

R
H



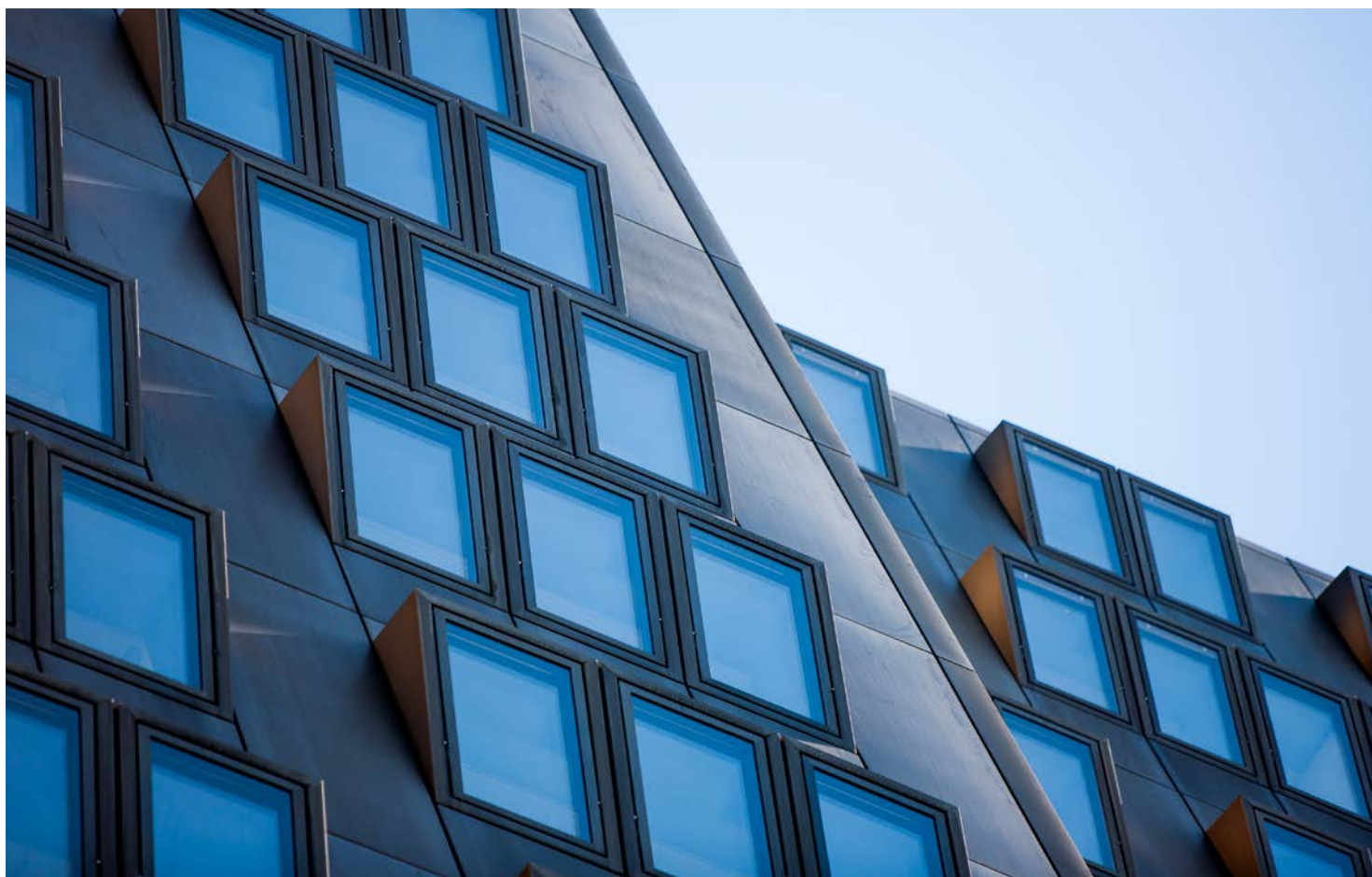
**Rechnungshof
Österreich**

Unabhängig und objektiv für Sie.

Bestandsaufnahme Fachkräftemangel

Reihe BUND 2024/12

Bericht des Rechnungshofes



Vorbemerkungen

Vorlage

Der Rechnungshof erstattet dem Nationalrat gemäß Art. 126d Abs. 1 Bundes–Verfassungsgesetz nachstehenden Bericht über Wahrnehmungen, die er bei einer Prüfung getroffen hat.

Berichtsaufbau

In der Regel werden bei der Berichterstattung punktweise zusammenfassend die Sachverhaltsdarstellung (Kennzeichnung mit 1 an der zweiten Stelle der Textzahl), deren Beurteilung durch den Rechnungshof (Kennzeichnung mit 2), die Stellungnahme der überprüften Stelle (Kennzeichnung mit 3) sowie die allfällige Gegenäußerung des Rechnungshofes (Kennzeichnung mit 4) aneinandergereiht.

Das in diesem Bericht enthaltene Zahlenwerk beinhaltet allenfalls kaufmännische Auf– und Abrundungen.

Der vorliegende Bericht des Rechnungshofes ist nach der Vorlage über die Website des Rechnungshofes www.rechnungshof.gv.at verfügbar.

IMPRESSUM

Herausgeber:

Rechnungshof Österreich

1030 Wien, Dampfschiffstraße 2

www.rechnungshof.gv.at

Redaktion und Grafik: Rechnungshof Österreich

Herausgegeben: Wien, im April 2024

AUSKÜNFTE

Rechnungshof

Telefon (+43 1) 711 71 – 8946

E–Mail info@rechnungshof.gv.at

[facebook/RechnungshofAT](https://facebook.com/RechnungshofAT)

Twitter: @RHSprecher

FOTOS

Cover, S. 7: Rechnungshof/Achim Bieniek

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	5
Prüfungsziel	9
Kurzfassung	10
Zentrale Empfehlungen	18
Zahlen und Fakten zur Prüfung	19
Prüfungsablauf und –gegenstand	21
Problemstellung Fachkräftemangel	22
Begriffsdefinition Fachkraft und Fachkräftemangel	22
Problemaufriss	23
Datenlage – Monitoring Fachkräftemangel	26
Indizien zur Nachfrage nach und Verfügbarkeit von Arbeitskräften	29
Offene Stellen und Stellenandrang	29
Demografie und Bevölkerung im Erwerbsalter	34
Beschäftigungsquote	37
Unselbstständig Beschäftigte, geleistete Arbeitsstunden und Teilzeit	39
Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse	44
Arbeitslosigkeit	46
Pensionsantrittsalter	49
Ansatzpunkte für Maßnahmen	50
Handlungsfelder und Maßnahmen	52
Ausbildung	52
Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von älteren Personen und Frauen sowie von Migrantinnen und Migranten	58
Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen	71
Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte aus dem Ausland	77
Strategie	82
Schlussempfehlungen	86
Anhang	90
Ressortverantwortliche	90

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Top 5 Berufsobergruppen nach Anzahl offener Stellen (2022)	__	31
Tabelle 2:	Stellenandrang nach Bundesland (2022)	_____	32
Tabelle 3:	Gesetzliches Pensionsantrittsalter im EU-Vergleich (2022)	_____	59

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Stellenandrang (2008 bis 2022) _____	11
Abbildung 2:	Ausgangslage und Ansatzpunkte zur Verringerung des Fachkräftemangels _____	17
Abbildung 3:	Offene Stellen auf Basis der Meldungen beim AMS (2008 bis 2022) _____	29
Abbildung 4:	Offene Stellen auf Basis von Meldungen beim AMS sowie auf Basis von Unternehmensbefragungen der Statistik Austria (pro Quartal 2014 bis 2022) _____	30
Abbildung 5:	Stellenandrang (2008 bis 2022) _____	31
Abbildung 6:	Mangelberufsliste laut Fachkräfteverordnung regional und bundesweit (2012 bis 2023, Anzahl Berufe jeweils zum 1. Jänner) _____	33
Abbildung 7:	Demografie Österreich (2000, 2022, Prognose 2040) _____	35
Abbildung 8:	Bevölkerung im Erwerbsalter (15– bis 64–Jährige; 2000 bis Prognose 2040) _____	36
Abbildung 9:	Beschäftigungsquote (nationale Definition; 2008 bis 2022) _	37
Abbildung 10:	Unselbstständig Beschäftigte insgesamt sowie nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft (2008 bis 2022) _____	39
Abbildung 11:	Unselbstständig Beschäftigte nach Altersgruppen (2008 bis 2022) _____	40
Abbildung 12:	Tatsächlich geleistete Arbeitsstunden sowie Anzahl von unselbstständig beschäftigten Frauen und Männern (2008 bis 2022) _____	41
Abbildung 13:	Teilzeitquote von unselbstständig Beschäftigten (2008 bis 2022) _____	42
Abbildung 14:	Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (2008 bis 2022) ____	44

Abbildung 15: Anzahl Arbeitslose, Langzeitarbeitslose und Schulungsteilnehmende (2008 bis 2022)	_____	46
Abbildung 16: Arbeitslosenquote (nationale Definition) (2008 bis 2022)	___	47
Abbildung 17: Pensionsantrittsalter Männer und Frauen (2008 bis 2022)	___	49
Abbildung 18: Ansatzpunkte zur Verringerung des Fachkräftemangels	_____	51
Abbildung 19: Arbeitslosenquote (nationale Definition) nach Ausbildung (2008 bis 2022)	_____	52
Abbildung 20: Beschäftigungsquote (internationale Definition) von 55– bis 64–Jährigen im EU–Vergleich (2022)	_____	59
Abbildung 21: Betreuungsquote und –ausmaß der bis Zwölfjährigen in Österreich im Vergleich zum EU–Schnitt (2022)	_____	64
Abbildung 22: Beschäftigungsquote und Arbeitslosenquote nach Staatsangehörigkeit (2022)	_____	68

Abkürzungsverzeichnis

ABA	Austrian Business Agency österreichische Industrieansiedlungs- und WirtschaftswerbungsgmbH
AMIS	Online-Arbeitsmarktinformationssystem
AMS	Arbeitsmarktservice
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BMAW	Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft
BMSGPK	Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
bzw.	beziehungsweise
COVID	corona virus disease (Coronaviruskrankheit)
d.h.	das heißt
EU	Europäische Union
EUR	Euro
Eurostat	Statistisches Amt der Europäischen Union
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
FiT	Frauen in Handwerk und Technik
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
HTL	Höhere Technische Lehranstalt
ibw	Österreichisches Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
i.d.g.F.	in der geltenden Fassung
IHS	Institut für Höhere Studien
IT	Informationstechnologie
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
Mio.	Million(en)
Mrd.	Milliarde(n)
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)
ÖIF	Österreichischer Integrationsfonds
PISA	Programme for International Student Assessment

rd.	rund
RH	Rechnungshof
S.	Seite
TZ	Textzahl(en)
u.a.	unter anderem
UG	Untergliederung
USA	United States of America (Vereinigte Staaten von Amerika)
WIFO	Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung
WKO	Wirtschaftskammer Österreich
z.B.	zum Beispiel

Der Fachkräftemangel stellt nicht nur für Unternehmen eine Limitation ihrer wirtschaftlichen Aktivität dar, sondern er beeinträchtigt auch die gesamtwirtschaftliche Leistungsfähigkeit einer Gesellschaft und ist daher mit volkswirtschaftlichen Kosten verbunden.

Zur Zeit der Prüfung bestand ein Problem der Verfügbarkeit von ausreichend qualifiziertem Personal. Die Anzahl der beim AMS gemeldeten offenen Stellen vervierfachte sich von 2015 bis 2022. Korrespondierend dazu war die Stellenandrangsziffer im Jahr 2022 mit im Durchschnitt rund zwei Arbeitslosen pro offener Stelle so niedrig wie noch nie seit 2008. Durch das Ausscheiden der Generation der „Baby-Boomer“ aus dem Berufsleben wird sich der Fachkräftemangel mittel- und längerfristig verschärfen.

Der Fachkräftemangel war durch eine Vielzahl von miteinander verflochtenen Ursachen und Einflussfaktoren geprägt. Konkrete Ansatzpunkte für staatliche Maßnahmen zur besseren Verfügbarkeit von Fachkräften lagen

- im Schul- und Ausbildungssystem als Fundament des Bildungsniveaus und des Kompetenzaufbaus von zukünftigen Arbeitskräften,
- in der Ausschöpfung und Mobilisierung des im Inland vorhandenen Arbeitskräftepotenzials durch Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, älteren Personen sowie Migrantinnen und Migranten,

- in unterstützenden arbeitspolitischen Programmen zur Aus- und Weiterbildung wie auch
- in der Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte aus dem Ausland.

Seitens der Bundesministerien und der Länder bestanden Initiativen, die den Fachkräftemangel adressierten; eine Gesamtstrategie zur Abminderung des Fachkräftemangels – wie im Regierungsprogramm 2020–2024 vorgesehen – lag zur Zeit der Prüfung aber nicht vor.

Eine themenübergreifende Gesamtstrategie wäre insofern zweckmäßig, als der Fachkräftemangel durch zahlreiche Stakeholder und Stellschrauben geprägt war; ein Gesamtblick auf die Problemstellung wie auch eine Vernetzung der Akteure könnten es erleichtern, Maßnahmen gut aufeinander abzustimmen und sich gegenseitig ergänzende Maßnahmen zu entwickeln. Für eine genaue Analyse des Fachkräftemangels auf Ebene der Berufe, des Beschäftigungsausmaßes und der regionalen Verteilung wäre eine bessere Datenbasis zu den ausgeübten Berufen und geleisteten Arbeitsstunden zweckmäßig.

WIRKUNGSBEREICH

- Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
- Bundesministerium für Finanzen
- Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

Bestandsaufnahme Fachkräftemangel

Prüfungsziel



Der RH setzte sich von Jänner bis Juli 2023 mit dem Fachkräftemangel in Österreich, seinen Gründen und möglichen Ansatzpunkten zur Abmilderung auseinander. Ziel der Prüfung war es, einen Überblick über die Herausforderungen im Bereich des Fachkräftebedarfs zu geben. Schwerpunkt war die Darstellung

- der Hauptprobleme des Arbeitskräfte– bzw. Fachkräftemangels und insbesondere der Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials und des Beschäftigungsausmaßes in Österreich,
- der Mangelberufe und der regionalen Mangellagen,
- der Maßnahmen, die gesetzt wurden, um dem Arbeitskräfte– bzw. Fachkräftemangel zu begegnen, sowie
- der als zielführend anzusehenden Maßnahmen.

Die Analyse umfasste die Situation am österreichischen Arbeitsmarkt von 2008 bis Mitte 2023 mit dem Fokus auf den Entwicklungen und Maßnahmen der Jahre 2020 bis Mitte 2023.

Kurzfassung

Begriffsdefinition und Datenlage

Für den Begriff der Fachkraft besteht keine eindeutige wissenschaftliche Definition: Teilweise wird unter Fachkraft eine Arbeitskraft verstanden, die eine fachliche Berufsausbildung erfolgreich absolviert und nachweisbare Qualifikationen erworben hat; teilweise wird der Begriff der Fachkraft auch niederschwelliger angesetzt, im Sinne des Verfügens über fachspezifische Qualifikationen, die befähigen, bestimmte Tätigkeiten auszuüben. (TZ 2)

Der RH setzte sich in dieser Bestandsaufnahme mit der Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal auseinander und orientierte sich – auf Basis der in der Praxis bestehenden Problemstellungen – an einem weiten Begriffsrahmen der Fachkraft; miteinbezogen sind fachliche Berufsausbildungen wie auch allgemein das Vorliegen fachspezifischer Qualifikationen, die befähigen, am Arbeitsmarkt nachgefragte Tätigkeiten auszuüben. (TZ 4)

Die zur Zeit der Prüfung in Österreich bestehenden Instrumente zur Abschätzung des Fachkräftemangels gaben insgesamt einen Hinweis auf die Veränderungen im Bedarf an Arbeitskräften und auf bestehende Engpässe; sie hatten allerdings hinsichtlich der Analyse auf Ebene der Berufe, der regionalen Verteilung und des Beschäftigungsausmaßes Limitationen. Für eine genauere Abschätzung des bestehenden Fachkräftemangels in Österreich wäre eine Erfassung der ausgeübten Berufe und geleisteten Arbeitsstunden erforderlich. (TZ 4)

Problemstellung und Indikatoren der Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal am Arbeitsmarkt

Zur Zeit der Prüfung bestand ein Problem der Verfügbarkeit von ausreichend qualifiziertem Personal. Es war davon auszugehen, dass sich der Fachkräftemangel – bei weitgehend gleichbleibenden wirtschaftlichen Grundvoraussetzungen – aufgrund der demografischen Entwicklung verstärken wird. (TZ 3)

Der Fachkräftemangel stellt nicht nur für Unternehmen eine Limitation ihrer wirtschaftlichen Aktivität dar, sondern er beeinträchtigt auch insbesondere die gesamtwirtschaftliche Leistungsfähigkeit einer Gesellschaft und ist daher mit volkswirtschaftlichen Kosten verbunden. (TZ 3)

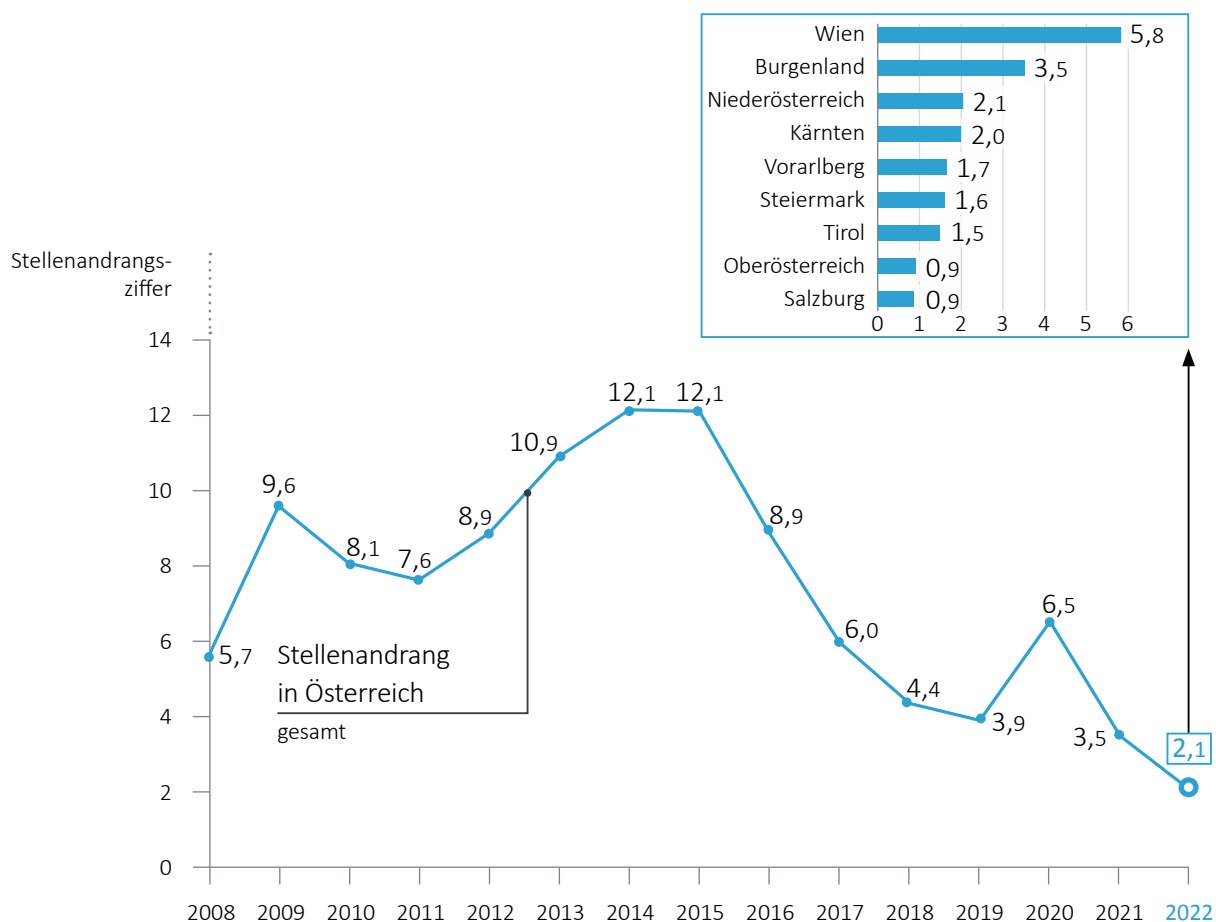
Die Situation am österreichischen Arbeitsmarkt stellte sich zur Zeit der Prüfung folgendermaßen dar:

- Offene Stellen und Stellenandrang

Die Anzahl der beim Arbeitsmarktservice (**AMS**) gemeldeten offenen Stellen vervierfachte sich von 2015 bis 2022, mit einem besonders starken Anstieg von Mitte 2021 bis Mitte 2022. Einen gleichen Trend zeigten die über Unternehmensbefragungen generierten Daten der Statistik Austria. (TZ 5)

Korrespondierend dazu war die Stellenandrangsziffer im Jahr 2022 mit rund zwei Arbeitslosen pro offener Stelle so niedrig wie noch nie im Betrachtungszeitraum seit 2008. Dabei gab es starke Unterschiede nach Regionen: In Oberösterreich und Salzburg kamen 2022 auf eine offene Stelle im Schnitt weniger als eine beim AMS arbeitslos gemeldete Person. In Wien entfielen im Durchschnitt fast sechsmal so viele arbeitslose Personen auf eine offene Stelle. (TZ 5)

Abbildung 1: Stellenandrang (2008 bis 2022)



Quelle: BMAW (AMIS); Darstellung: RH

- Beschäftigungsquote und Anzahl an unselbstständig Beschäftigten
2022 standen fast drei Viertel der 15– bis 64–jährigen österreichischen Bevölkerung in Beschäftigung (unselbstständig oder selbstständig); die Beschäftigungsquote lag damit 2022 fast sechs Prozentpunkte über jener von 2008. Der Anstieg ließ sich vor allem auf die deutliche Steigerung der Erwerbsbeteiligung der ab 50–Jährigen zurückführen. [\(TZ 7\)](#)
Die Beschäftigungsquote in Österreich lag (mit 73,1 % nach nationaler Definition und 74 % nach internationaler Definition) über dem EU–Schnitt von 69,8 %, jedoch hinter Deutschland, Schweden und den Niederlanden. [\(TZ 7\)](#)
Die Anzahl der unselbstständig Beschäftigten lag 2022 mit 3,91 Mio. auf einem historischen Höchststand. Es zeigte sich allerdings demografiebedingt eine Verschiebung im Alter der Beschäftigten: 2022 waren bereits 29 % der unselbstständig Beschäftigten 50 Jahre oder älter; 2008 waren es 18 %. [\(TZ 8\)](#)
- Geleistete Arbeitsstunden und Teilzeitquote
Trotz deutlich gestiegener Beschäftigungsquote und der hohen Zahl an unselbstständig Beschäftigten blieb die Anzahl der insgesamt in Österreich von unselbstständig Beschäftigten geleisteten Arbeitsstunden mit 5,8 Mrd. im Jahr 2022 seit 2008 weitgehend konstant. [\(TZ 8\)](#)
Dies stand im Zusammenhang mit der Erhöhung der Teilzeitquote: 2022 waren in Österreich bereits 31,2 % der unselbstständig Beschäftigten in Teilzeit beschäftigt; mehr als die Hälfte der unselbstständig beschäftigten Frauen (51,7 %) war in Teilzeit beschäftigt. [\(TZ 8\)](#)
Auch war die Anzahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse von 2008 bis 2022 um 23 % angestiegen. [\(TZ 9\)](#)
- Arbeitslosenquote
Die Anzahl der Arbeitslosen war 2022 mit 263.121 Personen vergleichsweise niedrig, lag allerdings immer noch etwas über dem Wert des Jahres 2008. Gleiches galt für die Arbeitslosenquote (nationale Definition: beim AMS als arbeitslos gemeldete Personen bezogen auf Arbeitslose und unselbstständig Beschäftigte), die 2022 bei 6,3 % und damit auf dem niedrigsten Stand seit 2009, aber etwas über dem Niveau von 2008 lag. In den Monaten Mai bis Juli 2023 war wieder ein Anstieg der Arbeitslosenquote gegenüber den Vorjahreswerten sichtbar. [\(TZ 10\)](#)
Ausländische Staatsangehörige wiesen in ihrer Gesamtheit eine höhere Arbeitslosenquote auf als österreichische Staatsangehörige. Die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit war allerdings je nach Staatsangehörigkeit sehr unterschiedlich. [\(TZ 10\)](#)
Eine hohe Betroffenheit von Arbeitslosigkeit gab es insbesondere bei Personen, die maximal einen Pflichtschulabschluss aufwiesen. [\(TZ 10, TZ 14\)](#)

- Demografie

Die Bevölkerung im Erwerbsalter (15– bis 64–Jährige) stieg seit 2000 um mehr als 10 % und war 2022 mit 5,96 Mio. Personen so hoch wie noch nie. [\(TZ 6\)](#)

Durch das Ausscheiden der Generation der „Baby–Boomer“ aus dem Berufsleben wird die Verfügbarkeit von Arbeitskräften in Österreich, wie auch in der EU insgesamt, in den nächsten zehn Jahren tendenziell abnehmen. Mittel– und längerfristig ist – bei weitgehend gleichbleibenden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen – von einer Verschärfung des Problems des Fachkräftemangels auszugehen. [\(TZ 6\)](#)

Strategie

Das Regierungsprogramm 2020–2024 enthielt unter dem Kapitel „Fachkräfteoffensive für Österreichs Unternehmen umsetzen“ ein Bekenntnis zur Sicherstellung des Arbeits– und Fachkräftebedarfs und zur Erstellung einer Gesamtstrategie der Bundesregierung. [\(TZ 21\)](#)

Zwar gab es sowohl seitens der Bundesministerien als auch der Länder Initiativen, die den Fachkräftemangel adressierten; die im Regierungsprogramm 2020–2024 angesprochene Gesamtstrategie zur Abminderung des Fachkräftemangels lag zur Zeit der Prüfung aber nicht vor. Die Komplexität des Fachkräftemangels machte es notwendig, in vielen verschiedenen Handlungsfeldern Initiativen und Maßnahmen zu setzen. Der RH war der Ansicht, dass eine themenübergreifende Gesamtstrategie insofern zweckmäßig wäre, als der Fachkräftemangel durch zahlreiche Stakeholder und Stellschrauben geprägt war und ein Gesamtblick auf die Problemstellung wie auch eine Vernetzung der Akteure es erleichtern könnten, Maßnahmen gut aufeinander abzustimmen und sich gegenseitig ergänzende Maßnahmen zu entwickeln. [\(TZ 21\)](#)

Ansatzpunkte für eine Verbesserung des Fachkräfteangebots

Der Fachkräftemangel war durch eine Vielzahl von miteinander verflochtenen Ursachen und Einflussfaktoren geprägt. Das Spektrum der Ansatzpunkte für eine Verbesserung des Fachkräfteangebots am Arbeitsmarkt war breit; ein staatliches Gegensteuern musste die Vielfalt, die Interdependenzen und zahlreichen themenverantwortlichen Stellen berücksichtigen. [\(TZ 12\)](#)

Konkrete Ansatzpunkte für – unmittelbare und mittelbare – staatliche Maßnahmen zur besseren Verfügbarkeit von Fachkräften waren: [\(TZ 12\)](#)

- **Ausbildung**

Ein mittleres bis hohes Qualifikationsniveau wirkte sich positiv auf die Beschäftigungschancen sowie das Erwerbseinkommen aus und verringerte das Risiko von Arbeitslosigkeit. Das Schul- und Ausbildungssystem ist das Fundament des Bildungsniveaus und des Kompetenzaufbaus von zukünftigen Arbeitskräften. [\(TZ 14\)](#)

In Österreich besaßen 2021 rd. 17 % der 25- bis 64-Jährigen maximal einen Pflichtschulabschluss. Maßnahmen zur Begrenzung und Verringerung des Anteils an Personen mit maximal Pflichtschulniveau waren für die Verfügbarkeit von Fachkräften, aber auch in vielen anderen volkswirtschaftlichen Dimensionen zweckmäßig. Der Erwerb von Kompetenzen, die einen Übertritt in eine weiterführende Ausbildung und in der Folge einen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss ermöglichten, war von besonderer Bedeutung. [\(TZ 14\)](#)
- **Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von älteren Personen**

