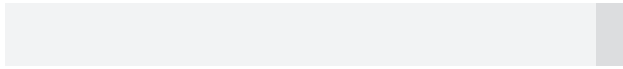




24

Für Wien

Maßnahmenpaket gegen den
Fachkräftemangel



Impressum:

Herausgeber: Wirtschaftskammer Wien | Straße der Wiener Wirtschaft 1, 1020 Wien | Stand: März 2023

Grafik: Marketing | Druck: WKO campus wien, 1180 Wien | Fotos: Cover: Adobe Stock/MAK, Racle Fotodesign, Patrick Daxenbichler, Andrey Popov, Seite 3: Florian Wieser

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wurde bei den verwendeten Begriffen, Bezeichnungen und Funktionstiteln zum Teil auf eine geschlechtsspezifische Bezeichnung verzichtet. Selbstverständlich sind immer beide Geschlechter gemeint.

DI Walter Ruck
Präsident



Die heimische Wirtschaft wird trotz aller Widrigkeiten wieder auf die Überholspur kommen. In Wien sind wir – auch dank der Diversität des Wirtschaftsstandorts und seiner Unternehmen – bisher besser durch schwierige Situationen gekommen als andere Standorte.

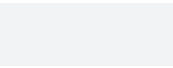
Einmal mehr ist allerdings der eklatante Mangel an Fachkräften ein drängendes Thema für die Wiener Unternehmen. Dies ist ein zentraler Punkt, um einer aufkeimenden wirtschaftlichen Prosperität zur vollen Blüte zu verhelfen. Es braucht daher eine Fachkräfteoffensive, die auch kurzfristig wirkt – etwa durch die überregionale Vermittlung offener Jobs. Auch an anderen Stellhebeln muss gedreht werden, um den wirtschaftlichen Erfolg der heimischen Unternehmen zu unterstützen. Dazu gehört, weitere Investitionsanreize zu schaffen, die Körperschaftsteuer zu senken und den Faktor Arbeit zu entlasten.

Unser Wohlstand hat nur Bestand, wenn wir uns mit Qualität, Flexibilität, Innovation und Kreativität auf den Weltmärkten positionieren können. Eine wesentliche Voraussetzung dafür sind bestens ausgebildete Fachkräfte und Spezialisten. Um das sicherzustellen, zeigen wir in vier Säulen – Lehre und

Bildung, Zuzug, Bestehende Potenziale nutzen und eine Unterrichts- und Schulbauoffensive – Verbesserungen auf. Sie können den Fachkräftemangel entscheidend reduzieren.

Was positiv stimmt: In Wien wurden die Lehrlingszahlen aus dem Jahr 2019 bereits übertroffen. Vor allem im Tourismus steigt die Zahl der Lehranfänger deutlich. Die erfreulichen Zahlen sollen aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass in Wien viele Lehrstellen nicht besetzt werden können – sei es im Handel, im Gewerbe, IT aber auch in technischen Berufen. Es ist daher wichtig, die Lehre attraktiver zu machen. Einerseits durch die weitere Modernisierung der Berufsausbildung. Andererseits etwa durch Lehrlingsstipendien, die es auch Erwachsenen ermöglichen, eine Lehre zu beginnen. Auch die Reform der Rot-Weiß-Rot-Karte muss mit Blick auf den Fachkräftemangel mit Nachdruck vorangetrieben werden.

Als Interessenvertretung der Unternehmen treiben wir die Lehre und die Modernisierung der Berufsausbildung – Stichwort Digitalisierung – permanent voran. Denn unsere Betriebe brauchen bestens ausgebildete Fachkräfte und die Menschen Arbeitsplätze mit Zukunft.





INHALT

Maßnahmenpaket gegen den Fachkräftemangel	6
1 Daten - Gehen uns in Wien die Arbeitskräfte aus?	8
2 Säule 1: Lehre und Bildung.....	16
3 Säule 2: Zuzug	22
4 Säule 3: Bestehende Potentiale nutzen.....	26
5 Säule 4: Unterrichts- und Schulbauoffensive	29



MASSNAHMENPAKET GEGEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL

MANAGEMENT SUMMARY

Nach der Krise ist vor der Krise. Nach wie vor leiden viele Unternehmen unter Fachkräftemangel.

Wie die letzte Unternehmensbefragung des ibw zum Fachkräftebedarf/-mangel 2022 ergab, gaben in Wien mehr als die Hälfte der Betriebe an, dass der Fachkräftemangel in den nächsten Jahren stark zunehmen wird. Das belastet die Wirtschaft im Aufschwung.

Die Wirtschaftskammer Wien hat den Fachkräftemangel in Wien analysiert und daraus ein 4-Säulen-Modell erarbeitet, das eine Lösung beim drängenden Problem des Facharbeitermangels verspricht:

Säule 1: Lehre und Bildung

- Refundierung der Kommunalsteuer für Ausbildungsbetriebe
- Lehrlings-Stipendium für Erwachsene
- Entbürokratisierung des Lehrverhältnisses
- Ausbau der Förderungen für Lehrbetriebe
- Fachkräftezentrum
- Modernisierung der Lehrberufe
- Fachkräfte-Qualifizierung durch Erwachsenenbildung
- Bildungskarenz Plus
- BiWi Lehrstellencheck als Voraussetzung für die Lehrlingsaufnahme
- Lehrabschluss berechtigt zum einschlägigen Hochschulzugang



Säule 2: Zuzug

- Reform der Rot-Weiß-Rot-Karte
- Rot-Weiß-Rot-Karte für Lehrlinge

Säule 3: Bestehende Potentiale nutzen

- Mehr Vollzeit statt Teilzeit
- Ältere Menschen im aktiven Erwerbsleben halten

Säule 4: Unterrichts- und Schulbauoffensive

- Bildungspflicht statt Schulpflicht
- Mehr Wirtschaft in die Schule
- Flexibilisierung der Unterrichtszeiten und -formen an den Berufsschulen
- Modernisierung und Ausbau der Schulstandorte
- Duale Akademie und Berufsschule

Mit diesem an lang- und kurzfristigen Maßnahmen ausgewogenen Paket kann die dringend notwendige Verbesserung bei der Versorgung der heimischen Wirtschaft mit Fachkräften gelingen.



1 GEHEN UNS IN WIEN DIE ARBEITSKRÄFTE AUS?

DIE WIENER WIRTSCHAFT UND DER FACHKRÄFTEMANGEL

Das aktuelle und künftige Angebot an Arbeitskräften in Wien ist abhängig von mehreren unterschiedlichen Faktoren, wie die demographische Entwicklung durch Geburten und Zuwanderung, der Altersstruktur und Qualifikation der Bevölkerung sowie der Situation auf dem Arbeitsmarkt. Zunächst soll ein Blick auf den Status quo und die weitere Entwicklung hinsichtlich der Arbeitskräftesituation gerichtet werden, um herauszufinden, ob in Wien bereits ein genereller Arbeitskräftemangel vorherrscht oder ob sich dieser nur auf bestimmte Fachkräfte bezieht.

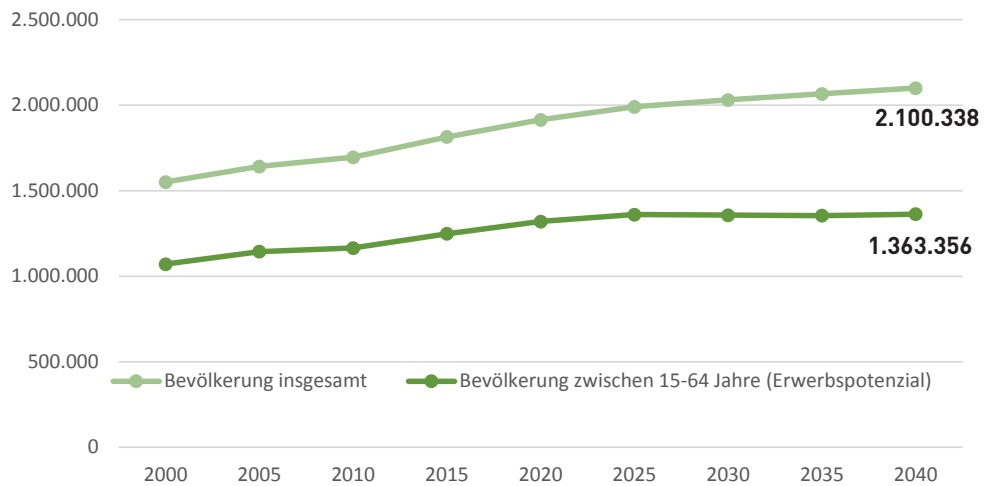
Demographische Entwicklung in Wien

Aktuell leben in Wien 1.973.403 Menschen, das sind 21,7 Prozent der gesamten österreichischen Bevölkerung. Innerhalb der vergangenen zehn Jahre wuchs die Einwohnerzahl Wiens um knapp 13 Prozent, das ist fast doppelt so stark wie der bundes-

weite Anstieg in der letzten Dekade (+6,6 Prozent). Pro Jahr gab es durchschnittlich rund 22.000 WienerInnen mehr. Der hohe Wert ist jedoch vor allem der Flüchtlingskrise um das Jahr 2015 geschuldet. 2022 wuchs aufgrund der Flüchtlinge aus der Ukraine die Bevölkerung ebenfalls stärker. Die Prognose sagt voraus, dass bis spätestens 2024 die Marke von 2 Mio. EinwohnerInnen erreicht werden soll.

Laut Bevölkerungsprognose von Statistik Austria (Hauptszenario) wird die Wiener Bevölkerung bis 2040 um 8,7% (2021 vs. 2040) weiterwachsen. Im bundesweiten Vergleich bleibt das Wachstum damit überdurchschnittlich (Österreich: 5,7%). Dabei nimmt der Anteil des Erwerbspotenzials (Bevölkerung von 15-64 Jahre) an der Wiener Gesamtbevölkerung immer weiter ab. Der Bevölkerungszuwachs konzentriert sich mit +35,5 Prozent vor allem auf die Personengruppe ab 65 Jahre. In den kommenden knapp 20 Jahren wird damit der Anteil der PensionistInnen in Wien auf über ein Fünftel ansteigen, da die starken Babyboom-Jahrgänge in diese Altersgruppe

Bevölkerungsentwicklung und -prognose in Wien

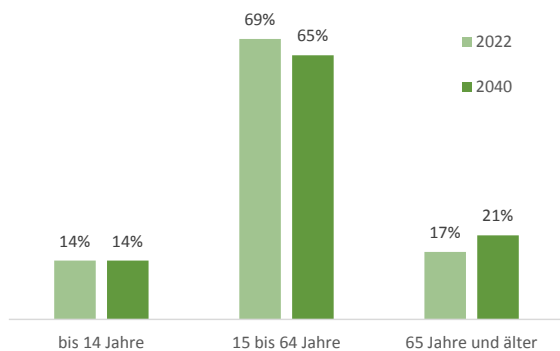


Quelle: Bevölkerung im Jahresdurchschnitt, Bevölkerungsprognose nach Hauptszenario, Statistik Austria

starken Babyboom-Jahrgänge in diese Altersgruppe weiter nachrücken. Während der Anteil an Kindern (unter 15 Jahren) stagniert, schrumpft der Anteil des Erwerbspotenzials. Die demographische Quote sinkt daher sukzessive, ab 2035 werden auf eine/n WienerIn im Pensionsalter weniger als 2 Personen im Haupterwerbsalter kommen.

