfen. Hier gibt es noch einen kleinen Unterschied zu Deutschland. Die Brutto-Pensionen unterliegen in Österreich genau demselben Steuersystem im Vergleich zu Aktivbeiträgen und Aktivbezügen. Knapp ein Viertel der Einkommensteuereinnahmen bzw. Lohnsteuereinnahmen in Österreich kommt aus der Alterssicherung. Die Betriebspensionen und Pensionen in der ersten Säule sind also voll versteuert. Ein Viertel der Einnahmen kommt aus den Pensionen.

Darüber hinaus werden von den Pensionen Sozialbeiträge geleistet. Die Pensionen sind in Österreich der Bankenversicherung unterworfen mit einem Beitragsatz von 4,1 %.

Darüber hinaus werden von den Pensionen Sozialbeiträge geleistet. Die Pensionen sind in Österreich der Bankenversicherung unterworfen mit einem Beitragsatz von 4,1 %.

Wenn man die Belastung der Pensionshaushalte durch indirekte Steuern - d. h. Mehrwertsteuer und Verbrauchsteuer - bei den Konsumausgaben betrachtet, wird deutlich, dass dieser Anteil in der Gruppe der ärmsten 10 % der Pensionshaushalte sehr groß ist. Die direkten Steuern, also die Lohnsteuer, stellen eigentlich erst im letzten Drittel der Verteilung einen wesentlichen Abgabengrund dar.

- ### Eckpunkte für eine Altersleistung
- Erwerbseinkommen über der Geringfügigkeitsgrenze (2024 519€ pro Monat (auch selbstständig Erwerbstätige))
 - 2 Systeme: Beamtensystem und gesetzliche Pensionsversicherung (PV)
 - Mindestversicherungszeit für Alterspension: 15 Jahre, davon mindestens 7 Beitragsjahre
 - Antrittsalter:
 - Regelpensionalter Männer 65, Frauen derzeit 60,3 bis 2033 65 Jahre
 - Vorzeitige Pensionen: Schwerarbeit 45 Beitragsjahre mit 60, und bei 40 Beitragsjahre mit 62
 - Finanzhilfe Anreize:
 - Abschläge für vorzeitige Anträge: Kontodimension 5,1%, Schwerarbeitspension 1,8% p.a.
 - Zuschlag +5,1% für Erwerbstätigkeit nach Regelpensionalter
 - Krankheitsbedingte Pensionen: Versicherungsdauer altersabhängig, Hinterbliebenenleistungen
 - Jährliche Gutschrift von 1,78% Bemessungsgrundlage (maximal 84.840€ pro Jahr 2024), Aufgewertet mit Wachstum der Löhne, Entpension = Gutschriften am Pensionskonto: 14
 - Jährliche Pensionsanpassung: Entwicklung der Verbraucherpreise August bis Juli
 - Geringe Pensionen werden auf den Ausgleichszulagenrichtsatz (2024 1.217€ pro Monat für Pensionshaushalte) erhöht

Zu den Eckpunkten des österreichischen Systems der Altersleistungen: Wir haben, wie erwähnt, ein umlagefinanziertes System. Alle Erwerbseinkommen über der Geringfügigkeitsgrenze sind pflichtversichert in der Sozialversicherung. Die Geringfügigkeitsgrenze liegt im Jahr 2024 bei 520 Euro. Also unabhängig davon, ob man ein selbstständiges oder unselbstständiges Erwerbseinkommen oder

ein Einkommen aus landwirtschaftlicher Tätigkeit hat, unterliegen alle diese Einkommen der Pflichtversicherung in der Sozialversicherung, also in der Pensionsversicherung, Arbeitslosenversicherung, Krankenversicherung und Unfallversicherung.

Wir haben zwei unterschiedliche Systeme, nämlich das Beamtenwesen und die gesetzliche Pensionsversicherung. Das Beamtenwesen ist relativ komplex und wurde auch relativ oft reformiert, aber immer nur für eine bestimmte Beamtengruppe. Im Endausbau etwa im Jahr 2050 wird das alte Beamtenwesen in das allgemeine Pensionsversicherungssystem umgebaut sein. Die Übergangsphasen für unterschiedliche Gruppen sind sehr langwierig.

Wenn ich im Folgenden über die Alterssicherung rede, dann meine ich immer die Pensionsversicherung. Das ist in Österreich die Altersvorsorge für unselbstständige und selbstständige Erwerbstätige ohne die Beamten.

Die Mindestversicherungszeit für eine Alterspension beträgt 15 Versicherungsjahre - hier liegt auch ein großer Unterschied zu Deutschland; in Deutschland ist es nur ein Drittel, also fünf Jahre -, von denen mindestens sieben Beitragsjahre sein müssen. In Österreich stellen auch Arbeitslosigkeit und Kindererziehung Teilversicherungszeiten dar. Für diese 15 Mindestversicherungsjahre sind also auch Kindererziehungszeiten und Arbeitslosenzeiten relevant; es müssen aber sieben Beitragsjahre sein. Wenn Männer oder Frauen diese 15 Versicherungsjahre nicht erreichen, verfallen die bereits bezahlten Ansprüche bzw. Leistungen. Es gibt keine Möglichkeit, das irgendwie abzulösen.

Beim Eintrittsalter gibt es in Österreich zwei unterschiedliche Altersgrenzen ebenso wie in den meisten europäischen Ländern. Das Regelpensionsalter beträgt bei den Männern 65 Jahre. Bei den Frauen liegt das Regelpensionsalter im Moment bei 60,1 Jahren; es wird aber ab dem Jahr 2024 schrittweise jedes Jahr um ein halbes Jahr angehoben. Ab dem Jahr 2034 wird das Regelpensionsalter für die Frauen ebenso wie für die Männer bei 65 Jahren liegen.

Abg. **Thomas Uhlen** (CDU): Das Regelpensionsalter für die Männer wird nicht erhöht, sondern bleibt bei 65 Jahren?

Christine Mayrhuber: Ja.

Abg. **Thomas Uhlen** (CDU): Können Sie auch etwas zu der Stimmungslage bei den Frauen sagen?

Christine Mayrhuber: Die Anhebung des Regelpensionsalters für Frauen wird im Moment gar nicht diskutiert. Ende der 1970er-Jahre wurde in einem Verfassungsgesetz, also mit einer Verfassungsmehrheit, beschlossen, dass ab dem Jahr 2024 die Anhebung vonstattengeht. Das war von der damaligen Frauenministerin ein sehr durchdachtes Konzept. Wir hatten ja eine Familienrechtsreform in den 1970er-Jahren. Bis in die 1970er-Jahre konnten Frauen nicht autonom beschließen, dass sie arbeiten gehen, sondern sie brauchten dafür die Erlaubnis des Mannes oder des Vaters. In dem Gleichbehandlungsgesetz wurde 1978 oder 1979 gesetzlich der gleiche Lohn für gleiche Arbeit festgeschrieben. Die Überlegung der damaligen Frauenministerin war: Erst dann, wenn erstmals eine Frauenkohorte juristisch gleichberechtigt durch den Arbeitsmarkt marschiert, können wir anfangen, das Eintrittsalter zu erhöhen. So erklärt sich diese ewig lange Übergangsphase. Das Geschickte war, dass es eine Verfassungsbestimmung ist. Keine Regierung hat es geschafft, eine Zweidrittelmehrheit zu finden, um das Tempo schneller anzuheben. Das ist also sozusagen in Stein gemeißelt.

Abg. **Claudia Schübler** (SPD): In Deutschland gibt es bei einer geringfügigen Beschäftigung auch die Möglichkeit, einen geringen prozentualen Anteil selber in die Rentenversicherung einzuzah-

len, sodass dann auch ein Anspruch auf Erwerbsminderungsrente entsteht. Wenn man die Mindestzahl der Versicherungsjahre erfüllt hat und nur einen geringen Anteil einzahlt, hat man trotzdem einen Anspruch auf Erwerbsminderungsrente in einem bestimmten Umfang. Gibt es das in Österreich auch?

Christine Mayrhuber: Ja. Die Mindestversicherungszeit ist für die reguläre Alterspension ab dem Alter von 65 Jahren. Wenn man beispielsweise einen Arbeitsunfall erlitten hat oder bei weniger Versicherungsjahren dauerhaft Invalide ist, gibt es auch vor dem Regelpensionsalter mit viel kürzerer Erwerbsdauer einen Anspruch. In Österreich gibt es also auch die Invaliditätspension oder Berufsunfähigkeitspension. Das hängt vom Alter ab. Bei einem Unfall unter 25 Jahren reichen sechs Versicherungsmonate für den Anspruch auf eine dauerhafte Invaliditätsleistung. Das System der dauerhaften Erwerbsunfähigkeit nicht aus der Unfallversicherung, sondern aus der Pensionsversicherung ist auch in Österreich vorhanden. Bei Berufskrankheiten, bei Unfällen oder bei sonstigen Krankheiten, wenn keine Resterwerbsfähigkeit mehr vorhanden ist, gibt es diese Möglichkeit. Die Berechnung der Pensionshöhe ist in einem solchen Fall komplex. Dann wird die vorhandene Beitragsgrundlage, also das Einkommen, bis zum fiktiven Pensionsantrittszeitpunkt hochgerechnet, wie hoch es dann wäre, und dann gibt es noch Abschläge.

Das Regelpensionsalter liegt in Österreich bei 45 Beitragsjahren. Wenn Schwerarbeitsjahre vorliegen, ist eine vorzeitige Pension bei Männern schon mit 60 Jahren möglich. Bei 40 Beitragsjahren ist die Pensionierung mit Abschlägen mit dem vollendeten 62. Lebensjahr möglich. Das ist die sogenannte Korridor pension. Wenn ein Mann 40 Beitragsjahre hat und das 62. Lebensjahr vollendet ist, kann man mit Abschlägen in Pension gehen. Der Abschlag für die Korridor pension beträgt 5,1 % pro Jahr bis zum Regelpensionsalter.

Abg. **Marten Gäde** (SPD): Welche Berufe fallen unter die Schwerarbeitsjahre? Zum Beispiel die Pflege ist auch ein sehr schwerer Beruf.

Christine Mayrhuber: Die Schwerarbeitspension wurde ins Leben gerufen, ohne dass es tatsächlich vernünftige Tatbestände gibt, was Schwerarbeit ist. Es gab dann den Versuch der Annäherung, dass der Kalorienverbrauch ein Indikator dafür sei, was Schwerarbeit ist. Das Sozialministerium hat eine Verordnung herausgegeben, in der der Kalorienverbrauch in unterschiedlichen Berufen berechnet wurde. Das ist die Liste dafür. In Österreich haben wir leider überhaupt keine gescheite Datenbasis darüber, was die Arbeitsplatzbelastungen sind. Das ist nie dokumentiert worden. Es werden noch nicht mal die Arbeitszeiten dokumentiert. Die Arbeitszeit ist also in Österreich kein sozialrechtlicher Tatbestand. Deswegen muss kein Unternehmen das Arbeitsausmaß der Beschäftigten an die Sozialversicherung melden. Wir wissen also im Grunde genommen viel zu wenig. Als Hilfskonstrukt ist dann eine Liste über den Kalorienverbrauch in verschiedenen Berufen erstellt worden. Insofern wird es an diesem komischen Kalorienindikator liegen, dass die Pflege nicht darin aufgeführt ist.

Abg. **Swantje Schendel** (GRÜNE): Sind diese Kalorienindikatoren nach Geschlechtern getrennt, gibt es also andere Indikatoren für Frauen als für Männer?

Christine Mayrhuber: Ich glaube, die Kaloriensumme ist eine andere, aber der Ansatz ist der gleiche. Bei den Frauen sind es 1 400 Kalorien und bei den Männern 2 000 Kalorien.

Der Kalorienverbrauch ist also sozusagen ein Hilfskonstrukt, das nicht wirklich gut ist. Aber Schwerarbeit ist durchaus für Männer eine relevante Erwerbsbeendigungsmöglichkeit.

Die Möglichkeit zu vorzeitigen Alterspensionen haben im Moment ausschließlich Männer. Für Frauen kommt das erst später dazu, weil das Regelpensionsalter ja noch unter der Marke von 62 Jahren ist.

Krankheitsbedingte Pensionen hängen von der Versicherungsdauer und vom Alter ab. Darüber haben wir schon gesprochen. Bei Arbeitsunfällen gibt es natürlich eine Dauerleistung.

In Österreich gibt es auch noch ein sehr ausgebautes System der Hinterbliebenenleistungen. Darauf werde ich später noch eingehen. Etwa 10 % aller Pensionsaufwendungen sind Hinterbliebenenleistungen, und zwar überwiegend für Frauen, aber in vielen Fällen auch für Waisen.

Vom monatlichen Erwerbseinkommen werden bis zur Höchstbeitragsgrundlage, die im Moment bei knapp 85 000 Euro im Jahr liegt, 1,78 % auf dem Pensionskonto gutgeschrieben. Das ist unabhängig davon, wie hoch der Pensionsversicherungsbeitragssatz ist. Das ist sozusagen eine Gutschrift. Das Besondere in Österreich ist, dass es nach eigentlich allen Kollektivverträgen für unselbstständig Erwerbstätige 14 Monatsgehälter gibt. Wir bezeichnen das als Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld. Das 13. und 14. Monatsentgelt ist voll sozialversicherungspflichtig. Dafür werden auch Sozialversicherungsbeiträge gezahlt. Das heißt aber auch, dass dann die Altersleistung 14 Mal ausbezahlt wird. Das ist sozusagen adäquat zum Erwerbseinkommen, dass man 14 Mal Sozialversicherungsbeiträge zahlt. Die Steuer ist etwas anders. Für das 13. und 14. Monatsentgelt bei Aktiveinkommen ist die Steuer herabgesetzt. Es ist begünstigt mit nur 6 % besteuert, unterliegt also nicht der Progression. Als Pendant dazu werden Altersleistungen ebenfalls 14 Mal gezahlt.

Im Pensionskonto werden die jährlichen Gutschriften mit der durchschnittlichen Entwicklung der Beitragsgrundlagen aufgewertet. Das ist an den Arbeitsmarkt gekoppelt. Je besser die Einkommen steigen, desto besser ist die Aufwertung im Pensionskonto.

Wie schon erwähnt, haben wir finanzielle Anreize im System. Die Korridorleistung, die man mit 62 Jahren beanspruchen kann, hat pro Jahr 5,1 % Abschläge. Bei der Schwerarbeitspension, für die 45 Versicherungsjahre und 10 Schwerarbeitsjahre notwendig sind, ist der Abschlag mit 1,8 % geringer.

Wenn man über das Regelpensionsalter hinaus erwerbstätig bleibt, gibt es einen Zuschlag für maximal drei Jahre von 5,1 %. Die Evaluierungen dazu zeigen, dass dieser finanzielle Anreiz bzw. dieser Zuschlag eigentlich sehr schwach bis gar nicht wirkt und dass besonders jene, die lange Versicherungsjahre haben, zum überwiegenden Teil den ehestmöglichen Pensionsantrittszeitpunkt wahrnehmen und in Pension gehen.

Beitragssätze zur Sozialversicherung, 2024

	Unternehmen	Arbeitnehmerin	gesamt
	in % der Bemessungsgrundlage*		
Pensionsversicherung	12,55	10,25	22,80
Krankenversicherung	3,76	3,87	7,65
Unfallversicherung	1,20		1,20
Arbeitslosenversicherung	3,00	3,00	6,00
Insolvenzgeldversicherung	0,35		0,35
Wohnbauförderung	0,50	0,50	1,00
Arbeiterkammerumlage		0,50	0,50
insgesamt**	21,38	18,12	39,50

*) BAfAG, § 204 i. d. Fassung vom 1.1.2024 im Jahr
 **) Lohnsummenabhängig (2,4% d. d. Lohnsumme)
 AUFLÖSUNG: Art. 10 des GG, Lohnsteuer abgeführt vom UV, ab 02 beim AG, AG-Anteil gestaffelt
 Beitrag zur Betriebskassen-Versicherung: 1,53%

11. WIFO

Zur Beitragssatzseite: Die Pensionsversicherung, Krankenversicherung, Unfallversicherung und Arbeitslosenversicherung werden nicht ganz paritätisch finanziert. Unternehmen zahlen in der Pensionsversicherung 12,55 % der Bemessungsgrundlage und Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen 10,25 %. Der Beitragssatz zur Pensionsversicherung beträgt 22,8 % für unselbstständige Erwerbstätige. Ich habe immer den Eindruck, Deutschland

fürchtet sich vor einem solch hohen Beitragssatz. Aus österreichischer Perspektive ist das nicht ganz nachvollziehbar. Für die Krankenversicherung zahlen die Arbeitnehmer geringfügig mehr. In Summe sind es 7,65 %. Die Arbeitslosenversicherung ist wieder paritätisch aufgeteilt: 3 % Arbeitgeber, 3 % Arbeitnehmer*in. Die Unfallversicherung mit 1,2 % ist ausschließlich von den Arbeitgebern bzw. von den Unternehmen zu stemmen. Die Insolvenzgeldversicherung trägt das Unternehmen. Für die Wohnbauförderung zahlen jeweils Beschäftigte und Unternehmen. Die Arbeiterkammerumlage zahlen die Arbeitnehmer*innen.

Insgesamt zahlen die Unternehmen knapp 21,4 % an Sozialversicherungsabgaben und die Beschäftigten 18,12 %. In Summe sind es fast 40 % Sozialversicherungsbeiträge.

Hinzu kommt noch, dass die Unternehmen aus der Lohnsumme die Beiträge zum Familienlastenausgleichsfonds zahlen müssen. 3,7 % der Lohnsumme gehen in den Familienlastenausgleichsfonds. Das ist ein Zwischenfonds, aus dem dann Familienleistungen gezahlt werden.

In Österreich haben wir auch das System der betrieblichen Vorsorgekasse. Das alte Abfertigungssystem wurde vor 20 Jahren erneuert. Der Unternehmen zahlt auch noch 1,53 % in die Mitarbeitervorsorgekasse ein.

Die Lohnkosten und Lohnnebenkosten in Österreich sind also durchaus beachtlich.



Der in der Grafik blau dargestellte Beitragssatz zur Pensionsversicherung für die unselbstständig Beschäftigten ist seit dem Jahr 1986 stabil bei 22,8 %.

Der Beitragssatz für die selbstständig Gewerbetreibenden und die Landwirte war früher geringer. Jetzt liegt der Beitragssatz für die selbstständigen Gewerbetreibenden bei 18,5 % und in der Landwirtschaft bei 17 %.

Unabhängig von dem geleisteten Beitragssatz werden, wenn ein Landwirt oder ein Gewerbetreibender 3 000 Euro verdient, 1,78 % von diesen 3 000 Euro in das Pensionskonto eingebucht, obwohl der Beitragssatz in der Landwirtschaft deutlich geringer ist im Vergleich zu den unselbstständig Erwerbstätigen.



Ich komme nun zu den Aufwendungen in der gesetzlichen Pensionsversicherung. Beamte gehören, wie erwähnt, nicht dazu. Es zeigt sich, dass ein Großteil der Aufwendungen Alterspensionen sind, nämlich 76 %. Der zweitgrößte Posten mit 10 % der Aufwendungen sind Hinterbliebenenleistungen, und zwar hauptsächlich Witwenpensionen, aber auch Waisenpensionen. Der drittgrößte Aufwandsposten sind die krank-

heitsbedingten Pensionen mit knapp 4 %. Ebenso groß ist der Aufwand für die Krankenversicherung, ebenfalls knapp 4 %.