Die Beschäftigungsquote der 60- bis 64-Jährigen lag 2022 bei 30,5 % (nationale Definition) und damit deutlich unter der Beschäftigungsquote der Bevölkerung insgesamt (Beschäftigungsquote 15- bis 64-Jährige: 73,1 %). [\(TZ 7, TZ 15\)](#)

Das effektive Pensionsantrittsalter stieg in den letzten zwei Jahrzehnten um rd. 3,5 Jahre an und betrug 2022 durchschnittlich 61,0 Jahre (62,1 Jahre für Männer und 60,1 Jahre für Frauen). Im EU-Vergleich lag Österreich allerdings beim effektiven Pensionsantrittsalter insbesondere der Frauen deutlich unter dem EU-Durchschnitt. [\(TZ 11, TZ 15\)](#)

Eine höhere Erwerbsbeteiligung von älteren Personen war geeignet, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und gleichzeitig auch das Pensionssystem zu entlasten. Der gesetzliche Rahmen in Österreich setzte jedoch weiterhin Anreize zum vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsprozess und kaum Anreize zu einem über das gesetzliche Pensionsantrittsalter hinausgehenden Verbleib im Arbeitsprozess. [\(TZ 15\)](#)
- **Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen**

Die Beschäftigungsquote der Frauen hatte sich seit 2008 zwar deutlich erhöht, lag 2022 jedoch immer noch elf Prozentpunkte unter jener von Männern; dies bei einer gleichzeitig sehr hohen Teilzeitquote von Frauen (2022: 51,7 %). [\(TZ 16\)](#)

Das Angebot und die Qualität der Kinderbetreuungsangebote (Öffnungszeiten, Betreuungsverhältnis, Kosten) stellten einen wichtigen Ansatzpunkt zur Erhöhung der Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt dar. Eine Rolle spielten aber auch steuer- und beihilfenrechtliche Rahmenbedingungen, die Anreize in Richtung Teilzeit oder Ausstieg aus dem Arbeitsprozess setzten, wie auch die Ausgestaltung von Sozialleistungen. [\(TZ 16\)](#)

- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten
Das Arbeitskräftepotenzial von in Österreich lebenden ausländischen Staatsangehörigen war teilweise nicht ausgeschöpft und die Integration von Migrantinnen und Migranten bestimmter Herkunftsländer in den Arbeitsmarkt gering. So lag die Beschäftigungsquote von Staatsangehörigen aus Afghanistan, dem Irak und Syrien unter 45 % (im Vergleich dazu in der gesamten Wohnbevölkerung Österreichs bei 74 %) und ihre Arbeitslosenquote bei über 25 %. (TZ 17)
Die rasche Integration von Migrantinnen und Migranten stellte damit einen wichtigen Ansatzpunkt auch zur Verringerung des Fachkräftemangels dar. (TZ 17)
- Arbeitsmarktpolitische Programme zur Aus- und Weiterbildung
Im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik setzten das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft und das AMS eine Reihe von Maßnahmen mit einem speziellen Fokus auf die Aus- und Weiterbildung sowie auf Qualifizierung auch in Mangelberufen. Die bedarfsspezifische Anpassung und Weiterentwicklung der Qualifizierungsinstrumente waren für einen effizienten und effektiven Mitteleinsatz von entscheidender Bedeutung. (TZ 18)
- Förderung überregionaler Mobilität
Überregionale Vermittlungsbemühungen waren in der Praxis schwierig und teilweise wenig erfolgreich: Eine Übersiedlung war – insbesondere für Arbeitssuchende mit Familie – in der Regel mit Kosten (insbesondere für eine neue Wohnung), mit administrativem Aufwand (z.B. Schulwechsel von Kindern, Arbeitsplatzwechsel der Partner) und persönlichen Einschränkungen (z.B. Nähe zum Freundeskreis) verbunden. Zweckmäßig erschien eine Schwerpunktsetzung auf noch nicht stark in einer Region verwurzelte Personen bzw. Personen ohne Familie. (TZ 19)
- Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte aus dem Ausland
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus der EU, dem EWR, der Schweiz sowie Asylberechtigte, subsidiär Schutzberechtigte und Vertriebene aus der Ukraine hatten einen uneingeschränkten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt. (TZ 20)
Die Zuwanderung nach Österreich aus Drittstaaten war über eine Reihe von Rechtsinstrumenten möglich, wobei die meisten Aufenthaltstitel auch einen (zumindest eingeschränkten) Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt ermöglichten. (TZ 20)
Die Anwerbung von qualifizierten Arbeitskräften aus Drittstaaten war grundsätzlich geeignet, den Fachkräftemangel in Österreich zu mildern; jedoch stellten Arbeitskräfte aus Drittstaaten kein einfach zugängliches Arbeitskräftepotenzial für den österreichischen Arbeitsmarkt dar. (TZ 20)
Die Austrian Business Agency österreichische Industrieansiedlungs- und WirtschaftswerbungsgmbH (**ABA**) setzte seit Herbst 2019 Initiativen, um Österreich international als attraktives Zielland für qualifizierte Arbeitskräfte zu positionieren.

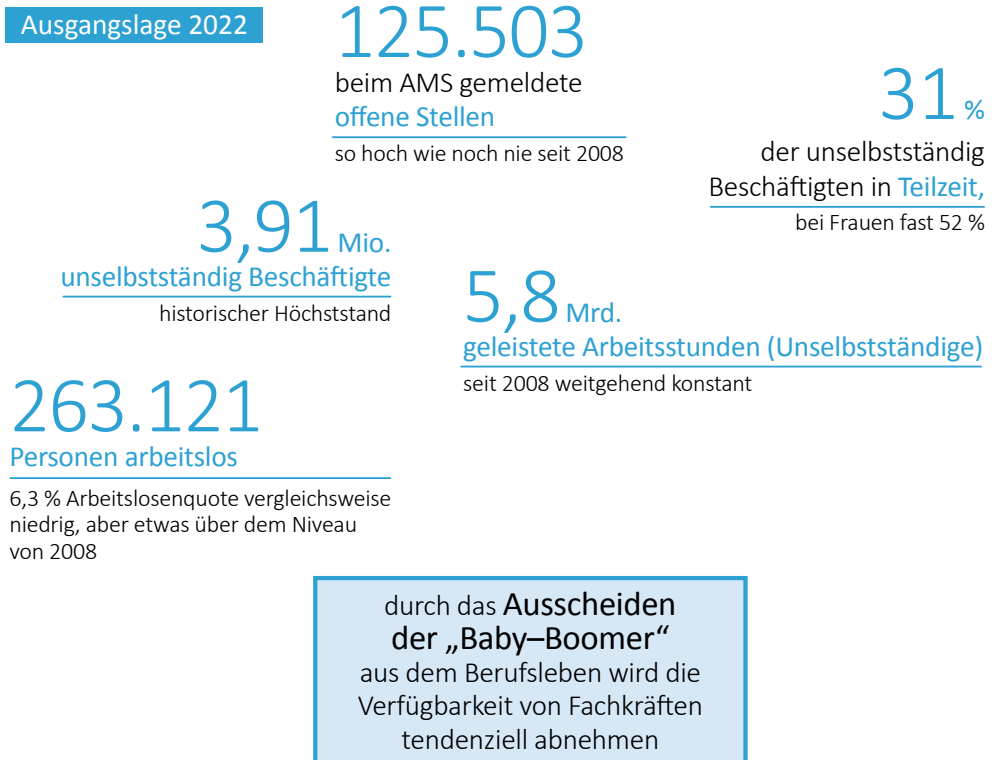
Die zur Zeit der Prüfung bestehende Strategie und bestehenden Initiativen der ABA waren jedoch sowohl hinsichtlich der Fokusbereiche als auch hinsichtlich der Berufsfelder stark eingeschränkt; medizinische und pflegerische Berufe waren nicht eingeschlossen. (TZ 20)

Der RH betonte in diesem Zusammenhang aber auch, dass der raschen Arbeitsmarktintegration der zahlenmäßig bedeutenden Personengruppe von Drittstaatsangehörigen, jener mit an familiäre oder humanitäre Kriterien anknüpfenden Aufenthaltstiteln, besondere Bedeutung zukam. (TZ 20)

Resümee

Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die Ausgangslage und die wesentlichen Ansatzpunkte zur Verringerung des Fachkräftemangels:

Abbildung 2: Ausgangslage und Ansatzpunkte zur Verringerung des Fachkräftemangels



Ansatzpunkte zur Verringerung des Fachkräftemangels

<p>Aus- und Weiterbildung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verringerung des Anteils der Schulabgänger mit maximal Pflichtschulabschluss • Unterstützung der Lehrlingsausbildung • Forcieren von MINT-Ausbildungen 	<p>Erhöhung der Erwerbsbeteiligung</p> <ul style="list-style-type: none"> • von älteren Arbeitskräften • von Frauen • von Migrantinnen und Migranten
<p>arbeitsmarktpolitische Maßnahmen</p> <ul style="list-style-type: none"> • fachliche Qualifizierung von Arbeitslosen • Unterstützung der regionalen Mobilität 	<p>Einwanderung von qualifizierten Arbeitskräften</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anwerbung im Ausland • Unterstützung der Integration in Österreich

MINT = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik

Quelle und Darstellung: RH

Auf Basis seiner Feststellungen hob der RH folgende Empfehlungen hervor:

ZENTRALE EMPFEHLUNGEN

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft

- Mit dem Ziel, eine solidere Datenbasis zur Beurteilung der Dimension des Fachkräftemangels und der regionalen Verteilung der Mangelberufe zu schaffen, wäre eine systematische Erfassung von Beruf und Beschäftigungsausmaß zu implementieren; Unternehmen sollten im Rahmen ihrer bereits bestehenden Meldepflichten (z.B. bei Anmeldung bzw. Änderung eines Beschäftigungsverhältnisses) verpflichtet werden, auch Daten über Beruf und Beschäftigungsausmaß mit zu melden. (TZ 4)
- Eine – die Interdependenzen zwischen den Handlungsfeldern mitberücksichtigende – Gesamtstrategie zur Abminderung des Fachkräftemangels wäre zu erarbeiten, die allfällige Schwächen und Anpassungsoptionen im rechtlichen Rahmenwerk benennt, Verantwortlichkeiten festlegt, Abstimmungsinstrumente etabliert und grobe Handlungslinien skizziert. (TZ 21)
- Ein verstärkter Fokus wäre auf das Arbeitskräftepotenzial älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu legen; es wären Maßnahmen zur Unterstützung eines volkswirtschaftlich zweckmäßigen und gesellschaftspolitisch erwünschten Weiterverbleibs älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Arbeitsprozess zu erarbeiten. (TZ 15)

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft; Arbeitsmarktservice

- Ein besonderer Schwerpunkt wäre auf die Integration von nicht erwerbstätigen Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt zu legen. Bei der Konzeption der Maßnahmen wären – allenfalls auch in Zusammenarbeit mit den Bundesländern – jene Faktoren zu analysieren und mitzuberücksichtigen, die eine raschere Integration der unterschiedlichen betroffenen Personengruppen unterstützen. (TZ 17)

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft; Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz; Bundesministerium für Finanzen

- Die arbeitsrechtlichen, steuerrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen wären im Hinblick auf Anreize zu geringen bzw. sehr geringen Arbeitsstundenausmaßen zu analysieren. Es wäre auf die Umsetzung jener steuerlichen Maßnahmen hinzuwirken, die geeignet sind, negative Erwerbsanreize abzubauen und positive Erwerbsanreize zu setzen. (TZ 16)

Zahlen und Fakten zur Prüfung

Situation am Arbeitsmarkt – Österreich						
	2018	2019	2020	2021	2022	Veränderung 2018 bis 2022
	Anzahl					in %
Bevölkerung 15– bis 64-Jährige	5.904.434	5.915.786	5.925.641	5.931.030	5.962.436	1
unselbstständig Beschäftigte	3.741.484	3.797.304	3.717.164	3.804.941	3.913.633	5
Beschäftigungsquote ¹ der 15– bis 64-Jährigen	in %					in Prozent- punkten
gesamt	71,0	71,8	70,3	71,7	73,1	2,1
Frauen	66,1	66,6	65,2	66,5	67,8	1,7
Männer	75,8	76,8	75,2	76,9	78,5	2,7
bis 24 Jahre	47,1	47,4	45,7	47,1	48,5	1,4
25 bis 49 Jahre	83,2	83,9	81,9	83,5	84,9	1,7
ab 50 Jahren	63,9	65,0	64,3	65,5	66,9	3,0
	in Mio. Stunden					in %
Arbeitsvolumen Unselbstständige	5.866,93	5.972,02	5.398,94	5.658,94	5.807,79	-1
offene Stellen	Anzahl					in %
Meldungen beim AMS	71.545	77.093	62.833	95.087	125.503	75
Statistik Austria (auf Basis Offene-Stellen- Erhebung)	120.297	128.189	102.573	146.055	206.470	72
Arbeitslose	312.107	301.328	409.639	331.741	263.121	-16
Arbeitslosenquote (nationale Definition)	in %					in Prozent- punkten
gesamt	7,7	7,4	9,9	8,0	6,3	-1,4
Frauen	7,3	7,1	9,7	7,9	6,0	-1,3
Männer	8,0	7,6	10,1	8,1	6,5	-1,5

Situation am Arbeitsmarkt – EU-Vergleich						
	2018	2019	2020	2021	2022	Veränderung 2018 bis 2022
Beschäftigungsquote²	in %					in Prozent- punkten
in Österreich	73,0	73,6	71,7	72,4	74,0	1,0
im EU-Schnitt ⁴	67,3	68,1	67,0	68,3	69,8	2,5
in Deutschland	74,9	75,7	74,4	75,6	76,9	2,0
Teilzeitquote³						
in Österreich	20,3	20,0	19,7	21,2	21,5	1,2
im EU-Schnitt ⁴	15,0	14,9	14,8	14,8	14,5	-0,5
in Deutschland	22,0	22,0	22,5	22,1	22,2	0,2

¹ nationale Definition: Anteil der unselbstständig und selbstständig Beschäftigten (Registerdaten, 15- bis 64-Jährige) an der Wohnbevölkerung (15- bis 64-Jährige)

² Internationale Definition (Eurostat): Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Als Erwerbstätige gelten Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren, die angaben, dass sie in der Vorwoche mindestens eine Stunde erwerbstätig waren oder während der Referenzwoche in einem Beschäftigungsverhältnis standen, auch wenn sie ihre berufliche Tätigkeit im fraglichen Zeitraum nicht ausgeübt hatten. Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter umfasst Personen im Alter von 15 Jahren bis 64 Jahren.

³ Teilzeitquote nach OECD-Definition: unselbstständig sowie selbstständig Beschäftigte, die weniger als 30 Stunden pro Woche in ihrem Hauptberuf arbeiten, gemessen an allen Beschäftigten in der Referenzwoche. Als Beschäftigte gelten alle Personen ab 15 Jahren, die meldeten, dass sie zumindest eine Stunde in der vergangenen Woche gearbeitet hatten.

⁴ bezogen auf EU-27

Quellen: BMAW; AMS; Statistik Austria; Eurostat; OECD; Zusammenstellung: RH

Prüfungsablauf und –gegenstand

- 1 (1) Der RH setzte sich von Jänner bis Juli 2023 mit dem Fachkräftemangel in Österreich, seinen Gründen und möglichen Ansatzpunkten zur Abmilderung auseinander. Er führte diesbezüglich Erhebungen bzw. Gespräche im Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (in der Folge: **Arbeits– bzw. Wirtschaftsministerium**, abhängig von der internen Zuständigkeitsverteilung)¹, im Arbeitsmarktservice (**AMS**), im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (in der Folge: **Bildungsministerium**) und bei der Austrian Business Agency österreichische Industriesiedlungs– und WirtschaftswerbungsgmbH (**ABA**).

Ziel der Prüfung war es, einen Überblick über die aktuellen und künftig absehbaren Herausforderungen im Bereich des Fachkräftebedarfs zu geben.

Schwerpunkt war die Darstellung

- der Hauptprobleme des Arbeitskräfte– bzw. Fachkräftemangels und insbesondere der Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials und des Beschäftigungsausmaßes in Österreich,
- der Mangelberufe und der regionalen Mangellagen,
- der Maßnahmen, die gesetzt wurden, um dem Arbeitskräfte– bzw. Fachkräftemangel zu begegnen, sowie
- der als zielführend anzusehenden Maßnahmen.

(2) Die Analyse umfasste die Situation am österreichischen Arbeitsmarkt von 2008 bis Mitte 2023 mit dem Fokus auf den Entwicklungen und Maßnahmen der Jahre 2020 bis Mitte 2023.

(3) Zu dem im November 2023 übermittelten Prüfungsergebnis nahmen die ABA im November 2023, das Arbeits– und Wirtschaftsministerium, das AMS, das Finanzministerium und das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (in der Folge: **Sozialministerium**)¹ im Jänner 2024 sowie das Bildungsministerium im Februar 2024 Stellung.² Der RH erstattete seine Gegenäußerungen an das Arbeits– und Wirtschaftsministerium sowie das Finanzministerium im April 2024; gegenüber den übrigen Stellen verzichtete der RH auf eine Gegenäußerung.

¹ Das Arbeits– bzw. Wirtschafts– und das Sozialministerium erfuhren im Zeitablauf Änderungen ihrer Bezeichnung. Siehe dazu im Detail die Tabellen im Anhang. Der RH verwendet im Bericht einheitlich die Bezeichnungen **Arbeits– bzw. Wirtschaftsministerium** und **Sozialministerium**.

² Der ABA, dem Bundesministerium für Finanzen (in der Folge: **Finanzministerium**), dem Bildungsministerium und dem Sozialministerium übermittelte der RH die sie betreffenden TZ zur Stellungnahme.

(4) Das Arbeits- und Wirtschaftsministerium merkte in seiner Stellungnahme einleitend an, dass der Bericht des RH als eine vertiefende Auseinandersetzung mit dem Thema Fachkräftemangel verstanden werde und die vorliegenden Ergebnisse und Schlussfolgerungen des RH im Großen und Ganzen nachvollzogen werden könnten.

(5) Parallel zur Bestandsaufnahme Fachkräftemangel in diesem Bericht führte der RH eine Gebarungsprüfung der Instrumente Rot-Weiß-Rot-Karte und Blaue Karte EU durch. Ziel dieser Prüfung war es, die Entwicklung der Inanspruchnahme dieser Instrumente im sich verschärfenden Fachkräftebedarf in Österreich zu analysieren und zu beurteilen, ob der Zugang zu diesen Instrumenten und ihre Administration geeignet waren, die erwünschte Beschäftigung von Fachkräften aus Drittstaaten zu unterstützen. Der diesbezügliche Bericht wurde im April 2024 dem Nationalrat vorgelegt und veröffentlicht (Reihe Bund 2024/11).

Problemstellung Fachkräftemangel

Begriffsdefinition Fachkraft und Fachkräftemangel

- 2 Für den Begriff der Fachkraft besteht keine eindeutige wissenschaftliche Definition: Teilweise wird unter Fachkraft eine Arbeitskraft verstanden, die eine fachliche Berufsausbildung erfolgreich absolviert und nachweisbare Qualifikationen erworben hat; teilweise wird der Begriff der Fachkraft auch niederschwelliger angesetzt, im Sinne des Verfügens über fachspezifische Qualifikationen, die befähigen, bestimmte Tätigkeiten auszuüben.

In der wissenschaftlichen Diskussion wird üblicherweise zwischen Fachkräftemangel und Fachkräfteengpass unterschieden. Während Letzterer eine kurzfristige Diskrepanz zwischen Fachkräfteangebot und –nachfrage darstellt, besteht ein Fachkräftemangel längerfristig.

In diesem Sinne definiert das Institut für Höhere Studien (**IHS**) Fachkräftemangel³ als „eine Situation am Arbeitsmarkt, in der die Nachfrage nach bestimmten berufsfachlichen Qualifikationen deren Angebot, auf nationaler oder auch auf regionaler Ebene, substantiell übersteigt und es sich dabei nicht nur um ein konjunkturell bedingtes bzw. kurzfristiges Phänomen handelt“.

Der RH setzte sich in seiner Bestandsaufnahme mit der Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal auseinander und orientierte sich – auf Basis der in der Praxis bestehenden Problemstellungen – an einem weiten Begriffsrahmen der Fachkraft;

³ IHS, Gibt es in Österreich einen Fachkräftemangel? (2015)

miteinbezogen sind fachliche Berufsausbildungen wie auch allgemein das Vorliegen fachspezifischer Qualifikationen, die befähigen, am Arbeitsmarkt nachgefragte Tätigkeiten auszuüben.

Problemaufriss

- 3.1 (1) Der Fachkräftemangel stellt einerseits für Unternehmen eine Limitation ihrer wirtschaftlichen Aktivität dar, er beeinträchtigt aber insbesondere die gesamtwirtschaftliche Leistungsfähigkeit einer Gesellschaft und ist daher mit volkswirtschaftlichen Kosten verbunden.

Die Dimension des zur Zeit der Bestandsaufnahme bestehenden Fachkräftemangels in Österreich zeigte sich u.a. an folgenden Indikatoren:

- Entwicklung der offenen Stellen insgesamt
Die Anzahl der dem AMS gemeldeten offenen Stellen vervierfachte sich von 2015 bis 2022, mit einem besonders starken Anstieg von Mitte 2021 bis 2022. Einen vergleichbaren Trend zeigten die Daten der Bundesanstalt „Statistik Österreich“ (in der Folge: **Statistik Austria**) (TZ 5).
- Stellenandrangsziffer (Verhältnis der offenen Stellen zu den beim AMS gemeldeten Arbeitslosen)
Die Stellenandrangsziffer war 2022 mit rund zwei Arbeitslosen pro offener Stelle so niedrig wie noch nie im Betrachtungszeitraum seit 2008 (TZ 5).
- Arbeitslosenquote
Die Arbeitslosenquote (nach nationaler Definition) war 2022 vergleichsweise niedrig bei durchschnittlich rd. 6 % (TZ 10).

In den TZ 5 bis TZ 11 stellt der RH wesentliche Indikatoren zur Situation auf dem Arbeitsmarkt und zur Verfügbarkeit von Arbeitskräften genauer dar.

(2) Studien und Analysen⁴ zum Thema Fachkräftemangel wiesen u.a. auf folgende Problemstellungen hin:

- Der Fachkräftemangel verstärkte sich seit 2015 in fast allen Berufsgruppen und Wirtschaftssektoren.
- Bei Befragungen durch das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung (**WIFO**) gaben österreichische Unternehmen in den letzten Jahren regelmäßig an, dass der „Mangel an Arbeitskräften“ das „wichtigste Hemmnis“ für ihre Geschäftstätigkeit darstellte.
Bei einer Befragung im Jahr 2022 im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich (**WKO**) gaben von den befragten Betrieben 87 % an, vom Fachkräftemangel betroffen zu sein, und 44 % gaben an, unter einem sehr starken Fachkräftemangel zu leiden.
Die Befragungen wiesen insbesondere auf eine Verschärfung des Fachkräftemangels in Tourismus und Freizeitwirtschaft, Transport und Verkehr sowie Gewerbe und Handwerk hin.
Engpässe wurden vor allem im hochqualifizierten und im mittelqualifizierten Bereich festgestellt. Dies galt besonders für den Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (**MINT**).
- Die Teilzeitquote stieg insgesamt und lag in Österreich insbesondere bei Frauen deutlich über dem OECD-Durchschnitt und Ländern wie Schweden und Frankreich, jedoch niedriger als in den Niederlanden, Deutschland und der Schweiz.
- Es bestand eine ungleiche regionale Verteilung von freien Stellen und arbeitslosen Personen (regionaler Mismatch). Die räumliche Mobilität der Arbeitskräfte in Österreich war gering.

⁴ ibw, Schlüsselindikatoren zum Fachkräftebedarf/–mangel in Österreich 2019; ibw, Fachkräftesektor 2019 – Teil I; WIFO, Konjunkturerwartungen verschlechtern sich (2022); WIFO–Konjunkturtest (quartalsweise Erhebung, höchster Wert (rd. 37 % der befragten Unternehmen) seit Erhebungsbeginn); WIFO, Konjunktureinschätzungen verbessern sich weiter, Lieferengpässe und Arbeitskräftemangel hemmen die Produktion (2021), WIFO–Konjunkturtest; ibw, Fachkräftebedarf/–mangel in Österreich 2022 (Befragung von rd. 4.000 Betrieben im Auftrag der WKO (Durchführung März/April 2022)); OECD, Fachkräftesicherung in unsicheren Zeiten (2022); Agenda Austria, Wegen Personalmangels geschlossen, Arbeitsmarkt unter Druck (2022); WKO Wien, Maßnahmenpaket gegen den Fachkräftemangel (2022); ÖIF, Frauen in der Arbeitswelt. Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Potenzial für Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung (2020); Oesterreichische Nationalbank, Regionaler Mismatch und Fachkräftemangel prägen Arbeitsmarkt (2021); Statistisches Bundesamt Wiesbaden, Erstellung von interaktiven thematischen Karten zum Fachkräftemangel in Österreich (2020); WIFO, Österreichs Standortqualität im Executive Opinion Survey 2021; WIFO, Ältere am Arbeitsmarkt: Eine Vorausschau bis 2040 als Grundlage für wirtschaftspolitische Maßnahmen (2022) (im Basisszenario, siehe S. 125); Expertenrat für Integration, Integration im Kontext der Corona–Pandemie, Integrationsbericht 2021; Auswertung der in Österreich 2010 bis 2019 erstmals erteilten Aufenthaltstitel durch das Statistische Amt der Europäischen Union (**Eurostat**), https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/migr_resfirst/default/table?lang=de (abgerufen am 15. Dezember 2022); Statistik Austria, Arbeitssituation von Migrant:innen in Österreich, Modul der Mikrozensus–Arbeitskräfteerhebung 2021 (2022); Statistik Austria, Arbeitsmarktstatistiken 2022, Ergebnisse der Mikrozensus–Arbeitskräfteerhebung und der Offene–Stellen–Erhebung (2023); OECD, What is the best country for global talents in the OECD? (2023)

- Daten der Statistik Austria wiesen darauf hin, dass das in Österreich vorhandene Arbeitskräftepotenzial nicht zur Gänze ausgeschöpft war: Die Statistik Austria erhob in ihren Befragungen bei Arbeitslosen sowie Nicht-Erwerbspersonen und Teilzeit-Beschäftigten die Möglichkeit und Bereitschaft zu einer Arbeitsaufnahme bzw. zu einer Mehrbeschäftigung; auf dieser Basis wies die Arbeitsmarktstatistik im Jahr 2022 für insgesamt 485.100 Personen ein zumindest teilweise ungenutztes Arbeitskräftepotenzial aus. Gleichzeitig äußerten aber auch 17 % der Erwerbstätigen den Wunsch, ihre Arbeitszeit zu reduzieren (in der Regel um mehr als fünf Wochenstunden).
- Der demografische Wandel war am Arbeitsmarkt deutlich sichtbar; die Effekte werden sich in Zukunft verstärken: Das Arbeitsangebot von Jüngeren (15– bis 24-Jährige) sank seit mehr als einem Jahrzehnt deutlich; das Arbeitsangebot von 25– bis 54-Jährigen stagnierte; das Arbeitsangebot von Älteren (55 Jahre bis 64 Jahre) stieg an und wird auch weiter steigen.⁵
- Die arbeitsbezogene Migration erfolgte in Österreich, wie auch im EU-Raum insgesamt, wenig gesteuert: Die Zuwanderung aus Drittstaaten nach Österreich erfolgte überwiegend aus familiären oder humanitären Gründen. Hinsichtlich der Attraktivität für hochqualifizierte ausländische Arbeitskräfte lag Österreich hinter Ländern wie Schweden, Australien, USA, Kanada, Finnland, Frankreich und Deutschland.⁶

3.2 Der RH hielt fest, dass zur Zeit der Prüfung ein Problem der Verfügbarkeit von ausreichend qualifiziertem Personal bestand und sich der Mangel aufgrund der demografischen Entwicklung – bei weitgehend gleichbleibenden wirtschaftlichen Grundvoraussetzungen – verstärken wird (TZ 6).