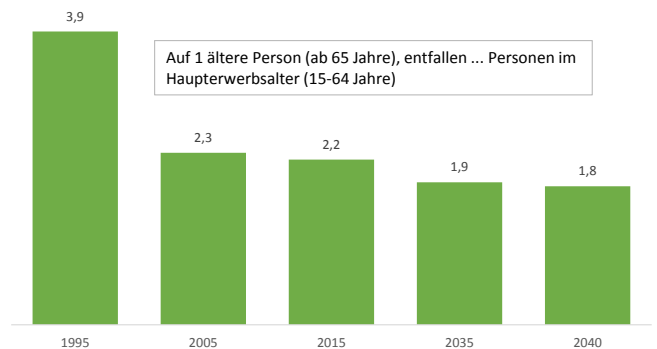
Dennoch wird in Wien –im Gegensatz zu allen anderen Bundesländern– die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter um +2,3 Prozent weiter steigen (Österreich: -4,8 Prozent Veränderung 2021 zu 2040).

Wiener Bevölkerung nach Altersgruppen



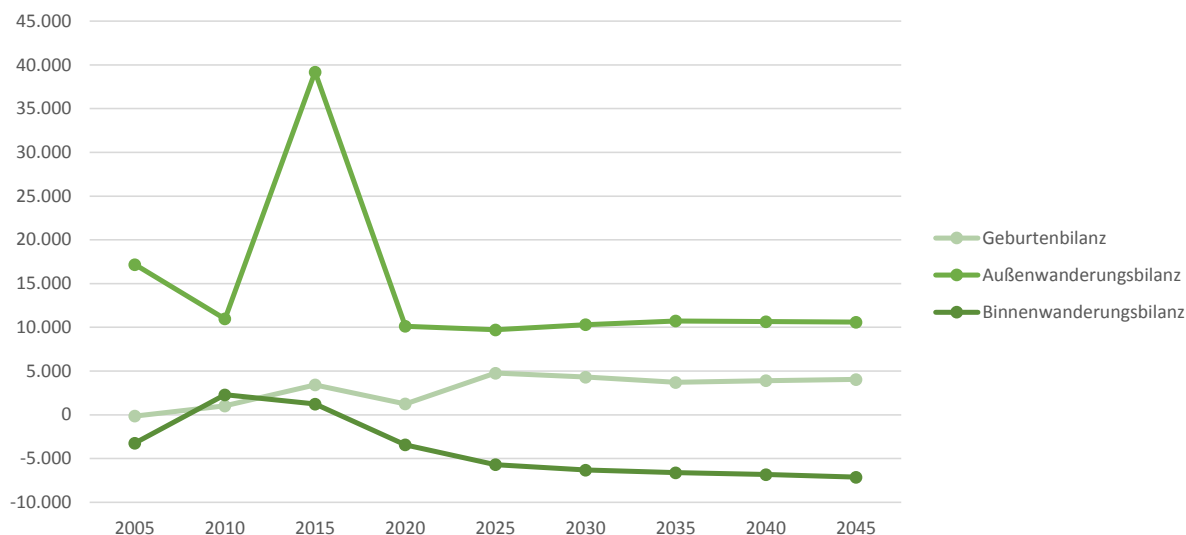
Quelle: Bevölkerungsprognose nach Hauptszenario, Statistik Austria

Entwicklung demographische Quote in Wien



Quelle: Statistik Austria

Bevölkerungsentwicklung und -prognose in Wien nach Komponenten



Quelle: Bevölkerungsprognose nach Hauptszenario, Statistik Austria

Bevölkerungsentwicklung nach Komponenten

Weiterhin ist die Zuwanderung aus dem Ausland Haupttreiber des Bevölkerungswachstums der Hauptstadt. Seit Erreichen des Peaks 2015 durch die Flüchtlingskrise war die Außenwanderungsbilanz bis Anfang 2022 rückläufig, was laut Prognose bis 2040 so bleiben soll (nicht enthalten sind hier die Ukraine-Flüchtlinge). In die andere Richtung geht die prognostizierte Entwicklung bei den Geburten. Nach dem Corona-bedingten Einbruch 2020 soll sich die Bevölkerungszunahme durch Geburten zukünftig wieder stabilisieren. Aktuell beträgt das Verhältnis des Einwohnerzuwachses durch Geburten und Migration aus dem Ausland fast 1:10, bis 2040 soll sich das Verhältnis auf 1:2 verringern.

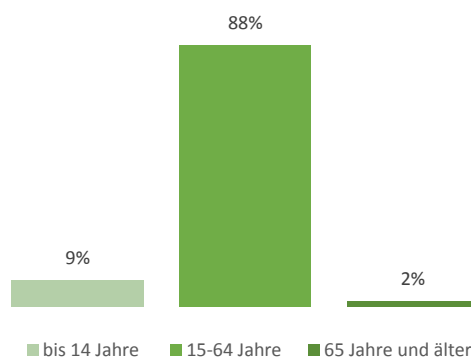
Bei Betrachtung der Binnenwanderungen ist eine deutlich gegenläufige Entwicklung festzustellen: Es wandern immer mehr WienerInnen in andere Bundesländer aus als in die Hauptstadt zuziehen. Jährlich übersiedeln fast 40.000 Personen aus Wien in andere Bundesländer. Dieses Phänomen der „Stadtflucht“ bestand bereits vor Corona und wird sich laut Prognosen in Zukunft weiter verstärken.

Derzeit sind rund 32 Prozent aller WienerInnen keine österreichischen StaatsbürgerInnen und rund 46 Pro-

zent haben Migrationshintergrund. Von allen in Österreich lebenden Personen mit einer anderen Staatsbürgerschaft wohnen 40 Prozent in der Hauptstadt, von allen InländerInnen sind es nur 18 Prozent. Der Großteil der MigrantInnen (44 Prozent) kommt ursprünglich aus EU-Mitgliedsstaaten.

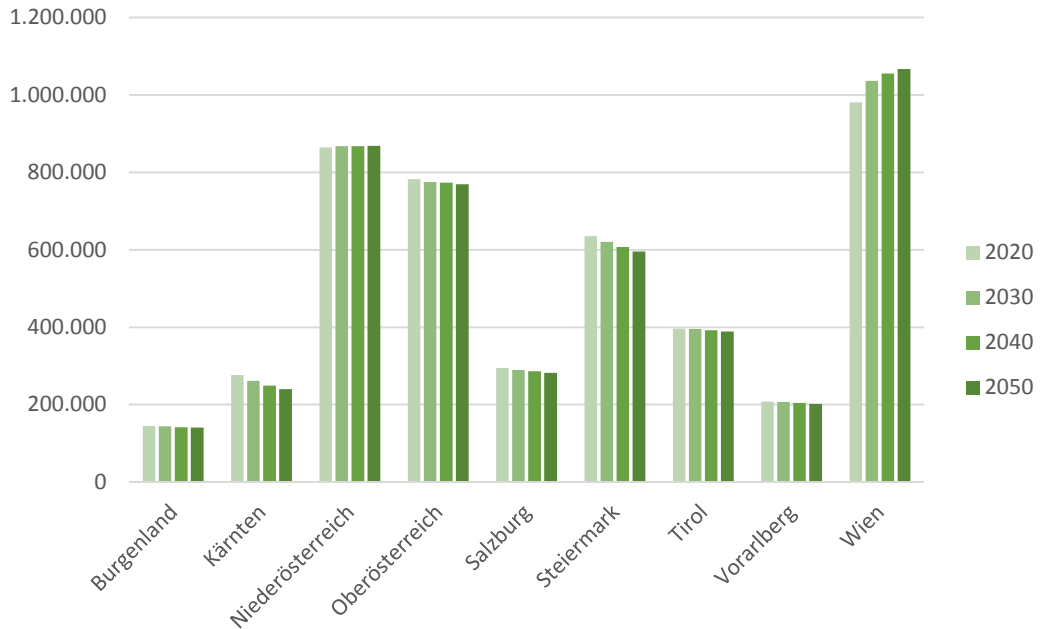
Zuletzt (2020) waren 88 Prozent der Menschen, die aus dem Ausland nach Wien übersiedelt sind, im Haupterwerbsalter (15-64 Jahre). Die Hauptstadt als Zuwanderungsziel bietet dabei die besten Bildungsmöglichkeiten und erhöht die Erwerbchancen.

Zuwanderung aus dem Ausland nach Wien nach Altersgruppen (2020)



Quelle: Statistik Austria

Erwerbspersonen nach Bundesländern 2020, 2030, 2040 und 2050

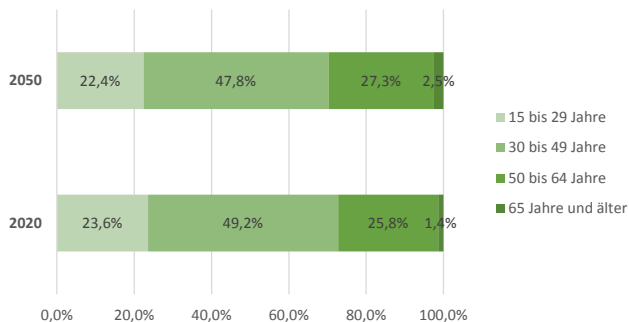


Quelle: Arbeitsmarktservice, Statistik Austria

Auch bei der Zahl der Erwerbspersonen wird nur für Wien ein Plus von 8,8 Prozent bis 2050 prognostiziert, in allen anderen Bundesländern sinkt oder stagniert die Zahl der Erwerbspersonen (Österreich: -0,4 Prozent). Auf Wien entfällt damit fast ein Viertel aller Erwerbspersonen Österreichs.

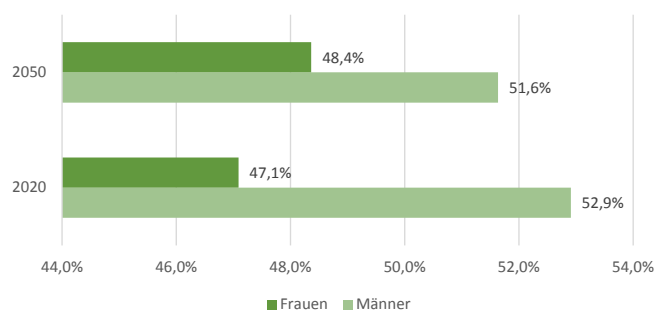
Die Erwerbspersonen werden zukünftig älter und weiblicher sein. In knapp 30 Jahren wird es fast 30 Prozent 50+-Erwerbstätige geben. Aufgrund des ab 2024 steigenden Frauenpensionsalters von 60 auf 65 Jahre, wird der Anteil erwerbstätiger Frauen bis 2050 gegenüber Männern deutlich steigen.

