

Internationale Talente für Österreich

GESAMTSTRATEGIE FÜR QUALIFIZIERTE ZUWANDERUNG

FACHKRÄFTE ALS SCHLÜSSELFAKTOR FÜR DIE WETTBEWERBSFÄHIGKEIT

Fachkräfte sind entscheidend für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens – und damit für die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit des gesamten Wirtschaftsstandortes. Mittlerweile hat sich der Fachkräftemangel jedoch zu einer der größten Sorgen der österreichischen Unternehmen entwickelt. Bereits drei Viertel der Betriebe haben Schwierigkeiten, geeignete Mitarbeiter zu finden.

3/4

aller Betriebe haben Schwierigkeiten, geeignete Mitarbeiter zu finden.

Wie gegensteuern?

Vorrangig muss daher das Potenzial der Erwerbsbevölkerung in Österreich ganz gezielt und effizient gefördert werden. Zusätzlich zu Maßnahmen im Inland braucht es aber einen verstärkten Fokus auf die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte und Höherqualifizierter. Diese Zuwanderungsschiene kann durch den Staat gelenkt und somit gezielt als Ergänzung zum österreichischen Arbeitsmarkt eingesetzt werden, wo entsprechender Bedarf besteht.

5 Handlungsfelder, um den Bedarf an Fachkräften in Österreich decken zu können



ZUWANDERUNG KURBELT DIE WIRTSCHAFT AN

Die positiven Effekte gezielter Zuwanderung sind in vielen Bereichen spürbar. Kurzfristig wird der Fachkräftemangel gedämpft, was den Betrieben das Wirtschaften unmittelbar erleichtert. Doch auch mittel- und langfristig profitiert der Wirtschaftsstandort:

So erhöht beispielsweise die Migration der Jahre 2013–2018 nach Österreich laut einer aktuellen Studie von EcoAustria die heimische Wirtschaftsleistung um 4,2 % im Jahr 2020, und auch die Beschäftigung steigt um 5,9 %. Dies entspricht einem **Wertschöpfungseffekt von knapp 15 Milliarden Euro bzw. einem Beschäftigungsanstieg um rund 240.000 Personen** bis zum Jahr 2020.



Rund **240.000** neue Jobs bis 2020.

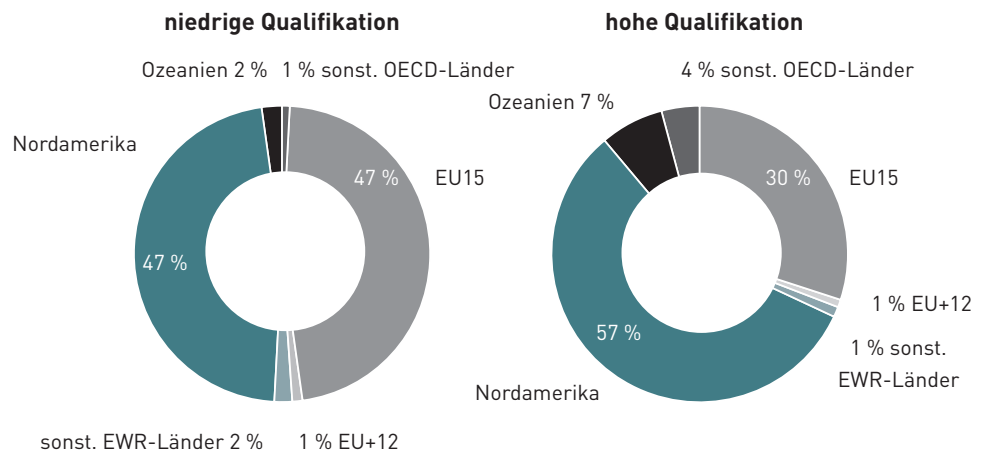
Grundsätzlich gilt: je höher die Bildung und je besser die Integration in den Arbeitsmarkt, desto positiver sind die Effekte.

Gleichzeitig hat eine erhöhte Diversität bei den Mitarbeitern auch direkte wirtschaftliche Auswirkungen für die Unternehmen. Kulturelle Vielfalt in der Belegschaft erhöht aktuellen Studien zufolge den Umsatz eines Unternehmens und steigert dessen Produktivität. Denn Diversität fördert durch unterschiedliche Denkweisen und Zugänge die Innovationsfähigkeit sowie effektive Problemlösungen. Darüber hinaus eröffnen Sprachkenntnisse, interkulturelle Kompetenz, internationale Netzwerke und Kenntnisse über die Rahmenbedingungen vor Ort weitere Exportmöglichkeiten in Auslandsmärkte.