Es gab zahlreiche Ansatzpunkte für eine Verbesserung des Fachkräfteangebots am Arbeitsmarkt. Sie umfassten Initiativen im Bildungs- und Weiterbildungsbereich, die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Bevölkerungsgruppen mit unterdurchschnittlicher Erwerbsquote (Frauen, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Migrantinnen und Migranten) sowie die Steigerung der geleisteten Arbeitsstunden in Beschäftigungsverhältnissen mit geringer oder sehr geringer Wochenstundenzahl (z.B. geringfügig Beschäftigte), Maßnahmen zur Hebung und Mobilisierung des im Inland vorhandenen Arbeitskräftepotenzials wie auch die Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte aus dem Ausland (TZ 12, TZ 20).

⁵ WIFO, Ältere am Arbeitsmarkt. Eine Vorausschau bis 2040 als Grundlage für wirtschaftspolitische Maßnahmen (2022); Oesterreichische Nationalbank, Regionaler Mismatch und Fachkräftemangel prägen Arbeitsmarkt (2021)

⁶ Expertenrat für Integration, Integration im Kontext der Corona-Pandemie, Integrationsbericht 2021; Auswertung der in Österreich 2010 bis 2019 erstmals erteilten Aufenthaltstitel durch das Statistische Amt der Europäischen Union (Eurostat), https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/migr_resfirst/default/table?lang=de (abgerufen am 15. Dezember 2022); Statistik Austria, Arbeitssituation von Migrant:innen in Österreich, Modul der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2021 (2022); OECD, Fachkräftesicherung in unsicheren Zeiten (2022)

Datenlage – Monitoring Fachkräftemangel

4.1 (1) Das Arbeitsministerium und das AMS nutzten folgende Informationen, um den Bedarf an Arbeitskräften abzubilden:

- Primär nutzten sie die AMS–Daten zu den als arbeitssuchend gemeldeten Personen und den beim AMS gemeldeten offenen Stellen. Das AMS erstellte daraus monatlich eine Stellenandrangsliste, die die Anzahl der gemeldeten offenen Stellen im Verhältnis zu den im jeweiligen Beruf als arbeitssuchend gemeldeten Personen auswies.⁷
- Ergänzend dazu erstellten das Arbeitsministerium und das AMS monatliche spezialisierte Stellenandrangsauswertungen für die Arbeitsfelder Gesundheit und Pflege, IT–Berufe sowie klimarelevante Berufe.
- Die aus den AMS–Daten ermittelte Stellenandrangsziffer war auch Grundlage für die Mangelberufsliste: Der Arbeitsminister hatte seit 2012 jährlich gemäß § 13 Ausländerbeschäftigungsgesetz⁸ eine Fachkräfteverordnung⁹ zu erlassen, die Berufe auswies, in denen maximal 1,8 Arbeitssuchende auf eine freie Stelle entfielen.¹⁰ Die Mangelberufsliste war im Rahmen einer Variante der Rot–Weiß–Rot–Karte (jene für Fachkräfte in Mangelberufen) relevant; für die in der Liste genannten Berufe bestand für Drittstaatsangehörige ein vereinfachter Arbeitsmarktzugang.¹¹

Die aus den AMS–Daten ermittelte Stellenandrangsziffer stellte kein exaktes Instrument zur Messung des Arbeitskräftebedarfs dar, da sie die Anzahl der offenen Stellen insbesondere in höherqualifizierten Berufen systematisch unterschätzte: In akademischen Berufen und in bestimmten Wirtschaftsbereichen, wie „Information und Kommunikation“, wurden offene Stellen oftmals nicht beim AMS gemeldet.

Mit Juni 2023 führten das Arbeitsministerium und das AMS ein stärker ausdifferenziertes Monitoring des Fachkräfteengpasses ein: das Fachkräftebarometer. Dieses errechnete den Fachkräfteengpass quartalsweise aus dem Stellenandrang, den Zugängen an offene Stellen (beides AMS–Daten) sowie der Veränderung von Zugängen zu Stelleninseraten für den Gesamtstellenmarkt (Jobfeed–Daten¹²). Diese drei Teilindikatoren des Fachkräftebarometers zielten darauf ab, kurzfristige saisonale,

⁷ vorgemerkte Arbeitssuchende pro gemeldeter offener Stelle (auf Basis der AMS–Berufssystematik 4–Steller–Ebene)

⁸ BGBl. 218/1975 i.d.g.F.

⁹ zuletzt Fachkräfteverordnung 2023, BGBl. II 488/2022

¹⁰ Berufe mit einer Stellenandrangsziffer bis zu 1,5 kamen jedenfalls in Betracht; Berufe mit einer Stellenandrangsziffer bis zu 1,8 konnten berücksichtigt werden, wenn „weitere objektivierbare Mangelindikatoren, insbesondere eine erhöhte Ausbildungsaktivität der Betriebe festgestellt werden [konnten] oder der betreffende Beschäftigungszweig eine überdurchschnittlich steigende Lohnentwicklung“ auswies.

¹¹ Als Mangelberufe im Sinne von § 13 Ausländerbeschäftigungsgesetz kamen lediglich Berufe in Betracht, die grundsätzlich mindestens einen Lehrabschluss erforderten.

¹² Jobfeed ist ein Programm, das das Internet automatisiert nach neuen Stellenangeboten durchsucht und diese in eine Datenbank ablegt.

strukturelle Engpässe und konjunkturelle Entwicklungen besser abbildbar zu machen.

(2) Die Statistik Austria und das IHS wiesen in einer vom Arbeits- und Wirtschaftsministerium beauftragten Studie¹³ aus 2023 zur Entwicklung eines Fachkräftebedarfsscreenings in Österreich auf die für das Monitoring des Fachkräftemangels grundlegende Datenlimitation hin, die den Überblick über den Bedarf an Fachkräften in Österreich erschwerte: In Österreich gab es – anders als in Deutschland – kein Berufsregister; insbesondere wurden die Berufe, in denen die Beschäftigten tätig waren, und die geleisteten Arbeitsstunden nicht zentral erfasst (d.h., dazu waren in Österreich keine Administrativdaten verfügbar). Die Studie ging davon aus, dass eine Meldepflicht der Berufe und wöchentlichen Arbeitsstunden durch den Arbeitgeber bei der Anmeldung eines Beschäftigten beim Dachverband der Sozialversicherungsträger und darauf aufbauend die Implementierung eines Berufsregisters zweckmäßig wären.

- 4.2 Der RH hielt fest, dass zur Zeit der Prüfung eine Reihe von Indikatoren und Methoden zur Abschätzung des Fachkräftemangels bestand. Mit dem im Juni 2023 eingeführten Fachkräftebarometer wurde ein ausdifferenzierteres Instrument zur Messung des Fachkräftebedarfs in einzelnen Berufen implementiert, das zusätzlich zu den AMS-Daten auch die Veränderung der Jobinserate insgesamt erfasste. All diese Instrumente gaben insgesamt einen Hinweis auf die Veränderungen im Bedarf an Arbeitskräften und bestehende Engpässe; sie wiesen allerdings hinsichtlich der Analyse auf Ebene der Berufe, der regionalen Verteilung und des Beschäftigungsausmaßes Limitationen auf. Eine genauere Abschätzung des bestehenden Fachkräftemangels in Österreich wäre nur über eine Erfassung der Berufe und Arbeitsstunden möglich.

Der RH empfahl dem Arbeits- und Wirtschaftsministerium, in Zusammenarbeit mit dem Sozialministerium eine systematische Erfassung von Beruf und Beschäftigungsausmaß zu implementieren, mit dem Ziel, eine solidere Datenbasis zur Beurteilung der Dimension des Fachkräftemangels und der regionalen Verteilung der Mangelberufe zu schaffen. Diese sollte einerseits aussagekräftige Daten bereitstellen, andererseits für Unternehmen möglichst wenig aufwändig ausgestaltet sein. Er empfahl in diesem Sinne, Unternehmen im Rahmen ihrer bereits bestehenden Meldepflichten (z.B. bei Anmeldung bzw. Änderung eines Beschäftigungsverhältnisses) zu verpflichten, auch Daten über Beruf und Beschäftigungsausmaß mit zu melden.

¹³ IHS/Statistik Austria, Entwicklung eines Fachkräftebedarfsscreenings für Österreich, Endbericht 2023

Weiters empfahl er dem Arbeits– und Wirtschaftsministerium, zu prüfen, inwieweit es zweckmäßig wäre, auch weitere Knappheitsindikatoren, wie die Lohnentwicklung in den verschiedenen Berufsgruppen und Branchen, in die Beurteilung der Knappheitssituation miteinzubeziehen.

- 4.3 (1) Das Arbeits– und Wirtschaftsministerium unterstütze laut seiner Stellungnahme die Empfehlung des RH betreffend eine Verpflichtung der Unternehmen zur Meldung von Beruf und Arbeitszeit im Rahmen der bereits bestehenden Meldepflichten und einer systematischen Erfassung dieser Daten durch den Dachverband der Sozialversicherungsträger. Es unterstrich allerdings, dass keine alleinige Zuständigkeit des Arbeits– und Wirtschaftsministeriums gegeben sei, da der Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft nicht die Aufsicht über die Sozialversicherungsträger inne habe und über keine Weisungsrechte gegenüber dem Dachverband verfüge.

Das Arbeits– und Wirtschaftsministerium unterstütze auch die Empfehlung zur Prüfung der Zweckmäßigkeit, die Lohnentwicklung in den verschiedenen Berufsgruppen und Branchen in die Beurteilung von Knappheitsindikatoren einzubeziehen. Im Vordergrund müsse dabei die Prüfung einer zeitnahen Datenverfügbarkeit der Lohnentwicklung nach Einzelberufen stehen.

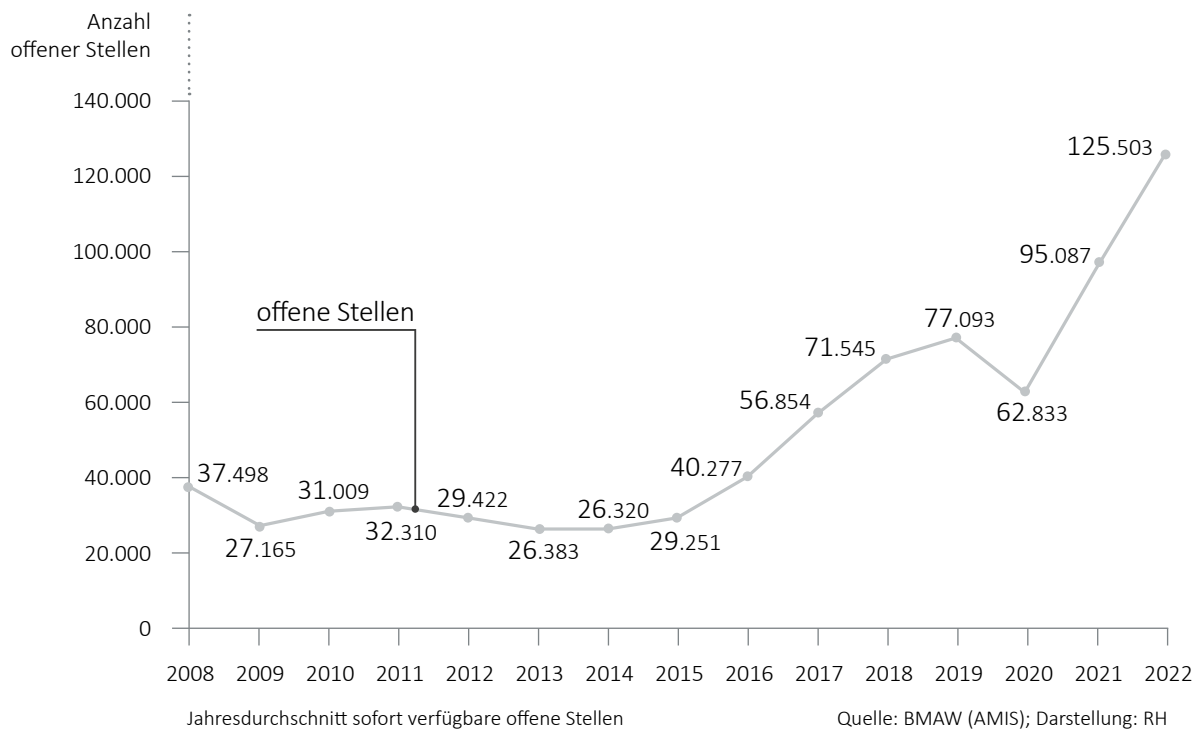
- (2) Das Sozialministerium gab zu der – auch ihm übermittelten TZ 4 – keine Stellungnahme ab.

Indizien zur Nachfrage nach und Verfügbarkeit von Arbeitskräften

Offene Stellen und Stellenandrang

5.1 (1) Einen zentralen Hinweis auf die Arbeitskräftenachfrage geben die dem AMS gemeldeten offenen Stellen:

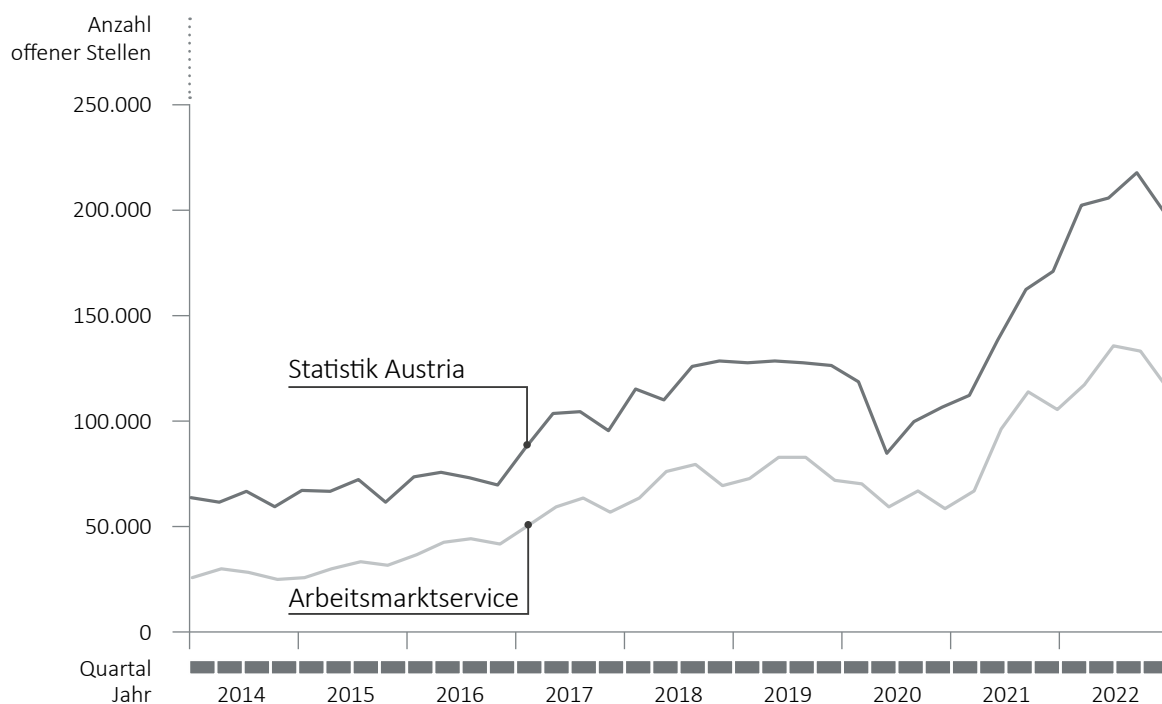
Abbildung 3: Offene Stellen auf Basis der Meldungen beim AMS (2008 bis 2022)



Die Anzahl der beim AMS durchschnittlich gemeldeten offenen Stellen vervierfachte sich von 2015 bis 2022 auf 125.503 offene Stellen und war damit 2022 so hoch wie noch nie seit 2008. Seit Anfang 2023 war wieder ein leichtes Absinken der Anzahl der offenen Stellen gegenüber den Vergleichsmonaten des Vorjahres zu verzeichnen.

Die folgende Abbildung stellt die Offene–Stellen–Erhebung der Statistik Austria den beim AMS gemeldeten offenen Stellen gegenüber:

Abbildung 4: Offene Stellen auf Basis von Meldungen beim AMS sowie auf Basis von Unternehmensbefragungen der Statistik Austria (pro Quartal 2014 bis 2022)



Quellen: BMAW (AMIS); Statistik Austria; Darstellung: RH

Ein ähnliches Bild – wenn auch unter Ausweis deutlich höherer Werte – zeigte die Offene–Stellen–Erhebung der Statistik Austria; sie wies im Jahresdurchschnitt 2022 206.500 offene Stellen aus. Die Differenz zu den AMS–Werten ergab sich durch die unterschiedliche Erhebungsmethode; während das AMS gemeldete offene Stellen erfasste, beruhten die Daten der Statistik Austria auf einer stichprobenbasierten Befragung von Unternehmen¹⁴ zu nicht besetzten oder demnächst freiwerdenden bezahlten Stellen (Offene–Stellen–Erhebung).

Die für 2022 ausgewiesenen offenen Stellen (auf Basis sowohl von AMS als auch der Statistik Austria) lagen etwas mehr als 60 % über dem Niveau von 2019 (vor der COVID–19–Pandemie).

¹⁴ Die Statistik Austria führte die Befragung über offene Stellen seit 2009 durch. Die Stichprobe umfasste rd. 6.000 Unternehmen pro Quartal. Größere Unternehmen verblieben kontinuierlich in der Stichprobe, kleinere Unternehmen wurden viermal in Folge befragt.

(2) Die meisten offenen Stellen wiesen die AMS–Daten im Jahr 2022 für folgende Berufsbergruppen aus:

Tabelle 1: Top 5 Berufsbergruppen nach Anzahl offener Stellen (2022)

Berufsbergruppen	offene Stellen	Anteil an allen offenen Stellen
	Anzahl	in %
Metall– und Elektroberufe	17.698	14,1
Fremdenverkehr	15.922	12,7
Handel	14.702	11,7
Büroberufe	13.205	10,5
Techniker	12.753	10,2

Quelle: BMAW (AMIS)

(3) Die Stellenandrangsziffer¹⁵, die die arbeitssuchenden Personen mit dem Arbeitsangebot (offene Stellen) in Beziehung setzt, zeigt folgendes Bild:

Abbildung 5: Stellenandrang (2008 bis 2022)



Quelle: BMAW (AMIS); Darstellung: RH

¹⁵ Die Stellenandrangsziffer basiert auf AMS–Daten: Sie weist die Zahl der beim AMS arbeitslos gemeldeten Personen im Verhältnis zu den beim AMS gemeldeten offenen Stellen aus.

Die Stellenandrangsziffer unterschätzt den tatsächlichen Arbeitskräftebedarf insofern, als nicht alle offenen Stellen bei der Arbeitsmarktverwaltung gemeldet werden; sie überschätzt ihn insofern, als nur beim AMS registrierte Personen erfasst sind.

Die auf eine freie Stelle entfallende Anzahl von Arbeitslosen stieg von 5,7 im Jahr 2008 auf 12,1 im Jahr 2015, verringerte sich allerdings nach 2015 konstant – unterbrochen von einem temporären Anstieg 2020 aufgrund der COVID-19-Pandemie. 2022 erreichte die Stellenandrangsziffer den niedrigsten Wert im gesamten Betrachtungszeitraum: Im Österreichschnitt kamen auf eine offene Stelle 2,1 Arbeitslose.

Erhebliche Unterschiede zeigten sich zwischen den einzelnen Bundesländern:

Tabelle 2: Stellenandrang nach Bundesland (2022)

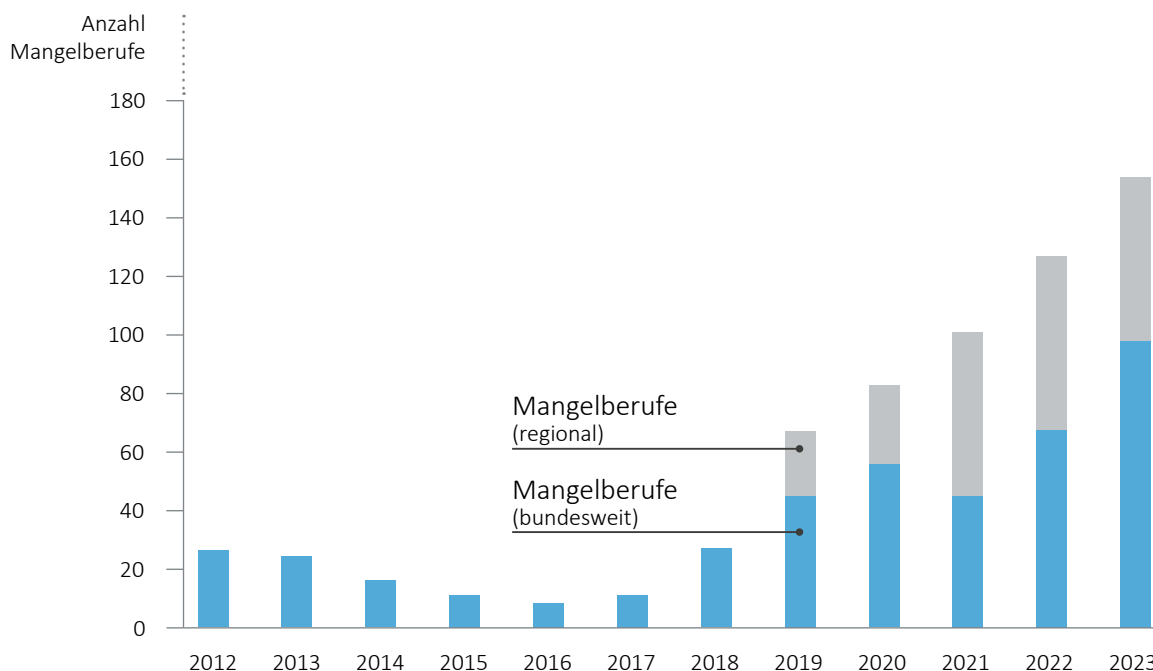
Bundesland	Stellenandrangsziffer
Burgenland	3,5
Kärnten	2,0
Niederösterreich	2,1
Oberösterreich	0,9
Salzburg	0,9
Steiermark	1,6
Tirol	1,5
Vorarlberg	1,7
Wien	5,8
Österreich	2,1

Quelle: BMAW (AMIS)

Am höchsten war die Stellenandrangsziffer in Wien mit 5,8 Arbeitslosen je offene Stelle im Jahr 2022 und am niedrigsten in Oberösterreich und Salzburg mit durchschnittlich weniger als einer arbeitslosen Person je offene Stelle (0,9).

(4) Die auf Basis der Stellenandrangsziffer vom Arbeitsministerium erstellte Mangelberufsliste (TZ 4) spiegelte diese Verschärfung der Arbeitskräftenachfrage wider:

Abbildung 6: Mangelberufsliste laut Fachkräfteverordnung regional und bundesweit (2012 bis 2023, Anzahl Berufe jeweils zum 1. Jänner)



Anzahl Berufe jeweils zum 1. Jänner des Jahres; Regionale Mangelberufe werden in der Abbildung jeweils nur einmal ausgewiesen.

Quellen: Fachkräfteverordnungen 2012–2023; Darstellung: RH

Insgesamt waren Anfang 2023 auf der Mangelberufsliste bereits 154 Mangelberufe ausgewiesen (98 bundesweite und 56 regionale).¹⁶ Bei Einführung der Mangelberufsliste im Jahr 2012 waren es 26.

(5) In diesem Sinne zeigte auch das im Juni 2023 eingeführte Fachkräftebarometer des Arbeitsministeriums und des AMS (TZ 4) im ersten Quartal 2023 für 68 Berufe einen Fachkräfteengpass. Die größten Fachkräfteengpässe bestanden bei Berufen im Bereich Technik und Pflege.

5.2 Die Anzahl der beim AMS gemeldeten offenen Stellen vervierfachte sich von 2015 bis 2022, mit einem besonders starken Anstieg von Mitte 2021 bis Mitte 2022. Einen gleichen Trend zeigten Daten der Statistik Austria.

¹⁶ Fachkräfteverordnung 2023

Korrespondierend dazu war die Stellenandrangsziffer im Jahr 2022 mit rund zwei Arbeitslosen pro offener Stelle so niedrig wie noch nie im Betrachtungszeitraum seit 2008. Dabei gab es starke Unterschiede nach Regionen und Berufen: In Wien entfielen im Durchschnitt sechsmal so viele arbeitslose Personen auf eine offene Stelle wie in Oberösterreich oder Salzburg.

Demografie und Bevölkerung im Erwerbsalter

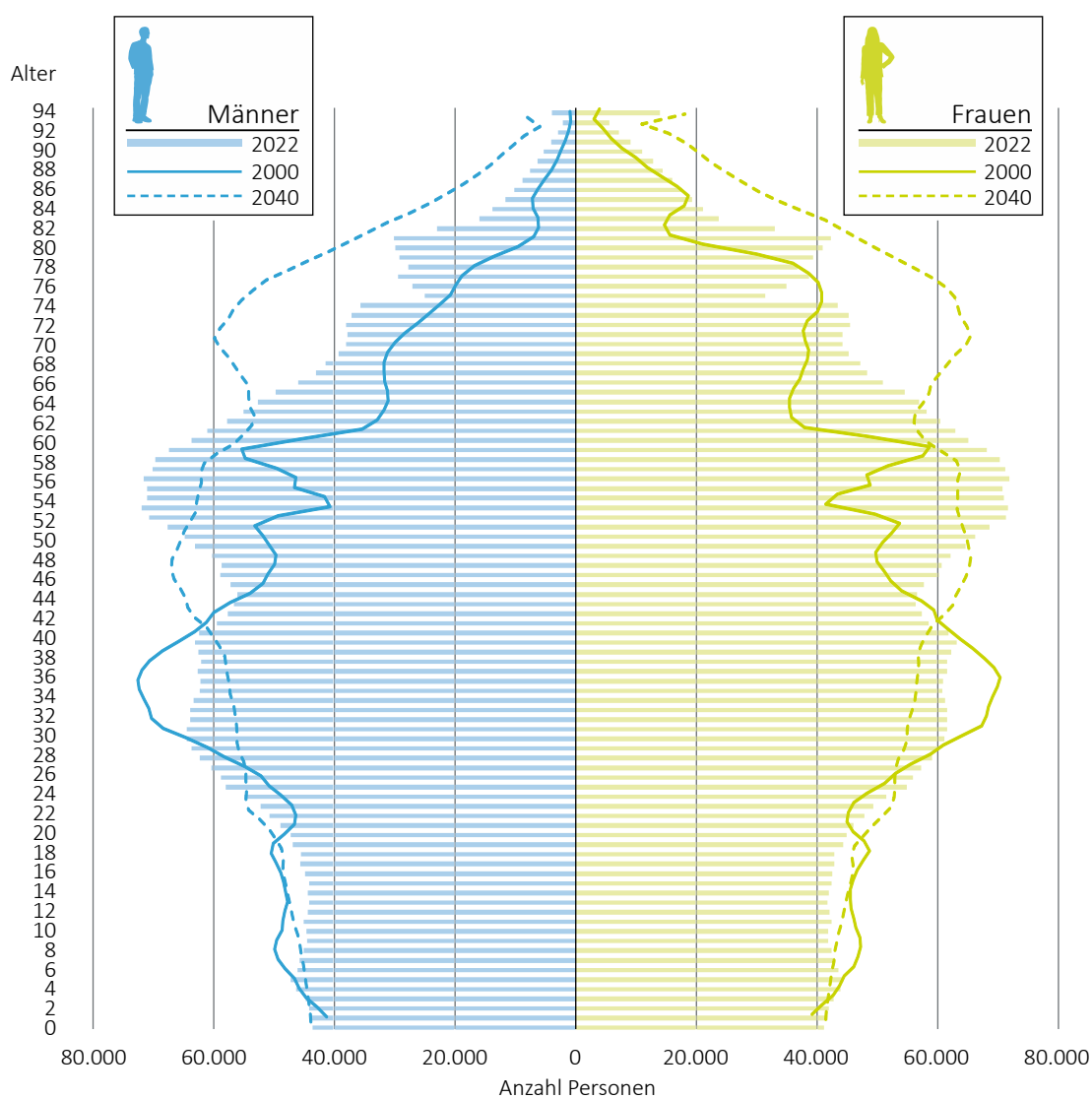
- 6.1 (1) Die Bevölkerungszahl in Österreich lag im Jahr 2022 bei über 9 Mio.¹⁷ Zum Jahresbeginn 2000 betrug sie noch rd. 8 Mio. Die Statistik Austria prognostizierte – auf Basis einer mittelfristig geringfügigen Steigerung der Fertilität und einer deutlichen Zunahme der jährlichen Sterbefälle sowie einer stabilen Zuwanderungsentwicklung – bis 2040 einen weiteren Anstieg der Bevölkerung auf 9,65 Mio.¹⁸

¹⁷ im Jahresdurchschnitt

¹⁸ und weiter bis auf 10,26 Mio. im Jahr 2080

Die folgende Abbildung zeigt die Altersverteilung der Bevölkerung für die Jahre 2000 und 2022 sowie die Prognose für 2040:

Abbildung 7: Demografie Österreich (2000, 2022, Prognose 2040)

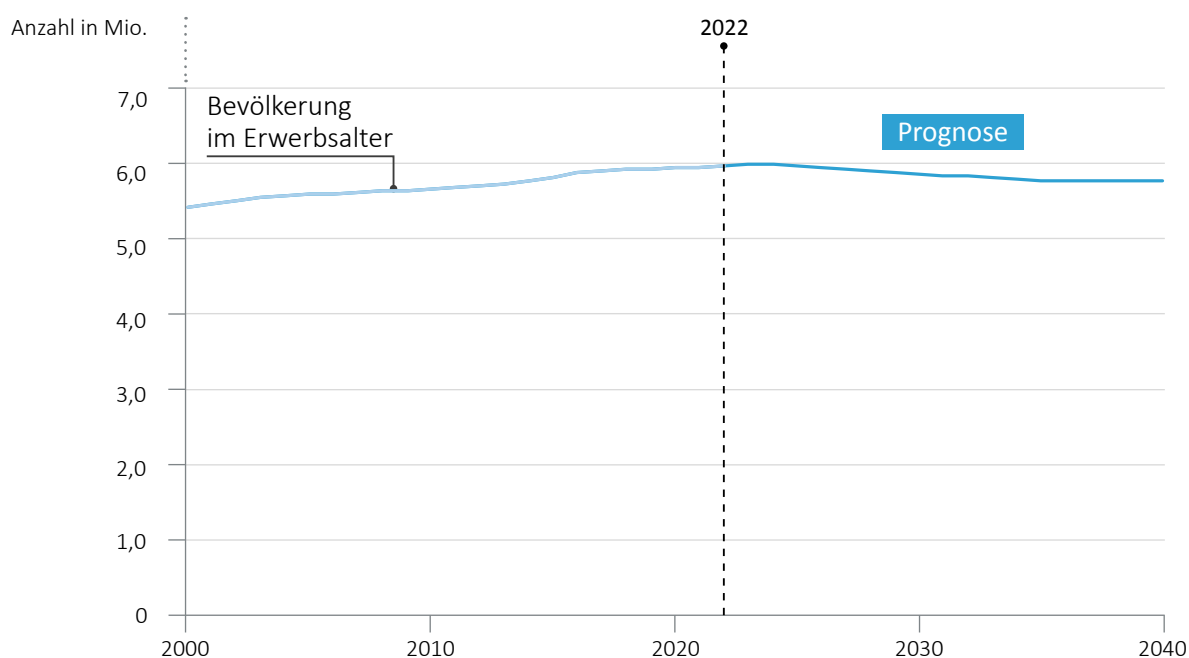


Quelle: Statistik Austria; Darstellung: RH

Die Alterung der Bevölkerung über die letzten Jahrzehnte wird sich weiter fortsetzen: Der Anteil der über 64-Jährigen an der Gesamtbevölkerung lag 2022 bei 19,5 %, zu Beginn 2000 bei 15,4 %. Die Statistik Austria prognostizierte einen weiteren Anstieg dieser Altersgruppe auf 26,6 % im Jahr 2040. Gleichzeitig ging der Anteil der unter 25-Jährigen an der Gesamtbevölkerung auf 24,8 % im Jahr 2022 zurück (gegenüber 29,1 % zum Jahresbeginn 2000); er wird für das Jahr 2040 mit einem nur mehr leichten weiteren Rückgang auf 24 % prognostiziert.