Erwerbspersonen nach Alter in Wien



Quelle: Erwerbsprognose, Statistik Austria

Erwerbspersonen nach Geschlecht in Wien



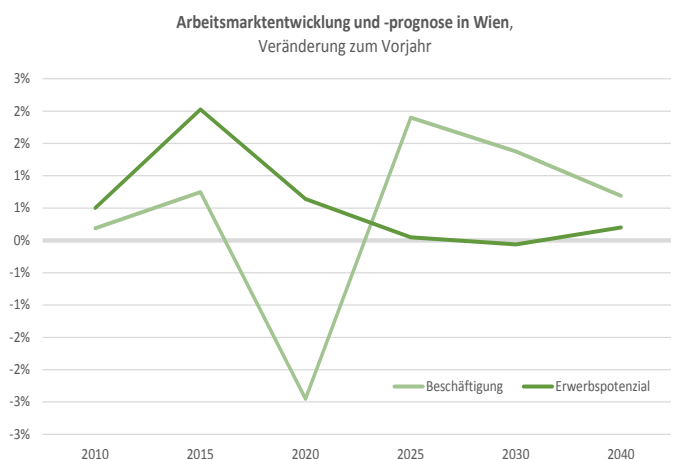
DIE SITUATION AUF DEM WIENER ARBEITSMARKT

BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

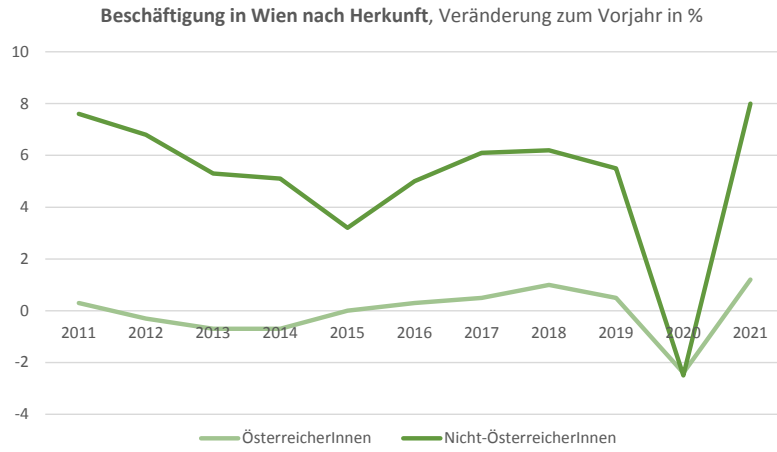
Nach Ende der Finanzkrise war stets leichtes Beschäftigungswachstum in Wien zu verzeichnen. Von 2011 bis 2019 stieg die Zahl der unselbständig Beschäftigten pro Jahr im Schnitt um 1,4% und lag damit auf österreichweitem Niveau. Mit Ausbruch der COVID 19-Pandemie brach die Entwicklung im Jahr 2020 um -2,5% -trotz der Gegenmaßnahme der Kurzarbeit-überdurchschnittlich ein (Österreich: -2,1%). Der Rebound erfolge jedoch unmittelbar im darauffolgenden Jahr mit +3,1%, dieser zeigte sich auch deutlich höher als im bundesweiten Schnitt mit +2,4%. Über die kommenden Jahre sollen die Wachstumsraten dann wieder mäßiger werden, aber – abgesehen von weiteren von Pandemie oder sonstigen Krisen bedingten Einbrüchen- weitgehend stabil bleiben.

Fast schon spiegelverkehrt zeigt sich im Vergleich die Entwicklung der Bevölkerung im Haupterbsalter. Seit 2015 sind die Wachstumsraten sukzessive rückläufig. Die Prognose sagt für die nahe Zukunft eine längere Stagnationsphase voraus. Diese Entwicklun-

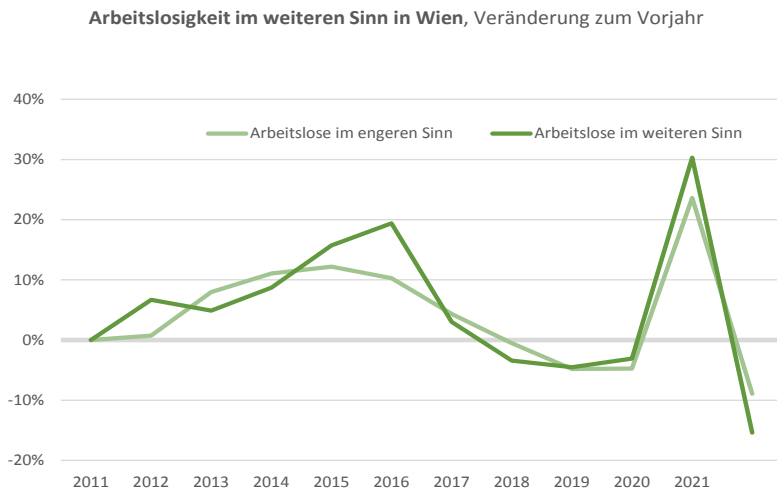
gen deuten darauf hin, dass der „Gesamtpool“ des Arbeitskräfteangebotes –insbesondere angesichts einer absehbaren wieder deutlich wachsenderen Arbeitskräftenachfrage nach Ende der Pandemie-bedingten Wirtschaftskrise zunehmend schrumpft. Das Erwerbspotential stagniert in den nächsten Jahren während die Beschäftigung steigt.



Quelle: Dachverband der österr. Sozialversicherung, Statistik Austria, eigene Berechnungen



Quelle: Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger



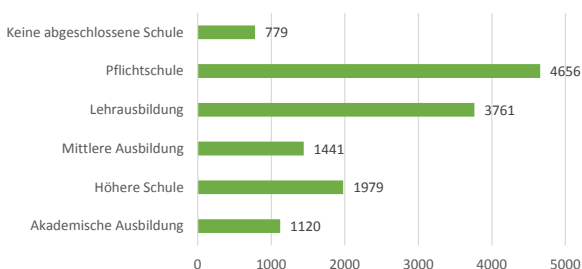
Quelle: Arbeitsmarktservice (AMS)

Wie auch schon die demographische Entwicklung, wird das Beschäftigungswachstum überwiegend durch den Zuwachs bei Nicht-ÖsterreicherInnen getragen: Die Zahl der unselbstständigen Erwerbstätigen in dieser Personengruppe stieg in den letzten 10 Jahren pro Jahr um durchschnittlich knapp 5 Prozent. Bei den InländerInnen dagegen stagnierte die Beschäftigung im langjährigen Durchschnitt (-0,1%).

ARBEITSLOSIGKEIT

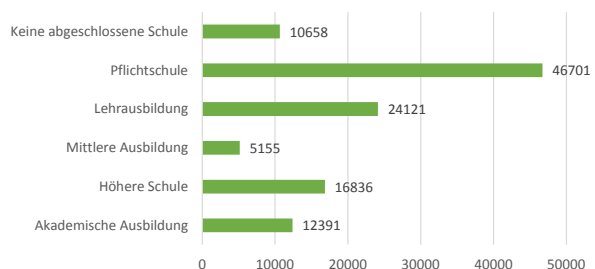
Mit dem letzten Konjunkturaufschwung war die Zahl der Arbeitslosen i.w.S. in Wien erstmals im Jahresdurchschnitt 2017 wieder leicht rückläufig. In den folgenden Jahren nahm die Abnahme rasch zu und erreichte fast 5 Prozent, wodurch die Arbeitslosenquote (i.w.S.) auf 14 Prozent gedrückt werden konnte, zuletzt wurde dieses Niveau 2013 erreicht. Durch den Corona-Ausbruch 2020 stieg die Zahl der Arbeitslosen kurzfristig um fast ein Viertel, doch bereits 2021 erfolgte wieder ein Rückgang um fast 9 Prozent, die Arbeitslosenquote (i.w.S.) pendelte sich bei 14,3 Prozent ein.

Offene Stellen in Wien nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2022)



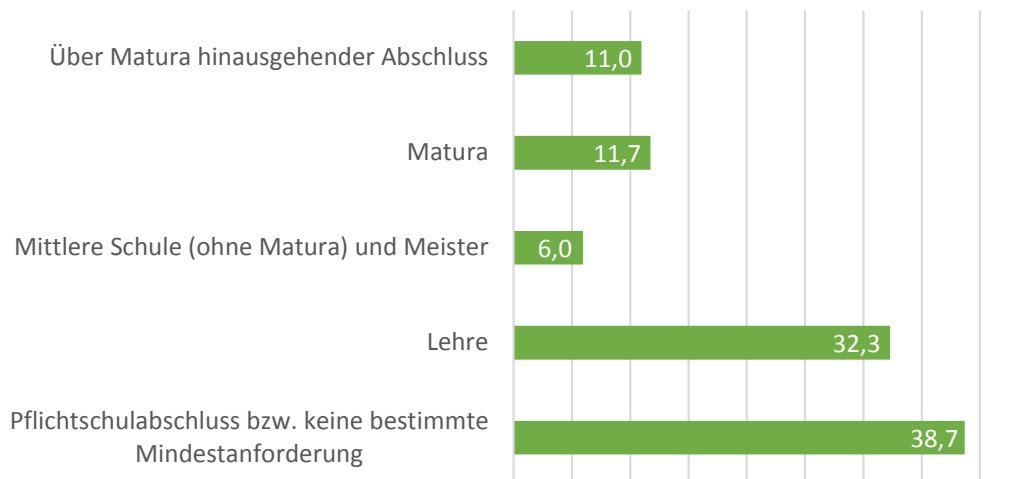
Quelle: AMS

Arbeitslose in Wien nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2022)



Quelle: AMS

Offene Stellen lt. Offene-Stellen-Erhebung nach höchster Mindestbildung in Österreich, Anteile in % (2021)



Quelle: Statistik Austria

Die Gegenüberstellung von Arbeitsangebot (beim AMS gemeldete Stellen) und Arbeitsnachfrage in Bezug auf die Bildungsqualifikation zeigt, dass am ehesten ein Engpass im Bereich der Mittleren Ausbildung besteht.

Auch der Blick auf die Offene Stellen-Erhebung von Statistik Austria, welche über die beim AMS gemeldeten offenen Stellen hinausgeht, zeigt, dass sich zumindest die österreichweite Verteilung in Bezug auf die Qualifikation ungefähr jener der Arbeitskräftenachfrage entspricht.

Daher kann kein genereller Mismatch von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage in Wien anhand des allgemeinen Bildungsniveaus festgestellt werden. Das Ungleichgewicht muss daher in der fachspezifischen Ausbildung gesucht werden.

FACHKRÄFTEMANGEL NACH BRANCHEN UND AUSBILDUNG

Die Wiener Unternehmen suchen Fachkräfte. Aufgrund des ausgedünnten Arbeitsmarktes sind gute MitarbeiterInnen rar.

Wir steuern auf einen Arbeitskräfte- und auch einen Fachkräftemangel hin – für beides zeigt das hier vorliegende „Maßnahmepaket gegen den Fachkräftemangel“ Lösungen auf.