Eine Besonderheit, die in der Grafik auch abgebildet ist, ist die sogenannte Ausgleichszulage, der Ausgleichszulagenrichtsatz. Wenn die individuelle Pension eine bestimmte Mindesthöhe nicht erreicht, hat man Anspruch auf die Ausgleichszulage, auf den Ausgleichszulagenrichtsatz. Der Ausgleichszulagenrichtsatz liegt im Moment bei knapp 1 200 Euro. Das heißt, wenn die individuelle Pension für eine alleinstehende Person nur 900 Euro beträgt, dann hat diese Person Anspruch auf Aufstockung bzw. auf die Ausgleichszulage, also auf 1 200 Euro. Diese Aufstockung wird aus den allgemeinen Steuermitteln finanziert. In Paarhaushalten, wenn ein Ehepaar geringe Alterseinkommen hat, liegt die Ausgleichszulage bei 1 600 Euro. Das ist nicht bedarfs-, einkommens- oder vermögensgeprüft, sondern es reicht aus, zu zeigen, wie hoch die individuelle Pension oder die Pension des Partners bzw. der Partnerin ist; dann wird diese Ausgleichszulage gewährt. Etwa 9 % der Pensionen an Frauen sind durch diese Ausgleichszulage aufgestockt. Bei den Männern ist es etwas weniger, nämlich 7 %. Hauptsächlich im Bereich der krankheitsbedingten Pensionen gibt es diese Ausstockung und beispielsweise auch bei den Waisenpensionen.



Zur Finanzierung der Versicherungsleistungen: Knapp 73 % der Einnahmen sind finanziert durch die Beiträge der aktiv Beschäftigten. Ein großer Teil, nämlich 27 %, sind nicht direkt durch Beiträge der Beschäftigten finanziert. Ich habe eingangs schon erwähnt, dass es in Österreich ein relativ großzügiges System gibt, in dem Kindererziehungszeiten angerechnet werden. Pro Kind werden die ersten vier Jahre als Kindererziehungszeiten

angerechnet und im Pensionskonto eingebucht. Das wird so berechnet, als hätte die Mutter rund 2 000 Euro brutto verdient. Wenn sie tatsächlich erwerbstätig ist, kommt das sozusagen noch dazu. Wenn sie Teilzeit beschäftigt ist und noch einmal 1 500 Euro verdient, dann werden 3 500 Euro in das Pensionskonto eingebucht. Das ist also relativ generös für vier Jahre. Für diese Zeiten übernehmen die öffentliche Hand - das Sozialministerium - und auch der Familienlastenausgleichsfonds die Finanzierung. Aus diesem Bereich kommen rund 3 % der Aufwendungen.

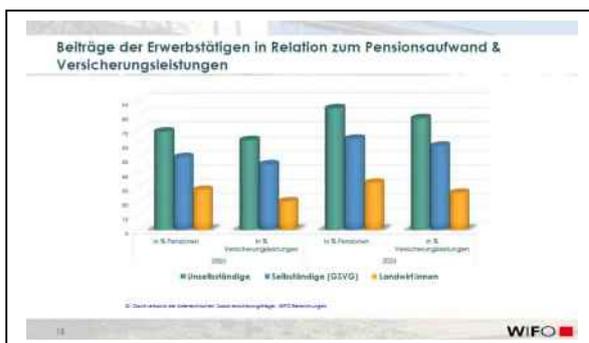
Auch die Arbeitslosenversicherungszeiten sind in der Pensionshöhenberechnung als Teilversicherungszeiten berücksichtigt. Für Arbeitslosigkeit muss der Arbeitsmarktservice jährlich Überweisungen an die Pensionsversicherung tätigen, um die gezahlte Zeit eines Jahres, die die Menschen in Arbeitslosigkeit verbracht haben, abzufedern. Das sind rund 4 % dieser Einnahmen.

Die Ausgleichszulage wird, wie erwähnt, gezahlt, wenn die individuellen Pensionen sehr niedrig sind. Dann gibt es den Anspruch auf Ausgleichszulage. Das sind rund 2 % der gesamten Aufwendungen.

Ebenso für Zeiten von Wochengeldbezug oder Rehabilitationszeiten werden von der Krankenversicherung Überweisungen an die Pensionsversicherung getätigt.

Eine ganz interessante Besonderheit ist die sogenannte Partnerleistung des Bundes. Wie schon erwähnt, haben selbstständige Erwerbstätige einen geringeren Pensionsversicherungsbeitragsatz. Früher gab es mal eine zweckgebundene Steuer von den Selbstständigen. Die wurde abgeschafft. Stattdessen wurde die sogenannte Partnerleistung eingeführt. Das heißt, fiktiv übernimmt der Staat den Arbeitgeberanteil für die selbstständig Erwerbstätigen und stockt die Beiträge auf 22,8 % wie bei den unselbstständig Erwerbstätigen auf. Das sind noch einmal Steuermittel in diesem Pensionsversicherungssystem. Das sind mittlerweile 1 % aller Ausgaben.

Der Rest von 15 % ist die sogenannte Ausfallhaftung. Das übernimmt quasi der Staat, wenn sich die Beiträge aus welchen Gründen auch immer nicht so gut entwickeln, zur Absicherung, um dieses System finanziell am Laufen zu halten. Im Jahr 2020, als in Österreich die Beschäftigung um fast 2 Prozentpunkte eingebrochen ist, sind natürlich auch die Pensionsversicherungsbeitragseinnahmen eingebrochen. Dadurch ist diese sogenannte Ausfallhaftung natürlich sehr stark angestiegen. Das ist insofern ein wichtiger Finanzierungsbeitrag. Gleichzeitig ist das auch immer der Anstoß, warum das System als zu generös kritisiert wird, weil tatsächlich sehr viele Steuermittel im System sind.



In dieser Grafik sind die Beiträge der aktiv beschäftigten Unselbstständigen (grün), Selbstständigen (blau) und Landwirt*innen (gelb) den Pensionsaufwendungen gegenübergestellt. Bei den unselbstständigen Erwerbstätigen sind knapp 78 % der Ausgaben durch Beitragseinnahmen gedeckt. Bei den Landwirten sind nur knapp 25 % der Aufwendungen für die Landwirtschaft durch Beitragseinnahmen von den Versicherten gedeckt. Hier sehen wir einen großen Struktureffekt. Das sogenannte Bauernsterben hat dazu geführt, dass die Zahl der landwirtschaftlich selbstständig Erwerbstätigen enorm zurückgegangen ist. Das Ganze wird durch die allgemeinen Steuermittel im System aufgefangen.

Hier sehen wir einen großen Struktureffekt. Das sogenannte Bauernsterben hat dazu geführt, dass die Zahl der landwirtschaftlich selbstständig Erwerbstätigen enorm zurückgegangen ist. Das Ganze wird durch die allgemeinen Steuermittel im System aufgefangen.

Auch bei den Gewerbetreibenden, die einerseits einen geringeren Beitragssatz und andererseits eine gleich gute Absicherung im Vergleich zu den unselbstständig Erwerbstätigen haben, sind relativ viele Steuermittel notwendig, um Ausgaben und Einnahmen in Übereinstimmung zu bringen.



In dieser Grafik ist die Verteilung der individuellen Pensionshöhen auf Männer und Frauen dargestellt. Es beginnt bei 200 Euro. Die Höchstpension im Jahr 2023 liegt bei knapp unter 4 000 Euro. Auf der Beitragseinnahmeseite haben wir eine Höchstbeitragsgrundlage. Das führt auch dazu, dass wir eine Höchstpension haben. Wenn man sein ganzes Leben lang an dieser Höchstbeitragsgrundlage verdient hat,

dann beträgt die höchste Pension etwas über 3 900 Euro.

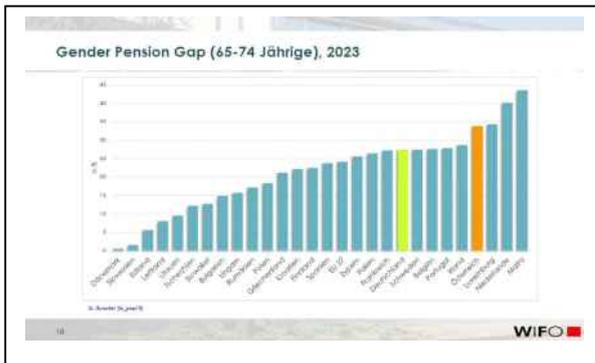
Die Verteilung zeigt, dass bei den Frauen der Anteil mit geringen Pensionen viel höher ist. In Österreich haben knapp 60 % der Frauen Altersleistungen von weniger als 1 200 Euro brutto. Rund 20 % der Männer haben weniger als 1 200 Euro Altersleistungen. Bei diesem Betrag liegt die erwähnte Ausgleichszulagegrenze. Es gibt also einen deutlichen Unterschied zwischen Frauen und Männern. Männer finden sich eher in den oberen Bereichen.



Bei den Pensionsneuzuerkennungen im Jahr 2023 bestehen zwischen den unterschiedlichen Versicherungsgruppen Angestellte, Arbeiter*innen, gewerbetreibende Selbstständige und Bauernselbstständige deutliche Unterschiede. Bei den Angestellten lag die durchschnittliche neu zuerkannte Frauenpension im Jahr 2023 bei 1 600 Euro und bei den Männern bei 2 700 Euro. Die Höhe der krankheitsbedingten Pensionen ist durch die kürzere Versicherungszeit niedriger.

Arbeiter und Arbeiterinnen haben deutlich geringere Pensionen; bei ihnen liegt die durchschnittliche neu zu erkannte Pension für Frauen im Jahr 2023 bei knapp 900 Euro und bei den Männern bei 1 600 Euro brutto im Monat.

Die Gruppe der Gewerbetreibenden bereitet mir große Sorgen, besonders bei den Frauen. Auf der einen Seite gibt es bei den Männern ganz gute Alterseinkommen von knapp 2 100 Euro. Die Frauen haben bei den neu zuerkannten Pensionen die geringsten Pensionen überhaupt, selbst geringer als in der Landwirtschaft. Hier sehen wir den größten Gender Pension Gap in Österreich, nämlich 60 % bei den selbstständig Erwerbstätigen. Auch in der Gruppe der relativ gut verdienenden angestellten Frauen und Männer besteht ein relativ hoher Gender Pension Gap von 37 %.



Bei dem Gender Pension Gap, der von der Europäischen Kommission gemessen wird, liegt Österreich in der Spitzengruppe. In Österreich besteht in der Gruppe der 65- bis 74-Jährigen der viertgrößte Gender Pension Gap. Deutschland steht in diesem Vergleich auch nicht viel besser da. Der Gender Pension Gap spiegelt die Ungleichheiten am Arbeitsmarkt verstärkt wider.

Abg. **Thomas Uhlen** (CDU): Wird sich das allein durch die Erhöhung des Pensionseintrittsalters für die Frauen und die längeren Beitragszahlungen merklich ändern, oder brauchen Sie dafür weitere Maßnahmen?

Christine Mayrhuber: Wir haben auch analysiert, aus welchem Grund die Differenzen so groß sind.



Die Versicherungsdauer ist zwar ein wichtiger Grund, aber die Einkommensunterschiede erklären mehr als die Hälfte - knapp 55% -, warum die durchschnittlichen Alterseinkommen zwischen Frauen und Männern so stark voneinander abweichen. Die Unterschiede in den Versicherungszeiten machen rund 40% aus. Das ist auch ein Unterschied, aber die Einkommensproblematik ist deutlich

größer. Nicht nur die Teilzeitbeschäftigung ist ein Faktor, sondern auch der Niedriglohnanteil auf Stundenlohnbasis in Österreich ist bei den Frauen überdurchschnittlich hoch, und zwar deutlich höher als im EU-Durchschnitt. Auch in der Gruppe der jungen Frauen und Männer, die einen Universitätsabschluss haben, sind anderthalb Jahre nach Erwerbseintritt schon Unterschiede vorhanden. Das ist ja ein Zeitraum, in dem die Arbeitszeit noch nicht relevant ist. Männer sind halt in technischen Berufen tätig, die besser bezahlt sind, und Frauen in Sozialberufen. Selbst mit Universitätsabschluss ist schon der Startpunkt für die Karriere mit einem großen Delta verbunden. Das manifestiert sich dann auch im Gender Pension Gap. Der Grund liegt also nicht nur in der geringeren Anzahl an Versicherungsjahren.

Abg. **Thomas Uhlen** (CDU): Das gilt ja europaweit, dass Frauen mehr in Berufsfeldern unterwegs sind, in denen die Einkommen niedriger sind als in den Berufsfeldern, in denen Männer überwiegend tätig sind. Dass Österreich beim Gender Pension Gap mit die rote Laterne in der Hand hat, kann insofern doch schon eher etwas mit dem Renteneintrittsalter zu tun haben. Mir stellt sich die Frage, wo Österreich an dieser Situation etwas ändern kann, die sich in anderen Ländern anders darstellt, wo andere Länder also andere Herausforderungen haben.

Christine Mayrhuber: Die Gruppe der Frauen ist sehr heterogen. Etwa ein Viertel der Frauen tritt nicht aus aktiver Beschäftigung in die Pension über. Das heißt, wenn man das Rentenalters erhöht, dann braucht es jedenfalls Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsmarkt;

denn ansonsten hat man nur eine Kostenverschiebung von der Alterssicherung in die Arbeitslosenversicherung, was ja aus gesamtwirtschaftlicher Sicht nicht sinnvoll ist. Festzustellen ist, dass auf der einen Seite Arbeitsplätze für ältere Beschäftigte fehlen. Auf der anderen Seite haben die Unternehmen in Österreich viel weniger Anreize, die Arbeitsplätze ein bisschen anzupassen. So gibt es in Österreich viel weniger Verpflichtungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Deutschland ist dabei viel strukturierter aufgestellt. In Österreich gibt es zwar viele Angebote; es bleibt aber dem Unternehmer überlassen, ob er das in Anspruch nimmt oder nicht. Da ist also relativ viel zu tun. Das Rentenaltersalter ist eine Stellschraube, aber der hohe Anteil der Teilzeitbeschäftigten und der hohe Anteil der Niedriglohnbeschäftigten bei den Frauen sind das deutlich größere Problem.

Zusammenfassung & Ausblick

- Ähnliche Alterssicherungssysteme in DE und AT, höheres Sicherungsniveau in AT
- Hohes Sicherungsniveau in AUT bei kontinuierlicher Erwerbstätigkeit mit gutem Einkommen
- Einkommensbezogene Finanzierung bei sinkender Lohnquote trotz steigender Beschäftigungsquote in beiden Ländern eine Herausforderung für die Finanzierung der Systeme
- AUT berücksichtigt umfangreiche soziale Tatbestände (Kindererziehung, Arbeitslosigkeit, Pflege)
- Sozialer Ausgleich zwischen Versichertengruppen (Selbständige)
- Finanzielle Lage im Alter ist das Ergebnis der Erwerbsbiografie: Geringes Lohnniveau und geringe Arbeitsmarktpartizipation der Frauen führt zu hoher Altersarmut der Frauen.
- Hoher Gender Pension Gap: Strukturelle Arbeitsmarktungleichheiten können im Alterssicherungssystem nicht mehr ausgeglichen werden.
- Mindestsicherungsinstrumente (Ausgleichszulage, Sozialhilfe) sind geringer als die Armutsgefährdungsschwelle.
- Im laufenden Wahlkampf ist Alterssicherung kein Thema

WIFO

Ich fasse zusammen: Die Alterssicherungssysteme in Deutschland und Österreich sind ähnlich. In Österreich wird aber ein höheres Sicherungsniveau angestrebt. Die Ziellatte sind nach 45 Versicherungsjahren zum Pensionsantrittsalter von 65 Jahren 80 % des durchschnittlichen Lebenseinkommens als Bruttoersatzrente. Das ist sozusagen das Modell.

Männer haben durchgängige Versicherungsverläufe und kommen auf eine hohe Ersatzrate. Nur 2 % der Neuzugänge bei den Frauen haben tatsächlich dieses Ziel von 45 Versicherungsjahren erreicht; bei den Männern sind es fast 60 % der jährlichen Neuzugänge.

In Österreich haben wir also ein gutes Sicherungsniveau, das aber eher für durchgängige männliche Versicherungsverläufe bei kontinuierlicher Erwerbstätigkeit gut ist. Wir haben dennoch ein strukturelles Finanzierungsproblem, da sich die Lohnquote nicht parallel zur Zahl der unselbstständig Beschäftigten entwickelt. In Österreich werden soziale Tatbestände sehr gut berücksichtigt, nämlich die Kindererziehungszeit mit vier Jahren Anrechnung und auch Zeiten der Arbeitslosigkeit. Menschen, die sich zurückziehen, um einen Angehörigen zu pflegen, haben die Möglichkeit, einen Antrag zu stellen, damit diese Pflegezeiten für ein halbes Jahr oder maximal für ein Jahr im Pensionskonto gutgeschrieben werden. Da sind wir also relativ gut aufgestellt. Wir haben einen großartigen sozialen Ausgleich zwischen den Versicherungsgruppen bei der Landwirtschaft, die zu 80 % aus Steuereinnahmen getragen wird.

In Österreich ist ein hoher Gender Pension Gap vorhanden. Die Arbeitsmarktungleichheiten sammeln sich sozusagen in diesem Gender Pension Gap.

Auch Mindestsicherungselemente sind vorhanden, nämlich die Ausgleichszulage. Allerdings ist diese Ausgleichszulage auf einem Niveau, das unter der Armutsgefährdungsschwelle liegt.

Ich möchte schließen mit einem Hinweis auf den aktuellen Wahlkampf. Die Parteien haben sich darauf geeinigt - bis auf die NEOS -, dass die Pensionen kein Thema sind. Das kennen wir schon. Das hatten wir auch schon im Jahr 2000. Damals waren die Pensionen kein Thema. Im Jahr 2003 ist dann eine der größten Pensionsreformen gekommen. Ich traue diesem Frieden nicht. Es wird im Moment nicht diskutiert. Mit dem Thema „Pensionsreform“ sind natürlich immer Pensionskürzungsreformen gemeint, und damit kann man keine Stimmen gewinnen. Deswegen ist dieses

Thema ausgeblendet. Ich bin sehr gespannt, wie es weitergeht. Manchmal äußern sich Experten dazu - um dann auf taube Ohren zu stoßen.

Abg. **Eike Holsten** (CDU): Welches sind denn die ungehörten Reformvorschläge?

Christine Mayrhuber: Sie beziehen sich natürlich auf das Pensionsantrittsalter. Die NEOS fordern, das Pensionsantrittsalter relativ rasch anzuheben, damit die Arbeitsphase verlängert wird, damit Pensionen später anfallen und damit die Pensionsversicherungsdynamik etwas gedämpft wird. Es gibt aber keine Modelle, die das durchgerechnet haben oder die intelligenter sind; denn das Regelpensionsalter, die Grenze von 65 Jahren, kann man nicht von heute auf morgen anheben. Das würde auch wenig bringen, wenn man nicht die Altersgrenze für die vorzeitige Alterspension anhebt; denn, wie erwähnt, 60 % der Männer gehen spätestens mit dem 62. Lebensjahr in Pension, weil sie lange Versicherungszeiten haben. Es gibt zwar den Abschlag von 5,1 % pro Jahr - dann fehlen drei Jahre, also fast 15 % der Pension werden gekürzt -, aber er wirkt nicht bzw. viel zu wenig als Anreiz für eine längere Erwerbstätigkeit. In der Diskussion, in der auf der einen Seite die Gewerkschaft und die Arbeiterkammer argumentieren „40 Jahre sind genug“ und in der auf der anderen Seite argumentiert wird „Das ist nicht finanzierbar und muss an die gestiegene Lebenserwartung angepasst werden“, gibt es zu wenig Austausch, um vernünftige politische Reformvorschläge zu hören.