INTERNATIONALER WETTBEWERB UM DIE BESTEN KÖPFE LÄUFT

Europa hat Aufholbedarf, was die Attraktivität für internationale Talente anbelangt: nur 30 % aller hochqualifizierten mobilen Personen aus Drittstaaten entscheiden sich für einen Mitgliedstaat der EU. Hochqualifizierte Arbeitnehmer zieht es eher in die USA, nach Kanada oder Australien.

Europa beim internationalen Wettbewerb um Talente abgeschlagen



Quelle: OECD (2013)

Angesichts der demographischen Entwicklung und der globalen Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften werden Staaten verstärkte Anstrengungen erbringen müssen, um sich als Zielort für internationale Talente zu positionieren.



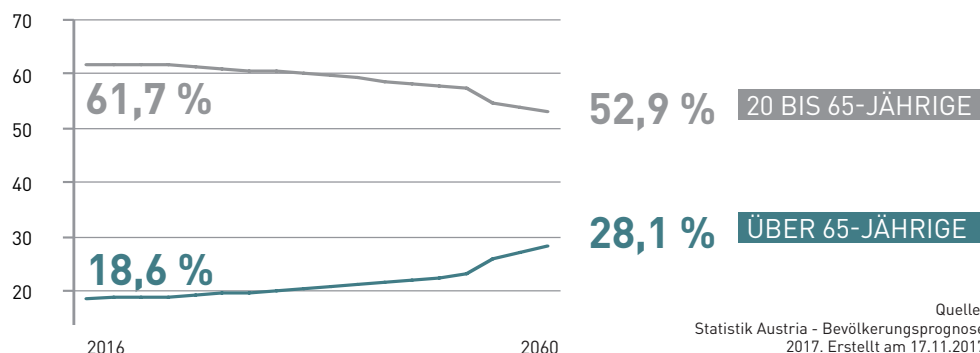
Diversität fördert Innovation und Exportchancen

ÖSTERREICH HAT HANDLUNGSBEDARF

Derzeit kann die Zuwanderung den demographisch bedingten Rückgang der Bevölkerung in Österreich noch etwas kompensieren. Ab den 2020er-Jahren geht das Erwerbspotenzial allerdings kontinuierlich zurück, während immer mehr Personen in die Pension eintreten. So schrumpft der Anteil der potenziellen Erwerbspersonen (20-65-Jährige) von 61,7 % (2018) auf 52,9 % (2060). Hinzukommt, dass der Anteil der Über-65-Jährigen von 18,6 % (2018) auf 28,1 % (2060) steigt. Der Anteil der Unter-20-Jährigen bleibt in etwa gleich.



Entwicklung der Bevölkerung in Österreich



Dies bedeutet enorme Herausforderungen für unser Sozialsystem, insbesondere das Pensionsystem und den österreichischen Staatshaushalt. Schaffen wir es nicht, entsprechende Gegenmaßnahmen zu setzen, ist unser Wohlstand und unsere soziale Sicherheit bedroht.

Es wird nicht ausreichen, sich weiterhin auf die Zuwanderung aus den EU-Mitgliedstaaten zu verlassen. Denn diese geht bereits jetzt zurück und wird aufgrund der demographischen Situation und des Fachkräftemangels in den wesentlichen Herkunftsländern voraussichtlich auch in den nächsten Jahren abnehmen.

Österreich hat also dringenden Handlungsbedarf!



ATTRAKTIVIERUNG DES ARBEITSSTANDORTS ÖSTERREICH - FOKUS AUF QUALIFIZIERTER ZUWANDERUNG

Wie auch im aktuellen Regierungsprogramm vorgesehen, benötigt Österreich eine Gesamtstrategie für qualifizierte Zuwanderung. Diese Strategie beginnt bereits bei der Vorbereitung im Herkunftsland und geht weiter nach der Einreise in Österreich mit Maßnahmen der Integrationspolitik, die auch Familienmitglieder umfassen. Dadurch soll eine rasche und nachhaltige Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft gewährleistet werden.

GESAMTSTRATEGIE QUALIFIZIERTE ZUWANDERUNG

Interessante Herkunftsländer identifizieren

Durch eine Befragung der AUSSENWIRTSCHAFT AUSTRIA unter ausgewählten Außenwirtschaftszentren (AC) soll erhoben werden, **welche Herkunftsländer** für Österreich in Hinblick auf qualifizierte Zuwanderung **besonders relevant** sind. Dabei spielen Aspekte wie die Verfügbarkeit von in Österreich nachgefragten Qualifikationen, die unmittelbare Einsetzbarkeit am österreichischen Arbeitsmarkt, die demographische Entwicklung sowie das Angebot an Sprachkursen in den jeweiligen Ländern eine wesentliche Rolle.