Die regelmäßig durchgeführte ibw-Studie „Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel“ zeigt 2022 für Wien hier ein klares Bild:

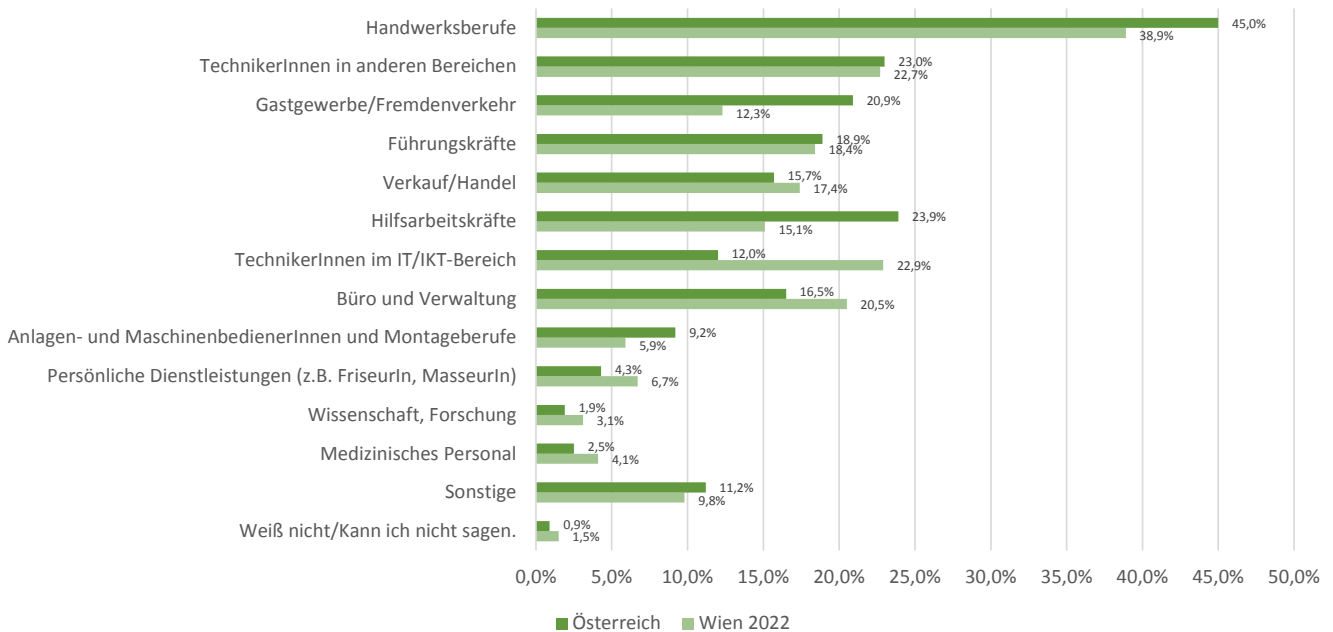
67 % aller Unternehmen geben an sehr stark bzw. eher stark von einem Mangel an Fachkräften betroffen zu sein

Auch der Ausblick ist nicht rosig - 57 % der Wiener Unternehmen – und damit mehr als jeder zweite Betrieb - glauben, dass der Fachkräftemangel künftig sehr stark zunehmen wird; jeder fünfte meint, dass dieser etwas zunehmen wird.

Gefragt nach den Ursachen des Fachkräftemangels nennen fast 90 % als Hauptursache den Mangel an fachlich geeigneten Bewerbern. Weiters sehen 80 % generell einen großen Fachkräftebedarf in der Region Wien.

Und dieser zieht sich durch alle Branchenbereiche, für welche es für die befragten Unternehmen zum Befragungszeitpunkt besonders schwierig ist, geeignete MitarbeiterInnen zu finden, in Wien insb. in Handwerksberufen, Technikerberufen und IKT-Bereich.

Bereiche, für welche es für die befragten Unternehmen zum Befragungszeitpunkt besonders schwierig ist, geeignete MitarbeiterInnen zu finden



Quelle: ibw, Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel 2022

Der Fachkräftebedarf zieht sich auch durch alle Bildungsqualifikationen - für diese formalen Qualifikationen bzw. Bildungsabschlüsse war zum Befragungszeitpunkt die Suche nach geeigneten Mitarbeitern am schwierigsten:

- Lehrabschluss – 49%
- Höhere Berufsbildung (z.B. Meister, Werkmeister, Fachakademien) – 22%
- HTL-Abschluss – 20%
- Fachhochschul – Abschluss 21%
- Personen ohne bestimmte Abschlüsse (außer Pflichtschule), aber mit praktischer Berufserfahrung – 40 %

Gerade jetzt ist die Zeit günstig, bestehende Strukturen zu ändern. Gelingt es also nicht, jetzt entschieden gegenzusteuern, wird die Innovationskraft in Wien, genauso aber wie auch der Dienstleistungssektor in der nahen Zukunft immer stärker unter dem Fachkräftemangel zu leiden haben. Zusätzlich verschärft wird die Situation durch die steigende Anzahl von Menschen nach ihrer erwerbstätigen Lebensphase, die durch den Generationenvertrag immer schwerer zu unterstützen sein werden.

Dem Fachkräftemangel muss daher kurz- und langfristig entgegengewirkt werden, um den Unternehmen heute und in Zukunft Wachstum und Innovationskraft ermöglichen zu können. Gerade in einer Dienstleistungsgesellschaft wie der unseren, muss der kontinuierliche Nachwuchs an hoch qualifizierten Arbeitskräften gesichert werden, um das Gesellschaftssystem aufrecht erhalten zu können.

Wir in der Wirtschaftskammer Wien haben daher ein umfangreiches Programm entwickelt, das sich all dieser Herausforderungen annimmt. Beruhend auf vier Säulen werden sowohl Anreize geschaffen, den aktuellen Fachkräftebedarf zu decken, als auch mittelfristig und langfristig die Versorgung des Arbeitsmarktes mit gut ausgebildeten Experten sicherzustellen:

- durch verstärkte Lehrlingsausbildung und Fokussierung auf zukunftsträchtige Ausbildungen
- durch die Aktivierung bereits vorhandener Fachkräfte (z.B. mehr Vollzeit, statt Teilzeit; späterer Pensionsantritt)
- durch eine mutige und umfassende Erneuerung unseres Bildungssystems – von Anfang an.
- durch Adaptierungen bei der Rot-Weiß-Rot Karte



2 SÄULE 1 LEHRE UND BILDUNG

Die Fachkräfte von morgen müssen heute ausgebildet werden. In unserem erfolgreichen Bildungssystem gibt es zahlreiche Wege, um sich auf den Beruf vorzubereiten. Einer davon ist die Lehre, aber auch praxisnahe Schulbildungen, wie etwa in HTLs und natürlich der universitäre/Fachhochschulbereich bereiten auf das künftige Berufsleben vor.

Nicht jeder dieser möglichen Wege scheint aber gleich attraktiv für die potenziellen Fachkräfte. Gerade in der Lehre muss kräftig gegengesteuert werden, um sie zu attraktivieren. Nicht nur für die Lehrlinge, sondern auch für die Ausbildungsbetriebe, die zur Schaffung zusätzlicher Lehrstellen motiviert werden müssen.

ATTRAKTIVE LEHRE

Österreichweit hat sich die Anzahl der Lehrlinge seit 2009 von 131.676 auf 108.085 reduziert. Auch in Wien ist die Zahl der Lehrverhältnisse in den letzten 10 Jahren gesunken, wenn auch nicht so stark wie in Gesamtösterreich. Standen 2009 noch 18.829 junge Menschen in einem Lehrverhältnis, waren es Ende

2022 17.697; dies entspricht einem Minus von 6 %; wobei festzuhalten ist, dass seit 2017 die Lehrlingszahlen in Wien wieder steigen.

Die Lehrlingsausbildung ist nach wie vor DIE Treibfeder der Wirtschaft. Mit weiteren Anreizen kann die Zahl der Wiener Lehrlinge erhöht werden:

1. REFUNDIERUNG DER KOMMUNALSTEUER FÜR AUSBILDUNGSBETRIEBE

Der umfassenden Bedeutung der Lehrlingsausbildung folgend, fördern bereits zahlreiche Gemeinden und Städte die Schaffung von Lehrstellen finanziell. Um einen unmittelbaren Anreiz zu setzen wird in diesen Fällen die Kommunalsteuer auf Lehrverhältnisse von den Kommunen erstattet.

Das gesamte Kommunalsteueraufkommen in Wien ist seit 2009, ausgehend von rund 630 Millionen Euro kontinuierlich gestiegen und soll laut Voranschlag 2023 rund 931 Millionen Euro betragen. Der Anteil der Kommunalsteuer für Lehrlingsentschädigung



gen liegt mit rund 5 Millionen Euro bei einem halben Prozent des Kommunalsteuergesamtaufkommens. Die Refundierung der Kommunalsteuer für Lehrverhältnisse würde daher eine vernachlässigbare Größe für das Wiener Gesamtbudget darstellen.

Für einen Ausbildungsbetrieb würde eine Refundierung der Kommunalsteuer insgesamt eine Ersparnis von mehr als 1.000 Euro pro Lehrling über eine dreijährige Lehrzeit bedeuten (unter der Annahme einer Lehrlingsentschädigung von durchschnittlich € 850/Monat über 3 Jahre).

2. LEHRLINGS-STIPENDIUM FÜR ERWACHSENE

Die Lehrlingsentschädigung ist nicht so konzipiert, dass Lehrlinge alleine davon ihren Lebensunterhalt bestreiten können – ein Problem besonders für ältere Lehrlinge, die finanziell auf eigenen Beinen stehen müssen. Bestehende Förderungen (Fachkräftestipendium, WAFF-Bildungskonto) zielen nur auf einzelne Kursmaßnahmen ab (keine monatliche

Zahlung). Verglichen mit Deutschland ist das Alter der Lehrling an fänger im 1. Lehrjahr mit durchschnittlich 16,9 um 3 Jahre geringer. Nur 15,1% der Lehrling an fänger sind (österreichweit) 19 Jahre oder älter. Unser Vorschlag daher - erwachsene Lehrlinge, die erstmals eine Lehrausbildung starten, sollten aus den Mitteln für das Fachkräftestipendium die Differenz zwischen der Lehrlingsentschädigung und der Mindestkollektivvertragsentlohnung erhalten („Lehrlingsstipendium“). Das Lehrlings-Stipendium wird 12x pro Jahr netto direkt an den Lehrling ausbezahlt.

Der Zuschuss ist in der Regel geringer als das Arbeitslosengeld/Mindestsicherung, daher spart der Staat hier Geld. Zusätzlich erhält der erwachsene Lehrling eine fundierte, praxisnahe Ausbildung und kann seinen Lebensunterhalt bestreiten und seine Familie unterstützen.

Mit den Beispielen sollen die Kosten exemplarisch auf Basis von zwei Lehrberufen dargestellt werden.

Beispiel MechatronikerIn

Elektronikindustrie (KV-Mindestlohn 2022 - € 2.037,00 netto € 1.547,32)

	1. LJ	2. LJ	3. LJ	4. LJ	Lehrlingsstipendium über 3,5 Jahre
LL-Entschädigung (ohne Reifeprüfung)	1.000,00	1.250,00	1.500,00	1.950,00	
Netto-LL-Entschädigung	880,80	1.099,67	1.275,83	1.553,93	
Monatlicher Zuschuss bis zum Mindestlohn	666,52	447,65	298,49	0,00	16.951,92

Beispiel FriseurIn

(KV-Mindestlohn 2022 - € 1.575,00 (+Trinkgeldpauschale) – netto € 1.279,89)

	1. LJ	2. LJ	3. LJ	Lehrlingsstipendium über 3,5 Jahre
LL-Entschädigung (ohne Reifeprüfung)	600,00	700,00	920,00	
Netto-LL-Entschädigung	525,85	613,93	807,71	
Monatlicher Zuschuss bis zum Mindestlohn	754,04	665,96	472,18	22.706,16

3. ENTBÜROKRATISIERUNG DES LEHRVERHÄLTNISSSES

a) Auflösung von Lehrverträgen entbürokratisieren

Die bestehende Regelung zur Auflösung von Lehrverträgen (nur mit Ende des 1. und 2. Lehrjahres, Vorab-Verständigung der Lehrlingsstelle als Voraussetzung für die Rechtswirksamkeit) ist insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen zu kompliziert und formalistisch und hält insbesondere diese Betriebe vom Abschluss neuer Lehrverträge ab.