Abg. **Swantje Schendel** (GRÜNE): Stellen Sie wissenschaftliche Untersuchungen an, wie im Hinblick auf den demografischen Wandel Verbesserungen in dem bestehenden System erzielt werden können, oder gibt es diesen Auftrag gar nicht?

Christine Mayrhuber: Wir haben uns das in der jüngeren Vergangenheit nicht angesehen. Das ist sozusagen arbeitsteilig. Dafür ist das Sozialministerium verantwortlich. Wir untersuchen nur alle drei Jahre aus makroökonomischer Perspektive, wie sich das entwickelt. Dann geht es eher um die budgetäre Sicht. Das Herausfordernde bei der Alterssicherung ist aber eigentlich die Kombination zwischen der budgetären Sicht „Wie viele Steuermittel sind darin?“ und der sozialen Sicht: Wenn ich einspare, wo möchte ich einsparen? Kürze ich die Leistungen für Hinterbliebene? Kürze ich die hohen Pensionen? Mache ich keine Pensionsvalorisierung? Das sind zwei Zugänge, die wenig miteinander gedacht werden. Das, was wir jetzt im Wahlkampf hören, ist die Budgetsicht: Wir müssen das Budget konsolidieren, wir sind nicht auf dem Maastricht-Pfad! - Die Pensionsaufwendungen einschließlich der Beamten machen 20 % des Bundesbudgets aus. Dann gibt es immer den Ruf: „Wir müssen das kürzen!“ Aber dafür, wo und wie und wen es genau treffen soll, gibt es zu wenig Pläne. Das haben wir uns auch nicht angesehen.

Abg. **Thomas Uhlen** (CDU): Das Thema, im Alter weiterhin zu arbeiten, spielt ja gesellschaftlich eine große Rolle. Das ist in Deutschland nach dem Wegfall der Hinzuverdienstgrenze für viele mittlerweile interessant und lukrativ geworden. Ist es in Österreich möglich, ohne Abzüge zu der Pension hinzuzuverdienen? Wie ist das Mindset in der Gesellschaft in Österreich? Herrscht das Motto vor „Die Regelaltersgrenze ist erreicht, jetzt geht es in Pension und ist das Arbeitsleben vorbei!“, oder wird das in der Bevölkerung auch flexibler gesehen?

Christine Mayrhuber: Ich glaube, es wird durchaus flexibler gesehen. Wir haben eine Zuverdienstgrenze in dem Alterskorridor 62 bis 65 Jahre. Ab 65 Jahren gibt es überhaupt keine Zuverdienstgrenze mehr. Dann wird für drei Jahre der Pensionsversicherungsbeitragssatz für die Ver-

sicherten gestrichen, aber das Einkommen wird gemeinsam versteuert. Wenn das Erwerbseinkommen und das Pensionseinkommen gemeinsam versteuert werden, dann ist die Grenzsteuerbelastung durchaus hoch. Ich denke, das ist der Hauptgrund, warum die Kombination zwischen Pensionsbezug und Weiterarbeit nicht allzu oft gewählt wird. Aber wir sehen auch, dass die Leute nach dem 65. Lebensjahr erwerbstätig sind und dass auch die Kombination zwischen Erwerbstätigkeit und Pensionsbezug häufiger vorkommt. Ich glaube, das hat ganz viel mit den Arbeitsbedingungen zu tun. Denn es ist festzustellen, dass selbstständige Erwerbstätige viel später in die Pension eintreten. Sie können ihre Arbeit viel besser individuell gestalten. Unselbstständig Erwerbstätige bzw. abhängig Beschäftigte haben diese Möglichkeit nicht. Aus Befragungsdaten wissen wir, dass die Bereitschaft durchaus vorhanden wäre, aber eben nicht mehr Vollzeit zu arbeiten, sondern Teilzeit zu arbeiten und die Arbeitswelt ein bisschen nach den eigenen Vorstellungen zu gestalten. Dafür sind die österreichischen Unternehmen aber noch nicht flexibel genug. Denn in Österreich hat es immer ganz gut funktioniert, dass junge, gut ausgebildete Erwerbstätige angeworben werden. Dann mussten sich die Unternehmen nicht neue Systeme überlegen, wie man ältere Beschäftigte teilweise noch halten kann. Ich glaube, die demografische Wende bedeutet auch, dass die Unternehmen umdenken müssen. Aber das geschieht noch viel zu wenig in Österreich.

Abg. **Claudia Schübler** (SPD): Vielen Dank für diesen Überblick über das Alterssicherungssystem in Österreich. Ich erlebe im politischen Alltagsgeschäft, dass sich Menschen oft das „best of“ aller Sozialversicherungssysteme in Europa aussuchen und darauf verweisen, dass in Österreich, in Dänemark oder in den Niederlanden die Renten bzw. Pensionen viel besser als in Deutschland sind, und die Frage aufwerfen, warum das in Deutschland nicht auch möglich ist. Ich fand es sehr aufschlussreich, die Unterschiede aufgezeigt zu bekommen. Die Beitragszahlungen zur Rentenversicherung sind in Deutschland geringer, aber aktuell sind in Deutschland die Beiträge zur Krankenversicherung fast doppelt so hoch plus die Beiträge zur Pflegeversicherung. Das heißt, die Debatte in Deutschland würde bedeuten, dass die Beitragszahlenden noch einmal im Hinblick auf die Zahlung der Renten belastet würden. Sie haben auch deutlich gemacht, dass auch das Alterssicherungssystem in Österreich, das eine höhere Rentenleistung erbringt, nicht für die Zukunft gesichert ist, weil auch Zuschüsse aus Steuermitteln gewährt werden, um die Beiträge in Zukunft zu sichern. Das fand ich sehr interessant. Ich hätte mich sehr gefreut, wenn Sie aus Ihrer Forschung konkrete Vorschläge machen würden; denn das Problem werden wir ja irgendwie bewältigen müssen. Das Denken der Menschen, wenn sie einen Anspruch auf etwas erworben haben, ist ja schon sehr groß. Das ist anders als bei einer Sozialleistung. Wer in eine soziale Kasse eingezahlt hat, möchte auch immer etwas herausbekommen, wie auch immer. Insofern stellt sich immer auch die Frage, was man verändern kann und an welchen Stellschrauben man drehen kann, um bei den Menschen Vertrauen in diese Sicherungssysteme und in die Leistung zu schaffen, die es auch in Zukunft geben wird. Die drei Säulen der Alterssicherung in Österreich sind in Deutschland ähnlich, aber nicht gleich. Die betriebliche Altersvorsorge gibt es in Deutschland ebenfalls nur in den großen Betrieben, und die private Vorsorge, die Riester-Rente, hat sich nicht so durchgesetzt, dass sie tatsächlich eine dritte Säule wäre. Wenn Sie gute Ideen haben, was man verändern könnte, wäre ich sehr daran interessiert.

Christine Mayrhuber: Es ist schwierig, zu definieren, was die Zielstellung des Alterssicherungssystems ist: Wie viel Versicherung soll es sein? Wie viel sozial soll es sein? Aus wissenschaftlicher Sicht ist es schwierig, was die richtige Mischung ist, weil es eine normative Sache ist.

Vertrauen in das System fehlt, glaube ich, überall. In ganz Europa sind Pensionsreformen durchgeführt worden, und zwar immer Pensionskürzungsreformen. Vor diesem Hintergrund kann man nachvollziehen, dass die Leute davon ausgehen, dass es künftig nur zu Verschlechterungen kommen wird. Deswegen nehmen sie lieber das, was sie heute haben, und verlassen sich nicht darauf, dass es in fünf Jahren besser sein wird, weil sie wissen, dass es in fünf Jahren weniger sein wird. Das Vertrauen fehlt in der Tat. In Österreich ist dieses Vertrauen mit ständigen Ad-hoc-Reformen verspielt worden. Ich hatte es schon erwähnt: Im Jahr 2000 hatten wir den Wahlkampf und hieß es, die Pensionen sind sicher. Dann ist die konservative schwarz-blaue Regierung gebildet worden und kam die größte Reform seit der zweiten Republik. Es ist ganz symptomatisch, dass in Österreich kein Vertrauen aufbaubar ist, weil es immer kurzfristige Aktionen gibt. Für die vorzeitigen Pensionen gab es Abschläge. Dann kam eine andere Regierung und gab es zwei Jahre lang keine Abschläge mit 45 Versicherungsjahren, und dann, nach zwei Jahren, gab es wieder Abschläge. Das sind sozusagen Hau-ruck-Aktionen. Bei der Pensionsvalorisierung - d. h. Anpassung an die Inflation - bestand das System ursprünglich darin, dass man, wenn man im Jahr 2024 in Pension geht, im Jahr 2025 noch keine Valorisierung bekommt, sondern erst 2026. Diese Wartezeit wurde dann abgeschafft, es wurde sofort valorisiert. Das bedeutet dann finanziell wirklich einen großen Hebel. Jetzt haben wir eine Übergangsphase, in der aliquotiert wird. Der Prozentsatz hängt davon ab, in welchem Monat man in Pension geht. Wenn man im Januar in Pension geht, bekommt man im nächsten Jahr 100 % Anpassung. Wenn man im Dezember in Pension geht, bekommt man nur noch ein Zehntel der Anpassung. Es gibt ständig solch unglaublich kurzfristige Änderungen, die das Vertrauen völlig untergraben. Das ist äußerst schlecht im Hinblick darauf, dass wir mittel- und langfristige Anpassungen brauchen, die aber von der Bevölkerung nach diesen Erfahrungen abgelehnt werden.

Bis zum Jahr 2004 hatten wir ein System, bei dem die jährliche Pensionsvalorisierung an die Entwicklung der Löhne gekoppelt war. Da sich die Löhne damals gut entwickelt haben, hat man sich überlegt, künftig für die Anpassungen auf den Verbraucherpreisindex umzusteigen, um Einsparungen zu erzielen. Dabei hat man aber nicht bedacht, dass geringe Inflationsraten nicht in Stein gemeißelt sind. Jetzt haben wir den genau umgekehrten Effekt, sodass deutlich mehr aus den allgemeinen Steuermitteln zugeschossen werden muss, als wenn man sich an der Entwicklung der Löhne orientieren würde. Unser Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung hat damals versucht, zu argumentieren, irgendeine Kombination zugrunde zu legen, weil es ist in den europäischen Ländern eigentlich üblich ist, dass mehrere Indikatoren für die Valorisierung herangezogen werden. Österreich hat damals jedoch gemeint, dass der Inflationsausgleich die günstigere Lösung ist. Jetzt hat sich die Situation geändert. Es gibt aber keine Diskussion über eine andere Valorisierung, bei der die Löhne, die Verbraucherpreise und vielleicht auch die Finanzierungslage der Alterssicherungssysteme mit berücksichtigt werden.

Zu meiner Funktion als Vorsitzende der Alterssicherungskommission: Das ist eine sehr interessante Institution. Diese Alterssicherungskommission ist gesetzlich eingerichtet worden. Im Gesetz ist genau definiert, wer Mitglied ist und welches die Aufgaben sind. Das ist sozusagen eine richtig schöne österreichische Lösung. Darin sind die Sozialpartner und die Ministerien vertreten. Auch drei Wissenschaftler*innen sind darin vertreten; sie dürfen mitdiskutieren, haben aber kein Stimmrecht. Ich bin dort aus glücklichen oder unglücklichen Umständen - ich bin mir noch nicht sicher - Vorsitzende geworden. Ich habe dort nur die Funktion der Moderation und kann auch nicht mitstimmen.

Ich habe es nicht geschafft, die Alterssicherungskommission dazu anzuleiten, für die Zukunft ein bisschen prospektiv zu überlegen, was notwendig wäre, und über ein System nachzudenken, in dem alle Stakeholder, die Sozialpartner und die Ministeriumsvertreter mit argumentieren können. Dort wird eher der gesetzliche Auftrag vorgeschoben, um nicht inhaltlich längerfristig zu diskutieren. Das ist ein bisschen traurig. Der Begriff „Alterssicherungskommission“ wirkt nach außen so, als wäre darin geballte Kompetenz vertreten. Tatsächlich ist es aber leider nicht so, weil dort der gesetzliche Auftrag abgearbeitet und kein Stück weiter gegangen wird. Spannend ist aber, dass die Alterssicherungskommission ein Langfristgutachten erstellen, also berechnen muss, wie die Entwicklung bis 2050 bzw. 2070 weitergeht. Wir haben zwar die Berechnungen des Ageing Report; der Ageing Report geht jedoch von anderen Annahmen, von einer anderen Bevölkerung, von einer anderen Arbeitsmarktentwicklung aus. Wenn bei der Berechnung der Entwicklung bis 2050 festgestellt wird, dass die finanzielle Nachhaltigkeit nicht gegeben ist, dann müssen daraus Pensionsreformmaßnahmen abgeleitet werden. Ich bin gespannt, wie sich das entwickelt.

Vors. Abg. **Oliver Lottke** (SPD): Diese *müssen* daraus abgeleitet werden?

Christine Mayrhuber: Müssten. Im Jahr 2013 gab es eine ähnliche Übung. Dann haben sich die Mitglieder der Kommission darauf geeinigt, dass sie Anstrengungen unternehmen, um das faktische Pensionsantrittsalter zu erhöhen. Das sind dann sozusagen Arbeitsmarktvorschläge, aber nicht von der institutionellen Ausgestaltung des Alterssicherungssystems her. Davon hat man Abstand genommen. Das war der Kompromiss in dieser Runde.

Abg. **Thomas Uhlen** (CDU): Wenn Frauen in Österreich so früh in Pension gehen, was machen die dann mit der vielen Zeit? Ich frage das ganz bewusst. Wir wissen, in Österreich gibt es keine Pflegeversicherung, und haben gehört, viele Frauen übernehmen dann Aufgaben, die normalerweise im sozialen Sicherungssystem abgebildet werden. Gibt es Überlegungen, stationäre Angebote auszubauen, beispielsweise gerade auch im Bereich der Pflege im Alter, weil derzeit viele Frauen die Pflege der Eltern, des Partners oder von Angehörigen in der häuslichen Umgebung übernehmen?

Christine Mayrhuber: Das stationäre Pflegeangebot ist nicht ausreichend. Auch die mobile Pflege ist nicht ausreichend. Österreich versucht, sich mit der sogenannten 24-Stunden-Pflege aus der Affäre zu ziehen, bei der aus dem Osten billigere Arbeitskräfte in die Häuser und Wohnungen der zu Pflegenden einquartiert werden. Dafür wird eine staatliche Förderung gewährt. Das ist eine Lösung, die natürlich auf Kosten dieser Menschen und ihrer Familien geht, die nach Österreich zum Pflegen kommen. Das Pflegeangebot ist in Österreich viel zu wenig ausgebaut. Es gibt Anstrengungen, das etwas auszubauen. Aber 80 % der Pflege werden im familiären Kontext geleistet, und zwar überwiegend von Frauen.

Abg. **Thomas Uhlen** (CDU): Das heißt, die Pilotversuche, die beispielsweise im Burgenland durchgeführt werden, bei denen pflegende Angehörige bei den Kommunen anstellt werden, sind nicht nur aus der Not der Pflege geboren, sondern auch, um älteren Frauen noch die Möglichkeit zu geben, weiterhin eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auszuüben, anstatt zu Hause zu pflegen.

Christine Mayrhuber: Das sehe ich auch so. Das Pflegesetting hat sich wahrscheinlich nicht viel geändert, aber das Formale hat sich geändert, indem sie jetzt angestellt sind. Ich kenne leider

noch keine Evaluierung, wie dieses Angebot angenommen wird und was es für eine längere Erwerbstätigkeit oder für eine bessere Altersabsicherung bedeutet. Zudem ist es für eine Evaluierung noch nicht lange genug im Feld. Aber das ist sicher mit ein Motiv gewesen.

Abg. **Claudia Schüßler** (SPD): Bei der Mindestversicherungszeit für eine Alterspension von 15 Jahren zählen ja Kindererziehungszeiten mit, nämlich die ersten vier Jahre nach der Geburt. Bei zwei Kindern würden also sieben Beitragsjahre am Ende des Berufslebens ausreichen?

Christine Mayrhuber: Ja.

Abg. **Marten Gäde** (SPD): Pflegezeiten werden jedoch nicht angerechnet?

Christine Mayrhuber: Es gibt die Möglichkeit, auf Pflegekarenz zu gehen, wenn man Angehörige pflegt. Dafür muss man einen Antrag stellen. Dann kann man beim Sozialministerium einen Antrag stellen, dass für die Zeit der Pflegekarenz die öffentliche Hand die Beiträge in das Pensionskonto einzahlt. Dann ist das wie eine Versicherungszeit. Aber das gilt nur für sechs Monate mit der Möglichkeit der Verlängerung um noch einmal sechs Monate auf maximal ein Jahr. Das erfolgt aber nicht automatisch, sondern nur auf Antrag. Die Kindererziehungszeiten werden automatisch den Frauen zugerechnet; hierfür muss jedoch ein Antrag gestellt werden.

Vors. Abg. **Oliver Lottke** (SPD): Ist dafür ein Antrag nötig, weil man versucht, damit auch Geld zu sparen, oder weil das noch nicht richtig kalkuliert ist?

Christine Mayrhuber: Das ist noch neu. Die Pflegekarenz wurde erst vor zwei, drei Jahren eingeführt. Zuerst gab es nur Pflegekarenz für die eigenen Kinder. Das wurde dann auf die eigenen Eltern oder Familienangehörige erweitert. Dann wurde es noch einmal verbessert, indem auch für die Alterssicherung ein Antrag zu stellen ist, um Gutschriften für das Pensionskonto zu bekommen.

Abg. **Swantje Schendel** (GRÜNE): Die Kindererziehungszeiten werden automatisch den Frauen zugeschrieben?

Christine Mayrhuber: Standardmäßig werden sie der Frau zugerechnet. Auf Antrag können sie aber auch dem Mann zugeordnet werden.

In Österreich gibt es auch noch die Möglichkeit des sogenannten Pensionssplittings. Für die Zeit der Kindererziehung können sich Eltern darauf einigen, von den Anwartschaften des Pensionskontos des nicht überwiegend Pflegenden Gutschriften auf den pflegenden Elternteil überschreiben zu lassen. Das ist bis zum neunten Lebensjahr des Kindes möglich. Das ist aber kaum bekannt. Seit der Einführung im Jahr 2015 gibt es wohl nur 2 000 oder 2 500 Fälle insgesamt.

Abg. **Swantje Schendel** (GRÜNE): Wäre es verfassungskonform, daraus eine Pflichtregelung zu machen?

Christine Mayrhuber: Das stand im Koalitionsvertrag der amtierenden Regierung, ist aber nicht umgesetzt worden. Das finde ich auch ganz gut. Das Argument war, dass die Altersarmut der Frauen reduziert werden muss. Wenn man sich aber die Paarhaushalte anschaut, dann weiß man, dass bei den Arbeiterinnen der Partner auch sehr wenig Einkommen hat. Das heißt, dann hat man eine Umverteilung eines Mangels, aber keine richtige Absicherung für die Frau. Die

Kombination „hohes Einkommen des Mannes und kein Einkommen der Frau“ kommt nicht oft vor. Dann stellt sich natürlich die Frage, wie in Patchwork-Familien damit umzugehen ist, wenn sich eine Beziehung auflöst und eine neue Beziehung eingegangen wird. Daran ist es, glaube ich, gescheitert. Die Grünen haben keine Modelle gesehen, die dafür lebbar sind. Deswegen ist das nicht gekommen.