Arbeitsstandort Österreich bewerben

In Ländern, die für qualifizierte Zuwanderung als besonders relevant identifiziert wurden, wird gezielt über den **Arbeitsstandort Österreich und die Jobchancen** informiert. Neben Aktivitäten der Botschaften und der ACs sowie der Einbindung von Multiplikatoren vor Ort kann dafür auch der Bereich „Working in Austria“ auf www.advantageaustria.org verstärkt herangezogen werden. Dieser bietet mehrsprachige Informationen über das österreichische Zuwanderungssystem und das Leben und Arbeiten in Österreich.





Vorbereitungsmaßnahmen im Ausland anbieten

Um einen reibungslosen Übergang in den österreichischen Arbeitsmarkt und die Gesellschaft zu ermöglichen, sollen bereits in ausgewählten Herkunftsländern Vorbereitungsmaßnahmen angeboten werden. Diese umfassen **fachliche Qualifizierungsmaßnahmen, Deutschkurse sowie Werte- und Orientierungskurse**. Auch mitziehende Familienangehörige werden bereits über ihre Jobmöglichkeiten in Österreich informiert und so bestmöglich auf den österreichischen Arbeitsmarkt vorbereitet.



Mit ausländischen Hochschulen kooperieren

Gezielte **Kooperationen mit ausländischen Hochschulen** fördern die Mobilität und führen Studierende z. B. durch Austauschprogramme an Österreich heran. Gleichzeitig steigt das Image der Hochschulen durch eine verstärkte internationale Ausrichtung. Begünstigende Faktoren können dabei das Abstimmen bzw. Angleichen der Curricula zwischen kooperierenden Hochschulen, die Förderung von Betriebspraktika für Studierende sowie Kooperationen mit Karrierezentren an den Universitäten sein.



Rot-Weiß-Rot-Karte weiterentwickeln

Die gesetzlichen Bestimmungen der **Rot-Weiß-Rot-Karte** sind kontinuierlich weiterzuentwickeln und an den Bedarf anzupassen. Dazu zählt unter anderem eine stärkere Berücksichtigung regionaler Aspekte bei der Festlegung von Mangelberufen und eine weitere Attraktivierung der Punktesysteme. Gleichzeitig soll auch der Vollzug entbürokratisiert und verstärkt eine digitale Verfahrensabwicklung ermöglicht werden.



Duale Ausbildung in Herkunftsländern stärken

Auf Basis der bereits bestehenden Erfahrungen wird die Internationalisierung der dualen Ausbildung zur Fachkräftesicherung der im Ausland tätigen österreichischen Betriebe weiterverfolgt. In Ländern mit ausgeprägtem *Skills Mismatch* werden bei Nachfrage der österreichischen Betriebe **geeignete Strukturen vor Ort**, wie insbesondere Berufsschulen und zuständige Behörden, identifiziert und auf die duale Ausbildung vorbereitet.



Talentpool schaffen

Das Zusammenführen von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt ist eine zentrale Herausforderung und stellt vor allem für KMU eine wesentliche Hürde dar. Es gibt international bereits erfolgreiche Modelle, um Zugang zu mobilen, qualifizierten Menschen zu bekommen (z. B. „expression-of-interest-System“ in Kanada). Auch für Österreich soll ein **Online-Talentepool** geschaffen werden, in dem Arbeitgeber nach geeigneten potenziellen Mitarbeitern suchen können. Dieser wird im Zuge der Bewerbung des Arbeitsstandorts Österreich entsprechend positioniert.



Mobilität von Fachkräften fördern

Die Mobilität von Fachkräften zwischen österreichischen und ausländischen Niederlassungen ist insbesondere in Hinblick auf die Mitarbeiterbindung und die Amortisierung des Ausbildungsaufwands der betreffenden Betriebe zu fördern. Dafür werden **Abkommen mit ausgewählten Ländern** zur Förderung der Mobilität abgeschlossen, die ein erleichtertes Aufenthaltsrecht sowie Zugang zum Arbeitsmarkt umfassen.

Noch mehr Expertise, Fakten und Hintergründe

Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit

Tel: +43 5 90 900-4286 | sp@wko.at | www.wko.at/migration

IMPRESSUM

Medieninhaber, Herausgeber:

Wirtschaftskammer Österreich,
Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien

Produktion: WKÖ, Kommunikationsmanagement | **Gestaltung:** Alice Gutleiderer

Druck: Gerin Druck GmbH, Gerinstraße 1-3,
A-2120 Wolkersdorf | **Stand:** Februar 2018

Zugunsten der besseren Lesbarkeit des Textes wurde explizit auf eine durchgängig geschlechtsspezifische Schreibweise verzichtet.