Daher fordern wir die Möglichkeit der unterjährigen Auflösung von Lehrverhältnissen und eine Streichung der (derzeit verpflichtenden, da sonst Verfahrensmangel) Vorab-Verständigung an die Lehrlingsstelle. Beizubehalten ist die derzeit bestehende Verpflichtung zur Mediation.

b) Statistische Meldepflichten für Lehrlinge reduzieren

Im Rahmen der primärstatistischen Erhebungen kommen bei den Unternehmen des Produzierenden und des Dienstleistung-Bereichs gesetzliche Schwellenwerte zur Anwendung, die sich im produ-

zierenden Bereich an den Beschäftigten orientieren. Lehrlinge sollten künftig nicht eingerechnet werden. Dies würde auch kleine Unternehmen unterstützen, Lehrlinge aufzunehmen. Für sie bestünde kein Risiko mehr, aufgrund der Lehrlinge die Beschäftigtenschwelle zu überschreiten und aufwendige Meldepflichten erfüllen zu müssen.

4. AUSBAU DER FÖRDERUNGEN FÜR LEHRBETRIEBE

Grundsätzlich ist betrieblichen Lehrstellen der Vorrang vor überbetrieblichen einzuräumen. Die Lehrbetriebsförderung ist daher auch für die Zukunft zu sichern.

Die AMS-Förderungen für Lehrbetriebe für die Übernahme von Jugendlichen aus der überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA) ist auszubauen.

Die öffentliche Hand kostet pro Jahr und Ausbildungsplatz die betriebliche Lehrlingsausbildung € 7.356,-, die überbetriebliche Berufsausbildung jedoch € 19.740,-.

Unser Vorschlag: 50 % der Kosten, die sich die öffentliche Hand bei Übernahme eines ÜBA-Lehrlings erspart, sollen an den übernehmenden Betrieb gehen. Damit würden Anreize für Lehrbetriebe geschaffen und gleichzeitig die Kosten für die Ausbildung in der ÜBA reduziert – eine klassische Win-Win-Situation also.

Zur Förderung für neu aufgenommene Lehrlinge sollte auch der Wiener Lehrausbildungsbonus in den nächsten Jahren bestehen bleiben.

Ebenso sollen weitere Betriebe finanziell unterstützt werden, die erstmals einen Lehrling aufnehmen.

5. FACHKRÄFTEZENTRUM

Gemeinsam mit der Stadt Wien und den Sozialpartnern etablieren wir zur Fachkräftequalifizierung als neues Instrument im waff ein Fachkräftezentrum.

Dessen Hauptaufgaben sind die Erstellung und Analyse von Prognosen zum Arbeitskräftebedarf, die

Entwicklung von Strategien zur Sicherstellung des benötigten Arbeitskräftebedarfs, die gemeinsame Erarbeitung von Aktionsplänen und die Unterstützung von Betrieben, die Fachkräftebedarf haben.

Die Stadt Wien und die WKW kommen überein, im Fachkräftezentrum insbesondere auf folgende Weise zusammenzuwirken:

- Aktive Mitwirkung an den der Ausgestaltung der Programme zugrundeliegenden Analysearbeiten
- Einbringen von praktischen Erfahrungen (z.B. aus den Lehrbetriebsförderungen)
- Umfassende Einbindung der Branchen zur Erhöhung der Zielorientierung und Praxistauglichkeit geplanter Maßnahmen
- Zielgerichtete Kommunikation der Maßnahmen und Programme an die Mitgliedsbetriebe unter Nutzung gemeinsamer und WKW-eigener Kommunikationswege
- Ausbau von Branchenverbänden, in denen wirtschaftsnah übergreifende Kompetenzen erworben werden können

6. MODERNISIERUNG DER LEHRBERUFE

Die Modernisierung traditioneller Lehrberufe und Schaffung neuer, moderner Lehrausbildungen ist fortzusetzen. Das Thema Digitalisierung und Nachhaltigkeit spielt dabei eine zentrale Rolle – jeder Lehrberuf ist um zeitgemäße, digitale Inhalte und Aspekte zu ergänzen.

Auch die Berufsschullehrpläne sind entsprechend den Anforderungen der modernen Wirtschaft zu adaptieren.

7. FACHKRÄFTEQUALIFIZIERUNG DURCH ERWACHSENENBILDUNG

Bildung ist ein lebenslanger Prozess. Eine Investition in die Erwachsenenbildung und in das Lebenslange Lernen ist eine Investition in die Zukunft. Aus diesem Grund rentiert sich jede Förderung in diesem Bereich doppelt, da einerseits das Ausbildungsniveau der Person, andererseits aber auch das Fachkräfteangebot im Gesamten erhöht wird.

Fachkräfte sollten daher auch durch Umschulungen und Weiterbildungen von bewährten Mitarbeitern gewonnen werden. Um diese Entwicklung zu fördern müssen Anreize auf mehreren Ebenen gesetzt werden.

- Steuerliche Anreize: Betriebliche Bildungsmaßnahmen (sei es betriebsintern oder durch externe Schulungen) sollen steuerlich durch die Wiedereinführung einer Bildungsprämie und eines Bildungsfreibetrages unterstützt werden. Diese steuerlichen Fördermaßnahmen sollen umfassend für die Weiterbildung von Mitarbeitern unabhängig von der Beschäftigungsform – also etwa auch bei freien Dienstverträgen – sowie auch für Unternehmer selbst vorgesehen werden.
- Flexibilisierung der Förderungsgewährung: Die Förderlandschaft im Bildungsbereich sollte österreichweit angenähert werden, mit entsprechender Möglichkeit einer länderübergreifenden Inanspruchnahme.
- Digitalisierungsoffensive: Gerade im Bereich Digitalisierung muss weiter investiert werden. Eine laufende Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter in diesem Bereich ist immanent für den künftigen wirtschaftlichen Erfolg. Daher sind bestehende Förderungen auszubauen und entsprechend öffentlichkeitswirksam zu bewerben.
- Unternehmensförderungen: Unterstützung von Unternehmen, die Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Mitarbeiter setzen; z.B. Ersatz der Arbeitskosten für die Zeiten der Ausbildung
- Betriebsnahe Qualifizierung: Ausbau der Eingliederungsbeihilfe in Kombination mit Qualifizierungsförderung für Beschäftigte – damit können rasch die für den neuen Job erforderlichen Kompetenzen sichergestellt werden. Unbürokratischer Einsatz von Arbeitsplatznaher Qualifizierung (AQUA). Ausbau von Schulungen in Kooperation mit Betrieben und gesetzliche Klarstellung, dass im

Auftrag des AMS durchgeführte Schulungen und Praktika in Betrieben keine Dienstverhältnisse sind.

8. BILDUNGSKARENZ PLUS

Um dringend benötigte Arbeitskräfte im Unternehmen zu halten und unter attraktiven Konditionen weiterzubilden, soll die „Bildungskarenz plus“ eingeführt werden. Mit der Bildungskarenz Plus wird die berufliche Qualifikation von Arbeitskräften erhöht, um damit den Bestand an Beschäftigten möglichst hoch zu halten sowie die Arbeitslosigkeit zu vermindern.

Dem Unternehmen werden die entstehenden Aus- bzw. Weiterbildungskosten für die in Bildungsteilzeit/-karenz befindlichen Arbeitnehmer gefördert. Vorteile der Bildungskarenz plus für Unternehmen und Mitarbeiter:

- Mitarbeiter bleiben dem Unternehmen während konjunkturschwachen Phasen erhalten und können während dieser Zeit entsprechend zukünftiger Bedürfnisse der Unternehmen gut ausgebildet werden.
- Hierbei für das Unternehmen anfallende Ausbildungskosten werden bis zu 50 % gefördert.
- Die Mitarbeiter erhalten während der Weiterbildung ein gesichertes Einkommen vom AMS
- Für die Finanzierung der Ausbildungskosten sollen Fördermittel seitens der Stadt Wien zur Verfügung gestellt werden, die Abwicklung der Förderung erfolgt über den WAFF.
- Voraussetzungen für den Erhalt der Förderung:
- Fördernehmer können nur Unternehmen mit Unternehmenssitz oder Zweigniederlassung in Wien sein, deren Arbeitnehmer die Bildungsteilzeit/-karenz in Anspruch nehmen.
- Die Förderung wird als nicht rückzahlbarer Einmalzuschuss gewährt und beträgt 50 % der förderbaren Aus- bzw. Weiterbildungskosten, höchstens € 3.000,00 pro Arbeitnehmer

- Die Zahl der geförderten Arbeitnehmer ist auf die Hälfte der Belegschaft, höchstens auf 30 Personen pro Unternehmen im Förderzeitraum beschränkt.
- Es werden Bildungsmaßnahmen gefördert, für die das Arbeitsmarktservice (AMS) Weiterbildungsgeld oder Bildungsteilzeitgeld aufgrund der entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen gewährt.
- Bildungsmaßnahmen müssen bei einem anerkannten Bildungsträger absolviert werden.
- Die Bildungsmaßnahme kann auch im Unternehmen selbst stattfinden, sofern ein anerkannter Bildungsträger mit der Durchführung betraut ist.
- Die Bildungsmaßnahme darf höchstens zwölf Monate dauern.

9. BIWI LEHRSTELLENCHECK ALS VORAUSSETZUNG FÜR DIE LEHRLINGSAUFNAHME

Unser BIWI bietet mit dem BiWi LehrstellenCheck (inkl. der Spezialmodule) einen branchenunabhängigen und ausbildungsübergreifenden Orientierungstest. Dieser bietet eine gute Möglichkeit um von unabhängiger Stelle die Fähigkeiten eines Jugendlichen zu eruieren.

Dieses Angebot soll nun breit allen Unternehmen mit Schwerpunkt auf KMU angeboten werden. Ziel soll sein, dass für einen Großteil der Lehrstellenbewerber die Absolvierung des BiWi LehrstellenChecks eine Grundvoraussetzung im Bewerbungsprozess wird. Auch die Unternehmer (insb. KMU) profitieren hier, denn sie ersparen sich die Vorselektionsphase.

10. LEHRABSCHLUSS BERECHTIGT ZUM EINSCHLÄGIGEN HOCHSCHULZUGANG

Als weiteren Beitrag zur Aufwertung der Lehre sollen Lehrlinge nach erfolgreicher Absolvierung der Lehrabschlussprüfung in für ihren Lehrberuf einschlägigen Studienfächern ohne Studienberechtigungsprüfung studieren können. Der Lehrabsolvent erhält folglich eine eingeschränkte Hochschulreife.