Abg. **Swantje Schendel** (GRÜNE): Das ist ja ein komplexes Problem. Frauen leisten die Care-Arbeit unbezahlt und sind auch in den entsprechenden Berufen. Wir sprechen ja auch über den Fachkräftemangel in der Kinderbetreuung und in der Pflege, den wir in unserem bestehenden System nur oder mehrheitlich nur mit Frauen lösen können, wenn man mehr Frauen in die Erwerbstätigkeit bringen würde. Wir lösen ja das Problem der Freizeit der Frauen und der daraus resultierenden Folgen bei ihren Pensionen bzw. Renten nicht, indem wir die Männer nicht an Care-Arbeit beteiligen, sei sie bezahlt oder unbezahlt. Das ist dabei meine Gedankenschleife. Ich weiß nicht, inwieweit das in den Diskussionen in Österreich eine Rolle spielt.

Christine Mayrhuber: Es gibt alle zehn Jahre die sogenannte Zeitverwendungserhebung in Österreich. Letzten Dezember ist eine neue Zeitverwendungserhebung herausgekommen, in der die Haushalte verpflichtend für 15 Minuten angeben mussten, was sie gerade tun. Die ersten Auswertungen zeigen, dass Frauen im Vergleich zu Männern mehr arbeiten. Männer haben viel mehr Freizeit angegeben. Frauen arbeiten in Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit mehr. Insofern sollte die Frage, was Menschen machen, wenn sie in Pension sind, auch Männern gestellt werden; denn sie müssten dann quasi von ihrer Freizeit etwas in Richtung Care-Arbeit umverteilen. Im österreichischen Diskurs werden immer institutionelle Betreuungseinrichtungen gefordert: Kinderbildungseinrichtungen ab dem ersten Lebensjahr bis hin zu Ganztagschulen und Pflegeeinrichtungen. Das ist immer die erste Reaktion. Die Corona-Pandemie hat aber gezeigt: Wenn dieses institutionelle Angebot nicht vorhanden ist oder wegfällt, dann fällt die ganze Arbeit wieder auf die Frauen zurück. Das ist auch aus ökonomischer Sicht nicht sehr effizient und sinnvoll. Insofern sind sowohl eine Umverteilung der Sorgearbeit zwischen den verschiedenen Bevölkerungsgruppen als auch ein Ausbau von institutionellen Betreuungseinrichtungen in allen Bereichen erforderlich, besonders in einer alternden Gesellschaft.

Abg. **Swantje Schendel** (GRÜNE): Das ist für die politisch Verantwortlichen natürlich sehr schwierig, weil sie im Wesentlichen im institutionellen Bereich wirken können. Das andere ist ja eigentlich ein gesellschaftlicher Wandel, der angestoßen werden muss.

Christine Mayrhuber: In der Literatur gibt es ja Arbeiten dazu, dass Deutschland und Österreich zu den konservativen Wohlfahrtsstaaten gehören. „Konservativ“ hat auch etwas mit dem Gesellschaftsbild zu tun, in dem die Familie immer noch eine zentrale Rolle spielt. Ökonomisch ist das natürlich nicht gut. Es gibt eine spannende Berechnung der OECD, die besagt: Wenn Frauen besser am Erwerbsarbeitsmarkt integriert würden und bessere Einkommen hätten, dann wäre das Wachstumspotenzial in Österreich in den nächsten 20 Jahren um 2 Prozentpunkte höher. Auch aus ökonomischer Sicht wäre es also notwendig, Maßnahmen zu treffen, um dieses Potenzial heben zu können. Das wird aber zu wenig gemacht - und im Wahlkampf schon gar nicht.

Internationale Fachkräfteoffensive

Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel

Besuch des Sozialausschusses
des Niedersächsischen Landtags
11. September 2024

Hermann Deutsch
Sektion Arbeitsmarkt

Rechtlicher Rahmen

- Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG)
- Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG)
- Fremdenpolizeigesetz 2005 (FPG)
- Fachkräfteverordnung - Mangelberufe

Kriteriengeleitetes Zuwanderungssystem – Rot-Weiß-Rot Karte

- **Qualifizierte Arbeitskräfte** und deren Familienangehörige (Ehegattin/Ehegatte bzw. eingetragene Partnerin/Partner, Kinder) **aus Drittstaaten**
- Zulassung ist **unlimitiert, keine Quoten**
- **Punktesystem:** Bewertung von **Qualifikation, Berufserfahrung, Sprachkenntnissen** (Deutsch, Englisch, neu seit April 2023: Französisch, Spanisch, BKS-Sprachen), **Alter**
- **Konkretes Arbeitsplatzangebot; Arbeitgebererklärung**
- Die **RWR-Karte** erhalten:
 - Besonders Hochqualifizierte
 - Fachkräfte in Mangelberufen
 - Sonstige Schlüsselkräfte
 - Start-up-Gründerinnen und –Gründer

Rot-Weiß-Rot-Karte – ohne Punktesystem

- **Studienabsolventinnen und -absolventen** österreichischer Universitäten und Fachhochschulen; ortsübliches Entgelt
- **Saisonale Stammmitarbeiter/innen:** Deutsch A1; Saisonbeschäftigung in den letzten 2 Jahren, unbefristetes Arbeitsverhältnis in Aussicht
- **Selbständige Schlüsselkräfte:** Investitionskapital (100.000 Euro) oder Schaffung von Arbeitsplätzen und gesamtwirtschaftlicher Nutzen

Reform der RWR-Karte 2022 und 2023 - Ziele

- **Behebung des Fachkräftemangels**
- Absicherung Österreichs als **Wirtschafts-, Industrie- und Beschäftigungsstandort**
- **Bessere Unterstützung der Betriebe** im Anwerbe- und Zulassungsverfahren → ABA Unit „Work in Austria“
- **Verbesserung und Erleichterung der Anwerbe- und Zulassungskriterien**
- **Beschleunigung und Digitalisierung** der Verfahren

Konkrete Maßnahmen

- **Erleichterung der Zulassungskriterien**
 - Änderungen bei **Mindestentlohnung** für Schlüsselkräfte und Studienabsolventen/innen, **erleichterte Punktevergabe** für Qualifikationen, Berufserfahrung und Sprachkenntnisse; Punktevergabe für weitere Sprachen
 - Beschäftigungsbewilligungen für Spezialisten/innen im Rahmen von Projekten
- **Serviceorientierte Unterstützung der Unternehmen**
 - Einrichtung der ABA-Unit „Work in Austria“ als Servicestelle
- **RWR-Karte für Stammmitarbeiter:** mind. sieben Monate Beschäftigung in den vorangegangenen zwei Kalenderjahren, Deutschkenntnisse auf A1-Niveau und Aussicht auf unbefristetes Arbeitsverhältnis
- **Umsetzung der neuen „Blaue Karte EU-Richtlinie“**
 - Erleichterung des Arbeitgeberwechsels und Verbesserung der Mobilität: geschäftliche Tätigkeiten bis zu 90 Tagen innerhalb von 180 Tagen in anderen EU-Mitgliedstaaten ohne arbeitsmarktbehördliche Genehmigung erlaubt

Konkrete Maßnahmen

- **Ausnahmeregelung für Personen in Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufen mit Ausbildung in Österreich**
(Ausländerbeschäftigungsverordnung)
- Vereinfachung der Zulassung von Personen in Gesundheitsberufen mit Ausbildung im Ausland
- Erhöhung der Saisonkontingente im Tourismus und der Land- und Forstwirtschaft von 4.278 (2019) auf 7.976 (2024)
- **Erweiterung der Mangelberufsliste:** Kellner/innen, andere Hotel- und Gaststättenfachleute, Berufe des öffentlichen Verkehrs (zB Bus- und Straßenbahnfahrer/innen)
- **Enger Austausch/Abstimmung mit AMS, BMI und ABA**

Fachkräfte in Mangelberufen

- **Jährliche Fachkräfteverordnung des Arbeitsministers** im Einvernehmen mit der Wirtschaftsministerin
- Maßgeblich ist die **Stellenandrangsziffer** = Verhältnis offener Stellen zu vorgemerkten Arbeitsuchenden (1,5 bzw. 1,8);)
- **Keine Arbeitsmarktprüfung (Vorrangprüfung) im Einzelfall**
- Sozialpartner können (gemeinsame) Vorschläge machen
- **Fachkräfteverordnung 2024:**
 - **110 bundesweite** Berufe (z.B. diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger/innen, Gaststättenköche/innen, Techniker/innen für Datenverarbeitung, Elektroinstallateure/innen, Buchhalter/innen, Sozialarbeiter/innen, etc.)
 - **48 regionale** Berufe (z.B. Kellner/innen, Herren- u. Damenscheider/innen, Verkäufer/innen, Feinmechaniker/innen, Tapezierer/innen etc.)

Befristete Ausländerbeschäftigung - Saisoniers

- **Jährliche Kontingentverordnungen** für die befristete Beschäftigung von Saisoniers aus Drittstaaten für den Tourismus und für die Land- und Forstwirtschaft
- Einbeziehung/Vorschläge der Sozialpartner (Ausländerausschuss des AMS Verwaltungsrat)
- Bewilligung nur nach **Arbeitsmarktprüfung** (Ersatzkraftstellung)
- Bewilligung für **max. 9 Monate** innerhalb von 12 Monaten (EU-Saisonarbeiter-RL)
- NEU: Option auf dauerhaften Arbeitsmarktzugang (RWR-Karte) für registrierte Stammsaisoniers
- **Jahreskontingente für 2024:**
 - Tourismus: 4.295
 - Land- und Forstwirtschaft: 3.362

Strategiausschuss internationale Fachkräfteoffensive

- Ministerratsvortrag vom 1. Dezember 2023
- Konstituierende Sitzung am 18. März 2024
- Vorsitz BMAW
- Einbindung aller Ressorts und Sozialpartner

Aufgaben des Strategieausschusses

- Umsetzung einer **bundesweiten Strategie für die Fachkräftezuwanderung**
- Identifikation von **Ziel- und Fokusländern** für die Anwerbung von interessierten Arbeitskräften (aktuell Philippinen, Indonesien, Brasilien, Albanien und Kosovo)
- Verbesserung der **Arbeitsmarktintegration und der Qualifizierung in Österreich lebender Migranten**; zB Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte (dzt über 46.000 beim AMS vorgemerkt)
- **Bewerbung** von Österreich als attraktiven **Arbeitsstandort**
- Koordination der **Anwerbeaktivitäten im Ausland** („Türöffner“-Funktion)
- Förderung des **Bildungsexports, Aus- und Weiterbildung**
- Ausbau von **Deutschkursen in Fokusländern**
- **Erleichterungen bei Nostrifizierungen**; Änderungen in den Gesundheitsgesetzen

Aufgaben des Strategieausschusses

- Etablierung von standardisierten Ausbildungs-, Anwerbe- und Zuwanderungsschienen
- Einführung eines Pre-Check-Registers
- Einhaltung einschlägiger internationaler Standards beim ethischen Recruiting
- Austausch zu Kooperationen innerhalb der EU im Rahmen von EURES
- Digitalisierung der Verfahren

Ziele

- Anzahl der Rot-Weiß-Rot – Karten verdoppeln --> 15.000
- Anzahl der Beschäftigten aus EU-/EWR – Ländern deutlich steigern und über EURES mindestens 2.000 zusätzliche Personen pro Jahr aktiv nach Österreich vermitteln
- Zusätzliche Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte in Beschäftigung bringen; Intensivprogramme wie Jugendcolleges
- Verfahrensdauer bei Rot-Weiß-Rot – Karte halbieren und dabei die Qualität der Prüfung beibehalten

Fokusländer in Europa

- **ALBANIEN**
- Junge Bevölkerung, hohe Mobilitätsbereitschaft
- HTL in Shkodra nach österreichischem Curriculum, viele Universitäten
- Österreich hat exzellenten Ruf
- Arbeitslosenquote Jugendliche: 28,3 %
- **KOSOVO**
- Junge Bevölkerung, hohe Mobilitätsbereitschaft
- Besonders gute Kenntnisse im Bereich IT und Handwerk
- Deutsch als zweite Fremdsprache
- viele Initiativen im Bereich Duale Ausbildung

Fokusländer in Übersee

BRASILIEN

- Große europäisch-stämmige Community
- bei Pass eines EU-Landes keine RWR-Karte erforderlich
- Gute technische Skills und Soft Skills in Dienstleistungen
- Hohe Mobilitätsbereitschaft
- **LOI 15. April 2024**

INDONESIEN

- Bevölkerungsreiches Land
- Österreich ist mit Bildungseinrichtungen bereits vor Ort vertreten
- Staatliches Interesse ins Ausland zu vermitteln
- **MoU unterzeichnet 13. Mai 2024**

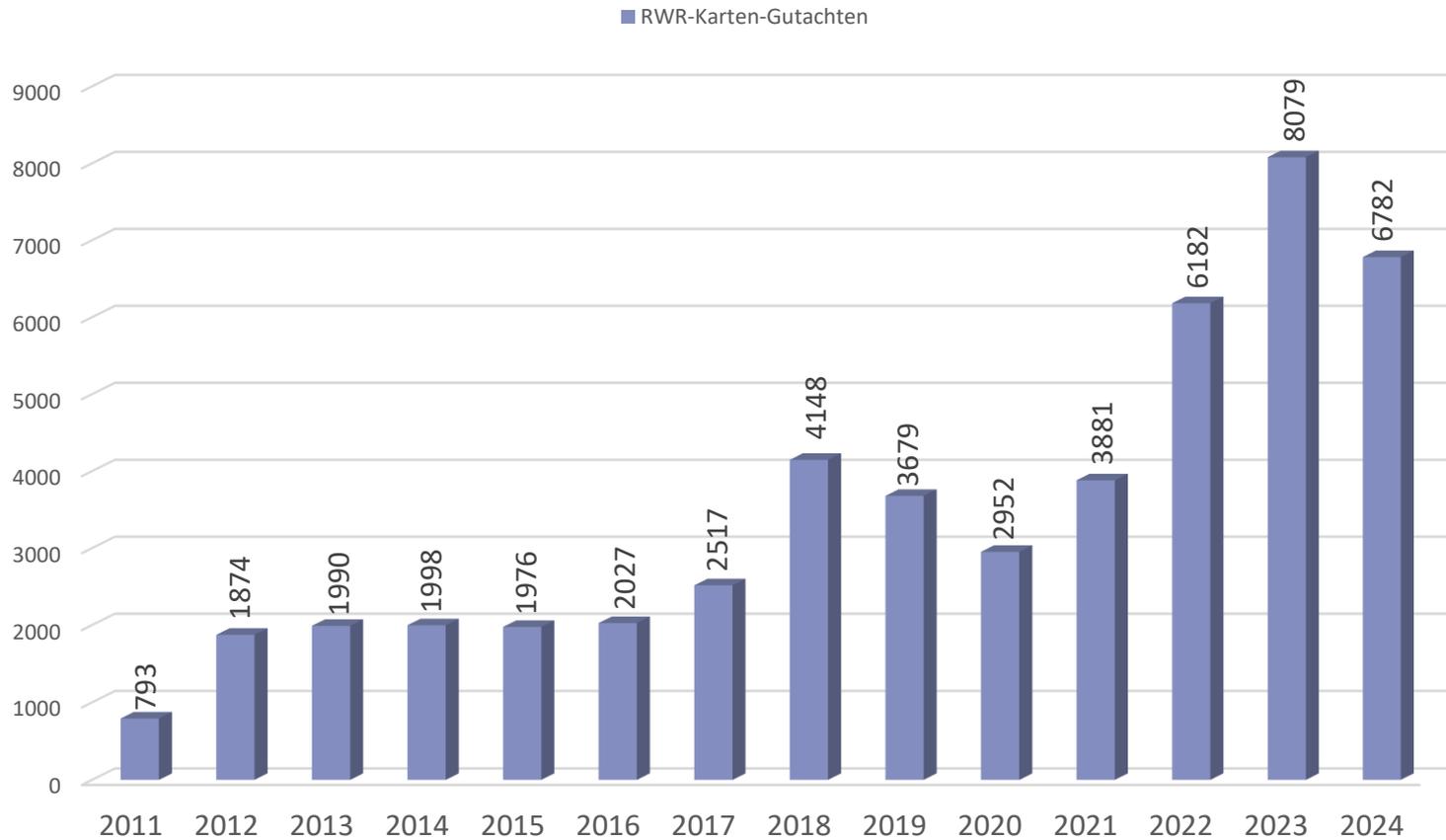
PHILIPPINEN

- Bevölkerungsreiches Land mit gut ausgebildeten Fachkräften
- International anerkannte Pflegeausbildung im Bachelor-Bereich
- Staatliches Interesse ins Ausland zu vermitteln
- **MoU unterzeichnet 25. Okt. 2023**

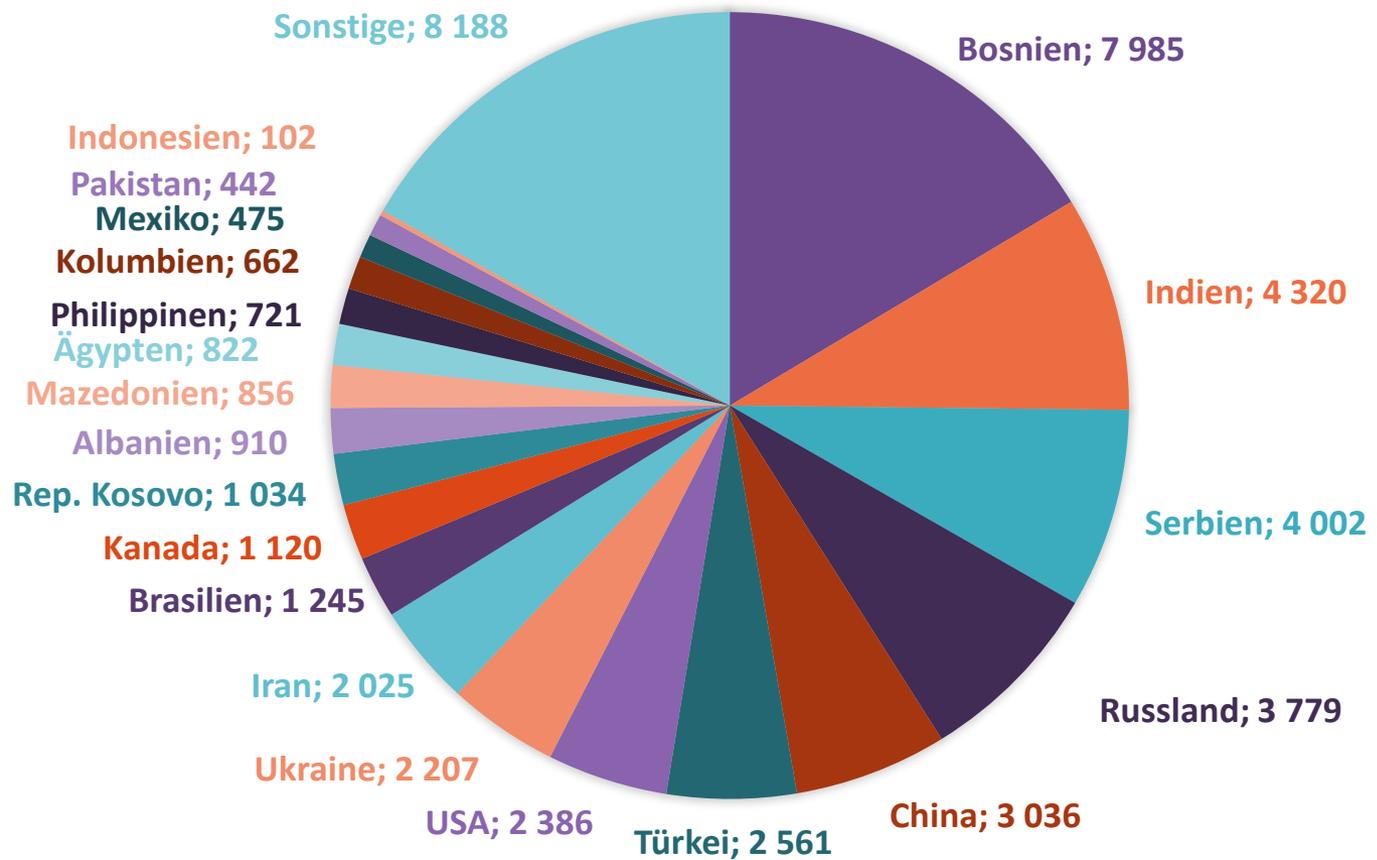
Kooperationsabkommen mit Indien über eine umfassende Partnerschaft für Migration und Mobilität (September 2023)