(2) Für die Verfügbarkeit von Arbeitskräften ist insbesondere die Bevölkerung im Erwerbsalter (definiert als Bevölkerung der 15– bis 64–Jährigen) relevant; diese lag 2022 bei 5,96 Mio. Personen und war von 2000 bis 2022 um 10,2 % angestiegen. Bis 2040 prognostizierte die Statistik Austria aufgrund von Pensionierungen der geburtenstarken Jahrgänge der 1960er Jahre („Baby-Boomer“) ein leichtes Absinken der Bevölkerung im Erwerbsalter auf das Niveau von 2014:

Abbildung 8: Bevölkerung im Erwerbsalter (15– bis 64–Jährige; 2000 bis Prognose 2040)



Quelle: Statistik Austria; Darstellung: RH

(3) Ein Eurostat–Vergleich¹⁹, der Personen ab 65 Jahren im Verhältnis zu Personen im Erwerbsalter (15 Jahre bis 64 Jahre) darstellt, wies – bezogen auf das Jahr 2020 – für Österreich einen etwas niedrigeren Anteil von ab 65–Jährigen (28,5 %) aus als im EU–Schnitt (32,0 %). Ein Grund war die vergleichsweise stärkere Immigration nach Österreich. Eurostat ging davon aus, dass der Anteil der ab 65–Jährigen sowohl in Österreich als auch innerhalb der EU insgesamt bis 2040 auf über 40 % ansteigen wird.

6.2 Die Bevölkerung im Erwerbsalter (15– bis 64–Jährige) stieg seit 2000 um mehr als 10 % und war 2022 mit fast 6 Mio. Personen so hoch wie noch nie.

¹⁹ Eurostat population projections at national level (2019–2100), Datenstand 8. Februar 2021, bezogen auf EU–Schnitt

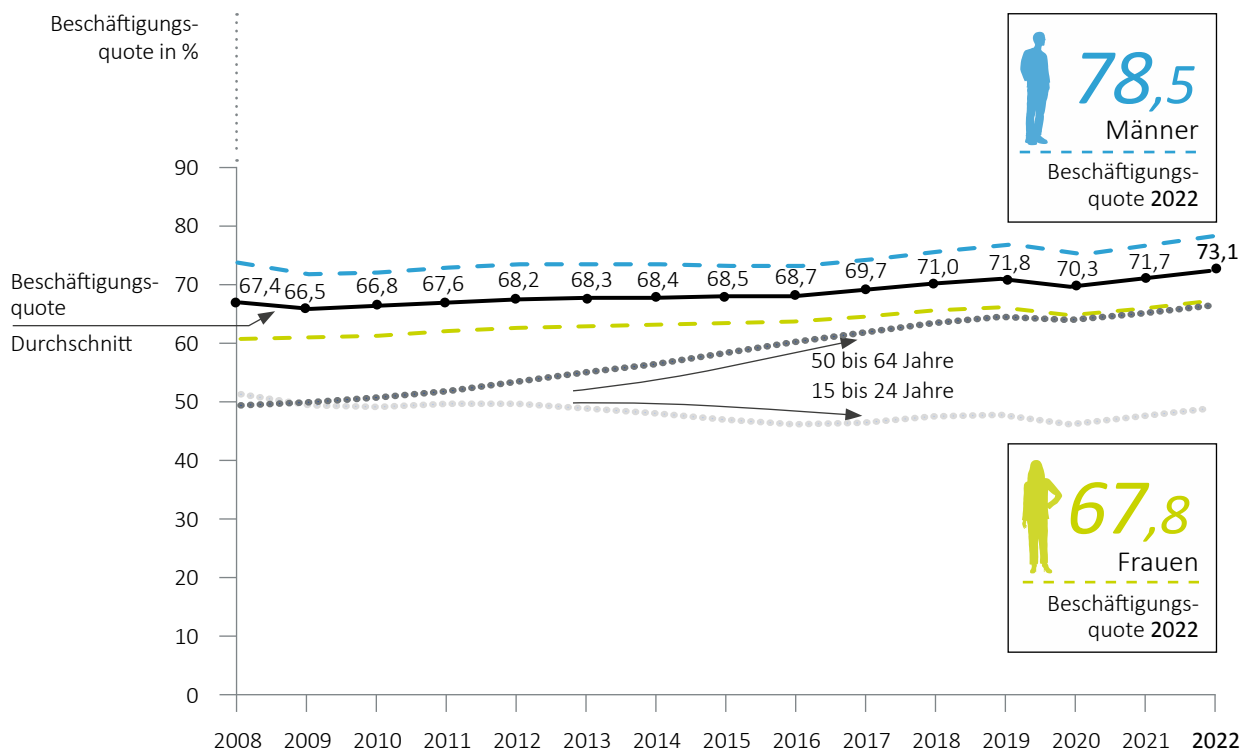
Die demografischen Veränderungen wiesen – bei weitgehend gleichbleibenden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen – allerdings auf eine längerfristige Verschärfung des Problems des Fachkräftemangels hin: Durch das Ausscheiden der Generation der „Baby-Boomer“ aus dem Berufsleben wird die Verfügbarkeit von Arbeitskräften in Österreich, wie auch in der EU, insgesamt in den nächsten zehn Jahren tendenziell abnehmen.

Beschäftigungsquote

- 7.1 (1) Die Bevölkerung (auch jene im Erwerbsalter) weist je Bevölkerungsgruppe einen unterschiedlichen Grad der Beteiligung am und der Integration in den Arbeitsmarkt auf.

Die Beschäftigungsquote (nationale Definition)²⁰ weist den Anteil der 15– bis 64–jährigen Erwerbstätigen²¹ an der Wohnbevölkerung dieser Altersgruppe eines Landes aus. Der Anteil der Erwerbstätigen an der Wohnbevölkerung lag 2022 bei 73,1 %; 2008 noch bei 67,4 %.

Abbildung 9: Beschäftigungsquote (nationale Definition; 2008 bis 2022)



Quelle: BMAW (AMIS); Darstellung: RH

²⁰ unselbstständig und selbstständig Beschäftigte (Registerdaten, 15– bis 64–Jährige)

²¹ Die Beschäftigungsquote erfasst erwerbstätige Personen ohne Arbeitslose.

(2) Bei einer Betrachtung nach Geschlechtern zeigte sich, dass die Beschäftigungsquote von Männern 2022 bei 78,5 % lag (2008: 73,6 %), jene von Frauen bei 67,8 % (2008: 61,1 %). Die Erwerbsbeteiligung von Frauen war somit um mehr als zehn Prozentpunkte geringer.

(3) Nach Altersgruppen betrachtet betrug die Beschäftigungsquote von Personen in der Altersgruppe der 25– bis 49–Jährigen im Jahr 2022 84,9 % (2008: 81,5 %).

Deutlich stärker war die Beschäftigungsquote in der Altersgruppe der 50– bis 64–Jährigen gestiegen: Sie lag 2022 bei 66,9 % gegenüber 49,2 % im Jahr 2008.

Nur die Beschäftigungsquote der 15– bis 24–Jährigen reduzierte sich leicht: Sie lag 2022 bei 48,5 % gegenüber 51,0 % im Jahr 2008.

(4) Im EU–Vergleich, auf Basis der von Eurostat herangezogenen (auf einer anderen Erhebungs– und Berechnungsmethodik beruhenden) Daten, lag die Beschäftigungsquote nach internationaler Definition²² für 2022 in Österreich mit 74,0 % über dem EU–Schnitt (69,8 %); höhere Beschäftigungsquoten (internationale Definition) wurden etwa für Deutschland (76,9 %), Schweden (77,1 %) und die Niederlande (81,8 %) ausgewiesen.

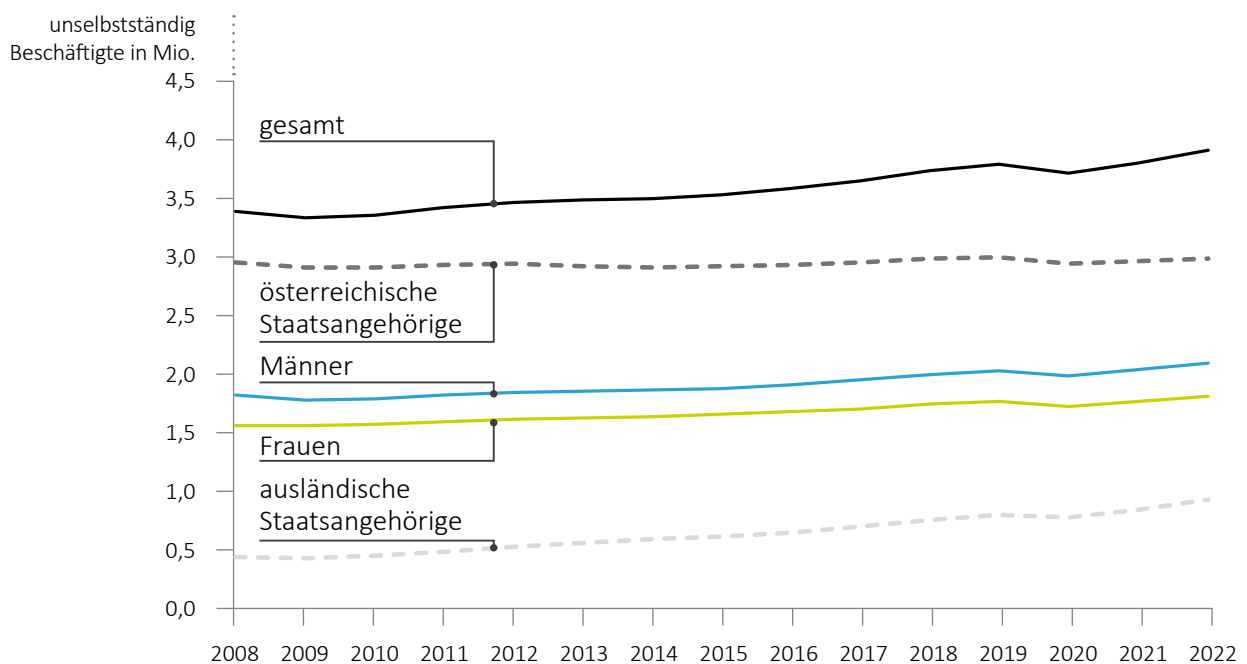
7.2 Während im Jahr 2008 etwas mehr als zwei Drittel der 15– bis 64–Jährigen in Beschäftigung (unselbstständig oder selbstständig) standen, waren es 2022 bereits fast drei Viertel. Der Anstieg ließ sich vor allem auf die deutliche Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Personen ab 50 Jahren zurückführen. Die Beschäftigungsquote von Personen bis 24 Jahren nahm dagegen ab. Insgesamt lag die Beschäftigungsquote in Österreich (mit 73,1 % nach nationaler Definition bzw. 74,0 % nach internationaler Definition) über dem EU–Schnitt, jedoch beispielsweise hinter Deutschland, Schweden und den Niederlanden.

²² Die internationale Beschäftigungsquote wird als Anteil der Erwerbstätigen der 15– bis 64–Jährigen an der Bevölkerung dieser Altersgruppe berechnet. Als Erwerbstätige gelten Personen, die angaben, dass sie in der Vorwoche mindestens eine Stunde erwerbstätig gewesen waren oder während der Referenzwoche in einem Beschäftigungsverhältnis gestanden hatten, auch wenn sie ihre berufliche Tätigkeit im fraglichen Zeitraum nicht ausübten.

Unselbstständig Beschäftigte, geleistete Arbeitsstunden und Teilzeit

- 8.1 (1) Im Zeitraum 2008 bis 2022 stieg die Anzahl der unselbstständig Beschäftigten um 15 % auf 3,91 Mio. Personen an (2008: 3,39 Mio.) und erreichte damit einen historischen Höchststand:

Abbildung 10: Unselbstständig Beschäftigte insgesamt sowie nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft (2008 bis 2022)

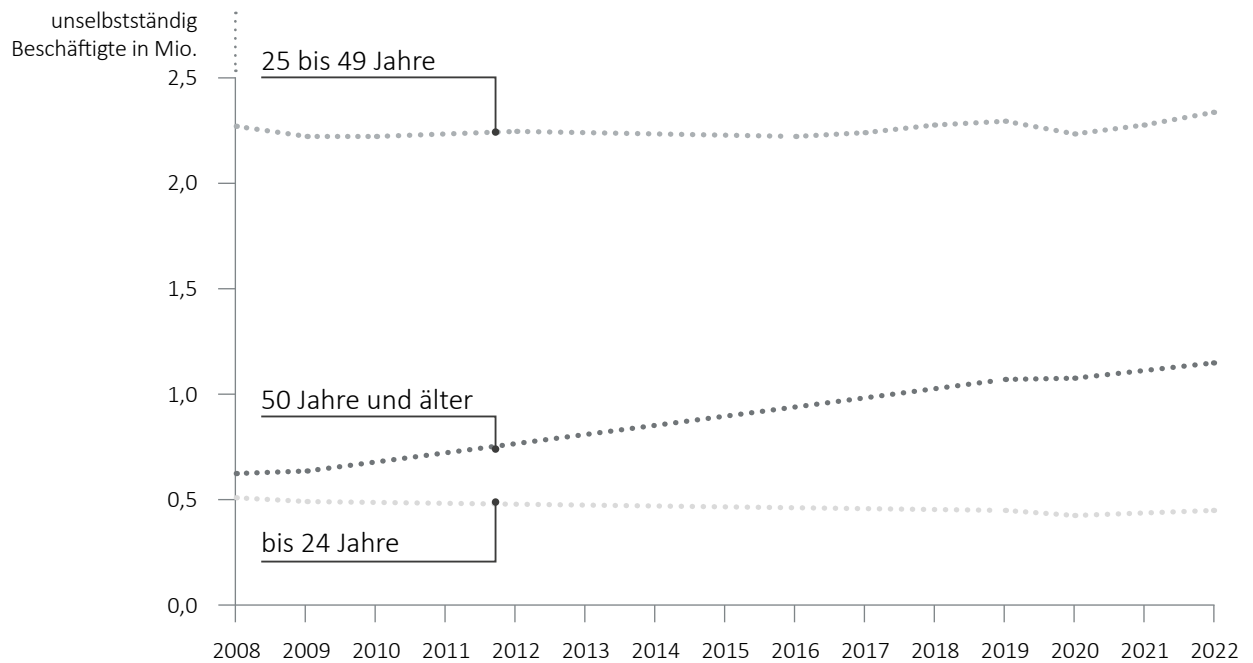


Quelle: BMAW (AMIS); Darstellung: RH

Der Anstieg von unselbstständig Beschäftigten war vor allem durch ausländische Staatsangehörige bedingt, diese Beschäftigtengruppe hatte sich seit 2008 mehr als verdoppelt (+112 %). Die Anzahl der unselbstständig beschäftigten österreichischen Staatsangehörigen blieb weitgehend konstant (+1 %).

Die folgende Abbildung zeigt die Entwicklung der unselbstständig Beschäftigten gegliedert nach Altersgruppen:

Abbildung 11: Unselbstständig Beschäftigte nach Altersgruppen (2008 bis 2022)

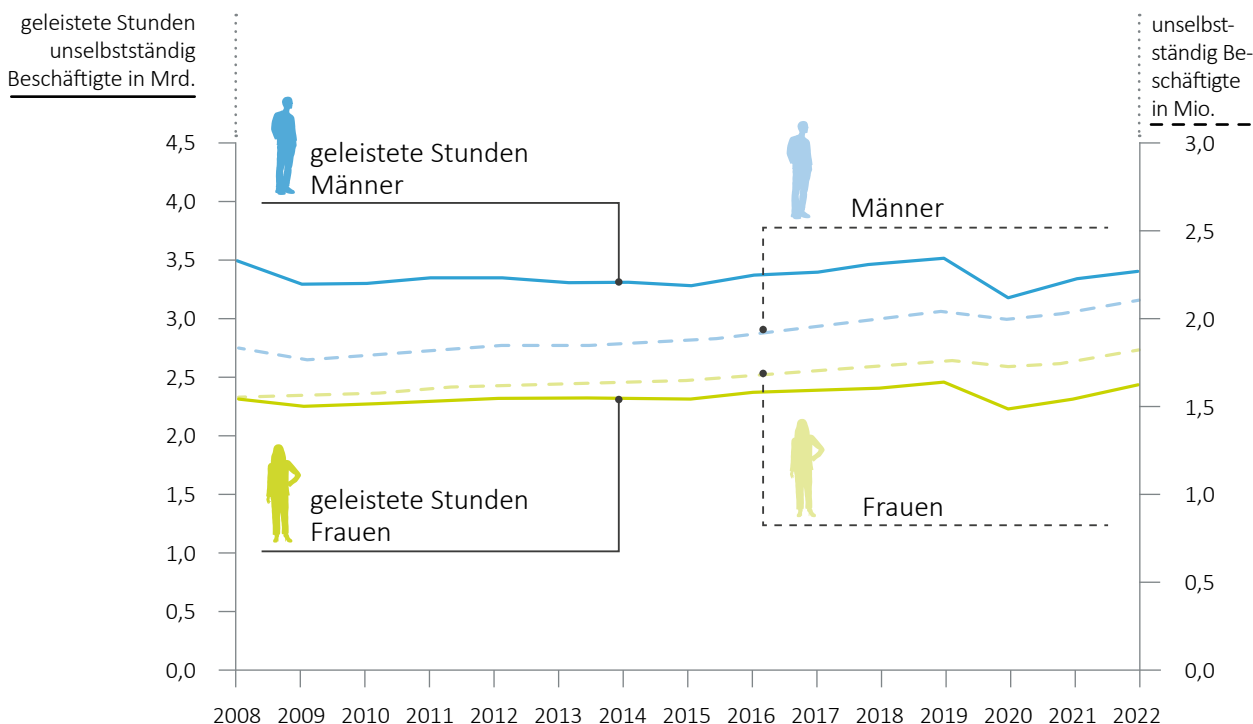


Quelle: BMAW (AMIS); Darstellung: RH

Die Anzahl der unselbstständig Beschäftigten in der Altersgruppe der 25– bis 49–Jährigen stieg seit 2008 um 3 %. Die Anzahl der unselbstständig Beschäftigten ab 50 Jahren hatte sich in diesem Zeitraum fast verdoppelt (+84 %); unselbstständig Beschäftigte bis 24 Jahre gingen dagegen um 13 % zurück. Die wichtigsten Ursachen für diese Verschiebung waren die demografische Alterung und die steigende Erwerbsbeteiligung älterer Personen. Hinzu kam, dass jüngere Personen länger im Bildungssystem verblieben.

(2) Während die Anzahl der unselbstständig Beschäftigten von 2008 bis 2022 um 15 % anstieg, blieb die Summe der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden von unselbstständig Beschäftigten auf dem Niveau von 2008:

Abbildung 12: Tatsächlich geleistete Arbeitsstunden sowie Anzahl von unselbstständig beschäftigten Frauen und Männern (2008 bis 2022)

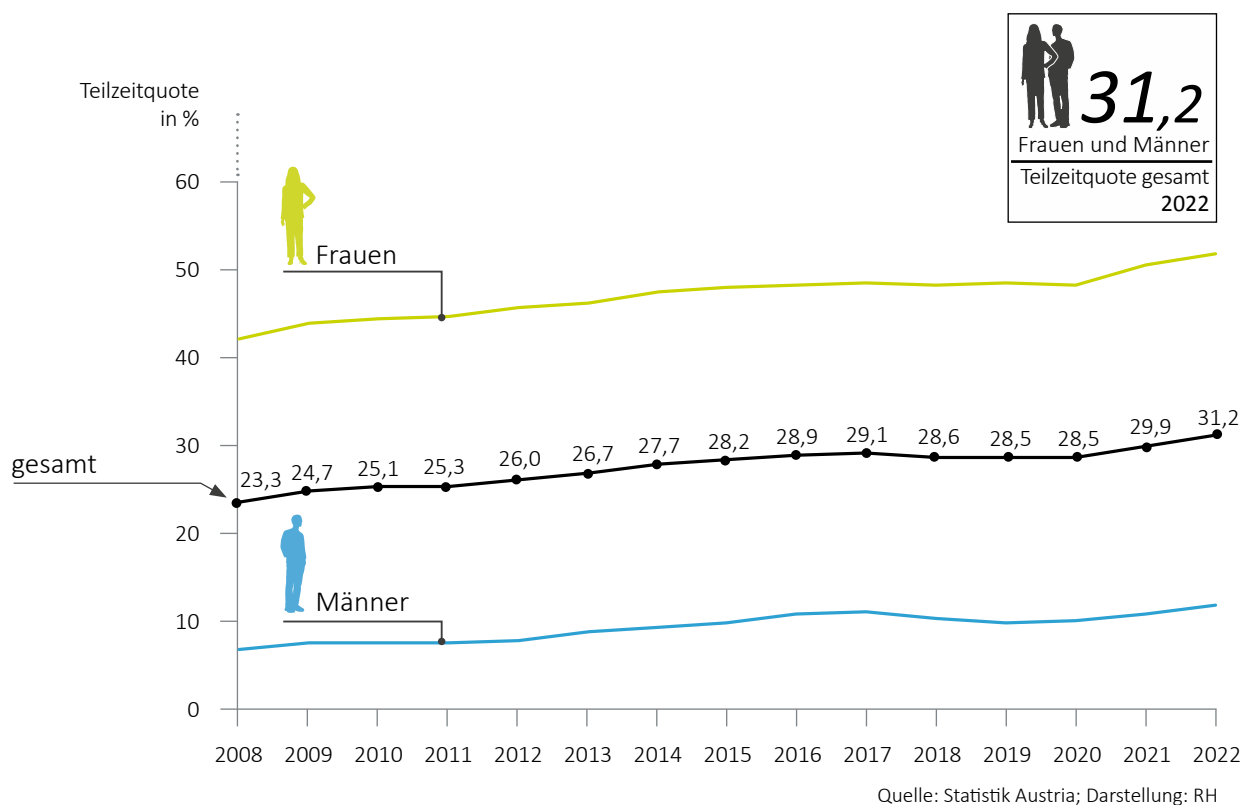


Quelle: Statistik Austria; Darstellung: RH

Die Mikrozensus-Erhebung der Statistik Austria wies für das Jahr 2022 5,808 Mrd. von unselbstständig Beschäftigten geleistete Arbeitsstunden aus, im Jahr 2008 waren es 5,806 Mrd. Stunden. Grund dafür, dass trotz des Anstiegs der unselbstständig Beschäftigten um 15 % die insgesamt geleisteten Arbeitsstunden weitgehend gleich blieben, war ein Rückgang der geleisteten Arbeitsstunden pro unselbstständig Beschäftigter bzw. Beschäftigtem.

Eine Betrachtung der Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in Österreich – auf Basis der Mikrozensus-Erhebung der Statistik Austria – zeigt, dass seit Jahren ein Anstieg der Teilzeitbeschäftigung²³ gegenüber der Vollzeitbeschäftigung zu verzeichnen war. Die Teilzeitquote von unselbstständig Beschäftigten lag 2022 bei 31,2 % (2008: 23,3 %).²⁴

Abbildung 13: Teilzeitquote von unselbstständig Beschäftigten (2008 bis 2022)



Die Teilzeitquote von unselbstständig beschäftigten Männern lag im Jahr 2022 bei 11,9 % (2008: 6,6 %), jene der Frauen bei 51,7 % (2008: 42,1 %). 2022 waren damit mehr als die Hälfte aller unselbstständig beschäftigten Frauen in Österreich teilzeitbeschäftigt.

Die Teilzeitquote der 15– bis 29–jährigen Frauen lag durchschnittlich bei 36,2 %, sie stieg bei den 30– bis 44–Jährigen auf durchschnittlich 56,5 % an und bis zum Pensionsantritt auf über 60,0 %.

²³ jeweils gemäß Selbstzuordnung zu Vollzeit bzw. Teilzeit der im Mikrozensus befragten Personen

²⁴ 2021 fand bei der Statistik Austria eine Erhebungsumstellung statt, weswegen die Zahlen für 2021 und 2022 mit den Vorjahren nicht uneingeschränkt vergleichbar sind (2021 Definitionsänderung von Erwerbstätigen mit Abwesenheiten ab drei Monaten).

Während die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten zwischen 2008 und 2022 um mehr als 50 % zunahm, blieb die Anzahl der Vollzeitbeschäftigten weitgehend gleich (+1 %).