Z.B.

- Lehrabschluss in Metalltechnik- Maschinenbau berechtigt zum Studium an der TU – Studienrichtung Maschinenbau
- Lehrabschluss in Informationstechnolog(e)in – Schwerpunkt Betriebstechnik berechtigt zum Studium an der TU – Studienrichtung Technische Informatik

Die genaue Liste ist in Abstimmung mit den Branchen/Universitäten/FH zu definieren und festzulegen. Danach ist die Liste vom Bundesminister für Bildung zu verordnen.

Rein rechtlich ist z.B. im Universitätsgesetz ein entsprechender Paragraph nach § 64 UG einzuführen.

Dies führt insb. zu einer

- höheren Qualifikation der Facharbeiter,
- Attraktivierung der Lehre (Studienzugang auch ohne Matura)
- mehr Studierende in den dringend benötigten MINT-Fächern



3 SÄULE 2 ZUZUG

Während mit Reformen in der Schul- und Ausbildung vor allem dem Fachkräftemangel der Zukunft begegnet werden kann, kann ein aktueller Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern durch Zuzug abgedeckt werden. Ein wichtiger Ansatzpunkt hierbei ist der Zuzug geeigneter Arbeitskräfte aus dem Ausland. Während Arbeitnehmern aus dem EU-Binnenraum aufgrund der Arbeitsfreizügigkeit keinerlei Hürden im Wege stehen, müssen potenzielle Arbeitskräfte aus Drittländern eine Arbeits- beziehungsweise Aufenthaltsgenehmigung erlangen. Dies wurde mit der Rot-Weiß-Rot-Karte möglich gemacht, jedoch hält sich der Erfolg noch in Grenzen: Mit der Rot-Weiß-Rot-Karte sollten pro Jahr zumindest 8.000 hochqualifizierte Arbeitskräfte – gebunden an die strengen Auflagen – für den heimischen Arbeitsmarkt gewonnen werden.

Die Zahlen der Niederlassungs- und Aufenthaltsstatistik 2020 des BM für Inneres zeigen, dass in diesem Jahr österreichweit nur 2.180 Erstbewilligungen der RWR Karte (quotenpflichtig) erteilt wurden und weitere nicht quotenpflichtige Erstbewilligungen in der Anzahl von 479 für Mangelberufe, von 624 für sonstige Schlüsselkräfte, 42 für Studienabsolventen und 18 für sonstige Schlüsselkräfte vorliegen.

Mit ein Grund ist die eher zögerliche Arbeit der Magistratsabteilung 35. Unternehmen beklagen die oft langwierigen und zeitintensiven Verfahren. Das Business Immigration Office soll hier als gemeinsame Anlaufstelle (Wirtschaftsagentur, AMS, MA35) bei aufenthaltsrechtlichen Fragen für internationale Fachkräfte, Unternehmen, Organisationen und Forschungs- und Bildungseinrichtungen künftig Abhilfe schaffen und den Prozess beschleunigen und vereinfachen.

Unser Ansatz hier ist für die Unternehmer die ABA – Work in Austria stärker als Erstanlaufstelle für die Fachkräftezuzüge zu etablieren, um mit dem entsprechenden Möglichkeiten die Verfahren schnell und effizient abzuwickeln. Im Sinne eines One Stop Shops soll die ABA – Work in Austria hier mithelfen, damit dringend benötigte Fachkräfte schnell in Österreich arbeiten dürfen.

Aufgrund des immer stärker wirkenden Fachkräftemangels in vielen Branchen ist der Säule 2 erhöhte Bedeutung zuzumessen. Wie auch die Politik mittlerweile erkannt hat, ist es Zeit kluge Reformen anzugehen.



Im Sommer 2022 wurden bereits erste positive Reformvorschläge beschlossen. So kommt es durch diese Reform der Rot-Weiß-Rot-Karte zu schnelleren Abwicklungen der Verfahren, erleichterten berufsgruppenspezifischen Voraussetzungskriterien und zu Erleichterungen für Saisonbeschäftigte („Stammmitarbeiter“).

Offen bleibt, wie sich die Änderungen auf die Zuwanderungen auswirken.

Insbesondere ist auf eine einheitliche Auslegung in ganz Österreich Rücksicht zu nehmen.

1. REFORM DER ROT-WEISS-ROT-KARTE

Das System der Rot-Weiß-Rot-Karte besteht darin, dass nur solche Personen nach Österreich einwandern sollen, die eine entsprechende qualifizierte Ausbildung vorweisen können, und die bereits ein, ihrer Qualifikation entsprechendes Stellenangebot haben.

Qualifizierten Arbeitskräften aus Drittstaaten und deren Familienangehörigen wird durch ein kriteriengeleitetes Zuwanderungssystem (Punktesystem) eine auf Dauer ausgerichtete Zuwanderung nach

Österreich ermöglicht. Mit dem System können Interessenten aus Nicht-EU-Staaten (Drittstaaten) anhand objektiver Kriterien unmittelbar erkennen, ob und unter welchen Voraussetzungen sie zuwandern können.

Das Punktesystem basiert auf den folgenden Kriterien:

- Qualifikation
- Berufserfahrung
- Sprachkenntnisse
- Alter
- Studium in Österreich (bei besonders Hochqualifizierten)

Mit der RWR Karte sind im Rahmen des Niederlassungs- und Aufenthaltsrechtes entsprechende Kriterien für die Zuwanderung folgender Gruppen formuliert:

- Besonders Hochqualifizierte
- Fachkräfte in Mangelberufen
- Sonstige Schlüsselkräfte
- Studienabsolventen
- Selbständige Schlüsselkräfte
- Start Up Gründer

Insbesondere die Antragsmodalitäten und die starren Kriterien für die Rot-Weiß-Rot-Karte haben sich oft als Hemmschuhe herausgestellt. Es zeigt sich, dass einerseits viele Bewerber die Kriterien nicht erfüllen und deshalb deren Antrag negativ beschieden wird. Auf der anderen Seite ist auch die Zahl der Bewerber geringer als prognostiziert, was daran liegen dürfte, dass viele potenzielle Fachkräfte durch die hohen Anforderungen für die Rot-Weiß-Rot-Karte schon im Vorfeld abgeschreckt werden.

Konkret müssen folgende zentrale Punkte im Bereich RWR-Karte/qualifizierte Zuwanderung von der Regierung nun rasch weiter auf den Weg gebracht werden:

- **Ausbau und Sicherstellen von fundierten Verfahren zur Kompetenzfeststellung**
Die Frage, ob der Zuwanderungswillige tatsächlich die notwendigen Kompetenzen und Qualifikationen erfüllt, muss für diesen bereits zu dem Zeitpunkt nachvollziehbar und transparent erkennbar sein, zu dem er den Antrag auf die RWR Karte stellt. Auch für die österreichischen Betriebe ist es dringend notwendig, dass eine Art „Landkarte“ erstellt wird, die zumindest in Bezug auf solche europäischen Länder, die nicht Mitglied der EU sind (z.B. Bosnien und Herzegowina, Albanien) aufzeigt, welche Ausbildungen (vor allem, wenn es um Mangelberufe geht) den Anforderungen der RWR Karte entsprechen. Dabei wären unter Berücksichtigung aller fachlichen Aspekte im Zweifelsfall entsprechend großzügige Beurteilungen und Einschätzungen vorzunehmen. Diese „Landkarte“ kann, weil sie schon im Vorfeld klare Entscheidungen in Bezug auf die Qualifikationen des Niederlassungswilligen trifft, die Verfahren wesentlich beschleunigen, aber auch dazu verwendet werden, die Attraktivität von Österreich

im „Kampf um die besten Köpfe“ zu stärken. Von Interesse ist eine gute Koordination und Transparenz innerhalb des AMS, damit beispielsweise gewährleistet ist, dass eine bestimmte Ausbildung, die in einem Bundesland (zB Tirol) für den RWR Karte Mangelberuf anerkannt wurde, auch in Wien anerkannt wird. Wichtig wäre es auch, Entscheidungskriterien dieser Art gegenüber den Betrieben (bzw. zumindest gegenüber der WK Organisation) transparent zu machen.

- **Überführen der Rot-Weiß-Rot-Karte in ein eigenes Gesetz für qualifizierte Zuwanderung und Weiterentwicklung des Instruments:**
 - vorgeschaltetes Aufenthaltsrecht zur Feststellung der erforderlichen Kompetenzen bzw. etwaiger Aufqualifizierung
 - Digitale Abwicklung der Verfahren weiter fortsetzen
- **Schaffung eines Aufenthaltstitels für Lehrlinge**
- **Verfahrensrechtliche Beschleunigung zB durch die Einführung eines Express Entry-Pools nach kanadischem Vorbild**
- **Ausdehnung des Visum D** welches derzeit als Visum zum Zweck einer von Anfang an in Aussicht genommenen ausschließlich nur vorübergehenden unselbständigen Erwerbstätigkeit erteilt werden kann (für die Dauer von bis zu einem Jahr) auch auf solche Erwerbstätigkeiten, die auf der Grundlage des Antrages für eine RWR Karte gestellt werden. Dieses Visum könnte gleichzeitig auch als Aufenthaltstitel zur Feststellung der erforderlichen Kompetenzen bzw. für die etwaige Aufqualifizierung im Rahmen eines Dienstverhältnisses zum österreichischen Betrieb konzipiert werden.

2. ROT-WEISS-ROT-KARTE FÜR LEHRLINGE

Vor dem Hintergrund, dass die ursprünglich geplanten 8.000 Zuzüge /Jahr bei weitem verfehlt wurden sollte ergänzend auch eine „Rot-Weiß-Rot-Karte für Lehrlinge“, eingeführt werden um dem Lehrlings- und Facharbeitermangel zu begegnen. Dadurch wäre es Ausländern aus Drittstaaten erlaubt, sich in einem Lehrberuf ausbilden zu lassen, in dem ein Lehrlingsmangel besteht.

Zulassungskriterien für Lehrlinge in Lehrlingsmangelberufen

Lehrstellenbewerber, die nur die Pflichtschule absolviert haben, sollen mittels einem eigenen Kompetenzcheck nachweisen, dass sie die nötigen Kenntnisse für eine Lehre mitbringen. Auszuloten wären Stärken/Schwächen wie u.a. Rechnen, Konzentration, Logik, Englisch, Technisches Grundverständnis. Muster können die Orientierungschecks am BIWI sein. Der Kompetenzcheck soll in den AußenwirtschaftCentern online absolviert werden.

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und der Investitionen in die Ausbildung durch die Unternehmen, ist die Schaffung der Möglichkeit eines unbefristeten Aufenthaltes auch solcher, bereits in Österreich ausgebildeter zugewanderter Lehrlinge durch eine Reform der RWR-Karte essenziell, damit Fachkräfte nicht wieder verloren gehen.