- Steuerung der Migration und Prävention von irregulärer Migration (Rückkehr- und Rückübernahme)
- Informationsaustausch über Möglichkeiten der legalen Migration
- Zusammenarbeit bei Bekämpfung der Schlepperkriminalität
- gemeinsamen Arbeitsgruppe zu Migrations- und Rückkehrfragen
- Visabefreiungsabkommen für Diplomatenpassinhaber/innen
- gemeinsame Erklärung für ein Working-Holiday-Programm
- **Richtwert von jährlich 800 RWR Karten/Blaue Karten EU/RWR Karten plus für indische Staatsangehörige (Laut BMI-Daten 2023 insgesamt 1.832)**

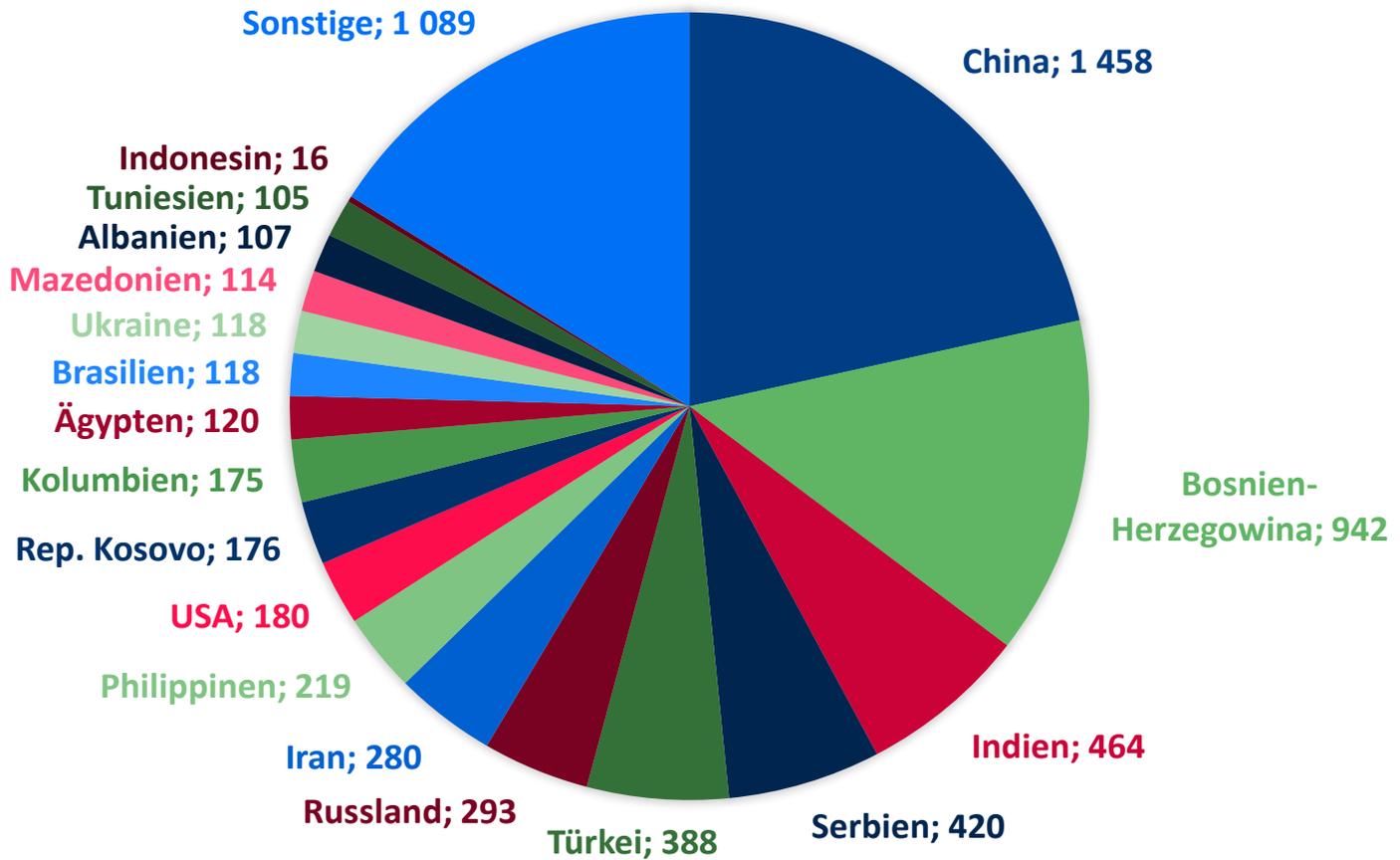
Positive RWR- und Blaue Karten EU-Gutachten 2011 - 2024



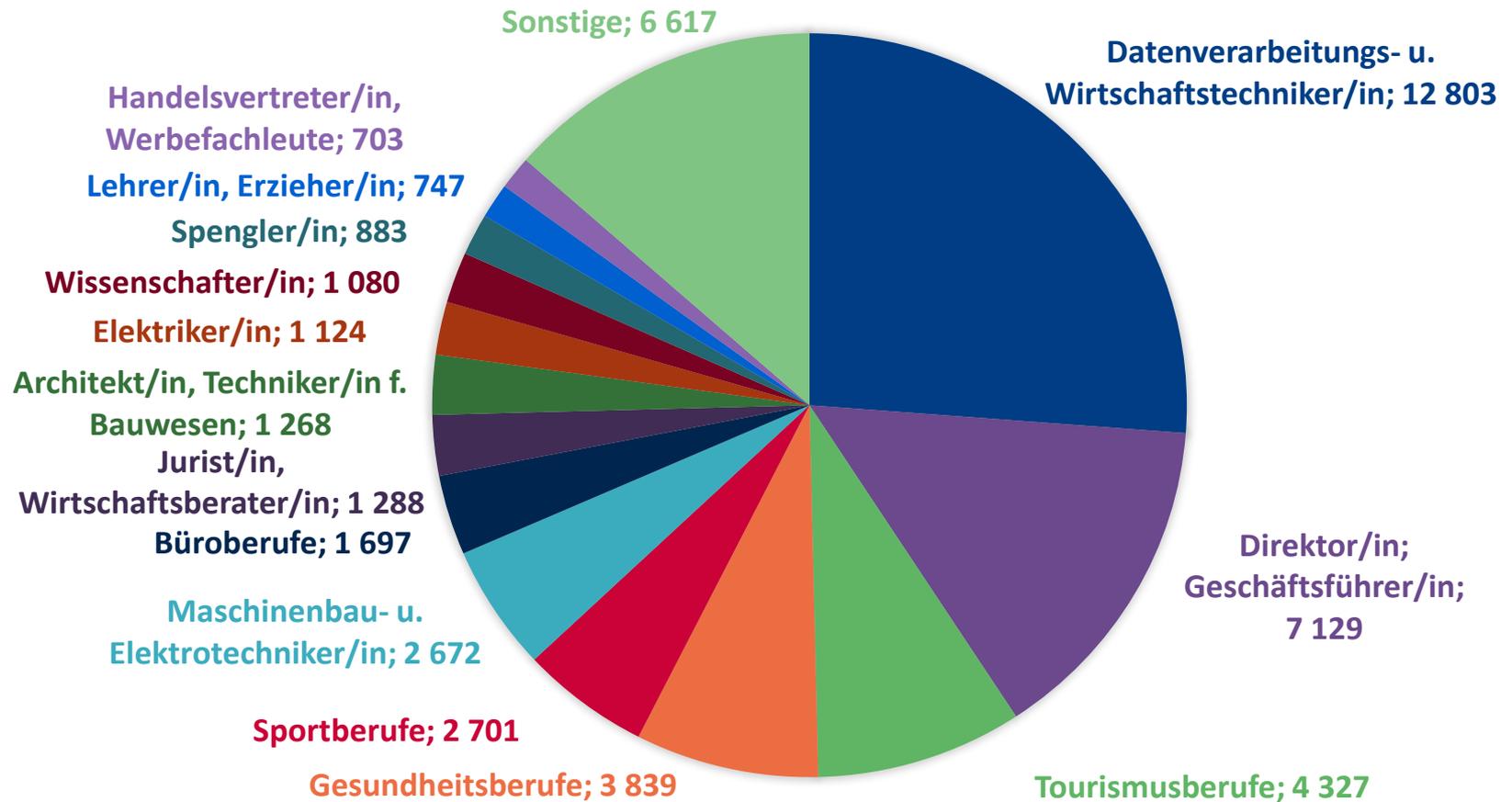
Häufigste Nationen + Fokusländer 2011-2024



Häufigste Nationen + Fokusländer 2024



Häufigste Berufe 2011-2024



Weitere Informationen auf
www.migration.gv.at



Internationale Talente finden und beschäftigen

Wer wir sind

Die Austrian Business Agency (ABA) ist die Standortagentur Österreichs und ist dem Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) zugehörig. Die drei Geschäftsbereiche INVEST in AUSTRIA, FILM in AUSTRIA und WORK in AUSTRIA bewerben Österreich als Wirtschafts-, Film- und Arbeitsstandort am internationalen Markt.

WORK in AUSTRIA unterstützt sowohl in Österreich ansässige Unternehmen als auch internationale Fachkräfte und vernetzt diese miteinander. Die Beratungsleistungen von WORK in AUSTRIA sind gesetzlich verankert. Unternehmen und Fachkräften stehen alle Services kostenfrei zur Verfügung.

The Austrian Business Agency (ABA) serves as the business location consultancy of Austria and operates under the auspices of the Federal Ministry of Labour and Economy. The three business areas INVEST in AUSTRIA, FILM in AUSTRIA and WORK in AUSTRIA promote Austria as a business, film and work location on the international market.

WORK in AUSTRIA supports both companies based in Austria as well as international skilled workers, and links them with each other. The consulting services provided by WORK in AUSTRIA are regulated by law. All services are available to companies and skilled workers free of charge.



„Wir bewerben den Arbeitsstandort Österreich mit seinen ausgezeichneten Karrierechancen und seiner herausragenden Lebensqualität international. Gleichzeitig unterstützen wird Sie im gesamten Prozess, von der Personalsuche über das Einwanderungsverfahren Ihrer Mitarbeiter:innen, bis hin zu Informationen zum Thema Leben und Arbeiten in Österreich.“

Margit Kreuzhuber, Head of WORK in AUSTRIA (ABA)

Was wir tun

SERVICES IM AUSLAND

Information/Events

Personalsuche

INFORMATION/EVENTS

Wir bewerben den Arbeitsstandort Österreich und bieten Ihnen Möglichkeiten, Ihr Unternehmen virtuell oder vor Ort auf Events im In- und Ausland zu präsentieren.



JOBPLATTFORM

Die Jobplattform wurde explizit ins Leben gerufen, um internationale qualifizierte Fachkräfte mit in Österreich ansässigen Unternehmen zusammenzubringen.



Find out more!

UMZUG NACH ÖSTERREICH

Antrag auf Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis

Übersiedlung

SERVICESTELLE EINWANDERUNG UND AUFENTHALT

Wir unterstützen Ihre zukünftigen Mitarbeiter:innen persönlich im gesamten Prozess der Antragstellung auf die Rot-Weiß-Rot – Karte oder andere Aufenthaltstitel.



IMMIGRATION GUIDE

In unserem Immigration Guide finden Bewerber:innen Antworten auf Fragen zum Arbeiten in Österreich, inklusive Selbst-Check der aufenthaltsrechtlichen Situation für die Einwanderung bzw. den Aufenthalt in Österreich.



Find out more!

UNTERSTÜTZUNG IM INLAND

Standortberatung

Employer Branding

RELOCATION SERVICE

Bei individuellen Fragen bieten wir Ihren zukünftigen Mitarbeiter:innen sowie deren Familienangehörigen Beratung zu Themen rund um das Leben in Österreich an.

ONBOARDING

Wir stehen Ihnen auch nach erfolgreicher Rekrutierung mit Tipps und Tricks für die Phase des Onboardings zur Seite.



THE ESSENTIAL GUIDE

Mit unserem Essential Guide to Living and Working in Austria haben wir für alle Fragen, die rund um dieses Thema auftreten können, ein umfassendes Handbuch verfasst.



Find out more!

EQUALITA

Mit dem Gütesiegel equalitA werden Unternehmen und Organisationen ausgezeichnet, die sich besonders für innerbetriebliche Frauenförderung engagieren. Die ABA unterstützt Sie bei der Einreichung.

Warum im Ausland rekrutieren?

WUSSTEN SIE, DASS...



... sich die Zahl internationaler Fachkräften innerhalb der letzten 10 Jahre mehr als verdoppelt hat?



... Österreich weltweit zu den Top 10-Zielländern für Hochqualifizierte zählt?



... Sie durch ein internationales Team Ihre Attraktivität als Arbeitgeber:in steigern?



... internationale Fachkräfte in Österreich im Durchschnitt jährlich 38,7 Mrd. Euro an Wertschöpfung generieren?



... unterschiedliche Sprach- und Länderkenntnisse Ihrer Mitarbeiter:innen bei der Erschließung neuer Märkte hilfreich sein können?



... durch die Erweiterung des Suchradius die Wahrscheinlichkeit zunimmt, Mitarbeiter:innen mit den gewünschten Qualifikationen zu finden, da ein größerer Pool an Talenten zur Verfügung steht?



... kulturelle Diversität durch den berühmten Blick von außen dabei hilft, sich eigener Verhaltens- und Wahrnehmungsmuster bewusster zu werden und damit auch am heimischen Markt die Nase vorne zu haben?

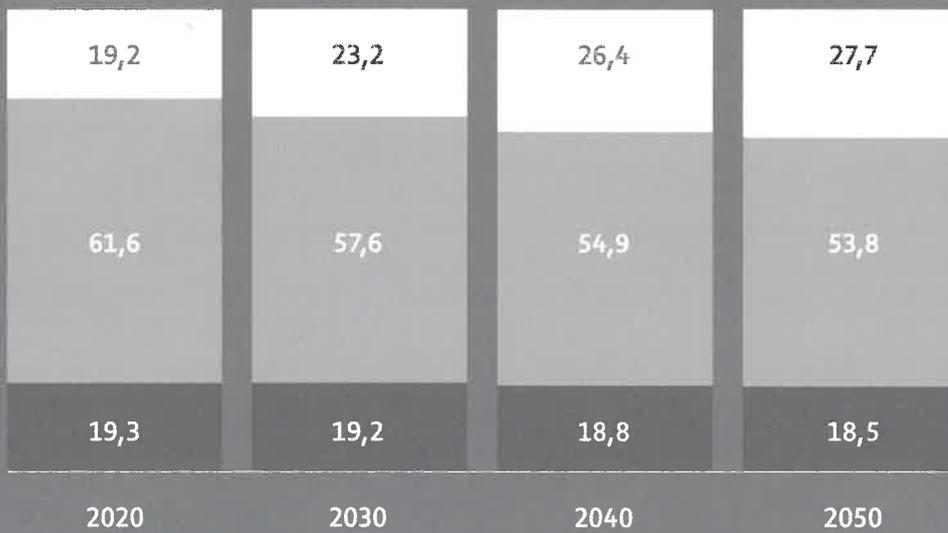


... durch den fortschreitenden demografischen Wandel der Fachkräftemangel in Österreich in den kommenden Jahren noch einmal massiv zunehmen wird?

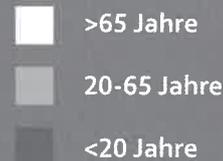


... unterschiedliche Sichtweisen und Erfahrungen in einem internationalen Team zu mehr Kreativität und Innovationsfähigkeit von Unternehmen führen?

Prognose Bevölkerungsstruktur



Der Anteil der 20 bis 65-Jährigen an der Gesamtbevölkerung geht künftig deutlich zurück. Bis zum Jahr 2030 werden 175.000 Menschen weniger am österreichischen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.



Quelle: Statistik Austria 2022, Zahlen in Prozent

Top 10 der Gefahren für die Entwicklung von Unternehmen



Quelle: EY Mittelstandsbarometer 2023/Befragungsergebnisse, Zahlen in Prozent

Aktuelle Arbeitsmarktdaten

73%

der Unternehmen spüren einen starken oder sehr starken Fachkräftemangel

63%

der Betriebe spüren Umsatzeinbußen durch den Fachkräftemangel

206.000

Stellen waren in Österreich 2022 durchschnittlich unbesetzt. Das sind 41,4% mehr als im Vorjahr

Quellen: AMS, WKO Fachkräftenradar 2022, Statistik Austria 2023



„Als schnell wachsendes Startup standen wir vor der Herausforderung, trotz limitierter Kapazitäten schnell viele Fachkräfte einstellen zu müssen. Da besonders erfahrene Programmierer:innen sehr nachgefragt sind, haben wir dabei auch auf ausländische Fachkräfte zurückgegriffen. Mit Unterstützung der ABA haben wir es geschafft, mehrere Fachkräfte nach Österreich zu holen, ohne dass je noch ein Antrag abgelehnt wurde.“

Lars Kruntünger, Head of Finance bei Coinpanion

Personalsuche

Die ABA bietet auf ihrer Jobplattform Unternehmen die Möglichkeit, ihre offenen Stellen kostenlos zu inserieren. Die Jobbörse wird in ausgewählten Zielländern in der EU und Drittstaaten beworben. Der Fokus liegt in erster Linie auf Berufsbereichen, die mit einer besonders hohen Wertschöpfung verbunden sind, wie beispielsweise IT, Elektronik, Elektrotechnik, Mechatronik und Life Sciences. Durch die Teilnahme an ausgewählten internationalen Events, Kooperationen mit Universitäten und der Entwicklung eigener Veranstaltungsformate hat die ABA außerdem ein engmaschiges internationales Netzwerk, das laufend ausgebaut wird. Werden Sie Teil der internationalen ABA-Community und lassen Sie sich beraten, welches Karriereevent für Sie geeignet ist.

WER DARF IN ÖSTERREICH BESCHÄFTIGT WERDEN?

Grundsätzlich gilt in der Europäischen Union die Freizügigkeit von Arbeitnehmer:innen. Das heißt, dass EU-Bürger:innen ohne Beschäftigungsbewilligung in einem anderen EU-Mitgliedsstaat eine Beschäftigung aufnehmen dürfen. Erforderlich ist in diesem Fall lediglich eine Anmeldebescheinigung. Personen aus Drittstaaten benötigen einen Aufenthaltstitel, wie die Rot-Weiß-Rot – Karte oder die Blaue Karte EU, der den Zugang zum Arbeitsmarkt in Österreich ermöglicht.