(3) Ein OECD-Ländervergleich von – auf Basis einer anderen Teilzeitdefinition ermittelten – Teilzeitquoten²⁵ indizierte, dass Österreich 2022 mit einer Teilzeitquote (weniger als 30 Arbeitsstunden pro Woche) von 21,5 % deutlich über dem EU-Schnitt lag (14,5 %). Bei Frauen lag Österreich mit einer Teilzeitquote von 35,7 % um mehr als zehn Prozentpunkte über dem EU-Schnitt (22,6 %); bei Männern lag Österreich mit 8,9 % näher am EU-Schnitt (7,5 %).

- 8.2 Die Anzahl der unselbstständig Beschäftigten lag 2022 mit 3,91 Mio. auf dem historisch höchsten Stand. Es zeigte sich allerdings demografiebedingt eine Verschiebung im Alter der Beschäftigten: 2022 waren bereits 29 % der unselbstständig Beschäftigten 50 Jahre oder älter (2008 waren es noch 18 %).

Gleichzeitig mit der steigenden Anzahl an unselbstständig Beschäftigten ging allerdings die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden je beschäftigte Person im Durchschnitt zurück, so dass die Anzahl der insgesamt in Österreich von unselbstständig Beschäftigten geleisteten Arbeitsstunden mit 5,808 Mrd. seit 2008 weitgehend konstant blieb. Dies stand im Zusammenhang mit der Erhöhung der Teilzeitquote; diese stieg in den letzten Jahren sowohl bei Frauen als auch bei Männern deutlich an. Österreich lag bei der Teilzeitquote deutlich über dem EU-Schnitt, wobei der Unterschied großteils auf den hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigung bei Frauen zurückzuführen war.

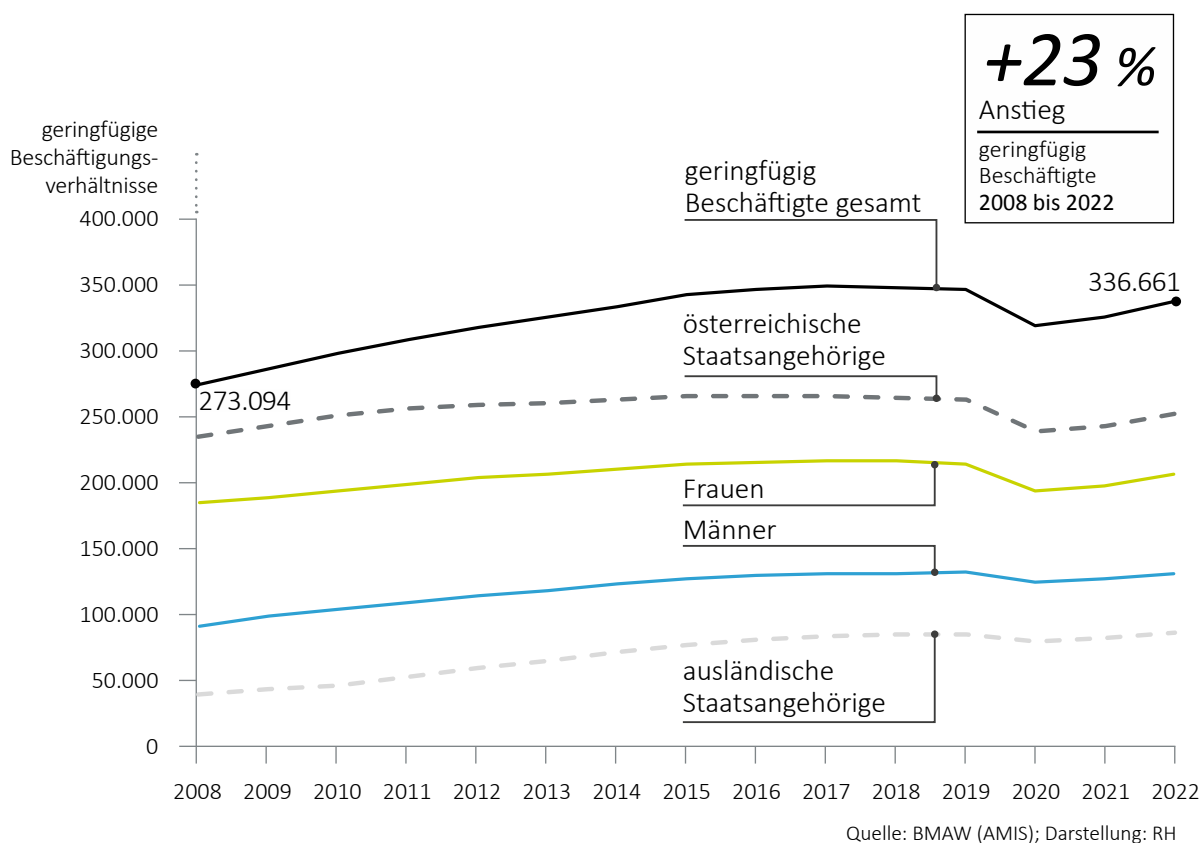
²⁵ OECD: Teilzeitbeschäftigte sind Beschäftigte (selbstständig und unselbstständig) mit weniger als 30 Stunden Arbeitszeit pro Woche (auf Basis der von den Ländern übermittelten Daten).

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse

9.1 Neben den unselbstständig Beschäftigten gab es eine Personengruppe, die in einem besonders geringen Stundenausmaß unselbstständig beschäftigt war: die geringfügig Beschäftigten (Bruttomonatseinkommen von etwa 500 EUR).²⁶

Die Anzahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse lag 2022 bei 336.661. Sie stieg von 2008 auf 2022 um 23 %; der Anstieg war damit stärker als der bei der Gesamtheit der unselbstständigen Beschäftigungsverhältnisse (+15 %):

Abbildung 14: Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (2008 bis 2022)



Die Anzahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse stieg bei Männern von 2008 bis 2022 um 46 % (auf 131.178), bei Frauen um 12 % (auf 205.483).

²⁶ Personen, die in einem Beschäftigungsverhältnis – unabhängig von den geleisteten Arbeitsstunden – ein monatliches Einkommen von nicht mehr als etwa 500 EUR brutto beziehen (2022: 485,85 EUR; 2023: 500,91 EUR). Sie gelten nicht als unselbstständig Beschäftigte.

Ein Anstieg war insbesondere in den Altersgruppen der 15– bis 24–Jährigen (2008 bis 2022: +43 %) und der 50– bis 64–Jährigen (2008 bis 2022: +48 %) zu verzeichnen. In der Altersgruppe der 25– bis 49–Jährigen blieb die Anzahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse fast unverändert (+1 %).

Die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse ausländischer Staatsangehöriger hatten sich von 2008 bis 2022 mehr als verdoppelt auf 85.873 (2008: 38.971, +120 %); im gleichen Zeitraum hatten sich allerdings auch die unselbstständigen Beschäftigungsverhältnisse ausländischer Staatsangehöriger mehr als verdoppelt (+112 %).

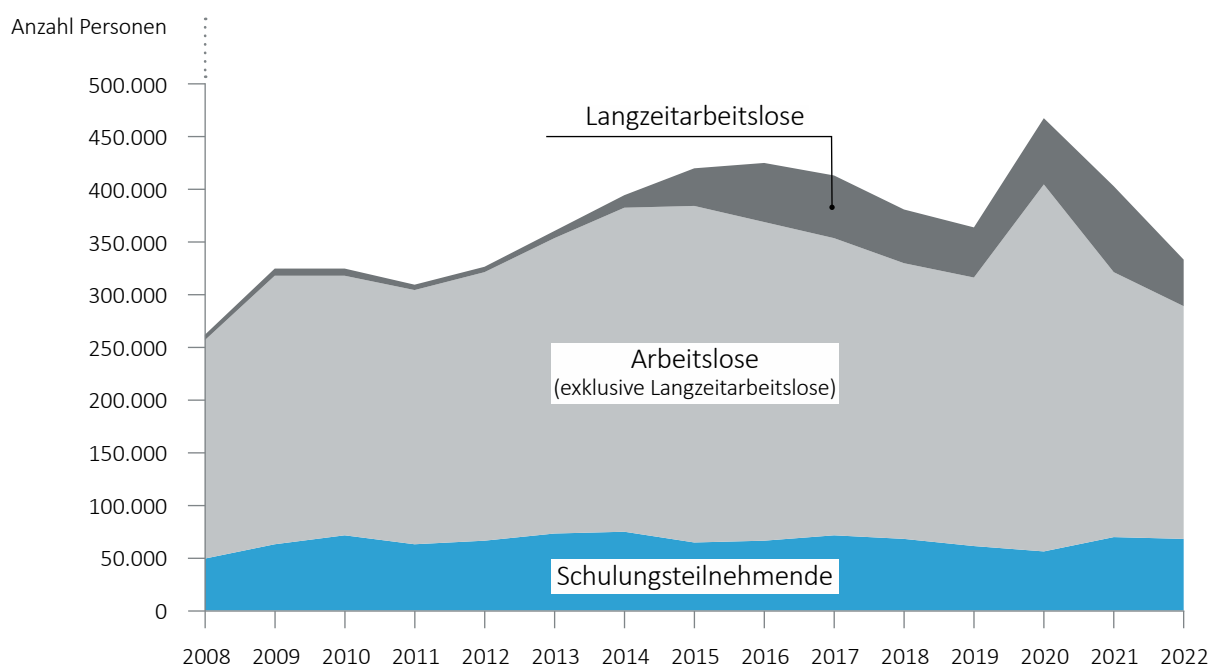
- 9.2 Die Anzahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse stieg von 2008 bis 2022 um 23 %; der Anstieg war damit stärker als jener bei der Gesamtheit der unselbstständigen Beschäftigungsverhältnisse (+15 %).

Arbeitslosigkeit

10.1 (1) Im Jahr 2022 waren 263.121 Personen arbeitslos²⁷.

Die folgende Abbildung zeigt die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen unter Mitber-
trachtung der Schulungsteilnehmenden beim AMS:

Abbildung 15: Anzahl Arbeitslose, Langzeitarbeitslose und Schulungsteilnehmende (2008 bis 2022)



Quelle: BMAW (AMIS); Darstellung: RH

Die Anzahl der Arbeitslosen (einschließlich Langzeitarbeitslose) stieg von 212.253 im Jahr 2008 in der COVID-19-Krise 2020 auf 409.640 Personen an und reduzierte sich in der Folge wieder deutlich auf 263.121 im Jahr 2022.

Die Anzahl der Langzeitarbeitslosen²⁸ lag im Jahr 2022 bei rd. 44.300 Personen (davon 61 % Männer, 39 % Frauen). In den Jahren 2016 bis 2018 und 2021 lag sie bei

²⁷ vorgemerkte Arbeitslose und Schulungsteilnehmende; Jahresdurchschnitt

²⁸ Definition Langzeitarbeitslose: Personen, die beim AMS mehr als ein Jahr durchgehend und ohne längere Unterbrechung arbeitslos gemeldet sind (d.h., Unterbrechungen – z.B. auch durch Schulung – von über 28 Tagen beenden die Langzeitarbeitslosigkeit).

Die Langzeitarbeitslosigkeit ist damit eine auch durch die Schulungstätigkeit des AMS beeinflusste Größe.

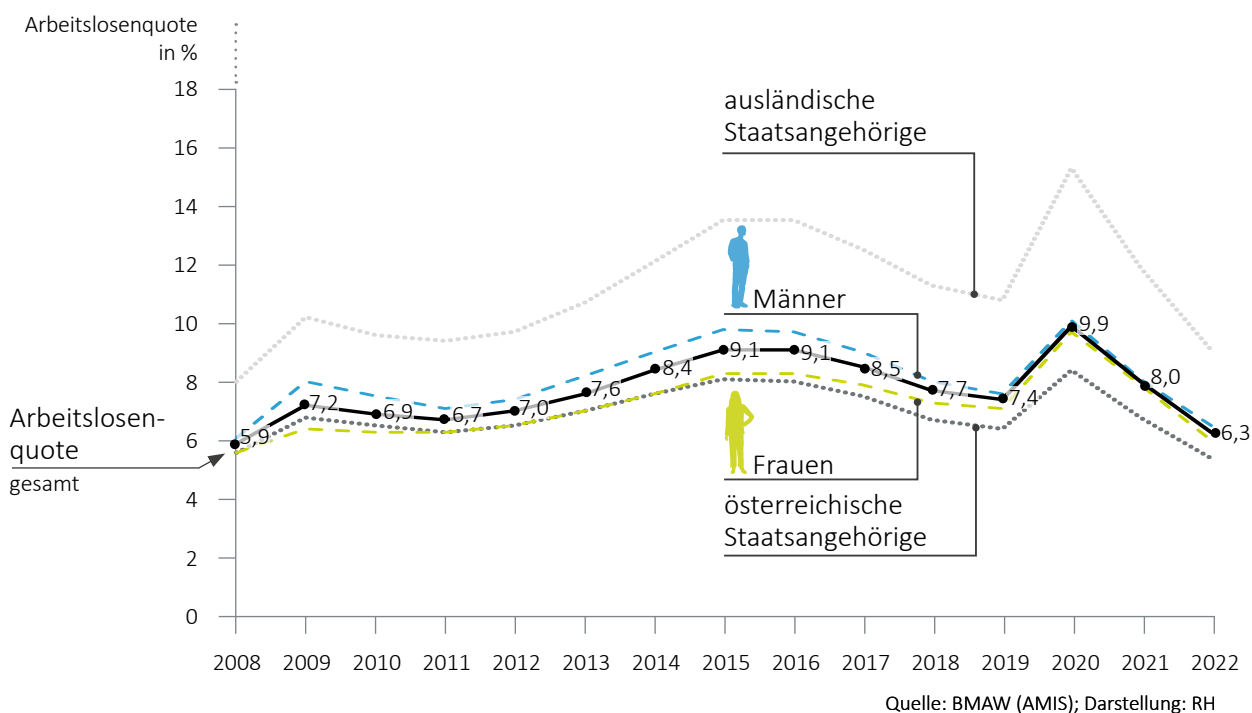
Ein weiterer Indikator für längere Arbeitslosigkeit sind die Langzeitbeschäftigungslosen; d.h. Personen, die beim AMS mehr als ein Jahr durchgehend und ohne Unterbrechung von 62 Tagen oder mehr arbeitslos gemeldet sind, wobei Schulungen nicht als Unterbrechungszeiten gelten. Die Entwicklung der Langzeitbeschäftigungslosen verlief ähnlich wie jene der Langzeitarbeitslosen, allerdings bei einer deutlich höheren Personenanzahl (2022: 89.450 Langzeitbeschäftigungslose, 2008: 34.538).

über 50.000 Personen und erreichte im Pandemie-Jahr 2021 mit rd. 80.000 Personen einen Höchststand.

Die Anzahl wie auch der Anteil der Schulungsteilnehmenden²⁹ war über die Jahre relativ konstant und betrug 2022 69.524 Personen (21 %; 2008: 50.509 Personen bzw. 19 %)³⁰.

(2) Die Entwicklung spiegelte sich auch in der Arbeitslosenquote (nationale Definition)³¹ der Jahre 2008 bis 2022 wider. Sie betrug im Jahr 2022 6,3 %:

Abbildung 16: Arbeitslosenquote (nationale Definition) (2008 bis 2022)



Die Arbeitslosenquote stieg von 5,9 % im Jahr 2008 weitgehend kontinuierlich auf 9,1 % im Jahr 2015; sie nahm in der Folge bis auf 7,4 % im Jahr 2019 ab und erhöhte sich – bedingt durch die COVID-19-Pandemie – im Jahr 2020 auf 9,9 %. Danach sank sie deutlich bis auf 6,3 % im Jahr 2022 ab. In den Monaten Mai bis Juli 2023

²⁹ Sie zählen nicht zu den Arbeitslosen, da sie dem Arbeitsmarkt nicht kurzfristig zur Verfügung stehen.

³⁰ bezogen auf Arbeitslose und Schulungsteilnehmende

³¹ Arbeitslosenquote nach nationaler Definition (Registerarbeitslosenquote): Bestand arbeitsloser Personen im Verhältnis zum Arbeitskräftepotenzial (= Arbeitslose plus unselbstständig Beschäftigte laut Dachverband der Sozialversicherungsträger)

Die Arbeitslosenquote (nationale Definition) bezieht Personen in Schulungsmaßnahmen (des AMS) nicht mit ein. Diese wurden als (mittelfristig) verfügbare Arbeitskräfte in Abbildung 14 mitbetrachtet.

war allerdings wieder ein Anstieg (um bis zu 0,3 Prozentpunkte) der Arbeitslosenquote gegenüber den Vorjahreswerten sichtbar.

Die Arbeitslosenquoten von Männern (2022: 6,5 %) bzw. Frauen (2022: 6,0 %) entwickelten sich analog zur Gesamtarbeitslosenquote.³²

Die Altersgruppe der 50– bis 64–Jährigen lag 2022 mit einer Arbeitslosenquote von 7,2 % – wie auch in den Vorjahren – über dem Gesamtdurchschnitt.

Die Arbeitslosenquote von ausländischen Staatsangehörigen lag typischerweise deutlich höher als jene der österreichischen Staatsangehörigen (2022: österreichische Staatsangehörige 5,4 %, ausländische Staatsangehörige 9,1 %). Große Unterschiede zeigten sich in den Arbeitslosenquoten zwischen den Herkunftsländern: Während die Arbeitslosenquote bei Staatsangehörigen aus Deutschland mit 4,5 %, aus Ungarn mit 4 %, aus der Ukraine mit 4,5 % und aus der Slowakei mit 5,8 % unter dem österreichweiten Durchschnitt lag, lag sie bei Personen folgender Herkunftsländer³³ deutlich über dem Durchschnitt: Türkei (14,1 %), Russische Föderation (20,0 %), Afghanistan (20,6 %) und Syrien (35,2 %).

(3) Im EU–Vergleich, auf Basis der von Eurostat herangezogenen (auf einer anderen Erhebungs– und Berechnungsmethodik beruhenden) Daten, lag die Arbeitslosenquote (internationale Definition)³⁴ in Österreich seit 2008 immer unter dem EU–Schnitt: Bezogen auf das Jahr 2022 betrug sie für Österreich 4,8 % und im EU–Schnitt 6,2 %. Insbesondere die Jugendarbeitslosigkeit (15– bis 24–Jährige) lag in Österreich mit 9,5 % – wie auch in den Vorjahren – deutlich unter dem EU–Schnitt (14,5 %).

10.2 Die Anzahl der Arbeitslosen lag 2022 mit 263.121 Personen niedriger als in den vorangegangenen Jahren und deutlich unter der Anzahl der Arbeitslosen der Jahre 2015 bis 2017 sowie insbesondere des ersten Pandemiejahres 2020. Die Daten zeigten allerdings auch, dass die Anzahl der Arbeitslosen 2022 noch etwas über dem Wert von 2008 lag. Die Anzahl der Langzeitarbeitslosen war 2022 fast achtmal so hoch wie 2008.

Die Arbeitslosenquote (nationale Definition) war 2022 mit 6,3 % im Vergleich der letzten 13 Jahre niedrig und nahe dem Niveau von 2008. Ausländische Staatsangehörige wiesen in ihrer Gesamtheit eine höhere Arbeitslosenquote auf als österrei-

³² Sie lagen mit einem Unterschied von 0,5 Prozentpunkten deutlich näher beieinander als noch im Jahr 2015 (1,5 Prozentpunkte Unterschied), wiesen aber einen ähnlichen Unterschied wie 2008 auf.

³³ Betrachtung für Personengruppen mit den 15 häufigsten Staatsangehörigkeiten in Österreich

³⁴ Arbeitslosenquote nach internationaler Definition: Die Arbeitslosenquote ist der Anteil der Arbeitslosen an der Erwerbsbevölkerung (Summe der Erwerbstätigen und der Arbeitslosen). Zu den Arbeitslosen zählen alle Personen von 15 bis 74 Jahren, die folgende drei Kriterien erfüllen: a) sie waren ohne Arbeit, b) sie waren für eine Beschäftigung verfügbar und c) sie waren aktiv auf Arbeitssuche.

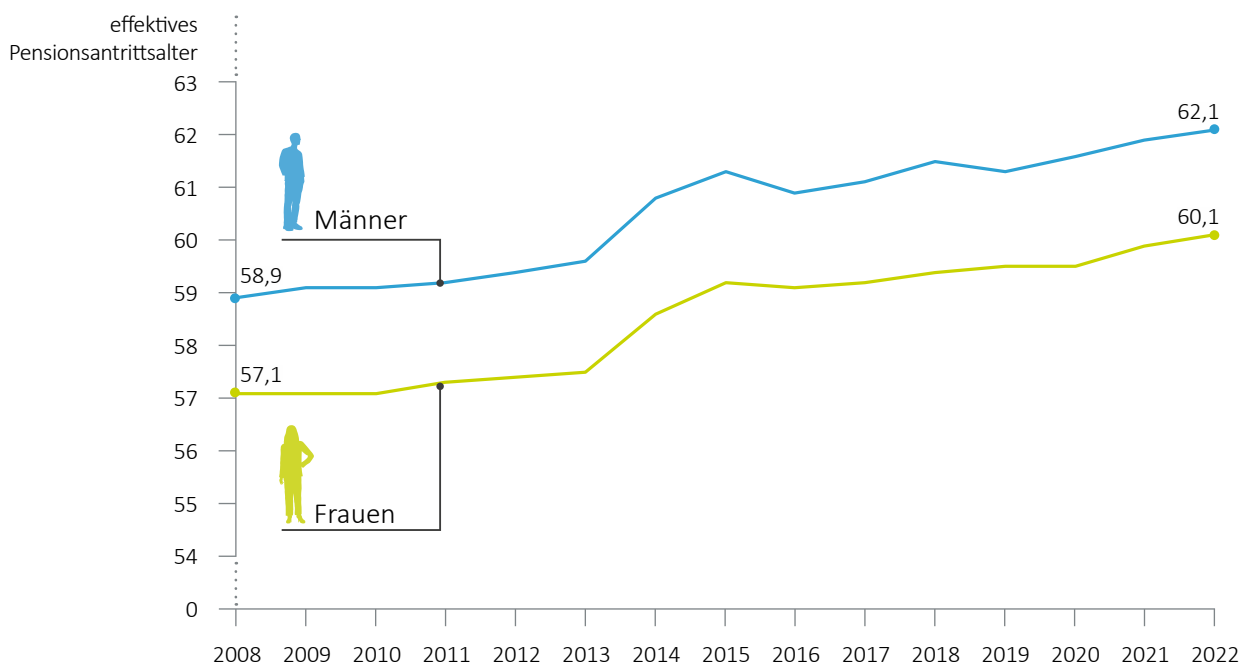
chische Staatsangehörige. Die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit war allerdings je nach Staatsangehörigkeit sehr unterschiedlich (TZ 17).

Eine hohe Betroffenheit von Arbeitslosigkeit gab es insbesondere bei Personen, die maximal einen Pflichtschulabschluss aufwiesen; fast ein Fünftel dieser Personen war arbeitslos (TZ 14).

Pensionsantrittsalter

- 11.1 (1) Ein Faktor der Verfügbarkeit von Arbeitskräften ist die Dauer des Verbleibs im Arbeitsprozess und damit auch das Pensionsantrittsalter. Das effektive Pensionsantrittsalter³⁵ lag in Österreich im Jahr 2022 bei 61 Jahren (Männer 62,1 Jahre; Frauen 60,1 Jahre):

Abbildung 17: Pensionsantrittsalter Männer und Frauen (2008 bis 2022)



Quelle: BMSGPK; Darstellung: RH

Das effektive Pensionsantrittsalter lag im Jahr 2000 für Männer bei 58,5 Jahren und für Frauen bei 56,8 Jahren. Es stieg in den Folgejahren und insbesondere seit 2014 deutlich an und lag 2022 für Männer um 3,6 Jahre und für Frauen um 3,3 Jahre über dem Wert von 2000.

³⁵ Daten aus dem Dachverband der Sozialversicherungsträger – inkludiert Alterspension und Invaliditäts-/Erwerbsunfähigkeitspensionen sowie öffentlichen Dienst

(2) In einem EU-Vergleich (beruhend auf einer anderen Erhebungsmethodik)³⁶ für 2020 lag Österreich beim effektiven Pensionsantrittsalter der Männer (63,2 Jahre) leicht unter dem EU-Schnitt (63,6 Jahre)³⁷; beim effektiven Pensionsantrittsalter der Frauen (60,6 Jahre) deutlich unter dem EU-Schnitt (63,2 Jahre)³⁸.

- 11.2 Das effektive Pensionsantrittsalter stieg in den letzten zwei Jahrzehnten um rd. 3,5 Jahre an und lag 2022 bei durchschnittlich 61 Jahren. Frauen traten die Pension um zwei Jahre früher an als Männer. Im EU-Vergleich lag Österreich insbesondere beim effektiven Frauenpensionsantrittsalter deutlich unter dem EU-Durchschnitt (TZ 15).

Ansatzpunkte für Maßnahmen

- 12.1 Die ausreichende Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte für den heimischen Arbeitsmarkt hängt von einer Vielzahl unterschiedlicher und interdependenter Faktoren ab, etwa dem Zugang zu Ausbildungswegen, dem Pensionsrecht, steuer- und abgabenrechtlichen Lenkungseffekten, den Arbeitsbedingungen, dem Sozialsystem und der Lebensqualität in einem Land insgesamt.

Konkrete Ansatzpunkte für – unmittelbare und mittelbare – staatliche Maßnahmen zur besseren Verfügbarkeit von Fachkräften waren:

- ausbildungsbezogene Maßnahmen: Anpassungen im Rahmen der Erstausbildung wie auch bei der lebenslangen Aus- und Weiterbildung,
- Ausschöpfung und Mobilisierung des im Inland vorhandenen Arbeitskräftepotenzials und Matching³⁹ am österreichischen Arbeitsmarkt, d.h. Maßnahmen, um dem fachlichen Mismatch, dem regionalen Mismatch und sonstigen hemmenden Faktoren im Matching zu begegnen,
- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und älteren Personen,
- Verbesserung der Ausbildung und Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Zuwanderern,

³⁶ das durchschnittliche Pensionsantrittsalter (Average effective retirement age (administrative data)) im Jahr 2020 berechnet auf Basis von Administrativdaten aus 2019, entnommen aus den einzelnen Berichterstattungen der Länder (country fiche)

³⁷ Das effektive Pensionsantrittsalter der Männer war in Österreich höher als in Frankreich (62,0 Jahre), aber niedriger als in Deutschland (64,0 Jahre) und Schweden (64,4 Jahre).

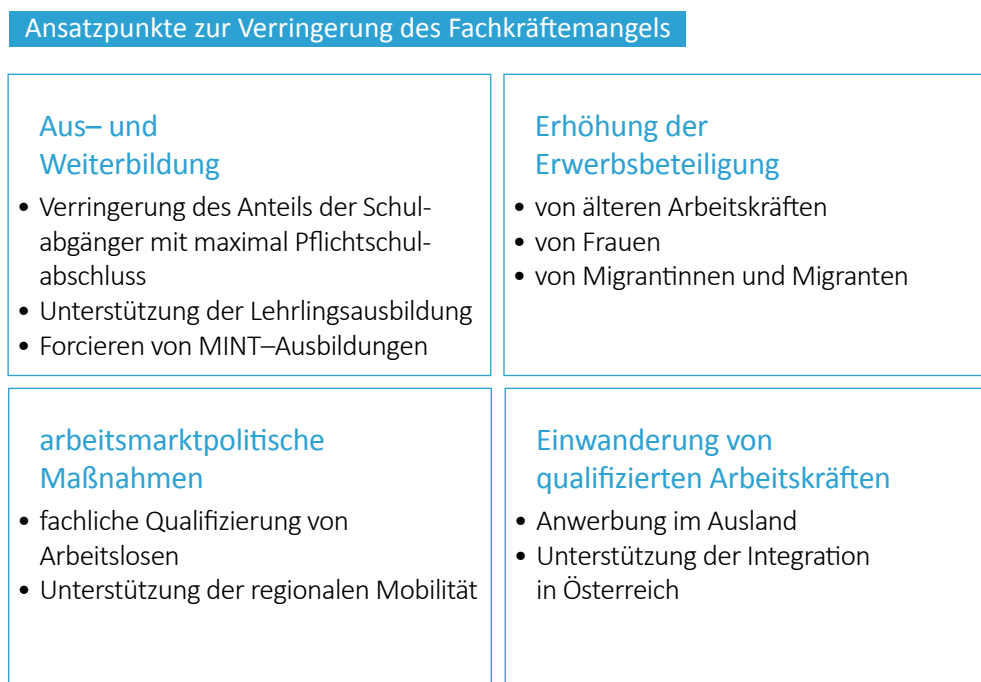
³⁸ Das effektive Pensionsantrittsalter der Frauen war in Österreich niedriger als in Frankreich (62,6 Jahre), Deutschland und Schweden (beide 64,4 Jahre).