Die neue Regelung soll auf junge Erwachsene im Alter von 18 bis 25 Jahren zugeschnitten sein, die aufgrund der Volljährigkeit keine Begleitung durch Erziehungsberechtigte benötigen, und folgende Eckpunkte umfassen:

- Das Lehrverhältnis dauert maximal 4 Jahre. Daher soll der Aufenthaltstitel für vier Jahre ausgestellt werden (im Gegensatz zu einem Jahr bei der bestehenden RWR-Karte).
- Dauerhaftes, unbeschränktes Aufenthaltsrecht mit der Lehrabschlussprüfung: Wer Lehrabschlussprüfung positiv absolviert hat, darf sich auf Dauer in Österreich aufhalten und erwerbstätig sein.
- Kriterienkatalog: Deutsch- und Englischkenntnisse haben nach WKW-Modell für Lehrlinge

die gleiche Punkteanzahl! Das gewährt eine praktikablere Anwendbarkeit im Gegensatz zu RWRKarte Kriterien. Bzgl. der Höhe des Lehrlingseinkommens ist auf den Umstand Rücksicht zu nehmen, dass ein Ausbildungs- nicht aber ein Beschäftigungsverhältnis vorliegt.

Exkurs Fachkräfteeinwanderung Deutschland

Die deutsche Bundesregierung plant 2023 eine deutliche Vereinfachung der Fachkräfteeinwanderung. Hierbei ergibt sich für die österreichische Regelung Nachholbedarf; u.a.:

- Ausdehnung der RWR-Karte auf jede qualifizierte Beschäftigung in nicht-reglementierten Berufen, nicht nur auf Mangelberufe.
- Einreise- und Aufenthaltsmöglichkeit für die Qualifikationsanalyse.
- Möglichkeit bereits während der Qualifizierung zu arbeiten.
- Personen, die zu einem Sprachkurs eingereist sind, sollen nebenher im Umfang von bis zu 20 Stunden pro Woche arbeiten können.
- Beschäftigung bereits vor Einleitung eines Anerkennungsverfahrens im berufsfachlichen Zusammenhang des voraussichtlichen Zielberufs.
- Probebeschäftigung in Vollzeit während der Arbeitsplatzsuche.
- Etablierung von Berufsbildungsprogramm in EU-Drittstaaten mit integrierter Sprachausbildung.
- Mit Sprachkursen vor der Einreise nach Österreich wird die Sprachkompetenz als notwendige Voraussetzung der Integration besonders hervorgehoben.
- Beschleunigte Fachkräfteverfahren ausdehnen - gesetzlichen Fristen werden in der Verwaltungspraxis von allen beteiligten Behörden eingehalten.
- Familiennachzug als aktives Instrument im Einwanderungsverfahren.
- Integrationsmaßnahmen bei den Arbeitgebern stärker bekannt zu machen
- Angebote zur Freizeitgestaltung und zur Sprachbegegnung für Fachkräfte und ihren Familienangehörigen adressatengerecht bekannt machen.



4

SÄULE 3 BESTEHENDE POTENTIALE NUTZEN

Wenn wir von Fachkräftemangel sprechen, ist damit der Arbeitsmarkt gemeint: Zu wenig ausgebildete Personen stehen dort zur Verfügung. Doch es gibt weit mehr Personen in Österreich, die die nötigen Fähigkeiten haben, die Lücke zwischen Nachfrage und Angebot zu schließen.

Durch attraktivere Angebote sollen diese Personen motiviert werden, ihre Kenntnisse wieder verstärkt den Unternehmen zu Verfügung zu stellen. Etwa durch Tätigkeiten neben der Pension oder Aufstockung der Stundenzahl von Teilzeitkräften.

1. MEHR VOLLZEIT STATT TEILZEIT

Einen Beitrag zur Linderung des Fachkräftemangels kann auch die Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung leisten. Die Teilzeitbeschäftigung boomt seit vielen Jahren. Die Teilzeitquote liegt deutlich höher als noch vor zehn Jahren und beläuft sich im Jahre 2021 auf 29,4%, das sind rund 1,3 Millionen Teilzeitkräfte. Das Arbeiten in Teilzeit wirkt sich allerdings negativ auf die spätere Pensionshöhe aus

und begünstigt so Altersarmut.

Teilzeitbeschäftigung ist vor allem ein Frauenphänomen:

Der weibliche Teilzeitbeschäftigungsanteil liegt bei 49,6% (1.001.500 Frauen), bei den Männern hingegen lediglich bei 11,6% (266.300 Männer).

Maßnahmen

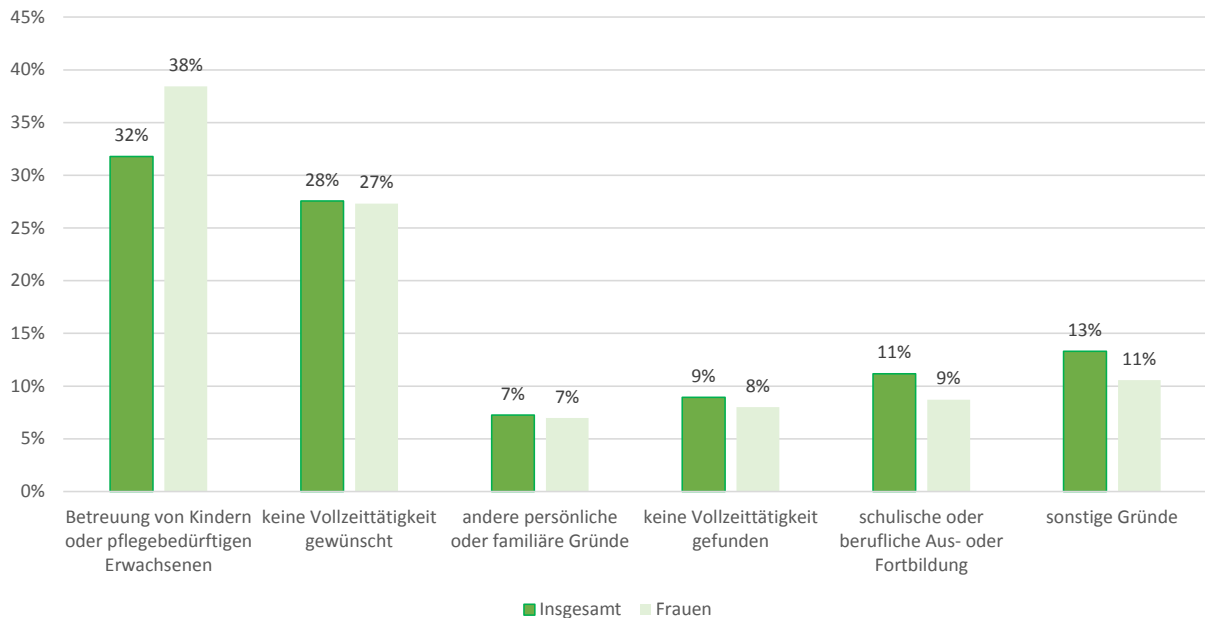
Ein Hauptansatzpunkt für mehr Vollzeitbeschäftigung ist die Tatsache, dass vor allem bei den Frauen der wesentliche Grund für Teilzeitarbeit die Kinderbetreuung ist.

Beispiel: In der Regel schließen Kindergärten in Wien um 17.30 Uhr, nur sehr vereinzelt schließen städtische Kindergärten um 20.00 Uhr.

Um mehr Menschen von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung zu bringen, schlagen wir drei Maßnahmen vor:

- Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten, insb. an den Randzeiten müssen mehr Kindergärten geöffnet haben.

Teilzeiterwerbstätige (ILO) nach Grund für Teilzeitarbeit



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2021

- Nur Kinderbetreuungseinrichtungen, die eine wöchentliche Öffnungszeit von mehr als 45 Stunden aufweisen, sollen förderbar sein. Öffnungszeiten zu den Randzeiten (vor 7.00 und nach 19.00 Uhr) sollen zusätzlich speziell gefördert werden.
- Zusätzlich zum Familienbonus plus sollte eine aliquotierte – zwischen 20 und 40 Std – steuerliche Abzugsfähigkeit der entstandenen Betreuungskosten eingeführt werden. Voraussetzung, dass die höheren Arbeitszeiten über einen Zeitraum von 3 Jahre geleistet werden.
- Für Geringverdiener, für die die steuerliche Absetzbarkeit ins Leere geht, könnte ein finanzieller Anreiz durch Zahlung einer Prämie bei (Teil-) Verzicht auf Teilzeitarbeit gewährt werden.
- Überlegungen sollten auch im Hinblick auf jene Gruppe der Teilzeitbeschäftigten getätigt werden, die freiwillig, ohne nachvollziehbare Gründe – wie Kinderbetreuung, Pflege, familiäre Gründe, Aus- und Fortbildung oder Nichtverfügbarkeit von Vollzeit – in Teilzeit arbeiten. 28% der Teilzeitbeschäftigten geben als Grund für ihre Teilzeit an, dass keine Vollzeitätigkeit gewünscht sei. Für diese Personen sollte in einem ersten

Schritt ein verpflichtendes Beratungsgespräch durch das AMS über die (pensions-)rechtlichen Nachteile der Teilzeit- gegenüber der Vollzeitbeschäftigung vorgesehen werden. Dabei könnten auch vorhandene und passende Vollzeitstellen angeboten werden.

2. ÄLTERE MENSCHEN IM AKTIVEN ERWERBSLEBEN HALTEN

Derzeit beträgt das gesetzliche Pensionsantrittsalter in der Alterspension für Männer 65 und für Frauen 60 Jahre. Ab dem Jahr 2024 wird das Antrittsalter für Frauen jährlich um sechs Monate erhöht, bis es ab dem Jahr 2033 jenem der Männer mit 65 Jahren angeglichen ist.

Allerdings lag das durchschnittliche Pensionsantrittsalter im Jahr 2021 bei Männern bei 61,9 Jahren, bei Frauen bei 59,9 Jahren (im Jahr 2017 betrug das Antrittsalter noch 60,9 beziehungsweise 59,0 Jahre). In Anbetracht dieser Umstände liegt es auf der Hand, dass den Unternehmen durch das im internationalen Vergleich gesehen frühere „zur Ruhe setzen“ älterer Mitarbeiter oftmals wertvolles Know-how verloren

geht, das in einer Phase eines generellen Fachkräftemangels umso schwieriger ersetzbar ist. Es muss daher für Unternehmen und Arbeitnehmer attraktiver werden, den Pensionsantritt „nach hinten“ zu verschieben.

Es müssen Maßnahmen gesetzt werden, um das Arbeiten nach dem Pensionsantritt zu begünstigen. Kombinieren lassen sich diese Maßnahmen mit solchen, die zur Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalter in Richtung Regelpension beitragen, wodurch Mitarbeiter den Unternehmen länger zur Verfügung stehen und nach dem Antritt der Alterspension dem Arbeitsmarkt nicht vollständig entzogen sind.

Maßnahmen

Attraktiveren der Erwerbstätigkeit parallel zum Bezug einer Eigenpension ab dem Regelpensionsalter

- Rechtsanspruch des pensionsbeziehenden Arbeitnehmers auf Auszahlung der Abfertigung alt unter Beachtung aller steuerrechtlichen Begünstigungen bzw. der Abfertigung neu. Ein weiterhin aufrechtes Dienstverhältnis darf nicht mehr, wie bisher, der Auszahlung der Abfertigung entgegenstehen.
- Wegfall des Pensionsversicherungsbeitrages
Für pensionsbeziehende Arbeitnehmer soll weder der Arbeitnehmeranteil von 10,25% einbehalten, noch der Arbeitgeberanteil von 12,55% zu leisten sein. Alternativ wäre anstelle des Arbeitgeberanteils eine pauschale Abgabe des Arbeitgebers nach dem Vorbild des Dienstgeberabgabegesetzes (für geringfügig Beschäftig-

te) denkbar. Auch pensionsbeziehende Unternehmer sollen nicht mehr verpflichtet sein, den Pensionsversicherungsbeitrag in der Höhe von 18,5% zu leisten.