The ABA job platform offers companies in Austria the opportunity to advertise their vacant positions free of charge. The job platform is promoted in selected target markets in the EU and third countries. The focus is primarily on occupational areas generating particularly high value creation such as IT, electronics, mechatronics and life sciences. By participating in selected international events, entering into partnerships with universities and developing specific event formats, ABA has also established a closely-knit network which is being continuously expanded. Become part of the international ABA community and get advice on which career event is best suited for you.

WHO IS ALLOWED TO WORK IN AUSTRIA?

Generally speaking, workers in the European Union enjoy freedom of movement. This means that EU nationals are allowed to take up employment in another EU member state without the need for a work permit. In this case, workers only need a Registration Confirmation ("Anmeldebescheinigung"). Third-country nationals require a residence permit providing them with access to the Austrian labour market.



„Fachkräfte zu finden ist, verbunden mit dem Thema Employer Branding, gerade eines der brennendsten Themen. Um diesen Herausforderungen Herr zu werden, arbeiten wir mit der Austrian Business Agency zusammen, von der wir schnelle und absolut kompetente Antworten auf unsere Fragen bekommen. Und das Beste ist, dass die Services der ABA absolut kostenfrei sind.“

Marcel Turnhofer, Head of HR at Alpine Metal Tech



JOB- PLATTFORM



Die Jobplattform wurde explizit ins Leben gerufen, um internationale qualifizierte Fachkräfte mit in Österreich ansässigen Unternehmen zusammenzubringen.



Find out more!

EVENTS



Profitieren Sie von unserem Know-How und Netzwerk und versäumen sie keine Gelegenheit, Ihr Unternehmen international bestmöglich zu präsentieren und mit qualifizierten Fachkräften in Kontakt zu treten.



Find out more!

Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung

Drittstaatsangehörige benötigen einen Aufenthaltstitel, der ihnen den Zugang zum Arbeitsmarkt in Österreich ermöglicht. Österreich hat den Vorteil von kombinierten Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen als Eintrittsticket in den Arbeitsmarkt. Dies sind z.B. die Rot-Weiß-Rot – Karte, die Rot-Weiß-Rot – Karte Plus und die Blaue Karte EU.

Wichtig: Für alle Rot-Weiß-Rot – Karten muss das Jobangebot eines Unternehmens in Österreich vorliegen und in den meisten Fällen muss eine Mindestanzahl an Punkten in einem Punktesystem erreicht werden.

Die Rot-Weiß-Rot – Karte ist bis zu zwei Jahre gültig und berechtigt zur Niederlassung in Österreich sowie zur Beschäftigung bei einem:r bestimmten Arbeitgeber:in.

Nach zwei Jahren kann eine Rot-Weiß-Rot – Karte Plus beantragt werden. Diese ist nicht an eine:n Arbeitgeber:in gebunden und ermöglicht freien Zugang zum Arbeitsmarkt.

Familienangehörige von Inhaber:innen einer Rot-Weiß-Rot – Karte oder einer Blauen Karte EU können gleich die Rot-Weiß-Rot – Karte Plus beantragen. Damit haben sie freien Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt.

Third-country nationals require a residence permit providing them with access to the Austrian labour market. Austria has the advantage of combined residence and work permits as the admission ticket to the labour market. These are the Red-White-Red – Card, the Red-White-Red – Card Plus and the EU Blue Card, for instance.

It is important to note that a job offer from a prospective employer in Austria is necessary for almost all such Red-White-Red – Cards, and a minimum threshold of points must be achieved within the context of a point system in most cases.

The Red-White-Red – Card is valid for up to two years and entitles the holder to settle in Austria while working for a specified employer.

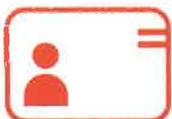
An employee can ideally apply for a Red-White-Red – Card Plus after a period of two years. This latter permit is not bound to a specific employer and provides the employee with free access to the Austrian labour market.

Family members of Red-White-Red – Card holders can immediately apply for a Red-White-Red – Card Plus for themselves. In turn, this will give them free access to the labour market.



EU, EWR UND SCHWEIZER STAATS- ANGEHÖRIGE

benötigen nur eine
Anmeldebescheinigung



DRITTSTAAT- ANGEHÖRIGE

benötigen einen Arbeits-
und Aufenthaltstitel



IMMIGRATION GUIDE AUSTRIA



In unserem Immigration Guide Austria finden Sie und Ihre potenziellen zukünftigen Mitarbeiter:innen Antworten auf Fragen zum Arbeiten in Österreich, inklusive Selbst-Check der aufenthaltsrechtlichen Situation für die Einwanderung bzw. den Aufenthalt in Österreich.



Find out more!

SERVICESTELLE EINWANDERUNG UND AUFENTHALT



Bei Vorliegen eines konkreten Jobangebotes unterstützt unsere Servicestelle Einwanderung und Aufenthalt Ihre Jobanwärter:innen aus Drittländern gerne:

- > bei der Wahl des Aufenthaltstitels
- > der Vorbereitung des Antrags
- > durch Beratung auch nach der Antragstellung



Find out more!

INTERNATIONALE STUDIERENDE UND STUDIENABSOLVENT:INNEN

Grundsätzlich gilt in der Europäischen Union die Freizügigkeit von Arbeitnehmer:innen. Das heißt, dass EWR-Bürger:innen ohne Beschäftigungsbewilligung in Österreich (unabhängig vom Stundenausmaß) neben ihrem Studium beschäftigt werden können.



ARBEITEN WÄHREND DES STUDIUMS

Internationale Studierende aus Drittstaaten dürfen während ihres Studiums in Österreich bis zu zwanzig Stunden pro Woche unter erleichterten Voraussetzungen beschäftigt werden. Auch mehr als zwanzig Stunden pro Woche sind möglich, wenn eine Arbeitsmarktprüfung durchgeführt wird.



ARBEITEN NACH DEM STUDIUM

Studienabsolvent:innen können die Rot-Weiß-Rot – Karte für Studienabsolvent:innen beantragen, wenn ein Jobangebot vorliegt, das dem Ausbildungsniveau von Akademiker:innen entspricht. Es muss kein Punktesystem durchlaufen werden. Sie wird für bis zu zwei Jahre ausgestellt.

INTERNATIONAL STUDENTS AND GRADUATES

Generally speaking, workers in the European Union enjoy freedom of movement. This means that EEA nationals are allowed to take up employment in Austria without a work permit (regardless of the number of working hours) alongside their studies.

WORKING WHILE STUDYING

International students from third countries are permitted to work for up to 20 hours per week during their studies while benefitting from less restrictive conditions. It is also possible to work more than 20 hours a week, after having passed a labour market test.

WORKING AFTER COMPLETING STUDIES

Graduates can apply for a Red-White-Red – Card for graduates if there is a job offer corresponding to the educational level of graduates. There is no points system to be applied. The Red-White-Red – Card is issued for up to two years.

THE ESSENTIAL GUIDE



Mit unserem Essential Guide to Living and Working in Austria haben wir ein Handbuch für alle Fragen zusammengestellt, die im Zuge einer Übersiedlung nach Österreich auftreten können.



Find out more!

ONBOARDING



Die ersten Wochen in Österreich sind entscheidend. Es ist hilfreich, wenn sich jemand im Unternehmen um neue Mitarbeiter:innen kümmert, um das Ankommen zu erleichtern. Idealerweise gibt es bereits Kontakt vor der Einreise. Die ABA bietet Ihnen auch während dieser entscheidenden Phase einen Leitfaden zur Unterstützung an.



Find out more!

INTERNATIONALE STUDIERENDE UND STUDIENABSOLVENT:INNEN

Grundsätzlich gilt in der Europäischen Union die Freizügigkeit von Arbeitnehmer:innen. Das heißt, dass EWR-Bürger:innen ohne Beschäftigungsbewilligung in Österreich (unabhängig vom Stundenausmaß) neben ihrem Studium beschäftigt werden können.



ARBEITEN WÄHREND DES STUDIUMS

Internationale Studierende aus Drittstaaten dürfen während ihres Studiums in Österreich bis zu zwanzig Stunden pro Woche unter erleichterten Voraussetzungen beschäftigt werden. Auch mehr als zwanzig Stunden pro Woche sind möglich, wenn eine Arbeitsmarktprüfung durchgeführt wird.



ARBEITEN NACH DEM STUDIUM

Studienabsolvent:innen können die Rot-Weiß-Rot – Karte für Studienabsolvent:innen beantragen, wenn ein Jobangebot vorliegt, das dem Ausbildungsniveau von Akademiker:innen entspricht. Es muss kein Punktesystem durchlaufen werden. Sie wird für bis zu zwei Jahre ausgestellt.

INTERNATIONAL STUDENTS AND GRADUATES

Generally speaking, workers in the European Union enjoy freedom of movement. This means that EEA nationals are allowed to take up employment in Austria without a work permit (regardless of the number of working hours) alongside their studies.

WORKING WHILE STUDYING

International students from third countries are permitted to work for up to 20 hours per week during their studies while benefitting from less restrictive conditions. It is also possible to work more than 20 hours a week, after having passed a labour market test.

WORKING AFTER COMPLETING STUDIES

Graduates can apply for a Red-White-Red – Card for graduates if there is a job offer corresponding to the educational level of graduates. There is no points system to be applied. The Red-White-Red – Card is issued for up to two years.

THE ESSENTIAL GUIDE



Mit unserem Essential Guide to Living and Working in Austria haben wir ein Handbuch für alle Fragen zusammengestellt, die im Zuge einer Übersiedlung nach Österreich auftreten können.



Find out more!

ONBOARDING



Die ersten Wochen in Österreich sind entscheidend. Es ist hilfreich, wenn sich jemand im Unternehmen um neue Mitarbeiter:innen kümmert, um das Ankommen zu erleichtern. Idealerweise gibt es bereits Kontakt vor der Einreise. Die ABA bietet Ihnen auch während dieser entscheidenden Phase einen Leitfaden zur Unterstützung an.



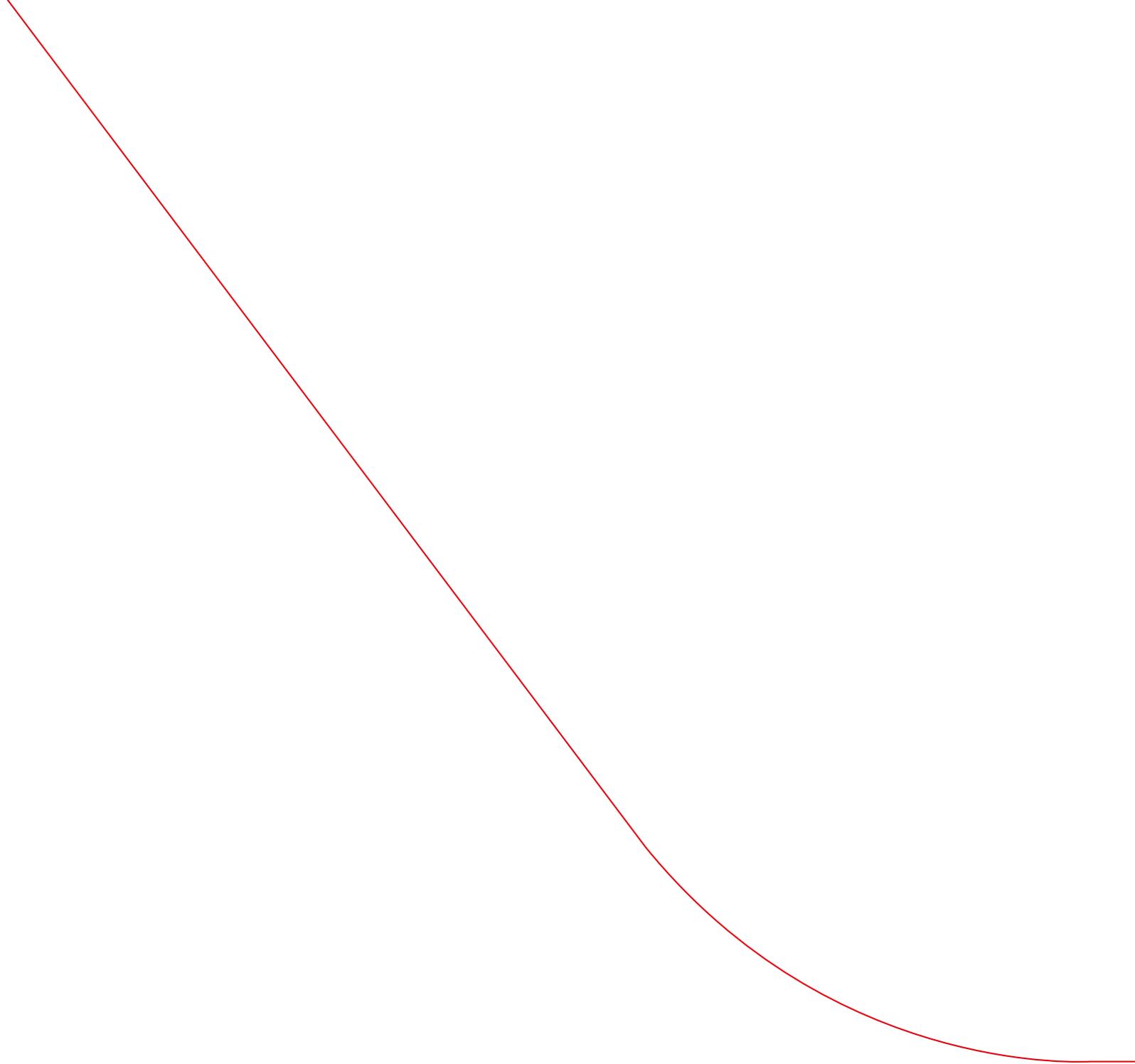
Find out more!

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.

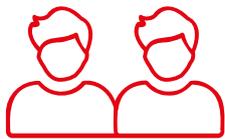
Dafür braucht es

- eine alternsadäquate 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

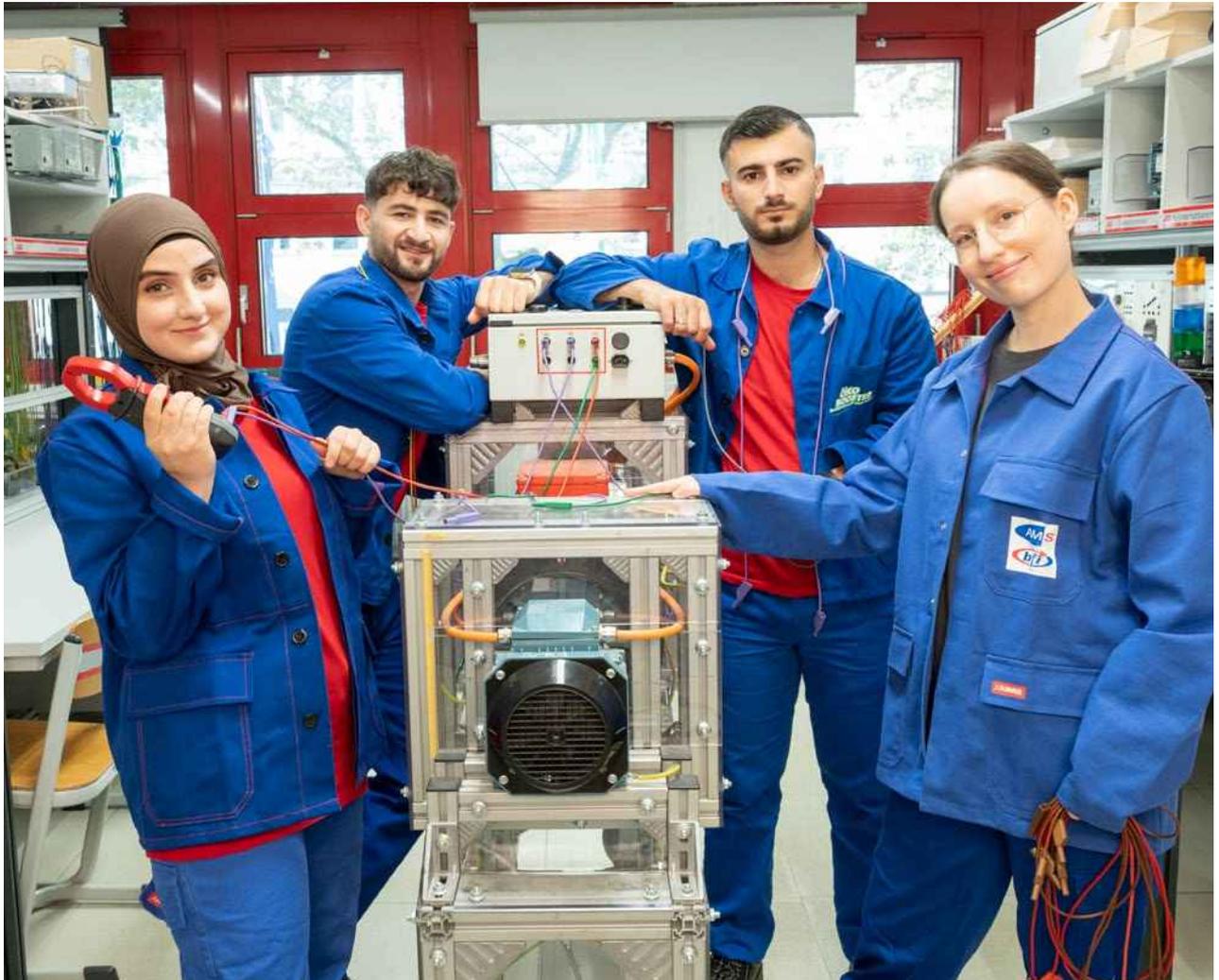
Grundlegend neu sind Entwicklungen in den Anforderungen an die Qualifikation vieler Arbeitnehmer:innen durch Twin Transition.⁸ **Digitalisierung und sozial-ökologischer Wandel** verändern die Anforderungen an die Qualifikationen der Mitarbeiter:innen. Die Digitalisierung betrifft (nahezu) alle Tätigkeitsbereiche 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 Arbeitskräfteadar 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.

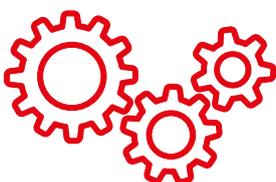
FACHKRÄFTEBEDARF IN DEN SOZIALEN DIENSTEN: HAUPTPROBLEM ARBEITSBEDINGUNGEN



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

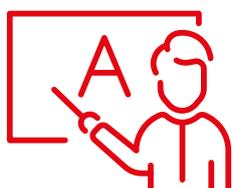
	BETREU- UNGS- QUOTE 6-9 JAHRE 2020/21	AKTIVE ERWERBSQUOTE VON FRAUEN (15-64)			AKTIVE TEILZEITQUOTE VON FRAUEN (15-64)		
		FRAUEN (15-64)	FRAUEN (15-64) MIT KINDERN	FRAUEN (15-64) MIT KINDERN UNTER 15 J.	FRAUEN (15-64)	FRAUEN (15-64) MIT KINDERN	FRAUEN (15-64) MIT KINDERN UNTER 15 J.
Bundesland		Mittelwert 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 (%)

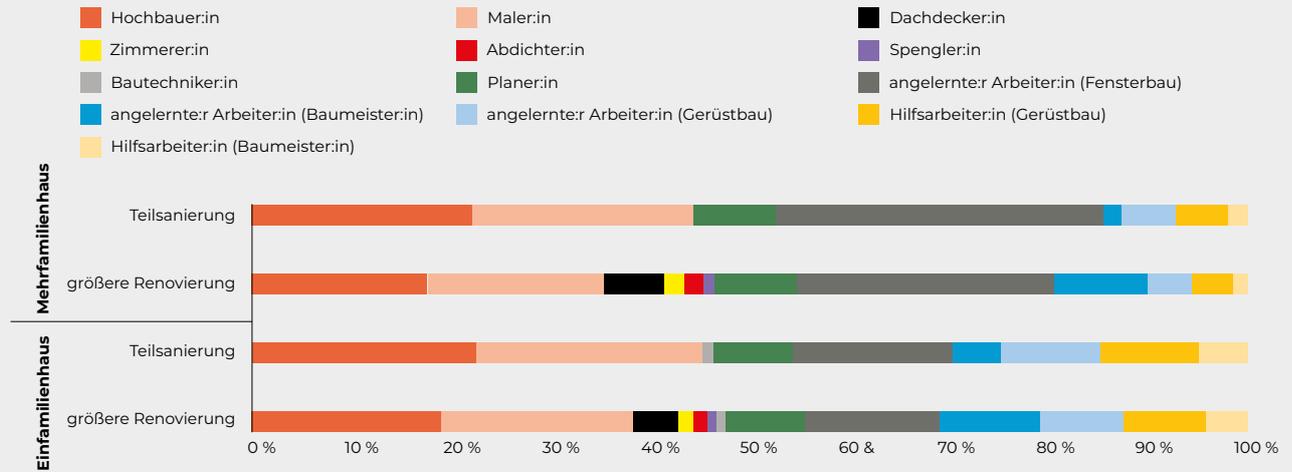


Abbildung 1: Prozentanteile verschiedener Bauhandwerksberufe bei der thermischen Sanierung von Gebäuden (Schöberl & Pöll GmbH, 2023, S. 13³²).