³⁹ Unter Matching wird das Zusammenfinden von Arbeitgebern und Arbeitssuchenden verstanden, d.h. der Abgleich zwischen Arbeitsplatzanforderungen einerseits und Kompetenzen sowie Lebensumständen von Arbeitssuchenden andererseits.

- Erhöhung der Arbeitsstunden bei Beschäftigungsverhältnissen mit geringen bzw. sehr geringen Wochenstunden (z.B. geringfügige Beschäftigungsverhältnisse),
- Attraktivierung von Berufsfeldern mit hohem Fachkräftemangel,
- Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte aus dem Ausland.

Die folgende Abbildung fasst die wesentlichen Ansatzpunkte zusammen:

Abbildung 18: Ansatzpunkte zur Verringerung des Fachkräftemangels



MINT = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik

Quelle und Darstellung: RH

12.2 Der Fachkräftemangel war durch eine Vielzahl von miteinander verflochtenen Ursachen und Einflussfaktoren geprägt. Das Spektrum der Ansatzpunkte für eine Verbesserung des Fachkräfteangebots am Arbeitsmarkt war breit; ein staatliches Gegensteuern musste die Vielfalt, die Interdependenzen und die zahlreichen themenverantwortlichen Stellen berücksichtigen. Wie der RH in **TZ 21** ausführt, könnten ein Gesamtblick auf die Problemstellung wie auch eine Vernetzung der Akteure es erleichtern, Maßnahmen gut aufeinander abzustimmen und sich gegenseitig ergänzende Maßnahmen zu entwickeln. Der RH verwies auf seine Empfehlung in **TZ 21**, eine – die Interdependenzen zwischen den Handlungsfeldern mitberücksichtigende – Gesamtstrategie zur Abmilderung des Fachkräftemangels zu erarbeiten, die allfällige Schwächen und Anpassungsoptionen im rechtlichen Rahmenwerk benennt, Verantwortlichkeiten festlegt, Abstimmungsinstrumente etabliert und grobe Handlungslinien skizziert.

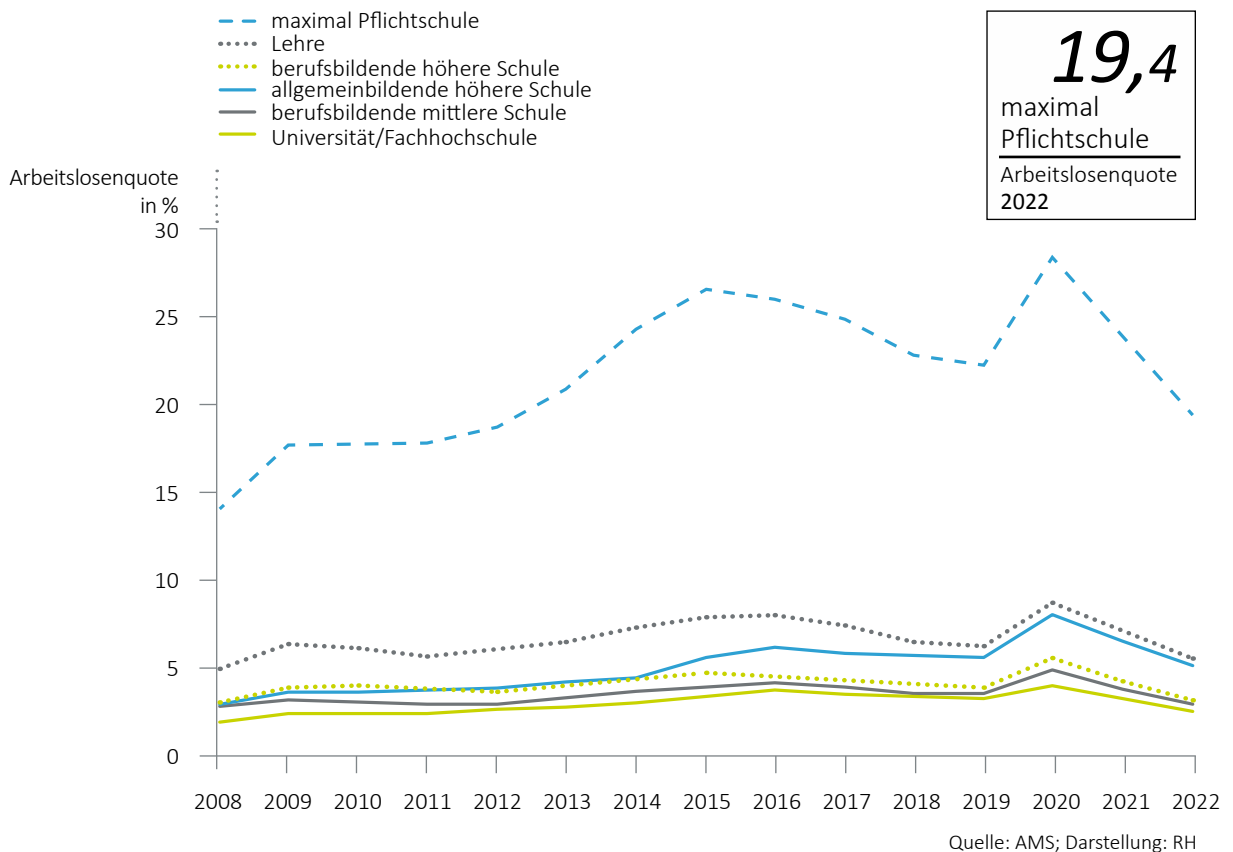
Handlungsfelder und Maßnahmen

- 13 Im Folgenden wird ein Überblick über bestehende Maßnahmen und Potenziale in jenen Handlungsfeldern gegeben, die primär für die Verfügbarkeit von Fachkräften relevant sind. Die genannten Maßnahmen waren – aufgrund der Breite und Vielfalt der Themen – im Einzelnen nicht Gegenstand der Prüfung.

Ausbildung

- 14.1 (1) Das Schul- und Ausbildungssystem ist das Fundament des Bildungsniveaus und des Kompetenzaufbaus von zukünftigen Arbeitskräften. Die Arbeitsmarktdaten machten deutlich, dass sich ein mittleres und hohes Qualifikationsniveau positiv auf die Beschäftigungschancen und das Erwerbseinkommen auswirkte sowie das Arbeitslosigkeitsrisiko verringerte. Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die Arbeitslosenquoten nach höchster abgeschlossener Ausbildung und deren Entwicklung:

Abbildung 19: Arbeitslosenquote (nationale Definition) nach Ausbildung (2008 bis 2022)



Die Abbildung zeigt – über die Zeit weitgehend konstant – für 2022

- die niedrigste Arbeitslosenquote mit 2,5 % für Akademikerinnen sowie Akademiker;
- ein vergleichbar niedriges Niveau wiesen Absolventinnen und Absolventen von berufsbildenden mittleren Schulen (wie Fachschulen und Handelsschulen) mit 2,9 % und höheren Schulen (fünfstufig mit Reife- und Diplomprüfung) mit 3,2 % auf;
- eine deutlich höhere Arbeitslosenquote hatten Personen mit maximal Pflichtschulabschluss (19,4 %). Ihr Arbeitslosigkeitsrisiko war fast viermal so hoch wie jenes von Personen mit einer abgeschlossenen Lehre (5,5 %).

Auch die mittleren Bruttojahreseinkommen (Median) der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten lagen bei Personen mit maximal Pflichtschulabschluss (2021: 33.769 EUR) etwa 20 % unter jenen von Personen mit Lehrabschluss (2021: 42.369 EUR) und etwa bei der Hälfte von jenen von Personen mit Studienabschluss (2021: 63.172 EUR).

In Österreich besaßen 2021 rd. 17 % der 25– bis 64–Jährigen maximal einen Pflichtschulabschluss, wobei der Prozentsatz in den letzten zehn Jahren zurückgegangen war (2013 lag er noch bei 19 %).

Studien hoben die schlechten wirtschaftlichen und sozialen Aussichten von jungen Menschen mit geringer Qualifikation hervor: Sie betonten neben den negativen persönlichen Auswirkungen für die Betroffenen selbst auch die volkswirtschaftlichen Kosten aufgrund von Sozialtransfers und entgangenen Steuern bzw. entgangenen Beiträgen für die Volkswirtschaften.

(2) Die Vermittlung von Grundkompetenzen und Basisqualifikationen stellt die Voraussetzung für den weiteren Erwerb von Wissen und für lebenslanges Lernen sowie eine Integration in den Arbeitsmarkt dar.

Die OECD erfasst mit ihren internationalen Schulleistungsstudien PISA (Programme for International Student Assessment) seit 2000 in Abständen von drei Jahren die Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern in den Bereichen Lesen, Mathematik und Naturwissenschaft am Ende der Pflichtschulzeit (15– bzw. 16–Jährige). Im Rahmen dieser Untersuchungen wurde auch der Anteil der leistungsschwachen Schülerinnen und Schüler als Risikogruppe ausgewiesen. Die Risikogruppe war definiert als Gruppe von Jugendlichen, deren Lesekompetenz nicht ausreichte, um Wissen zu erwerben und verschiedene praktische Probleme zu lösen, bzw. deren mathematische Fähigkeiten nicht reichten, um sie in einfachen Situationen des täglichen Lebens anzuwenden.

Die zur Zeit der Prüfung letzte vorliegende PISA–Studie für 2018⁴⁰ stuft im Kompetenzbereich Lesen 24 % der Schülerinnen und Schüler in Österreich am Ende der Pflichtschulzeit aufgrund der geringen erworbenen Kompetenzen in die Risikogruppe ein. Österreich belegte damit bei PISA 2018 unter den teilnehmenden 39 OECD–/EU–Ländern bei der Lesekompetenz den 22. Platz. Im internationalen Vergleich des Anteils der Risikogruppe lag Österreich gleichauf mit den Niederlanden (24 %), aber hinter Schweden (18 %), Deutschland (21 %), Frankreich (21 %) sowie dem OECD–Schnitt (23 %).⁴¹ In Bezug auf Mathematik lag der Anteil der Risikogruppe in Österreich bei 21 % der Schülerinnen und Schüler; Österreich lag damit besser als der OECD–Schnitt (24 %) und gleich hoch wie Deutschland und Frankreich, aber hinter den Niederlanden (16 %) und Schweden (19 %).

(3) Im Bereich Bildung waren insbesondere folgende Instrumente und Maßnahmen hervorzuheben, die u.a. zum Ziel hatten, das (Aus–)Bildungsniveau sowie die Chancen am Arbeitsmarkt zu erhöhen und damit auch die Verfügbarkeit von Fachkräften in Österreich zu unterstützen:

(a) Ein zentraler Pfeiler der Fachkräfteausbildung war die Lehrlingsausbildung:

Maßnahmen zur finanziellen Unterstützung der Lehrausbildung begannen in Österreich in den 1990er Jahren. Seit 2008 existierte die ausdifferenzierte Förderung für Unternehmen, die Lehrlinge ausbildeten (betriebliche Lehrstellenförderung). Sie bestand aus einer an der Höhe der kollektivvertraglichen Lehrlingseinkommen orientierten Basisförderung der Lehrlingsausbildung in den Lehrbetrieben sowie aus weiteren Förderungen, die z.B. bei der Weiterbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder und der Unterstützung von Lehrlingen mit Lernschwierigkeiten anknüpften. Für die betriebliche Lehrstellenförderung stand 2023 ein Budget in der Höhe von 270 Mio. EUR zur Verfügung.

Neben der betrieblichen Lehrstellenförderung bestand im Rahmen der Förderungen durch das AMS die Möglichkeit der überbetrieblichen Lehrausbildung; diese ermöglichte Lehrstellensuchenden, die trotz intensiver Vermittlungsversuche keine geeignete betriebliche Lehrstelle fanden oder eine betriebliche Lehre abgebrochen hatten, eine Lehrausbildung mit begleitenden Unterstützungsmaßnahmen im Rahmen von Ausbildungseinrichtungen bzw. Praxisbetrieben (TZ 18).⁴²

⁴⁰ Bundesinstitut für Bildungsforschung, Innovation & Entwicklung des österreichischen Schulwesens (bifie), Grundkompetenzen am Ende der Pflichtschulzeit im internationalen Vergleich PISA 2018

⁴¹ Der RH hatte in seinem Bericht „Leseförderung an Schulen“ (Reihe Bund 2020/3, TZ 2 bis TZ 4) auf den hohen Anteil der Schülerinnen und Schüler mit geringer Lesekompetenz hingewiesen und die Notwendigkeit von Maßnahmen zur Erhöhung der Lesekompetenz betont.

⁴² siehe dazu RH–Bericht „Überbetriebliche Lehrausbildung mit Schwerpunkt in Oberösterreich und Wien“ (Reihe Bund 2021/15)

Zum Stichtag 31. Dezember 2022 befanden sich in Österreich insgesamt 108.085 Personen in einer Lehrausbildung, davon 5,8 % in einer überbetrieblichen Lehrausbildung (TZ 18).

(b) Im Sinne der Verhinderung eines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Bildungssystem wurden 2016 mit dem Ausbildungspflichtgesetz⁴³ eine Verpflichtung zur Bildung oder Ausbildung für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres sowie Meldeverpflichtungen von Schulen und Ausbildungseinrichtungen über Zu- und Abgänge von nicht mehr schulpflichtigen Jugendlichen geschaffen. Erziehungsrechtigte hatten eine Unterbrechung der Ausbildung zu melden. Ziel der „AusBildung bis 18“ war es, dass alle Jugendlichen einen über den Pflichtschulabschluss hinausgehenden schulischen oder beruflichen Abschluss erreichten. Durch das Ausbildungspflichtgesetz sollte ein frühzeitiger Ausbildungsabbruch verhindert und der Aufnahme von unqualifizierter Beschäftigung sowie Jugendarbeitslosigkeit entgegengewirkt werden.

Das Sozialministeriumservice und das AMS stellten in diesem Zusammenhang auch Unterstützungsangebote für Jugendliche zur Berufswahl und Berufs(ausbildungs)vorbereitung bereit (z.B. Jugendcoaching, Ausbildungsfit).

Weiters bestand beim AMS mit der „Ausbildungsgarantie bis 25“ eine Qualifizierungsmaßnahme für 19- bis 24-Jährige mit Qualifizierungsangeboten für junge Erwachsene mit maximal Pflichtschulabschluss.

(c) Im Schulbereich selbst gab es seit mehr als zehn Jahren ein institutionalisiertes Angebot zur Berufs- und Bildungsinformation (ibobb – Information, Beratung und Orientierung für Beruf und Bildung). Auch integrierte das Bildungsministerium 2021 die Verbesserung der Bedarfsorientierung im Bildungswesen und die verstärkte Orientierung am Bedarf des Arbeitsmarkts in seine Wirkungsziele und implementierte Kennzahlen zu den Absolventinnen und Absolventen mit MINT- bzw. IT-Schwerpunkt.

Zur Zeit der Prüfung waren im Bildungsbereich ein Bildungscontrolling und Bildungsinformationssystem zur strategischen Planung und Steuerung sowie Weiterentwicklung des Bildungssystems im Aufbau mit dem Ziel, eine hohe Qualität der Schulbildung sicherzustellen. Der RH hatte sich im Rahmen seines Berichts „Bildungsdirektionen“ (Reihe Bund 2023/3) auch mit der Einrichtung des umfassenden Bildungscontrollings auseinandergesetzt; er beurteilte dieses positiv, da dadurch Informationen verfügbar waren, die die Qualität von Schulen beschreiben und auf deren Basis die Effektivität des Bildungssystems analysiert werden konnte. Er hatte dem Bildungsministerium empfohlen, die weiteren Arbeiten zur Einführung eines

⁴³ BGBl. I 62/2016 i.d.g.F.

Bildungscontrollings zügig voranzutreiben (TZ 53). Teil des Bildungscontrollings war die modular aufgebaute individuelle Kompetenzmessung in den Fächern Deutsch, Mathematik und Englisch (iKM PLUS). Die Ergebnisse dienten auf der einen Seite der zeitnahen individuellen Förderung von Schülerinnen und Schülern; auf der anderen Seite war geplant, – als Grundlage für die Unterrichts– und Schulentwicklung – einen aggregierten Überblick über die von den Schülerinnen und Schülern erworbenen Kompetenzen zu geben und in diesem Rahmen auch Risikogruppen auszuweisen.

- 14.2 Der RH hob hervor, dass sich ein mittleres bis hohes Qualifikationsniveau positiv auf die Beschäftigungschancen sowie das Erwerbseinkommen auswirkte und das Arbeitslosigkeitsrisiko verringerte. Maßnahmen zur Begrenzung und Verringerung des Anteils von Personen mit maximal Pflichtschulabschluss waren damit für die Verfügbarkeit von Fachkräften, aber auch in vielen anderen volkswirtschaftlichen Dimensionen zweckmäßig.

Der RH erachtete es in diesem Zusammenhang als zentral, dass in der Pflichtschule jene Kompetenzen erworben werden, die einen Übertritt in eine weiterführende Ausbildung und in der Folge einen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss ermöglichen.

Der RH betonte, dass die Ergebnisse der PISA–Studie einen nicht zu vernachlässigenden Anteil von Schülerinnen und Schülern auswiesen, die über keine ausreichenden Basiskenntnisse in Lesen und Mathematik verfügten. Er erachtete es im Sinne der Prävention als wichtig, einen Bildungsfokus auf Kinder und Jugendliche zu setzen, bei denen ein erhöhtes Risiko der Nichterreichung elementarer schulischer Ziele und eines frühen Ausbildungsabbruchs sowie in der Folge von Schwierigkeiten bei der Integration in den Arbeitsprozess besteht. Er betonte in diesem Zusammenhang die Zweckmäßigkeit eines regelmäßigen Monitorings der Risikogruppen, um zeitnah problematische Entwicklungen zu erkennen und Gegenmaßnahmen ergreifen zu können.

Der RH empfahl daher dem Bildungsministerium, im Sinne der Prävention im Rahmen des Bildungscontrollings besonderes Augenmerk auf jene Schülerinnen und Schüler zu legen, die die Basiskompetenzen in Lesen und Rechnen nicht erfüllen, und ein standardisiertes Monitoring dieser Risikogruppe mit spezifischen Indikatoren zu implementieren.

- 14.3 Das Bildungsministerium teilte in seiner Stellungnahme mit, dass sich aufgrund der Ergebnisse der PISA–Studien bereits Maßnahmen speziell zur Stärkung der Grundkompetenzen in Umsetzung befänden: So zeige das Schuleingangsscreening im Rahmen der Schülereinschreibung Förderpotenziale auf, wodurch schon vor Schulbeginn mit Unterstützungsmaßnahmen gestartet werden könne. Neue Lehrpläne

für Volksschule und Sekundarstufe I zielten darauf ab, die erforderlichen Kompetenzen bei den Schülerinnen und Schülern nachhaltig zu verankern. Seit dem Schuljahr 2023/24 werde durch einen Leseschwerpunkt zusätzliches Augenmerk auf den Kompetenzerwerb in diesem Bereich gelegt.

Mit der Individuellen Kompetenzmessung PLUS (iKM PLUS) seien umfassende Datengrundlagen für die pädagogische Arbeit, die Schulentwicklung, das Qualitätsmanagement sowie das Bildungsmonitoring geschaffen worden. Das Erreichen der Bildungsstandards werde u.a. in Deutsch (Lesen) und Mathematik in der 3., 4., 7. und 8. Schulstufe erhoben. Dies ermögliche es, ein besonderes Augenmerk auf jene Schülerinnen und Schüler zu legen, die diese Basiskompetenzen nicht erfüllten. Schülerinnen und Schüler, die einen Förderbedarf hätten, würden identifiziert und entsprechend gefördert.

Das Bildungsministerium unterstrich ergänzend, dass Österreich im OECD-Vergleich eines der am stärksten ausgebauten Berufsbildungssysteme habe. Der Anteil der 25- bis 34-Jährigen, deren höchster Bildungsabschluss berufsorientiert sei, liege in Österreich bei 53,8 % und somit weit über dem OECD-Schnitt.

Das Bildungsministerium strich auch das umfassende Angebot zur Bildungs- und Berufsorientierung hervor (ibobb – Information, Beratung und Orientierung für Beruf und Bildung; Bildungs- und Berufsorientierungstool (BBO-Tool) „Deine Zukunft“), das bei Überlegungen zu Fragen der Schul- und Ausbildungsentscheidung unterstütze.

Darüber hinaus verwies das Bildungsministerium auf die Verbesserung der Berufsorientierung im Bildungswesen und die verstärkte Orientierung am Bedarf des Arbeitsmarktes: In rd. 60 Mittelschulen sei die Sonderform MINT im Rahmen eines Schulversuchs gestartet worden. Vor allem im HTL-Bereich sei in den letzten Jahren ein besonderer Fokus auf MINT-IT-Ausbildungsangebote gelegt worden. In die neuen Lehrpläne des berufsbildenden Schulwesens werde eine starke Ausrichtung auf Digitalisierung inklusive des Themenfelds künstliche Intelligenz und „Green Skills“ integriert, um eine Deckung des Fachkräftebedarfs in diesem Bereich zu unterstützen. Die Orientierungsplattform für digitale Berufe (digitaleberufe.at) zeige das breite Spektrum digitaler Jobs auf.

Abschließend merkte das Bildungsministerium an, dass es, um dem Mangel an Lehrkräften an Schulen zu begegnen, zahlreiche Maßnahmen zur Information und Attraktivierung von Ausbildung und Beruf setze (z.B. die Kampagne „Klasse Job“).

Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von älteren Personen und Frauen sowie von Migrantinnen und Migranten

Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von älteren Personen

- 15.1 (1) Die Finanzierbarkeit des Pensionssystems und zunehmend auch die demografische Entwicklung rückten die Integration älterer Fachkräfte in den Arbeitsmarkt stärker in den Fokus:

Im Jahr 2022 waren 26 % der Bevölkerung 60 Jahre oder älter; 1982 waren es noch 19 %. Für 2040 wurde ein Anteil von 32 % der Bevölkerung in dieser Altersgruppe prognostiziert.

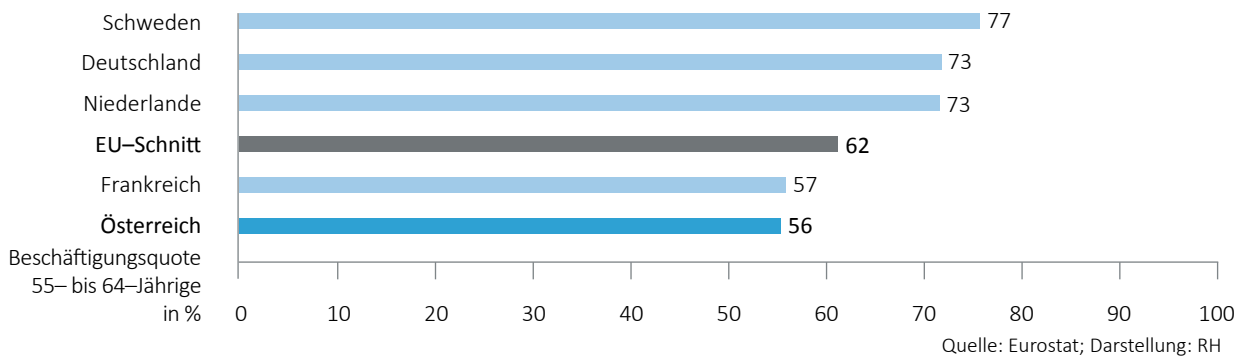
(2) Die Beschäftigungsquote (nationale Definition) bei den 60– bis 64–Jährigen lag 2022 bei 30,5 % (18,2 % bei Frauen, 43,1 % bei Männern). Im Vergleich dazu lag die Beschäftigungsquote von Männern insgesamt (15– bis 64–Jährige) im Jahr 2022 bei 78,5 %, jene von Frauen bei 67,8 % (TZ 7). Die Beschäftigungsquote bei den 60– bis 64–Jährigen hatte sich seit 2008 bei Frauen – wenn auch auf sehr niedrigem Niveau – fast verdreifacht, bei Männern verdoppelt. Dies korrespondierte mit dem insbesondere seit 2013 sichtbaren Anstieg des effektiven Pensionsantrittsalters auf durchschnittlich 61 Jahre (62,1 Jahre für Männer und 60,1 Jahre für Frauen – bezogen auf das Jahr 2022; TZ 11).

Von den über 64–Jährigen (ohne Altersbegrenzung nach oben) waren nur mehr 7,1 % der Männer und 3,2 % der Frauen beschäftigt.

(3) Ein EU-Vergleich zeigte, dass in Österreich die Erwerbsbeteiligung älterer Personen unterdurchschnittlich war.

Die Beschäftigungsquote lag 2022 (internationale Definition) bei den 55- bis 64-Jährigen in Österreich mit 56,4 % (49,0 % Frauen, 63,9 % Männer) unter dem EU-Durchschnitt von 62,3 %. Deutlich höhere Beschäftigungsquoten in dieser Altersgruppe hatten Deutschland (73,3 %) und Schweden (77,3 %):

Abbildung 20: Beschäftigungsquote (internationale Definition) von 55- bis 64-Jährigen im EU-Vergleich (2022)



(4) Ein die Beschäftigungsquote älterer Personen beeinflussender Faktor war die Ausgestaltung des Pensionssystems und insbesondere das in Österreich vergleichsweise niedrige gesetzliche Pensionsantrittsalter für Frauen: Das gesetzliche Pensionsantrittsalter lag im Jahr 2022 für Männer bei 65 Jahren, und damit am EU-Durchschnitt; für Frauen bei 60 Jahren:

Tabelle 3: Gesetzliches Pensionsantrittsalter im EU-Vergleich (2022)

	Frauen	Männer
Österreich	60	65
Deutschland	65,8	65,8
Frankreich	62	62
Schweden	65	65
Niederlande	66,6	66,6
EU-Schnitt	64,5	65,1

Quelle: Finnish Centre for Pensions; Zusammenstellung: RH

Im EU-Vergleich lag Österreich 2022 mit dem regulären gesetzlichen Pensionsantrittsalter von 60 Jahren für Frauen unter der in den meisten anderen EU-Ländern geltenden Altersgrenze.

(5) Der Gesetzgeber hatte in den vergangenen Jahrzehnten einige Maßnahmen zur Erhöhung des effektiven Pensionsantrittsalters gesetzt: Er erhöhte die Durchrechnungszeiträume für die Pensionsbemessungsgrundlage von 15 Jahren auf 40 Jahre und schränkte die Möglichkeiten frühzeitiger Alterspension sukzessive ein. So wurde die vorzeitige Alterspension bei Arbeitslosigkeit abgeschafft, das Frühpensionsalter im Grundsatz etappenweise auf das Regelpensionsalter angehoben und der Zugang zur Langzeitversicherungspension „Hacklerregelung“ erschwert. Der RH hatte in seinem Bericht „Nachhaltigkeit des Pensionssystems“ (Reihe Bund 2023/29) darauf hingewiesen, dass immer wieder punktuell auch gesetzliche Erleichterungen eines vorzeitigen Pensionsantritts erfolgten, etwa durch Ausweitung der Möglichkeiten abschlagsfreier vorzeitiger Alterspensionen für Langzeitversicherte und Schwerarbeitende.

Die mit BGBl. 832/1992 beschlossene sukzessive Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters für Frauen von 60 auf 65 Jahre wird mit Anfang 2024 beginnend bis 2033 erfolgen (Erhöhung des Pensionsantrittsalters für Frauen jedes Jahr um sechs Monate).

(6) In Richtung einer vorzeitigen Arbeitszeitreduktion von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wirkte auch das Instrument der Altersteilzeit. Im Falle der Zustimmung des Arbeitgebers bestand ein Anspruch auf Altersteilzeit; demnach konnten Arbeitskräfte längstens fünf Jahre vor dem Regelpensionsalter ihre Arbeitszeit um bis zu 60 % reduzieren und bekamen einen Teil der damit verbundenen Einkommensverluste aus Mitteln des AMS ersetzt.⁴⁴ Mit einer Novelle des Arbeitslosenversicherungsgesetzes im Oktober 2023⁴⁵ wurde das Altersteilzeitmodell modifiziert: Ab 1. Jänner 2024 war eine Arbeitszeitreduktion zwischen 20 % und 80 % zulässig. Die Variante der Altersteilzeit in Form des Blockzeit-Modells wird bis 2029 schrittweise abgeschafft.