- Ausbau und Ergänzung bestehender Instrumentarien im Steuerrecht, um die Besteuerung von Erwerbseinkünften neben Pensionseinkünften zu begünstigen. Dies kann durch die Schaffung eines neuen Absetzbetrages, sowie eines neuen Veranlagungsfreibetrages ebenso erreicht werden, wie durch das Vorsehen eines besonderen Steuersatzes für Erwerbseinkünfte in der Pension.

Erhöhung des faktischen Pensionsantrittsalters

Um Personen, die bereits Pensionsanspruch haben (Korridor pension mit dem frühestmöglichen Pensionsantrittsalter von 62 Jahren) zu motivieren, ihren Pensionsantritt bis zum Ablauf des 65. Lebensjahres hinauszuschieben, sind starke Anreize erforderlich. Neben eine Senkung der Lohnnebenkosten für ältere Arbeitnehmer und der Abflachung der Einkommensentwicklung in den Kollektivverträgen, schlagen wir eine spezielle Prämie für Personen vor, die über den Pensionsanspruch hinausgehend arbeiten.

Die Pensionsversicherungsanstalt bzw. die SVS ersparen sich bei einem späteren Pensionsantritt der weiterhin erwerbstätigen Versicherten erhebliche Beträge. Ausgehend vom arithmetische Mittel der Bruttopensionen im Jahr 2021 mit € 1.632,-, handelt es sich dabei um den Betrag von durchschnittlich € 22.848,- pro Jahr. Ein Teil dieses Betrages kann daher in Form einer Prämie an die Person retour fließen.



5

SÄULE 4 UNTERRICHTS- UND SCHULBAUOFFENSIVE

Die Schule bereitet uns auf das Leben vor. Und um uns bestmöglich darauf vorzubereiten und um später alle Potenziale nutzen zu können, muss die Schulbildung die bestmögliche sein.

Unser Schulsystem bedarf, um diesem Anspruch gerecht werden zu können, einer Adaptierungen: Die Infrastruktur muss erneuert werden und die Lehrpläne den tatsächlichen Lebensmodalitäten unserer Zeit angepasst werden. Essentiell ist hierbei die Stärkung der Wirtschafts-Ausbildung in allen Schulstufen, um die künftigen Generationen auf ihr Wirtschaftsleben vorzubereiten.

1. BILDUNGSPFLICHT STATT SCHULPFLICHT

Die Schulpflicht einfach abzusetzen, reicht nicht. Schulabgänger müssen die Grundkompetenzen ausreichend beherrschen – was derzeit oft nicht der Fall ist, wie auch die Bildungsbedarfsanalyse 2022 zeigt. Mehr als die Hälfte der Unternehmen kritisiert, dass das Bildungsniveau der Lehrstellenbewerber in den letzten Jahren gesunken ist. 26 % der Wiener Betriebe wollen einen verpflichtenden Berufsorien-

tierungsunterricht als eigenes Unterrichtsfach und Berufspraxis für alle in der 8. Schulstufe. 24% wünschen sich die Einführung einer Bildungspflicht.

Bei den Bildungsstandards in den Grundfächern schneidet Wien regelmäßig als schlechtestes Bundesland ab, rund 15% erreichen das Mindestniveau nicht.

Die Wirtschaftskammer Wien fordert seit langem, die derzeitige Schulpflicht durch eine Bildungspflicht zu ersetzen.

Leistung statt Anwesenheit: Schüler sollten erst dann einen Schulabschluss bekommen und die Schule verlassen dürfen, wenn sie in den Kernfächern (v.a. Deutsch, Mathematik, Englisch, aber auch digitales- und Wirtschaftswissen) bestimmte Bildungsziele erfüllen. So wird ein Mindest-Bildungsniveau und somit ein Mindest-Ausbildungsniveau für den Lehrbeginn sichergestellt.



2. MEHR WIRTSCHAFT IN DIE SCHULE

Schule vermittelt derzeit zu wenig Wirtschaftskompetenz. Den Jugendlichen fehlt das Verständnis für grundlegende wirtschaftliche Vorgänge und Zusammenhänge, sie betrachten wirtschaftliches Handeln als staatliche Aufgabe, wie eine Studie der Wirtschaftsuniversität zeigt.

Ab der 5. Schulstufe (alle Schulen bis zur 12. Schulstufe) ist ein Pflichtfach „Wirtschaft“ zu starten, das grundlegendes Wirtschafts- und Finanzwissen beinhaltet. Außerdem beinhaltet dieses Schulfach in der 7. bis 9. Schulstufe eine umfassende Berufsinformation und Bildungsberatung sowie die Talente-Checks der WKO inklusive Beratungsgespräche mit den Eltern.

Die Schüler erhalten eine umfassende Berufsorientierung sowie eine individuelle Potenzialanalyse.

Auch am Ende der Schullaufbahn in der AHS und BMHS (12., 13. Schulstufe) ist die Berufsinformation und Bildungsberatung einzusetzen, um den Schülerinnen ALLE beruflichen Möglichkeiten in der Wirtschaft aufzuzeigen (also z.B. auch Matura & Lehre).

3. FLEXIBILISIERUNG DER UNTERRICHTSZEITEN UND -FORMEN AN DEN BERUFSSCHULEN

In Österreich gibt es an rund 70 (Werk-)Tagen Ferien. Diese Zeiten sollten auch für den Berufsschulunterricht genutzt werden (z.B. Blockunterricht im Sommer für Branchen, bei denen diese Saison ruhiger

ist). Auch die Unterrichtsform soll flexibler werden – weg von der Beschulung in der klassischen Form hin zur Modularisierung. Dies auch im Hinblick auf die immer größer werdende Zielgruppe der älteren Lehrlinge.

E-learning soll als fixer Bestandteil des Berufsschulunterrichts weiter etabliert werden, gerade in den theoretischen Fächern: Lehrlinge sollten einen Teil des Unterrichts in Online-Kursen absolvieren können. Das schafft Flexibilität und spart Ressourcen in den Berufsschulen. Aus Sicht der Wirtschaftskammer und im Sinne der Digitalisierung müssen daher E-Learning und Online-Kurse ein fixer Unterrichtsbestandteil werden. Unterrichtsformen sind im Sinne einer modernen, zeitgemäßen Ausbildung zu gestalten – Module und Kurse statt starrer Lehrpläne und Schulstunden.

Die derzeit starren Schulsprengel sind abzuschaffen um Lehrbetrieben eine freie Wahlmöglichkeit der Berufsschule zu ermöglichen (Unternehmen vereinbaren dies gemeinsam mit dem Lehrling).

4. MODERNISIERUNG UND AUSBAU DER SCHULSTANDORTE

Im Mai 2020 kündigte der Bund eine Schulbauoffensive an; 2,4 Milliarden Euro sollen in den nächsten zehn Jahren in den Neu- und Umbau von Schulen investiert werden. Damit wird ein Konjunkturmotor für die regionale Wirtschaft gestartet, die neuen Gebäude werden ökologischer und an moderne Glasfaser-

netze angeschlossen sein und modernen, flexiblen Unterricht erlauben. Dieses Programm soll durch entsprechende Investitionen der Stadt Wien ergänzt werden.

a) Berufsschule

Die Stadt Wien hat angekündigt, künftig einen Schwerpunkt auf die Modernisierung der Berufsschulstandorte zu legen. So entsteht in der Seestadt Aspern ein neues Zentralgebäude für Berufsschulen. Übrige Berufsschulstandorte dürfen ebenfalls nicht vergessen werden.

Aus Sicht der Wirtschaftskammer soll der Bau des Zentralgebäudes der Berufsschulen zügig umgesetzt werden, sowie eine Modernisierung und zeitgemäße Ausstattung der anderen Berufsschulstandorte erfolgen; insb. damit die technischen Berufsschulen tatsächlich dem Stand der Technik entsprechen und zeitgemäß unterrichten können.

Zusätzlich sollen alle Berufsschulen mit digitalen Lernmöglichkeiten ausgestattet und diese entsprechend genutzt werden.

b) HTL-Neu- bzw. Ausbau

Gerade Absolventen von HTLs sind am Wiener Arbeitsmarkt stark nachgefragt, wo hingegen die Zahl der Schulen seit vielen Jahren stagniert. In der Bildungsbedarfsanalyse 2022 gaben 39 % der Wiener Betriebe an, dass sie im letzten Jahr Schwierigkeiten hatten, geeignete HTL-Absolventen zu finden.

Insbesondere in den Bereichen Informationstechnologie, Informatik und Elektrotechnik/Elektronik werden HTL-Absolventen gesucht.

Daher fordert die Wirtschaftskammer Wien zur Linderung des Fachkräftemangels den Ausbau der bestehenden HTLs entsprechend dem Bedarf der Unternehmen. Sollte ein Ausbau der bestehenden Schulen nicht möglich sein, ist entsprechend in einen Neubau zu investieren.

c) Ausbau der Ganztageschulen

Im Rahmen unserer Befragungen zeigt sich eine hohe Zustimmung zur Ganztageschule. Die Wirtschaftskammer Wien fordert daher, dass in Wien in allen Schulstufen verstärkt ganztägige Schulformen angeboten werden, insbesondere verschränkte Ganztageschulen, bei denen Unterrichts- und Betreuungszeiten während des Tages abwechseln.

Die Betreuungszeiten müssen sich an den Bedürfnissen berufstätiger Eltern orientieren.

5. DUALE AKADEMIE - BERUFSSCHULE

Auf Initiative der Wirtschaftskammer wird die duale Akademie als besonderes Ausbildungsangebot für Maturanten bundesweit ausgebaut.

Wichtiger Bestandteil der Dualen Akademie sind eigene Klassen in den Berufsschulen mit speziellem Lehrplan für die Maturanten. Bei der Vielfalt der Berufe werden die dafür notwendigen Mindestschülerzahlen nicht in jedem Bundesland erreicht.

Aus Sicht der Wirtschaftskammer soll die Stadt Wien vorab einer bundesländerübergreifenden Beschulung von DA-Trainees zustimmen, wobei dies in beide Richtungen gehen kann: Ausschulung in jenen Lehrberufen, in denen in Wien Klassen nicht zustande kommen, Einschulung aus jenen Bundesländern nach Wien, wo dort keine Klassen zustande kommen.



Ich gehe mutig meinen Weg. Erfolgreich und selbständig. Und wenn ich Unterstützung brauche, weiß ich, wer für mich da ist. **Meine Wirtschaftskammer Wien.**

- Informationsvorsprung
- Online-Tools
- Beratung
- Neue Geschäftschancen
- Hilfe in Ausnahmesituationen

» Ich nutze dabei das **WKO Servicepaket** zur Lösung meiner unternehmerischen Herausforderungen auf wko.at/wien/servicepaket.

Einfach informieren, Kontakt aufnehmen, Termin vereinbaren!