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)

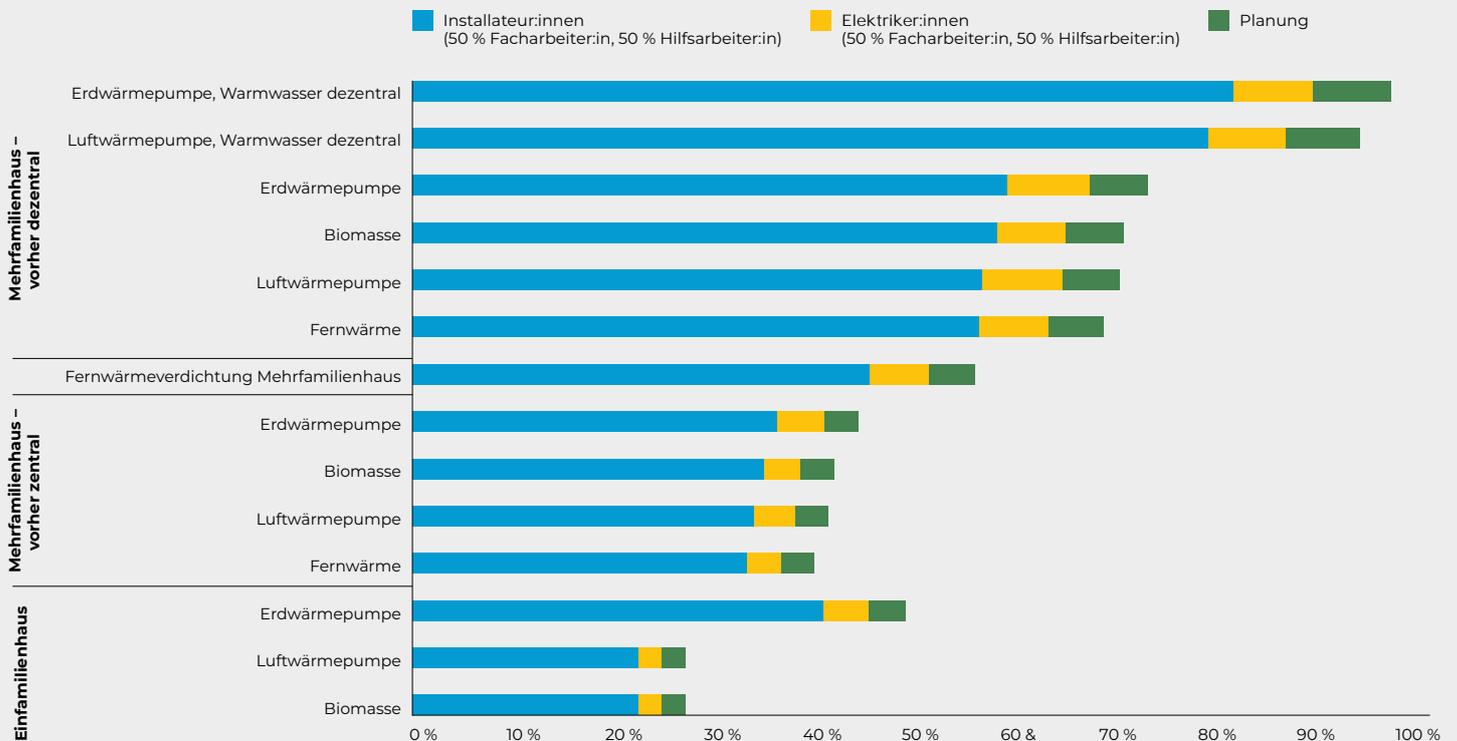


Abbildung 2: Prozentanteile verschiedener Bauhandwerksberufe bei der Umrüstung von Heizsystemen (Schöberl & Pöll GmbH, 2023, S. 4³²)

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.*

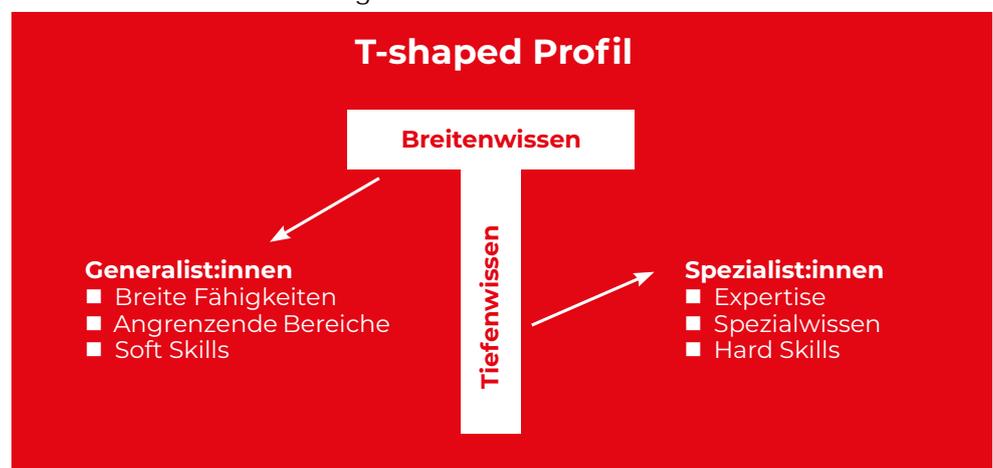


Abbildung 5: Beschreibung eines T-shaped Profils aus Unternehmenssicht (Eigene Darstellung)

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

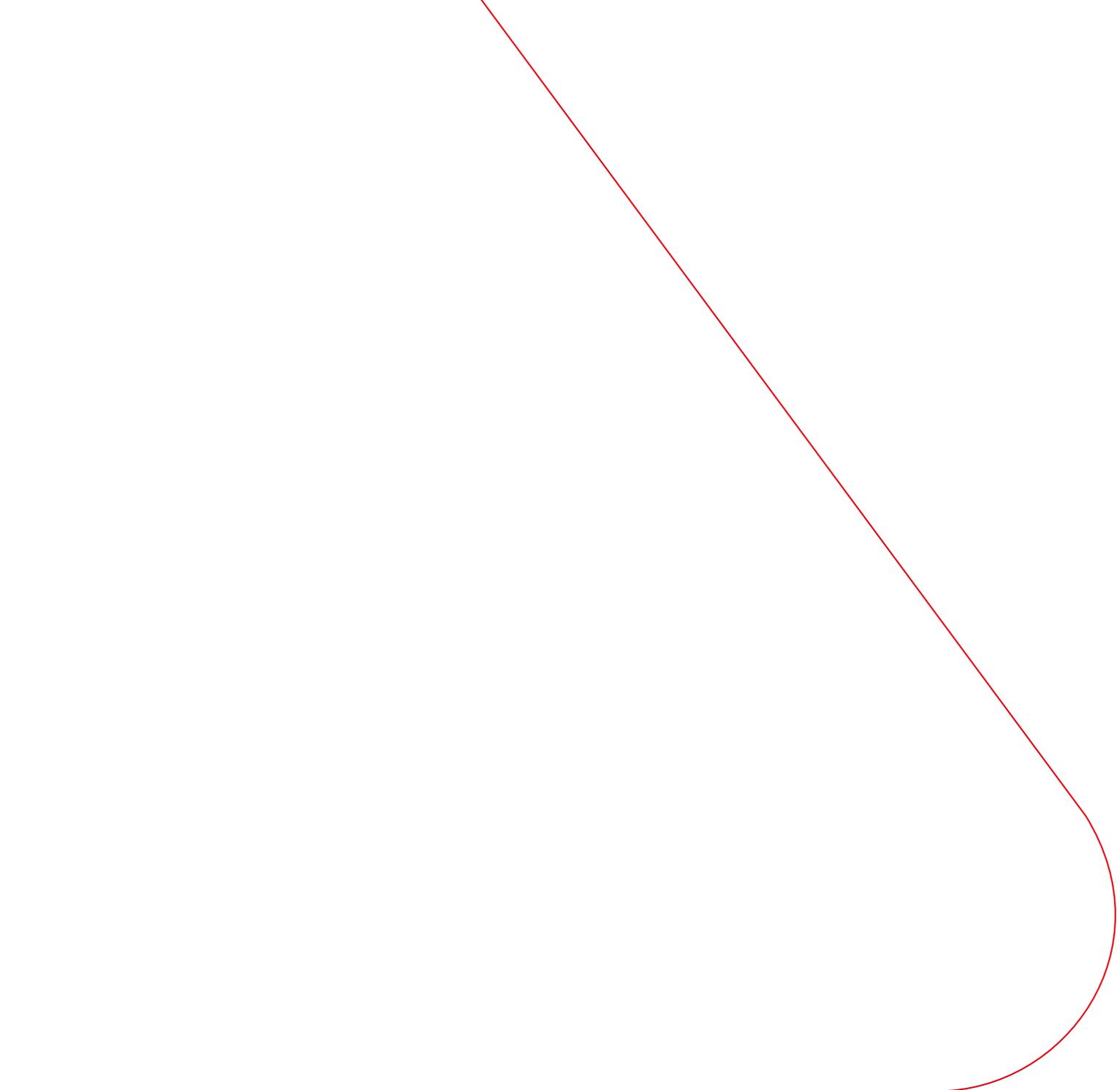
Silvia.Hofbauer@akwien.at

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 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/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). Bevölkerung- 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). Bevölkerung- 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

Herausgeber: Bundesarbeitskammer, 1040 Wien und Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1020 Wien. Medieninhaber: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien. Copyright: Markus Zahradnik. Das im Sujet verwendete Bild wurde unter Verwendung von KI-Anwendungen erstellt.

A&W
blog

FACHKRÄFTE OFFENSIV AUSBILDEN, AUFSPÜREN, HOLEN

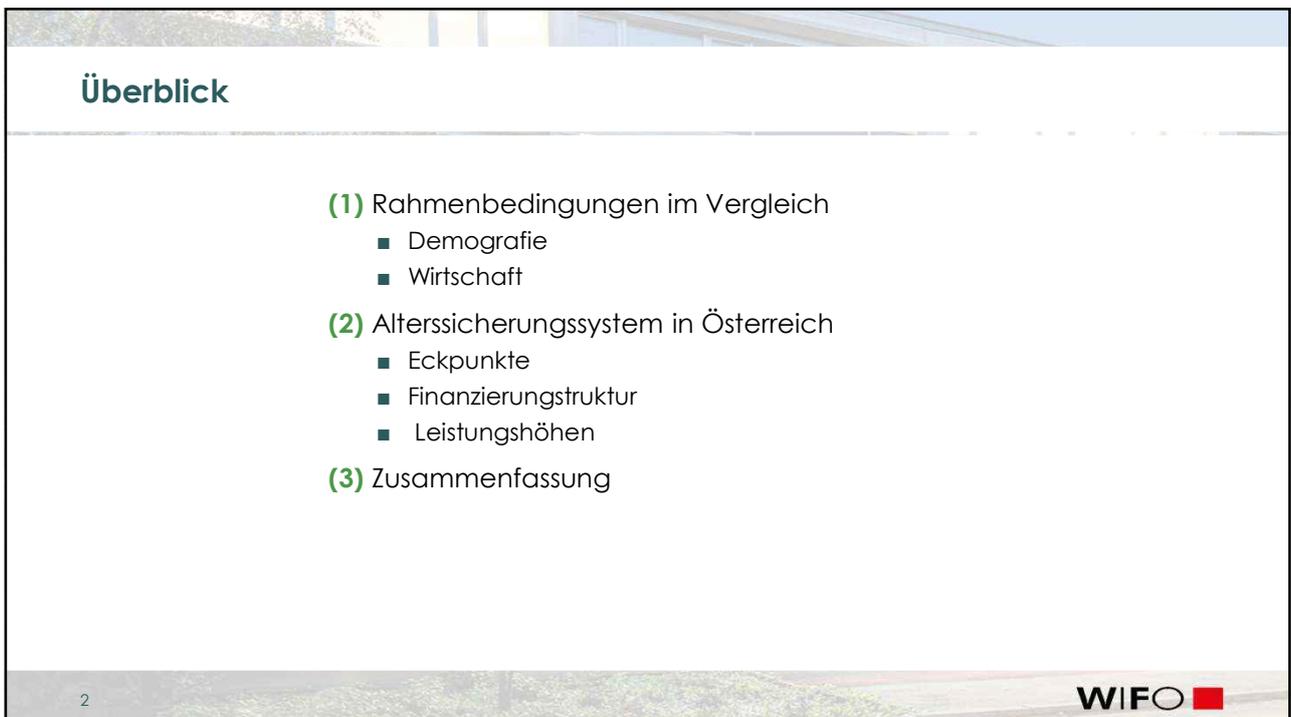
**WHITEPAPER FACHKRÄFTEBEDARF IN ÖSTERREICH –
ANALYSE DER URSACHEN, STATUS DER QUANTIFIZIERUNG UND STEUERNDEN
POLITISCHE MASSNAHMEN AUS ARBEITNEHMER:INNENSICHT**

März 2024



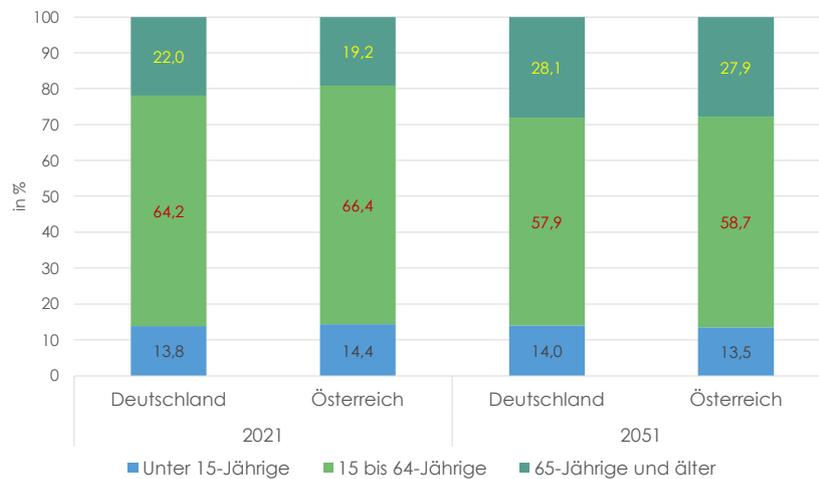


1



2

Bevölkerungsstruktur in Deutschland und Österreich

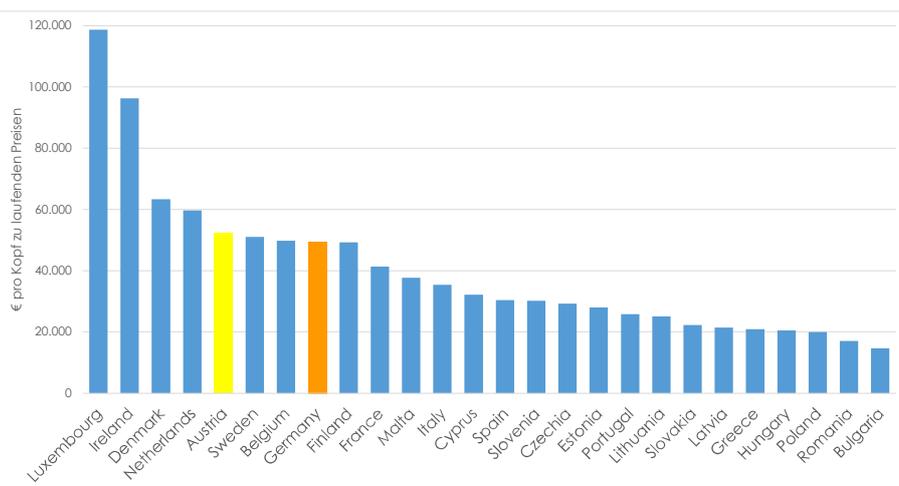


Q: Eurostat.

3

3

Bruttoinlandsprodukt nominell pro Kopf in €, 2023

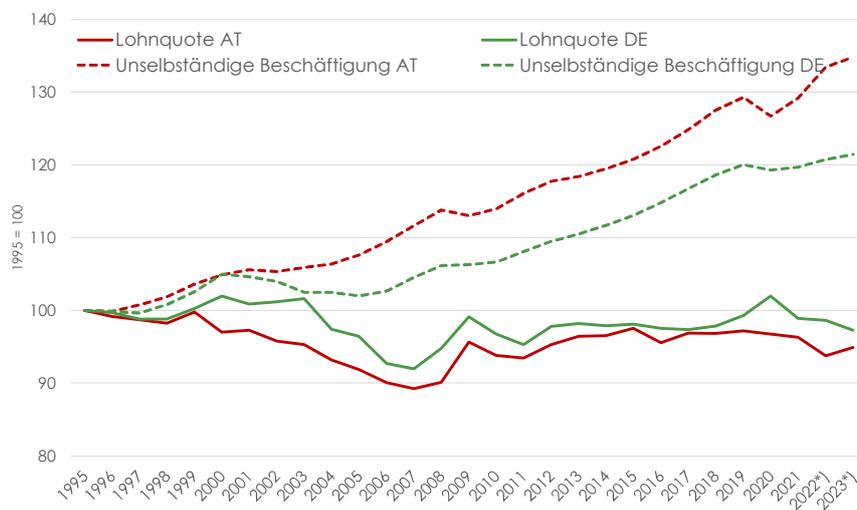


Q: Eurostat. – EU-27 ohne Vereinigtes Königreich.

4

4

Lohnquote und Beschäftigungszahlen 1995 bis 2023



Q: Ameco, WIFO-Berechnungen. – Bereinigte Lohnquote.–*) Prognose.