(7) In der politischen Diskussion wurde auch die geringe Attraktivität einer Erwerbstätigkeit über das Regelpensionsalter hinaus thematisiert.

⁴⁴ Die Altersteilzeit wurde in den letzten Jahren bereits eingeschränkt: So wurde mit einer Novelle zum Arbeitslosenversicherungsgesetz im Jahr 2018 die Altersgrenze für die frühestmögliche Inanspruchnahme von Altersteilzeit von sieben Jahren auf die derzeit geltenden fünf Jahre vor dem Regelpensionsalter angehoben (BGBl. I 30/2018).

⁴⁵ BGBl. I 118/2023

- 15.2 Während die Beschäftigungsquote (nationale Definition) der 15– bis 64–Jährigen im Jahr 2022 bei 73,1 % lag (TZ 7), lag jene der 60– bis 64–Jährigen nur mehr bei 30,5 %.

Der RH wies darauf hin, dass eine höhere Erwerbsbeteiligung von älteren Personen geeignet war, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und gleichzeitig auch das Pensionssystem zu entlasten. Er hielt fest, dass der gesetzliche Rahmen weiterhin Anreize zum vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsprozess und kaum Anreize zu einem über das gesetzliche Pensionsantrittsalter hinausgehenden Verbleib im Arbeitsprozess setzte. Er betonte insbesondere, dass das gesetzliche Pensionsantrittsalter von Frauen im EU–Vergleich mit 60 Jahren (bezogen auf 2022) noch besonders niedrig war und mitbedingte, dass die Beschäftigungsquote (nationale Definition) bei den 60– bis 64–jährigen Frauen in Österreich 2022 bei nur 18,2 % lag (43,1 % bei Männern dieser Altersgruppe).

Der RH empfahl dem Arbeits– und Wirtschaftsministerium, – in Zusammenarbeit mit anderen Akteuren, wie dem Sozialministerium und den Ländern – im Lichte des Fachkräftemangels einen verstärkten Fokus auf das Arbeitskräftepotenzial älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu legen und Maßnahmen zur Unterstützung eines volkswirtschaftlich zweckmäßigen und gesellschaftspolitisch erwünschten Weiterverbleibs älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Arbeitsprozess zu erarbeiten.

Der RH verwies in diesem Zusammenhang auch auf seinen Bericht „Nachhaltigkeit des Pensionssystems“ (Reihe Bund 2023/29, TZ 17).

Er wiederholte seine Empfehlung aus diesem Bericht an das Sozialministerium sowie an das Finanzministerium, bei gesetzlichen Änderungen im Pensionsrecht eine langfristige Strategie unter Berücksichtigung der langfristigen finanziellen Auswirkungen zu verfolgen. Wichtige Handlungsfelder wären dabei die weitere Steigerung des Pensionsantrittsalters, die gezielte Bekämpfung von Invalidität und ein nachhaltiger Umgang mit Pensionsanpassungen.

- 15.3 (1) Das Arbeits– und Wirtschaftsministerium teilte in seiner Stellungnahme mit, die bereits bestehenden Maßnahmen hinsichtlich der Beschäftigungsquote von Älteren, eines späteren Pensionsantrittsalters und der Attraktivierung von längerer Erwerbsarbeit fortzuführen.

(2) Das Sozialministerium führte in seiner Stellungnahme aus, dass es im Rahmen des Sozialrechts–Änderungsgesetzes 2023 Maßnahmen zur Minderung des Fachkräftemangels getroffen habe. Eine interministerielle Reformgruppe (Arbeits– und Wirtschaftsministerium, Finanzministerium, Sozialministerium) unter Hinzuziehung von Expertinnen und Experten habe Positivanreize für den längeren Verbleib im Erwerbs-

leben erarbeitet. Das im Dezember 2023 beschlossene Sozialrechts-Änderungsgesetz 2023 sehe Maßnahmen zur Erhöhung des faktischen Pensionsantrittsalters, Anreize für einen Verbleib im Erwerbsleben über das gesetzliche Pensionsantrittsalter hinaus sowie die Attraktivierung der Erwerbstätigkeit parallel zum Bezug einer Eigenpension ab dem Regelpensionsalter vor. So würde der Bund den auf die versicherte Person entfallenden Pensionsversicherungsbeitrag befristet teilweise übernehmen, würde die Bonifikation bei Aufschub der Geltendmachung des Pensionsanspruchs nach Erreichung des Regelpensionsalters erhöht und würden die Pensionsversicherungsträger verpflichtet, versicherten Personen ab Vollendung des 55. Lebensjahres jährlich eine Pensionsvorausberechnung zu übermitteln und ein persönliches Beratungsgespräch anzubieten.

(3) Das Finanzministerium nahm in seiner Stellungnahme die Empfehlungen des RH zur Kenntnis und betonte, dass die Sicherstellung finanzieller Nachhaltigkeit integraler Bestandteil seiner forcierten Wirtschaftspolitik sei.

Es erachte insbesondere das Pensionsantrittsalter als eine zentrale Kenngröße für eine nachhaltige Entwicklung des Pensionssystems. Dies umfasse auch die Hebung des Arbeitskräftepotenzials älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Überdies würden die jährlichen Pensionsanpassungen und Teilbereiche, wie die Invaliditätspension, auf die budgetäre Entwicklung einwirken. Die diesbezügliche materienrechtliche Kompetenz liege jedoch nicht beim Finanzministerium.

Das Finanzministerium teile grundsätzlich den faktenbasierten Befund des RH zum Status quo. Die tatsächliche Ausprägung der Wechselwirkung zwischen der Ausgestaltung des Pensionssystems und der Beschäftigungsquote älterer Personen könnte jedoch stärker empirisch abgesichert werden: Einflussfaktoren seien etwa auch der individuelle Gesundheitszustand (und damit die Qualität des Präventionssystems) oder das Zusammenspiel zwischen vorhandenen angebotenen und nachgefragten Qualifikationen (und damit das Bildungs- und Ausbildungssystem sowie die aktive Arbeitsmarktpolitik).

Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen

- 16.1 (1) 2022 lag die Beschäftigungsquote (nationale Definition) in Österreich bei 73,1 % (Männer 78,5 %, Frauen 67,8 %). Die Beschäftigungsquote von Frauen hatte sich zwar seit 2008 um 6,7 Prozentpunkte erhöht, lag aber 2022 immer noch elf Prozentpunkte hinter jener der Männer. Dazu kam, dass mehr als die Hälfte der Frauen teilzeitbeschäftigt war; die Teilzeitquote bei Frauen war damit mehr als viermal so hoch wie bei Männern (TZ 8).

Teilzeitarbeit variierte nicht nur nach Geschlecht, sondern auch nach Branchen: Daten der Statistik Austria zeigten, dass die Teilzeitquoten von Frauen (wie auch die Teilzeitquoten insgesamt) im Gesundheits- und Sozialbereich mit 62 % und im Handel mit 56 % überdurchschnittlich hoch waren; in der Branche Herstellung von Waren lag sie dagegen mit 36 % deutlich niedriger.

(2) In Studien wurden als die Erwerbsbeteiligung von Frauen insgesamt fördernde Faktoren ein höheres Bildungsniveau und die Verfügbarkeit von Kinderbetreuung⁴⁶ – aber auch die Verfügbarkeit von Teilzeitarbeitsmodellen – genannt.

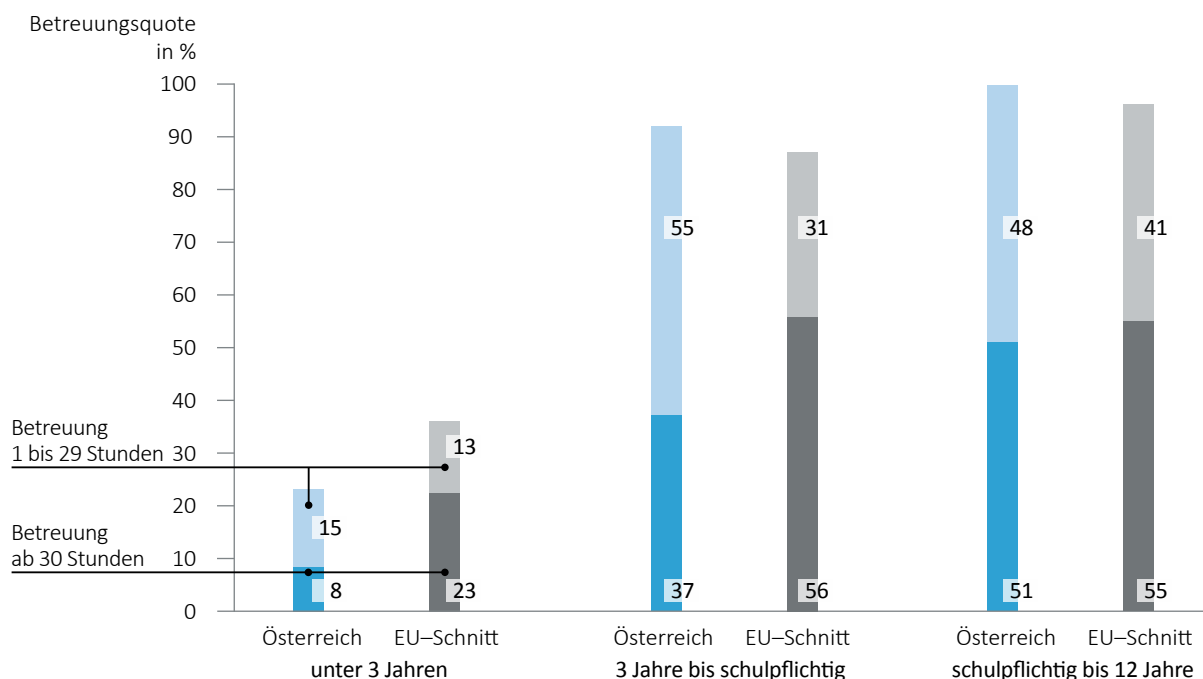
Unbestritten war im Zusammenhang mit der geringeren Erwerbsbeteiligung und hohen Teilzeitquote von Frauen, dass Defizite bei Kinderbetreuungsangeboten und auch bei Pflegeangeboten ein wesentlicher Einflussfaktor waren. Der Allgemeine Einkommensbericht 2022 des RH⁴⁷ zeigte, dass Frauen als häufigsten Grund für Teilzeitarbeit die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen (40 %) angaben; Männer dagegen schulische oder berufliche Weiterbildung (31 %).

⁴⁶ Der RH hatte in seinem Bericht „Tagesbetreuung von Schülerinnen und Schülern; Follow-up-Überprüfung“ (Reihe Bund 2021/16) empfohlen, den bedarfsgerechten Ausbau der schulischen Tagesbetreuung weiter zu forcieren und Lösungsmöglichkeiten für die Ferienbetreuung an Schulen auszuarbeiten.

⁴⁷ Reihe Einkommen 2022/1

Im EU-Vergleich (Eurostat-Daten) stellten sich die Betreuungsquoten der bis Zwölfjährigen in Österreich und dem EU-Schnitt 2022 folgendermaßen dar:

Abbildung 21: Betreuungsquote und –ausmaß der bis Zwölfjährigen in Österreich im Vergleich zum EU-Schnitt (2022)



Quelle: Eurostat; Darstellung: RH

Bei der Kinderbetreuung der über Dreijährigen lag Österreich mit einer Betreuungsquote von mehr als 90 % über dem EU-Schnitt. Eine nähere Betrachtung indizierte allerdings, dass bei den noch nicht schulpflichtigen Kindern die Betreuung in Österreich in einem geringeren Stundenausmaß erfolgte als im EU-Schnitt.⁴⁸

Bei den unter Dreijährigen hatte Österreich mit 23 % eine deutlich geringere Betreuungsquote als der EU-Schnitt (36 %); Österreich lag bei dieser Altersgruppe – etwa gleich wie Deutschland – weit hinter Schweden (54 %), Frankreich (57 %) und den Niederlanden (72 %).⁴⁹

⁴⁸ insbesondere auch bei den Dreijährigen bis Schulpflichtigen in einem geringeren Stundenausmaß als in Frankreich und Schweden (61 % bzw. 71 % Betreuung ab 30 Stunden in Frankreich und Schweden gegenüber 37 % in Österreich)

⁴⁹ Die Statistik Austria ermittelte im Zuge der Kindertagesheimstatistik – mit anderen Erhebungsmethoden und Erhebungszeitpunkten als Eurostat – auf nationaler Ebene den Anteil der Kinder in institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen. Der Betreuungsanteil der Gruppe der 0– bis 2-Jährigen wurde darin für 2022 mit 29,9 % ausgewiesen (unabhängig vom Stundenausmaß der Betreuung).

Studien wiesen aber auch darauf hin, dass verschiedene Regelungen im Steuer- und Abgabensystem, wie Alleinverdienerabsetzbeträge, ein hoher Grenzsteuersatz für mittlere Einkommen sowie die Dauer des Anspruchs auf monetäre Familienleistungen, eine längere Absenz vom Arbeitsmarkt und Teilzeitarbeit begünstigten. Der RH hatte in seinem Bericht „Genderaspekte im Einkommensteuerrecht mit dem Schwerpunkt Lohnsteuer; Follow-up-Überprüfung“ (Reihe Bund 2020/33, TZ 3) angemerkt, dass Regelungen im Steuer- und Transfersystem eine ungleiche Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern unterstützten und negative Erwerbsanreize setzten.

- 16.2 Die Beschäftigungsquote der Frauen erhöhte sich in den letzten Jahrzehnten deutlich; sie lag allerdings 2022 immer noch elf Prozentpunkte unter jener von Männern, bei einer gleichzeitig sehr hohen Teilzeitquote (2022: 51,7 %).

Das Angebot wie auch die Qualität der Betreuungsangebote (Öffnungszeiten, Betreuungsverhältnis, Kosten) stellten einen wichtigen Ansatzpunkt zur Erhöhung der Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt dar. Eine Rolle spielten aber auch steuer- und beihilfenrechtliche Rahmenbedingungen, die Anreize in Richtung Teilzeit oder Ausstieg aus dem Arbeitsprozess setzten, wie auch die Ausgestaltung von Sozialleistungen.

Der RH erachtete es im Lichte des Fachkräftemangels als zweckmäßig, Möglichkeiten zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und der Attraktivierung eines höheren Arbeitsstundenausmaßes insbesondere von Frauen zu nutzen.

Er erachtete in diesem Zusammenhang den weiteren Ausbau von qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungseinrichtungen – auch im Sinne der Forcierung der Elementarbildung – als zweckmäßig. Er betonte, dass die Bereitstellung von ausreichend qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungseinrichtungen im Rahmen des Finanzausgleichs mitzubedenken war.

Der RH empfahl dem Arbeits- und Wirtschaftsministerium, dem Finanzministerium und dem Sozialministerium, die arbeitsrechtlichen, steuerrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen im Hinblick auf Anreize zu geringen bzw. sehr geringen Arbeitsstundenausmaßen zu analysieren.

Der RH wiederholte seine Empfehlung an das Finanzministerium aus seinem Bericht „Genderaspekte im Einkommensteuerrecht mit dem Schwerpunkt Lohnsteuer; Follow-up-Überprüfung“ (Reihe Bund 2020/33, TZ 3), auf die Umsetzung jener steuerlichen Maßnahmen hinzuwirken, die geeignet sind, negative Erwerbsanreize abzubauen und positive Erwerbsanreize zu setzen, um damit jene Hebel zu nutzen, die dem Finanzministerium zur Erreichung seines Gleichstellungsziels im Bereich der Öffentlichen Abgaben (UG 16) zur Verfügung stehen.

- 16.3 (1) Laut Stellungnahme des Arbeits- und Wirtschaftsministeriums würden Studien – wie vom RH angeführt – belegen, dass ein höheres Bildungsniveau und die Verfügbarkeit von Kinderbetreuung die Erwerbsbeteiligung von Frauen positiv beeinflussen. Im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik würden daher die Beratung sowie Aus- und Weiterbildung von Frauen (insbesondere Wiedereinsteigerinnen) mit einem eigenen Frauenprogramm gefördert. Zusätzlich könnten Frauen mit Betreuungspflichten mit einem Zuschuss zu den Betreuungskosten (der Kinderbetreuungsbeihilfe) unterstützt werden. Da nach wie vor 46 % der arbeitslosen Frauen über maximal einen Pflichtschulabschluss verfügten und Frauen mit Benachteiligungen am Arbeitsmarkt konfrontiert seien, würden Frauen um 4 % über ihrem Anteil an den vorgemerkten Arbeitslosen gefördert. Von Jänner bis Ende November 2023 seien 208.460 Frauen in Maßnahmen des AMS einbezogen worden, davon 63 % in Qualifizierungsmaßnahmen; insgesamt seien 465,9 Mio. EUR in die Förderung von Frauen investiert worden.

Teilzeit werde hauptsächlich von Frauen zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuung genutzt. Einerseits biete Teilzeit Frauen die Möglichkeit der Teilhabe am Arbeitsmarkt, andererseits nähmen sie dadurch viele Nachteile, wie ein geringeres Einkommen und in der Folge wesentlich niedrigere Pensionen in Kauf. Das AMS zeige im Rahmen der Kundinnenbetreuung die negativen Auswirkungen von Teilzeit auf das Lebenseinkommen auf und unterstütze Frauen beim Umstieg von einer Teilzeit- auf eine Vollzeitbeschäftigung. Auch im Rahmen der Betriebsberatungen würden Unternehmen zur Personalplanung, zur innerbetrieblichen Höherqualifizierung und zur Gestaltung von Arbeitszeitmodellen, die Frauen ein höheres Stundenmaß ermöglichen, beraten.

(2) Das Sozialministerium wies in seiner Stellungnahme auf eine Maßnahme des Sozialrechts-Änderungsgesetzes 2023 hin, um unfreiwillige Teilzeitarbeit in Betrieben stärker hintanzuhalten: Bei Nichtbeachtung der Informationspflicht der Arbeitgeber gegenüber teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über freiwerdende Arbeitsplätze mit einer höheren Arbeitszeit hätten diese nunmehr einen pauschalierten Schadenersatzanspruch in Höhe von 100 EUR.

(3) Laut Stellungnahme des Finanzministeriums habe es im Jahr 2019 – auch als Ausfluss des RH-Berichts „Genderspekte im Einkommensteuerrecht mit dem Schwerpunkt Lohnsteuer“ – das Gleichstellungsziel der UG 16 mit Wirksamkeit ab dem Bundesfinanzgesetz 2020 einer strukturellen Überarbeitung unterzogen; Leitbild, Mittel der Zielerreichung und Zieldefinition seien seitdem vom Abbau negativer Erwerbsanreize im Abgabensystem sowie dem Setzen positiver Anreize getragen.

Aufgrund des Umstandes, dass Frauen vergleichsweise häufiger keiner Erwerbstätigkeit nachgingen bzw. geringfügig oder in Teilzeitarbeit beschäftigt seien, unterstütze die gezielte Entlastung niedriger Einkommen die Aufnahme einer neuen bzw. die Erweiterung einer bestehenden Erwerbstätigkeit. Eine Reihe von Maßnahmen sei in der laufenden Legislaturperiode gesetzt worden und auch das geplante Progressionsabgeltungsgesetz 2024 beinhalte Schritte zum weiteren Abbau negativer Erwerbsanreize. Zudem wirke ab 2024 die mit der ökosozialen Steuerreform vorgenommene Senkung der dritten Tarifstufe in der Einkommensteuer erstmals für ein volles Kalenderjahr.

Insgesamt sei die rezente Steuerpolitik sehr stark auf die Entlastung des Faktors Arbeit ausgerichtet. Das Finanzministerium wies aber auch darauf hin, dass steuerliche Maßnahmen im Kontext von Beschäftigung lediglich einen komplementären Beitrag leisten könnten. Insbesondere sei auf ordnungspolitische und strukturelle Maßnahmen (z.B. Kinderbetreuung) bzw. sozialpolitische Ziele (z.B. Abbau klassischer Rollenbilder) abzustellen. Die Verankerung des Ausbaus der Kinderbetreuung in der Vereinbarung zum Finanzausgleich leiste hier einen Beitrag.

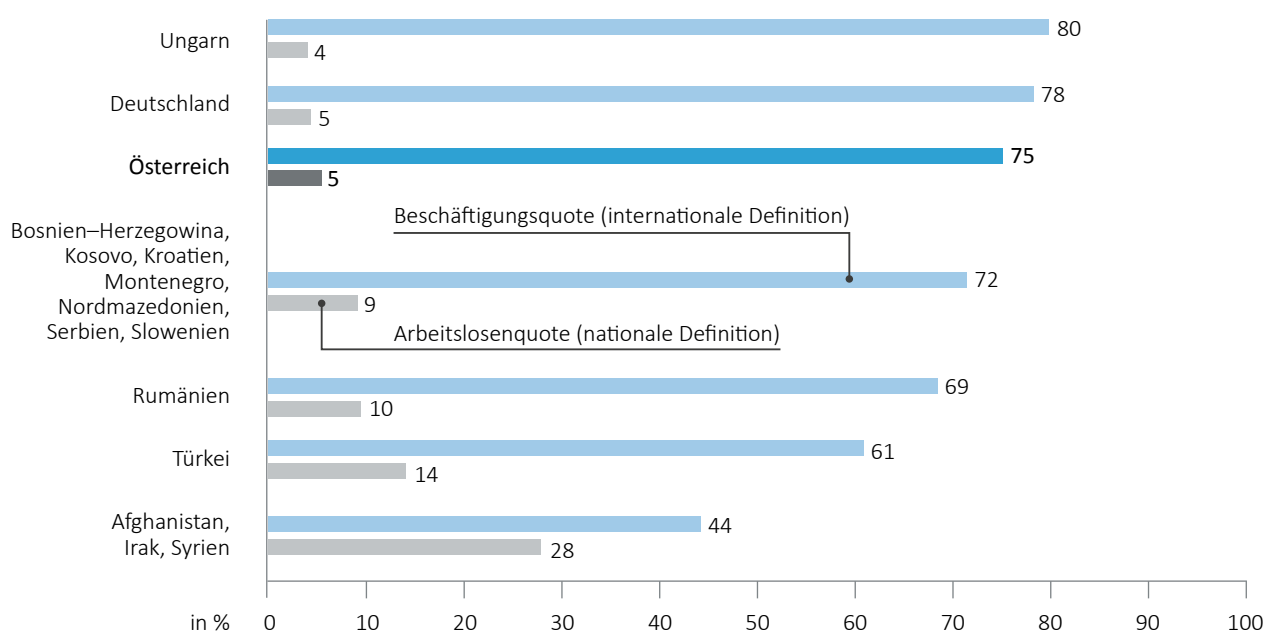
- 16.4 Der RH unterstrich gegenüber dem Arbeits- und Wirtschaftsministerium, dem Sozialministerium und dem Finanzministerium die Wichtigkeit einer evidenzbasierten Auseinandersetzung mit der Frage, inwieweit die geltenden arbeitsrechtlichen, steuerrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen Anreize zu geringen bzw. sehr geringen Arbeitsstundenausmaßen enthalten.

Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten

17.1 (1) Etwa ein Fünftel der österreichischen Bevölkerung besaß zum Stichtag 1. Jänner 2023 nicht die österreichische Staatsbürgerschaft.

Sowohl die Beschäftigungsquote als auch die Arbeitslosenquote differierten je nach Staatsangehörigkeit:

Abbildung 22: Beschäftigungsquote und Arbeitslosenquote nach Staatsangehörigkeit (2022)



Die Länder Bosnien–Herzegowina, Kosovo, Kroatien, Montenegro, Nordmazedonien, Serbien und Slowenien wurden zusammengefasst, weil Datenquellen in der Abgrenzung der Staaten nicht exakt waren.

Die Länder Afghanistan, Irak und Syrien wurden zusammengefasst, weil Beschäftigungsquoten nur zusammengefasst vorlagen.

Die Beschäftigungsquoten sind auf Basis der internationalen Definition dargestellt, da die Daten nach Staatsangehörigkeit nur auf dieser Basis verfügbar waren (Erfassung durch die Statistik Austria auf Basis von stichprobenbasierten Befragungen: Personen im Alter von 15 Jahren bis 64 Jahren, die angaben, dass sie in der Vorwoche mindestens eine Stunde erwerbstätig waren oder während der Referenzwoche in einem Beschäftigungsverhältnis standen). Für die Arbeitslosenquote sind auch aufgeschlüsselt nach Staatsangehörigkeit AMS–Daten verfügbar; sie ist daher auf Basis der nationalen Definition dargestellt (Anteil der beim AMS als arbeitslos gemeldeten Personen an den unselbstständig Beschäftigten plus den Arbeitslosen – ebenfalls bezogen auf die Altersgruppe von 15 bis 64 Jahren).

Quellen: BMAW (AMIS); Statistik Austria; Darstellung: RH

Während die Beschäftigungsquote (internationale Definition) in der Wohnbevölkerung der 15– bis 64–Jährigen (unabhängig von der Staatsangehörigkeit) im Jahr 2022 bei 74 % lag, lag sie bei ausländischen Staatsangehörigen bei 69,4 % und bei österreichischen Staatsangehörigen bei 75,2 %. Eine besonders niedrige Beschäftigungsquote wiesen Staatsangehörige von Afghanistan, dem Irak und Syrien auf (2022:

insgesamt 44,3 %). Deutsche und ungarische, wie etwa auch italienische und tschechische Staatsangehörige hatten dagegen Beschäftigungsquoten von 75 % oder höher.

Ein ähnliches Bild zeigte sich bei der Arbeitslosenquote (nationale Definition) von ausländischen Staatsangehörigen nach Herkunftsländern: Während die Arbeitslosenquote im Jahr 2022 bei deutschen, ungarischen und slowakischen Staatsangehörigen zwischen 4 % und 6 % und damit unter dem österreichweiten Durchschnitt (6,3 %) lag, lag sie bei afghanischen und irakischen Staatsangehörigen über 20 %; bei syrischen Staatsangehörigen bei 35 %. (TZ 10)

Afghanische, irakische und syrische Staatsangehörige hatten zumeist einen Fluchthintergrund. Ihre vergleichsweise schlechte Arbeitsmarktintegration war vielfach auf das Fehlen einer beruflich verwertbaren Ausbildung zurückzuführen. Eine Studie des Österreichischen Integrationsfonds⁵⁰ zeigte, dass sich der Arbeitsmarkterfolg mit längerer Aufenthaltsdauer verbesserte.

(2) Auch die Statistik Austria hatte – bei einer Betrachtung nach Migrationshintergrund (beide Eltern im Ausland geboren)⁵¹ – darauf hingewiesen, dass die der ersten oder zweiten Zuwanderergeneration⁵² aus Afghanistan, dem Irak und Syrien zugehörigen Personen im Jahr 2022 mit insgesamt 46,6 % eine besonders niedrige Beschäftigungsquote (internationale Definition bezogen auf 15– bis 64-Jährige) aufwiesen.

(3) Der Integrationsbericht 2022 des Bundeskanzleramts hob als besonders wichtig für die Integration – auch am Arbeitsmarkt – das Erlernen der deutschen Sprache hervor. In diesem Sinne legte auch das Integrationsgesetz⁵³ fest, dass Asylberechtigte, subsidiär Schutzberechtigte, Vertriebene und rechtmäßig niedergelassene Drittstaatsangehörige für einen dauerhaften Aufenthalt verpflichtend Deutschkurse zu besuchen hatten, die zumindest das Erreichen eines Sprachniveaus von B1⁵⁴ zur selbstständigen Sprachanwendung ermöglichen sollten.

⁵⁰ Österreichischer Integrationsfonds, Erwerbsverläufe von Migrant/innen III (2022)

⁵¹ Statistik Austria, Statistisches Jahrbuch Migration & Integration – Zahlen, Daten, Indikatoren (2023)

⁵² erste Zuwanderergeneration: Personen, die im Ausland geboren wurden und deren Eltern im Ausland geboren wurden

zweite Zuwanderergeneration: Personen, die in Österreich geboren wurden und deren Eltern im Ausland geboren wurden

⁵³ BGBl. I 68/2017 i.d.g.F.