5

WIFO

5

Überblick

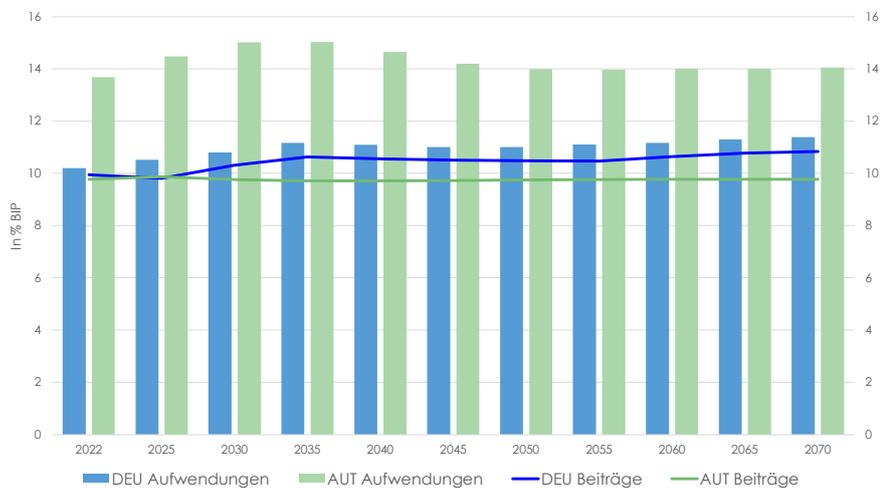
- (1) Rahmenbedingungen im Vergleich
 - Demografie
 - Wirtschaft
- (2) Alterssicherungssystem in Österreich
 - Eckpunkte
 - Finanzierungsstruktur
 - Leistungshöhen
- (3) Zusammenfassung

6

WIFO

6

Aufwendungen und Beiträge in der 1. Säule in Relation zum BIP



Q: Ageing Report 2024

7

WIFO

7

Die drei Säulen der Alterssicherung in Österreich, 2022

	Beiträge			Leistungen		
	Mrd. €	Anteile in %	In % des BIP	Mrd. €	Anteile in %	In % des BIP
Gesamteinnahmen im öffentlichen Pensionssystem	61,1	91,7	13,7	61,1	90,8	13,7
Betriebliche Altersvorsorge ¹⁾	1,7	2,4	0,4	2,7	3,9	0,6
Private Lebensversicherung ²⁾	4,1	5,9	1,1	4	5,8	0,9
Insgesamt	69,9	100	15,0	69,9	100	15,2

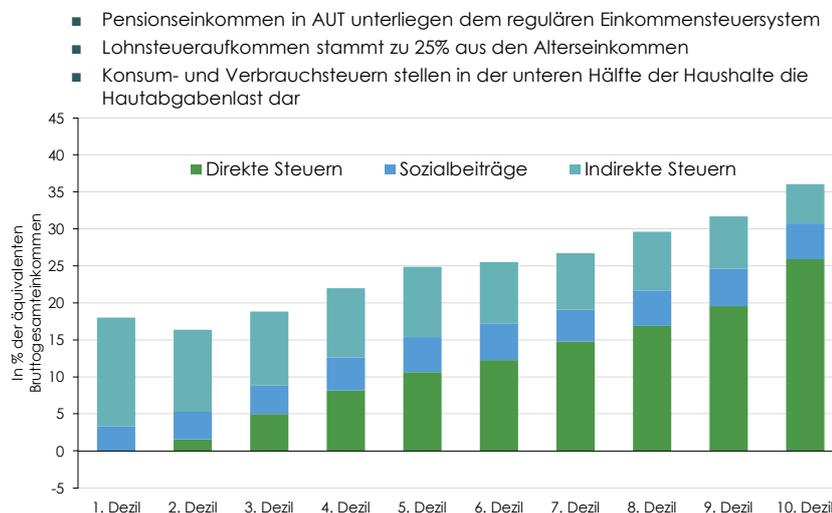
Q.: WIFO; 1) Einschließlich betriebliche Lebensversicherung ohne Abfertigungsrückdeckungsversicherung. - 2) Einzelversicherung.

8

WIFO

8

Abgabenbelastung der Pensions-Haushalte 2019, hauptverdienende Person 65 Jahre und älter



9

WIFO

9

Eckpunkte für eine Altersleistung

- Erwerbseinkommen über der Geringfügigkeitsgrenze (2024 519€ pro Monat (auch selbständig Erwerbstätige)
- 2 Systeme: Beamtensystem und gesetzliche Pensionsversicherung (PV)
- Mindestversicherungszeit für Alterspension: 15 Jahre, davon mindestens 7 Beitragsjahre
- Antrittsalter:
 - Regelpensionsalter Männer 65, Frauen derzeit 60,5 bis 2033 65 Jahre
 - Vorzeitige Pensionen: Schwerarbeit 45 Beitragsjahre mit 60, und bei 40 Beitragsjahre mit 62
- Finanzielle Anreize:
 - Abschläge für vorzeitige Antritte: Korridor pension 5,1%, Schwerarbeitspension 1,8% p.a.
 - Zuschlag +5,1% für Erwerbstätigkeit nach Regelpensionsalter
- Krankheitsbedingte Pensionen: Versicherungsdauer altersabhängig, Hinterbliebenenleistungen
- Jährliche Gutschrift von 1,78% Bemessungsgrundlage (maximal 84.840€ pro Jahr 2024), Aufgewertet mit Wachstum der Löhne, Erstpension = Guthaben am Pensionskonto : 14
- Jährliche Pensionsvalorisierung: Entwicklung der Verbraucherpreise August bis Juli
- Geringe Pensionen werden auf den Ausgleichszulagenrichtsatz (2024 1.217€ pro Monat für Ein-Personenhaushalte) erhöht

10

WIFO

10

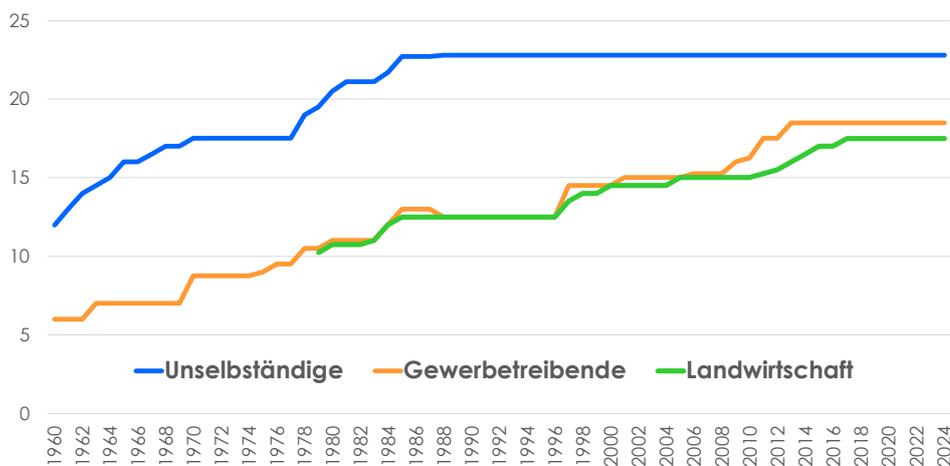
Beitragssätze zur Sozialversicherung, 2024

	Unternehmen	Arbeitnehmer:in	gesamt
	<i>in % der Bemessungsgrundlage*</i>		
Pensionsversicherung	12,55	10,25	22,80
Krankenversicherung	3,78	3,87	7,65
Unfallversicherung	1,20		1,20
Arbeitslosenversicherung	3,00	3,00	6,00
Insolvenzgeldversicherung	0,35		0,35
Wohnbauförderung	0,50	0,50	1,00
Arbeiterkammerumlage		0,50	
insgesamt**	21,38	18,12	39,50

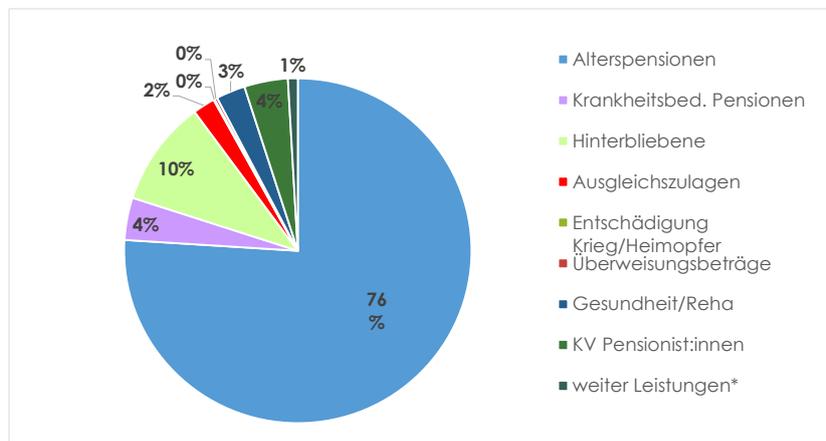
*) BMGL 2024 6.060€ pro Monat bzw. 84.840€ im Jahr

***) Lohnsummenabgaben: FLAF 3,7% der Lohnsumme,
 AUSNAHMEN: AN die das 60. Lebensjahr vollendet haben kein UV, ab 62 kein ALO, ALO-AN-Anteil gestaffelt
 Beitrag zur Betrieblichen Vorsorge 1,53%

Beitragssätze zur Pensionsversicherung

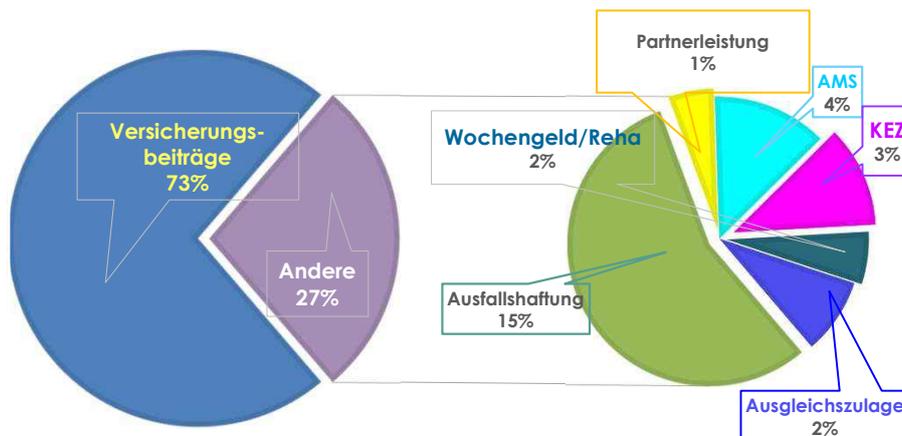


Aufwendungen in der gesetzlichen Pensionsversicherung, 2023



Quelle: Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Finanzierung der Versicherungsleistungen, 2023



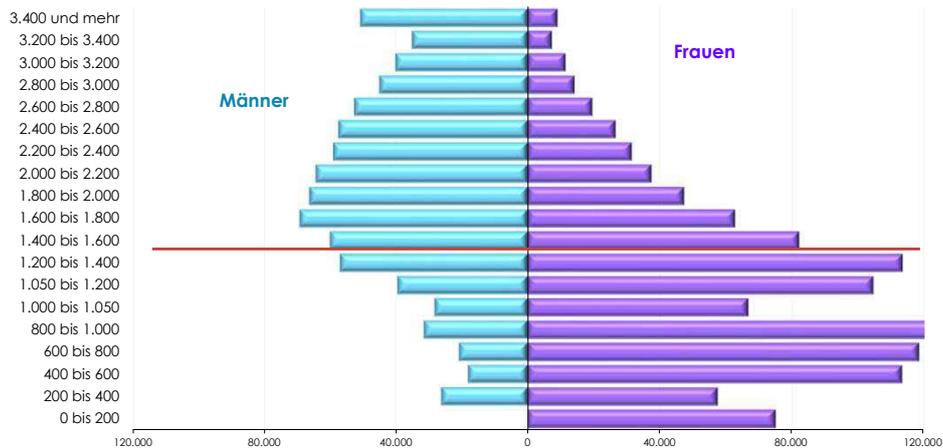
Q.: Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Beiträge der Erwerbstätigen in Relation zum Pensionsaufwand & Versicherungsleistungen



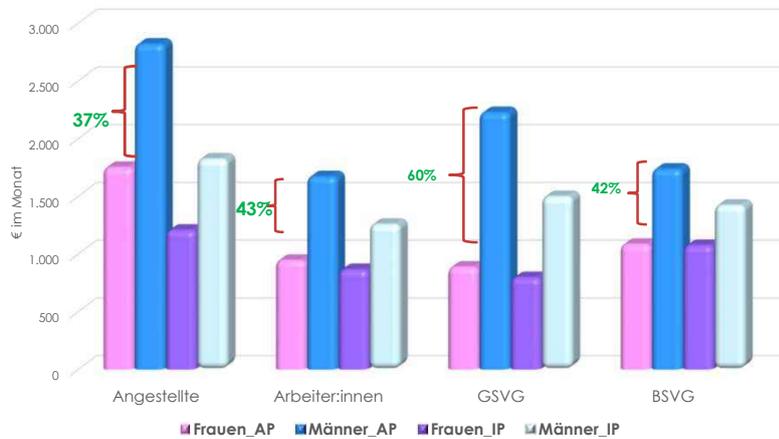
Q.: Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen

Verteilung der Monatspensionen, Stände 2023



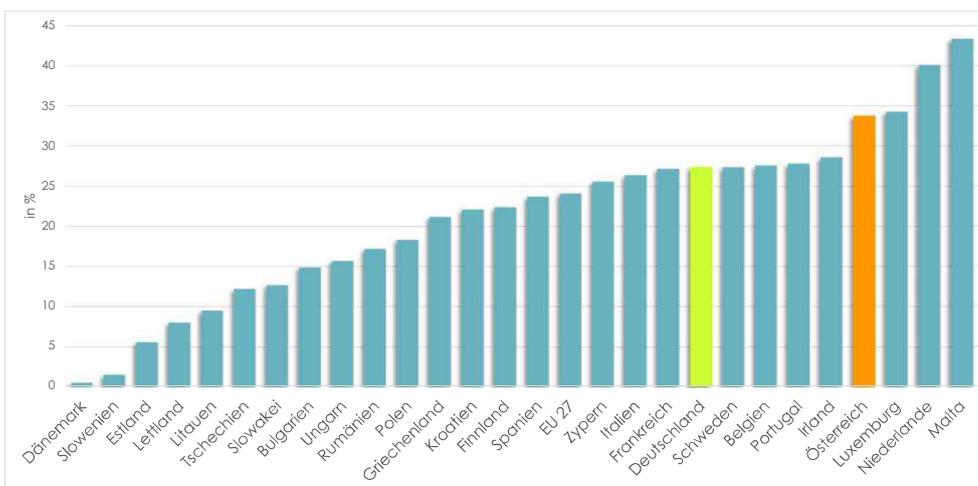
Q.: Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen

Pensionshöhen der Pensionsneuzuerkennungen, 2023



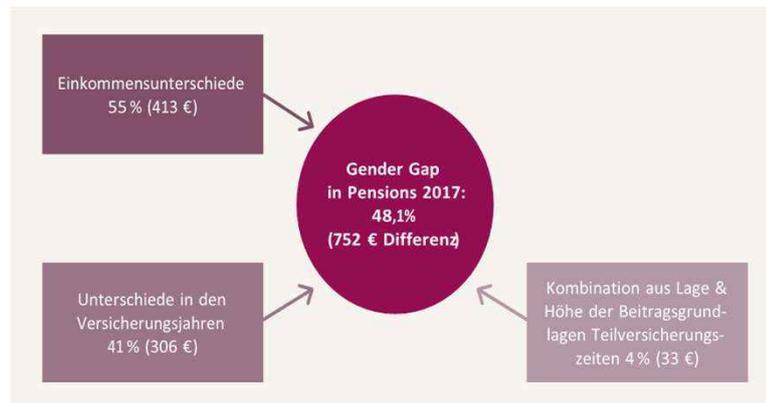
Q.: Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Gender Pension Gap (65-74 Jährige), 2023



Q.: Eurostat [lc_pnp13]

Erklärungsfaktoren der Pensionslücke



Q.: WIFO-Berechnungen.

Zusammenfassung & Ausblick

- Ähnliche Alterssicherungssysteme in DE und AT, höheres Sicherungsniveau in AT
- Hohes Sicherungsniveau in AUT bei kontinuierlicher Erwerbstätigkeit mit gutem Einkommen
- Einkommensbezogene Finanzierung bei sinkender Lohnquote trotz steigender Beschäftigungsquote in beiden Ländern eine Herausforderung für die Finanzierung der Systeme
- AUT berücksichtigt umfangreiche soziale Tatbestände (Kindererziehung, Arbeitslosigkeit, Pflege)
- Sozialer Ausgleich zwischen Versichertengruppen (Selbständige)
- Finanzielle Lage im Alter ist das Ergebnis der Erwerbsbiografie: Geringes Lohnniveau und geringe Arbeitsmarktpartizipation der Frauen führt zu hoher Altersarmut der Frauen.
- Hoher Gender Pension Gap: Strukturelle Arbeitsmarktungleichheiten können im Alterssicherungssystem nicht mehr ausgeglichen werden.
- Mindestsicherungsinstrumente (Ausgleichszulage, Sozialhilfe) sind geringer als die Armutsgefährdungsschwelle.
- Im laufenden Wahlkampf ist Alterssicherung kein Thema

The logo for WIFO (Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung) consists of the letters 'WIFO' in a bold, black, sans-serif font.The full name of the institute, 'ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG', is written in a smaller, black, sans-serif font to the right of a red square icon.

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

21

Verwendete Literatur:

- Böheim, R., Fink, M., Zulehner, Ch., Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich von 2011 bis 2022, WIFO Research Briefs, 2024, (3), https://www.wifo.ac.at/publikationen/wifo_research_briefs/detail-view=yes&publikation_id=71461
- Rocha-Akis et al. (2023), Umverteilung durch den Staat in Österreich 2019 und Entwicklungen von 2005 bis 2019, WIFO-Studie, <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/20180604>
- Mayrhuber, Ch., Huemer, U., Horvath, Th., Schiman, St., Makroökonomische Effekte einer früheren Anhebung des gesetzlichen Pensionsalters für Frauen in Österreich, WIFO-Monographien, 2016, https://www.wifo.ac.at/publikationen/publikationssuche?detail-view=yes&publikation_id=58803
- Mayrhuber, Ch., Geschlechtsspezifische Pensionslücke in Österreich, in: Wirtschaft und Gesellschaft, Heft 4/2020, 489-501, <https://journals.aks.wien.at/wug/article/view/716>
- Mayrhuber, Ch., The gender gap in pensions in Austria, in: Mairhuber, I., Mayrhuber, Ch., Trapez-Analysis: Gender Gaps in Pensions in Austria: Quantitative and Qualitative Analysis, 17-55, https://www.trapez-frauen-pensionen.at/documents/TRAPEZ_Analyse_Bericht_2020-EN.pdf
- Mayrhuber, Ch., Lutz, H., (WIFO), Mairhuber I. (FORBA), Erwerbsaustritt, Pensionsantritt und Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters ab 2024, WIFO-Monographien, März 2021, https://www.wifo.ac.at/publikationen/publikationssuche?detail-view=yes&publikation_id=67348
- Mayrhuber, Ch., Automatisches Pensionssplitting wird Altersarmut der Frauen kaum reduzieren können, WIFO Research Briefs, 2022, (4), https://www.wifo.ac.at/publikationen/publikationssuche?detail-view=yes&publikation_id=69434
- Mayrhuber, Ch., Konsumstruktur und Abgabentlast der Pensionshaushalte in Österreich, Wien, 2023, https://www.wifo.ac.at/publikationen/studien?detail-view=yes&publikation_id=67249

The logo for WIFO (Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung) consists of the letters 'WIFO' in a bold, black, sans-serif font.The full name of the institute, 'ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG', is written in a smaller, black, sans-serif font to the right of a red square icon.

christine.mayrhuber@wifo.ac.at
+43 - 7982601 -269
https://www.wifo.ac.at/christine_mayrhuber
Twitter @cmayrhuber

22