⁵⁴ B1-Niveau: Sprachkenntnisse zur selbstständigen Sprachverwendung gemäß dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen

(4) Eine Reihe von Stellen, wie der Österreichische Integrationsfonds, das AMS, das Bundeskanzleramt und die Bundesländer, förderten Integrationsmaßnahmen auch mit dem Fokus der Eingliederung von Menschen mit Migrationshintergrund in den österreichischen Arbeitsmarkt über Qualifizierungsmaßnahmen, Aus- und Weiterbildungsangebote sowie Informations- und Beratungsangebote.

- 17.2 Der RH hielt fest, dass das Arbeitskräftepotenzial von in Österreich lebenden ausländischen Staatsangehörigen teilweise nicht ausgeschöpft war. Er wies darauf hin, dass die Integration von Migrantinnen und Migranten bestimmter Herkunftsländer in den Arbeitsmarkt gering war. So lag die Beschäftigungsquote von Staatsangehörigen aus Afghanistan, dem Irak und Syrien unter 45 % (im Vergleich dazu in der gesamten Wohnbevölkerung Österreichs bei 74 %) und die Arbeitslosenquote bei über 20 %. Die rasche Integration von Migrantinnen und Migranten stellte damit einen wichtigen Ansatzpunkt auch zur Verringerung des Fachkräftemangels dar.

Der RH empfahl dem Arbeitsministerium und dem AMS, auch im Lichte des Fachkräftemangels einen besonderen Schwerpunkt auf die Integration von nicht erwerbstätigen Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt zu legen. Bei der Konzeption der Maßnahmen wären – allenfalls auch in Zusammenarbeit mit den Bundesländern – jene Faktoren zu analysieren und mitzuberechnen, die eine raschere Integration der unterschiedlichen betroffenen Personengruppen unterstützen.

- 17.3 (1) Das Arbeits- und Wirtschaftsministerium wies in seiner Stellungnahme auf das Vorhaben einer arbeitsmarktpolitischen Integrationsoffensive des AMS ab dem Jahr 2024 hin. Im Rahmen dieses mit 75 Mio. EUR dotierten Schwerpunkts sollten insbesondere im Hinblick auf die Zielgruppen der (jungen) Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten bewährte arbeitsmarktpolitische Angebote ausgebaut und weiterentwickelt und integrierte Maßnahmenpakete (Vermittlung von Grundkompetenzen, vor allem von Deutschkenntnissen, berufliche Orientierung, Berufsvorbereitung und möglichst praktisch orientierte fachliche Qualifizierungen) forciert werden. Das Programm werde regional abgestimmt geplant und in weiterer Folge einer laufenden Beobachtung und Wirkungskontrolle unterzogen. Zudem würden anerkannte Flüchtlinge durch die überregionale Vermittlung von Wien in Bundesländer mit hohem Arbeitskräftebedarf unterstützt.

(2) Laut Stellungnahme des AMS stimme es den Analysen und Schlussfolgerungen des RH betreffend Arbeitskräftepotenzial und Integration von in Österreich lebenden ausländischen Staatsangehörigen zu. Das AMS hob hervor, dass im Kontext der Betreuung von Migrantinnen und Migranten die jeweilige individuelle Situation maßgeblich sei, auf welche die Beratung und die Unterstützung zur Integration in den Arbeitsmarkt ausgerichtet werden müsse. Betreuungsstrategien zur Verbesse-

zung der Chancen auf Beschäftigung würden mit diesen Personen situationsgerecht erarbeitet.

Das AMS verwies ebenfalls auf die über das „Intensivprogramm Arbeitsmarktintegration“ für die Jahre 2024 und 2025 gesondert bereitgestellten Fördermittel von je 75 Mio. EUR; für dieses Programm habe es bereits ein erstes Analysepapier über Möglichkeiten der verbesserten Integration geflüchteter Menschen in Österreich erstellt.

Weiters plane das AMS ein Analyseprojekt zum Thema Frauen in der stillen Reserve. Wichtig sei in diesem Zusammenhang auch die Schnittstelle zu den Bundesländern.

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

Programme des AMS zur Aus- und Weiterbildung

- 18.1 (1) Das AMS bot ein breites Spektrum an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen an, die auf eine Verbesserung der Arbeitsmarktsituation der Teilnehmenden abzielten. Zielgruppe waren primär arbeitslose Personen, weiters bestanden spezifische Instrumente zur Unterstützung der Aus- und Weiterbildung von Jugendlichen (z.B. überbetriebliche Lehrausbildung) und von Beschäftigten (z.B. Qualifizierungsförderung für Beschäftigte).

Im Jahr 2022 unterstützte das AMS insgesamt 262.883 Personen bei der Höherqualifizierung; die dafür aufgewendeten Mittel betragen 718,74 Mio. EUR⁵⁵.

- (2) Der Arbeitsminister erteilte dem AMS regelmäßig allgemeine Zielvorgaben für die Durchführung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen.

In seiner Zielvorgabe zur arbeitsmarktpolitischen Strategie 2023 wies er das AMS an, einen Schwerpunkt im Bereich Fachkräfteaufbau zu setzen und die Qualifizierungsförderungen des AMS entsprechend weiterzuentwickeln. So sollten u.a. Qualifikationsmodelle in enger Kooperation mit personalsuchenden Betrieben forciert, kompetenzorientierte Teil- und Ergänzungsqualifikationen ausgebaut und zusätzliche Schwerpunkte in den bestehenden Qualifizierungsbereichen IT/Elektronik, Pflege/Soziales, Metallberufe und Umwelt/Nachhaltigkeit gesetzt werden.

Im Juni 2023 wies der Arbeitsminister das AMS mit einer weiteren arbeitsmarktpolitischen Zielvorgabe an, die Angebote zielgruppenorientiert weiterzuentwickeln und auszubauen. Jugendliche und junge Erwachsene sollten verstärkt für eine

⁵⁵ exklusive Geldleistungen des AMS während der Qualifizierung (z.B. Arbeitslosengeld, Weiterbildungsgeld)

betriebliche Lehre motiviert und bei der Lehrstellensuche aktiv unterstützt werden. Zusätzlich beschäftigte sich die Zielvorgabe mit den globalen Trends auf dem Arbeitsmarkt (grüne Transformation, Digitalisierung).

(3) Das AMS bot zur Zeit der Prüfung u.a. folgende Unterstützungen mit einem speziellen Fokus auf die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften an:

- **Überbetriebliche Lehrausbildung**
Die überbetriebliche Lehrausbildung war eine Maßnahme für Jugendliche, die eine Lehre absolvieren wollten, jedoch keine betriebliche Lehrstelle in einem Unternehmen finden konnten. Durch sie wurden rechtlich gleichgestellte „Ersatzlehrstellen“ zur Verfügung gestellt. 2022 befanden sich rd. 11.000 Personen⁵⁶ in einer überbetrieblichen Lehrausbildung; der Förderaufwand belief sich auf 143,43 Mio. EUR.
- **Förderung der Lehrausbildung**
In Ergänzung zur betrieblichen Lehrstellenförderung (**TZ 14**) förderte das AMS Lehrausbildungen von besonders benachteiligten Lehrstellensuchenden (z.B. Schulabbrecherinnen und Schulabbrecher, Personen mit Einschränkungen oder Lernschwächen) sowie Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil. Die Förderung erfolgte in Form von finanziellen Zuschüssen für Ausbildungsbetriebe.
- **Fachkräftestipendium**
Das Fachkräftestipendium war eine finanzielle Unterstützungsleistung des AMS für gering- oder mittelqualifizierte Personen (insbesondere arbeitslose Personen) für die Ausbildung in ausgewählten Mangelberufen, u.a. im Bereich Gesundheit/Pflege/Sozialbetreuung sowie im Bereich MINT. Das Fachkräftestipendium konnte für mindestens drei Monate und längstens drei Jahre gewährt werden; es garantierte ein finanzielles Mindesteinkommen von rd. 1.000 EUR monatlich im Jahr 2022 (unter Anrechnung anderer Einkommen und Förderungen).
- **FacharbeiterInnen-Intensivausbildung**
Die FacharbeiterInnen-Intensivausbildung war für arbeitslose Personen konzipiert, die ihre Lehre abgebrochen hatten oder mangelnde bzw. nicht mehr verwertbare Qualifikationen aufwiesen. Sie konnten in einer Ausbildungszeit zwischen zwölf und 18 Monaten einen Lehrabschluss nachholen. Die Ausbildung war in Berufsfeldern möglich, in denen ausgebildete Fachkräfte fehlten (beispielsweise Bauspenglerin bzw. Bauspengerler, Mechatronikerin bzw. Mechatroniker, Restaurant- und Hotelfachleute).

⁵⁶ Jahresbetrachtung: Gezählt wird jede Person, die zumindest einen Tag des Jahres in einer überbetrieblichen Lehrausbildung war. Die Anzahl an Personen in überbetrieblichen Lehrgängen wurde in der AMS-Datenbank mit einem eindeutigen Personenzähler erstellt.

- **Kompetenz mit System**
Das Programm Kompetenz mit System bot arbeitslosen Personen mit maximal Pflichtschulabschluss eine stufenweise Berufsausbildung. Ausbildungsziel war das Erlangen eines außerordentlichen Lehrabschlusses. Es wurden drei aufeinander aufbauende Kurse (Basis-, Aufbau-, Abschlusskurs) mit einer Dauer zwischen jeweils acht und 18 Wochen angeboten, die auch einzeln besucht werden konnten.
- **FiT – Frauen in Handwerk und Technik**
Ziel des Qualifizierungsprogramms FiT war es, Frauen zur Ausbildung in Berufen mit geringem Frauenanteil zu ermutigen. Das Programm bot arbeitslosen Frauen – neben Beratung und Berufsorientierung – die Möglichkeit, eine Ausbildung in handwerklich-technischen sowie IT-spezifischen Berufen zu absolvieren. Förderbar waren Lehrausbildungen wie auch der Besuch von Fachschulen, Höheren Technischen Lehranstalten oder Fachhochschulen.
- **Pflegestipendium**
Arbeitslose oder karenzierte Personen über 20 Jahren, die einen Umstieg in den oder eine Aufschulung im Pflegebereich (unter dem Fachhochschulniveau) absolvierten, konnten seit Jänner 2023 ein Pflegestipendium erhalten. Dieses konnte für maximal vier Jahre bezogen werden und garantierte während der Qualifizierung ein Mindesteinkommen von 1.400 EUR monatlich (unter Anrechnung anderer Einkommen und Förderungen).
- **Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA)**
Die arbeitsplatznahe Qualifizierung war ein Programm des AMS, das beim AMS arbeitslos vorgemerkte Personen und Unternehmen mit Personalbedarf zusammenführte und unterstützte. Die Ausbildung beinhaltete theoretische und praktische Elemente und hatte eine Mindestdauer von 13 Wochen. Die praktischen Qualifizierungsinhalte wurden in teilnehmenden Unternehmen arbeitsplatznah vermittelt. Die theoretische Ausbildung fand bei einem externen Bildungsinstitut statt. Ziel war die Übernahme der bzw. des Auszubildenden in ein reguläres Dienstverhältnis.
- **Implacement–Arbeitsstiftungen**
Implacement–Arbeitsstiftungen boten beim AMS arbeitslos gemeldeten Personen in Kooperation mit personalsuchenden Betrieben eine auf den künftigen Arbeitsplatz vorbereitende Ausbildung. Sie zielten auf die Unterstützung von Unternehmen bei der Rekrutierung und die arbeitsplatzangepasste Qualifizierung von Arbeitslosen ab. Ein Beispiel für eine Implacement–Arbeitsstiftung war die im Jahr 2022 gegründete Umweltstiftung. Das AMS förderte dabei Aus- und Weiterbildungen in Green Jobs für Geringqualifizierte und Personen mit nicht mehr verwertbarem Lehrabschluss. Teilnehmende sollten innerhalb von maximal 24 Monaten Aus- und Weiterbildungslehrgänge und außerordentliche Lehrabschlüsse absolvieren.

(4) Das WIFO setzte sich in einer vom Arbeitsministerium beauftragten Studie⁵⁷ aus dem Jahr 2022 mit der Effektivität und Effizienz der vom AMS gesetzten Qualifizierungsförderungen auseinander. Es kam zum Ergebnis, dass sich die untersuchten Maßnahmen im Durchschnitt positiv auf die Arbeitsmarkteteiligung und die Beschäftigungschancen der beim AMS arbeitslos vorgemerkten Personen auswirkten. Auch stärker benachteiligte Gruppen – Personen ab 45 Jahren, mit gesundheitlichen Einschränkungen oder geringer formaler Ausbildung – profitierten von den Förderungen. Hinsichtlich der positiven Effekte besonders hervorgehoben wurden die längerfristigen fachlichen Qualifizierungen, die Kompetenzen substanziell verbesserten. Betreffend die arbeitsplatznahe Qualifizierung und Implantation–Arbeitsstiftungen kam die Studie zum Ergebnis, dass diese die Chancen arbeitslos vorgemerkter Personen deutlich steigerten und gleichzeitig Engpässe an qualifiziertem Personal in Unternehmen minderten.

- 18.2 Im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik bestand eine Reihe von Maßnahmen mit einem speziellen Fokus auf die Aus- und Weiterbildung und auf die Qualifizierung auch in Mangelberufen. Der RH hielt fest, dass das Arbeitsministerium und das AMS sich regelmäßig mit der Effektivität und Effizienz dieser Maßnahmen auseinandersetzten.

Der RH betonte, dass die bedarfsspezifische Anpassung und Weiterentwicklung der Qualifizierungsinstrumente für einen effizienten und effektiven Mitteleinsatz von entscheidender Bedeutung waren.

[Er empfahl dem Arbeitsministerium und dem AMS, auf die bedarfsspezifische Anpassung und Weiterentwicklung der Qualifizierungsinstrumente des AMS zu achten.](#)

- 18.3 (1) Das Arbeits- und Wirtschaftsministerium unterstützte in seiner Stellungnahme die Empfehlung des RH zur bedarfsspezifischen Anpassung und Weiterentwicklung von AMS–Qualifizierungsinstrumenten. Es verwies auf das Ziel einer stärker auf Kompetenzen ausgerichteten Gestaltung und Kategorisierung der AMS–Qualifizierungsmaßnahmen. Damit sollten zumindest mittelfristig die Voraussetzungen geschaffen werden, nicht direkt vermittelbare Arbeitssuchende gezielter und effizienter an die am Arbeitsmarkt nachgefragten Anforderungsprofile heranzuführen. Darüber hinaus sei geplant, weiterhin besondere Schwerpunkte und neue Akzente im besonders integrationswirksamen Bereich der arbeitsplatznahen Qualifizierung sowie im Bereich zukunftsreicher Fachkräfteausbildungen, wie Pflege, Elektronik, Digitalisierung, Green Jobs, zu setzen.

⁵⁷ WIFO, Evaluierung der Effektivität und Effizienz von Qualifizierungsförderungen des Arbeitsmarktservice Österreich (2022)

(2) Das AMS unterstrich in seiner Stellungnahme, dass die Empfehlung des RH, AMS–Qualifizierungsinstrumente bedarfsspezifisch anzupassen und weiterzuentwickeln, auch in seinem Sinne sei. Das AMS begegne – wie im RH–Bericht dargestellt – den Herausforderungen des Fachkräftebedarfs mit einer Reihe von gezielten Qualifizierungsmaßnahmen. Zusätzlich sei zur Stärkung der Green und Digital Skills eine „Qualifizierungsförderung für Beschäftigte Nachhaltigkeit und Digitalisierung“ in Vorbereitung. Bereits zur Zeit der Stellungnahme bestehe eine grundsätzliche Verpflichtung der AMS–Landesorganisationen zu einer bedarfsspezifischen und bedürfnisorientierten Weiterentwicklung der Schulungsmaßnahmen.

Die Implementierung des Matchings mit Kompetenzen werde einen Meilenstein für die Weiterentwicklung einer bedarfsspezifischen und passgenauen Anpassung der AMS–Qualifizierungsförderungen an die Anforderungen und Bedarfe der Unternehmen ermöglichen: Damit werde die Vermittlung von einer „berufslastigen“ Suche auf eine Auswahl aufgrund persönlicher Kompetenzen und Fähigkeiten umgestellt. Basis dafür sei das AMS–Berufsinformationssystem mit einer strukturierten Erfassung von rd. 500 Berufsprofilen und entsprechender Kompetenzen. Mittelfristige Zielsetzung sei es, noch rascher und passgenauer auf die Bedürfnisse des aktuellen Arbeitsmarktes reagieren zu können.

Das AMS wies ergänzend darauf hin, dass es die Reduktion des Fachkräfte– bzw. Arbeitskräftemangels nicht alleine bewerkstelligen könne. Das Zusammenwirken aller maßgeblichen Akteure – auch der Unternehmen – sei erforderlich, um Erfolge zu erzielen.

Förderung überregionaler Mobilität

19.1 (1) Der Fachkräftemangel war regional unterschiedlich ausgeprägt. So kamen in Wien auf eine offene Stelle im Durchschnitt sechs arbeitslose Personen, in Oberösterreich und Salzburg war es eine arbeitslose Person (**TZ 5**). Auswertungen der Oesterreichischen Nationalbank zum Mismatch auf dem österreichischen Arbeitsmarkt zeigten für August 2021, dass bei etwa einem Viertel der offenen Stellen in Österreich arbeitslose Fachkräfte in anderen Bundesländern verfügbar waren.

(2) Das Arbeitsministerium und das AMS sahen in ihren Strategiepapieren eine Forcierung der innerösterreichischen überregionalen Vermittlung – etwa durch vermehrte überregionale Jobbörsen – vor. Zudem wies der Arbeitsminister das AMS im Jahr 2022 an, einen speziellen Schwerpunkt auf die überregionale Vermittlung von Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten aus Wien und Umgebung in geeignete Tourismusbetriebe zu legen. Das AMS integrierte diese Personengruppe

in sein bundesweites Umsetzungskonzept zur bundesländerübergreifenden Vermittlung im Tourismusbereich.⁵⁸

Im Sinne der innerösterreichischen überregionalen Vermittlung standen u.a. folgende Instrumente zur Verfügung und wurden folgende Maßnahmen gesetzt:

- Entfernungsbeihilfe zur finanziellen Unterstützung der regionalen Mobilität von Arbeitskräften; damit konnte ein Teil der Kosten für An- und Abreise sowie Unterkunft am Arbeitsort aus AMS-Mitteln gefördert werden.
- Das AMS setzte zielgruppenspezifische Initiativen zur überregionalen Vermittlung. So zielte beispielsweise das Projekt „Ticket2West“ auf die überregionale Vermittlung von beim AMS Wien vorgemerkten Fachkräften aus den Bereichen Bau und Metall/Elektro nach Salzburg ab. Das Projekt „b.mobile“ hatte das Ziel, Lehrstellensuchende aus Wien auf Lehrstellen in anderen Bundesländern zu vermitteln.
- Das AMS setzte für die überregionale Vermittlung auf begleitende und unterstützende Informationsmaßnahmen, betriebsübergreifende Jobbörsen in der Region und die Abklärung im Einzelfall, ob eine überregionale Vermittlung möglich erscheint.

(3) Die Gespräche des RH mit den fachzuständigen Stellen machten die faktischen Schwierigkeiten überregionaler Vermittlungsbemühungen deutlich: Ein Umzug war – vor allem für Arbeitssuchende mit Familie – in der Regel mit Kosten (insbesondere für eine neue Wohnung), mit administrativem Aufwand (z.B. Schulwechsel von Kindern, Arbeitsplatzwechsel der Partner) und persönlichen Einschränkungen (z.B. Nähe zum Freundeskreis) verbunden. Bei überregionalen Vermittlungsbemühungen für lehrstellensuchende Jugendliche stellte sich weiters das Problem der Aufsicht und Betreuung wie auch der beschränkten Mobilität ohne Führerschein.

19.2 Überregionale Vermittlungsbemühungen waren in der Praxis schwierig und teilweise wenig erfolgreich. Der RH erachtete in diesem Sinne eine Schwerpunktsetzung auf noch nicht stark in einer Region verwurzelte Personen bzw. Personen ohne Familie als zweckmäßig.

Er wies im Zusammenhang mit dem regionalen Mismatch (deutlich höhere Arbeitslosenquote in Wien und deutlich geringere Stellenandrangsziffern in den anderen Bundesländern, z.B. Oberösterreich und Salzburg) darauf hin, dass – anders als es der höhere Bedarf an Arbeitskräften in den Bundesländern erwarten ließ – 40 % der Rot-Weiß-Rot-Karten und Blauen Karten EU für Wien ausgestellt wurden (siehe auch Bericht des RH „Rot-Weiß-Rot-Karte und Blaue Karte EU“, Reihe Bund 2024/11, TZ 12).

⁵⁸ Der RH hatte in seinem Bericht „Bedarf an Fachkräften im Tourismus“ (Anhang 2 zum Tätigkeitsbericht 2020, TZ 12) in Bezug auf die überregionale Vermittlung festgestellt, dass bisherige Initiativen des AMS nicht die gewünschten Erfolge und Wirkungen brachten, um die Ungleichgewichte am Tourismusarbeitsmarkt auszugleichen.

Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte aus dem Ausland

20.1 (1) Im wissenschaftlichen und politischen Diskurs wurde – neben einer Vielzahl von Maßnahmen, die bereits in Österreich lebende Personen adressierten⁵⁹ – die Anwerbung und kriterienorientierte Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland (insbesondere aus Drittstaaten) als wichtiger Ansatzpunkt zur Milderung des Fachkräftemangels gesehen. Expertinnen und Experten gingen davon aus, dass der Bedarf an Arbeitskräften nicht alleine mit dem am inländischen Arbeitsmarkt vorhandenen Potenzial abgedeckt werden konnte. Auch schätzten sie das zusätzliche Arbeitskräftepotenzial innerhalb der EU und des EWR als weitgehend ausgeschöpft ein; Potenzial für den Zuzug qualifizierter Arbeitskräfte wurde tendenziell in Drittstaaten gesehen. Die traditionellen Hauptherkunftsregionen Osteuropas wiesen als Folge des auch dort wirkenden demografischen Wandels ein insgesamt sinkendes Wanderungspotenzial auf.

(2) Eine regelmäßige politische Forderung war die Forcierung der kriterienorientierten Zuwanderung von fachlich qualifizierten Personen wie auch Erleichterungen bei Zugangswegen zum österreichischen Arbeitsmarkt. Auch das Regierungsprogramm 2020–2024⁶⁰ sah Maßnahmen zur Anwerbung und Vereinfachung der Niederlassung von Fachkräften aus dem Ausland vor, etwa die „aktive Bewerbung des Arbeitsstandortes Österreich“, die „strategisch gezielte Anwerbung von spezifischen Berufsgruppen bzw. aus bestimmten Ländern“ (z.B. Softwareentwicklung) und eine „Strategie zur kontrollierten qualifizierten Zuwanderung: Fachkräfteoffensive für Österreichs Unternehmen umsetzen – Rot–Weiß–Rot–Karte [...] weiterentwickeln“.

(3) Einen freien Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt hatten EU– und EWR–Bürgerinnen und –Bürger, Schweizer Staatsangehörige, Asylberechtigte, subsidiär Schutzberechtigte und seit April 2023 Vertriebene aus der Ukraine. Andere Drittstaatsangehörige benötigten für die Aufnahme einer (selbstständigen oder unselbstständigen) Beschäftigung in Österreich grundsätzlich eine Aufenthalts– und Beschäftigungsbewilligung. Je nach Arbeitskontext und Berufstätigkeit, allfälligen früheren Beschäftigungen in Österreich wie auch familiären Anknüpfungspunkten gab es eine Vielzahl von Instrumenten, die einen Aufenthalt und eine Beschäftigung in Österreich ermöglichten.⁶¹ Wichtige Instrumente der kriterienorientierten Zuwanderung von qualifizierten Arbeitskräften aus Drittstaaten waren insbesondere die Rot–Weiß–Rot–Karte und die Blaue Karte EU.

⁵⁹ ausbildungsbezogene Maßnahmen, Mobilisierung des im Inland vorhandenen Arbeitskräftepotenzials einschließlich der Förderung der regionalen Mobilität, Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, älteren Personen und Migrantinnen und Migranten, Attraktivierung der Beschäftigungen

⁶⁰ z.B. S. 88, S. 192

⁶¹ Für Personen aus Drittstaaten, die aus Gründen der Familienzusammenführung nach Österreich kamen, räumten viele Aufenthaltstitel (insbesondere Rot–Weiß–Rot–Karte plus, Aufenthaltstitel Familienangehöriger) auch einen freien Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt ein.

Im Jahr 2022 wanderten insgesamt 261.937 Personen nach Österreich zu (Wanderungssaldo – Zuwanderung minus Abwanderung: 136.979 Personen);⁶² im Jahr 2021 waren es – wie auch 2018 und 2019 – etwa 150.000 Personen (Wanderungssaldo 2021: 52.488 Personen). Mehr als die Hälfte der Zuwanderung entfiel 2022 auf Zuwandernde aus Drittstaaten, darunter 78.439 ukrainische Staatsangehörige.

Die Migration aus Drittstaaten nach Österreich erfolgte zu einem geringen Teil über Aufenthaltstitel zu Erwerbszwecken (z.B. über die Rot–Weiß–Rot–Karte, die Blaue Karte EU oder die Niederlassungsbewilligung – Forscher) und zum überwiegenden Teil über Aufenthaltstitel, die an familiäre oder humanitäre Kriterien anknüpften (Familiennachzug, Asyl, Schutzrechte).

Der RH führte parallel zur gegenständlichen Bestandsaufnahme zum Fachkräftemangel die Prüfung „Rot–Weiß–Rot–Karte und Blaue Karte EU“ durch, in der er die Ausgestaltung und Inanspruchnahme dieser Instrumente analysierte. Im Jahr 2022 bestanden 7.602 aufrechte Rot–Weiß–Rot–Karten und Blaue Karten EU; die Inanspruchnahme hatte sich seit Einführung des Instruments im Jahr 2011 und insbesondere seit 2022 deutlich erhöht.

Expertinnen und Experten wiesen jedoch auch auf die außerhalb des rechtlichen Anforderungsrahmens liegenden Hürden hin, wie die Schwierigkeit des Zugangs österreichischer Unternehmen zu Arbeitswilligen in Drittstaaten (Matching im Ausland), die Schwierigkeit der Wohnraumsuche und Unklarheiten hinsichtlich der Zulässigkeit des Familiennachzugs. Nicht zuletzt beeinträchtigten Sprachbarrieren in der Praxis die Attraktivität eines Landes für qualifizierte Arbeitskräfte. Eine Analyse der OECD aus 2023 indizierte, dass Österreich hinsichtlich seiner Attraktivität für hochqualifizierte ausländische Arbeitskräfte hinter Ländern wie Schweden, Australien, USA, Kanada, Finnland, Frankreich und Deutschland lag.⁶³

(4) Auf Bundesebene setzte insbesondere die – im Eigentum des Bundes befindliche – ABA seit Herbst 2019 verstärkt Aktivitäten im Ausland, um qualifizierte Fachkräfte für den Arbeitsstandort Österreich zu gewinnen. Sie beriet Unternehmen und potenzielle ausländische Arbeitskräfte bei Anfragen. Sie betonte gegenüber dem RH, dass eine aktive Rekrutierung von ausländischen Fachkräften in Drittstaaten in ihrer Strategie nicht vorgesehen war. Die ABA fokussierte bei ihren Tätigkeiten auf ausgewählte Zielländer. Zur Zeit der Prüfung waren dies insbesondere Albanien, Bulgarien, Kosovo, Kroatien, Nordmazedonien, Polen, Rumänien sowie Portugal und Spanien; ein Schwerpunkt lag auch auf der Ansprache internationaler Studierender an österreichischen Hochschulen sowie von Auslandsösterreicherinnen und –öster-

⁶² Die Wanderungsstatistik der Statistik Austria beruht auf den An- und Abmeldungen von Hauptwohnsitzen im Zentralen Melderegister. Es werden Personen erfasst, die für mehr als 90 Tage durchgehend auch am Stichtag 1. Jänner mit einem Hauptwohnsitz in Österreich gemeldet sind.

⁶³ OECD, What is the best country for global talents in the OECD? (2023)

reichern.⁶⁴ Weiters legte die „Eigentümerstrategie“ für das Jahr 2022 Berufsgruppen fest, auf die sich die ABA bei der Anwerbung konzentrierte: Zielgruppen waren Fachkräfte aus den Bereichen IT, Elektronik, Elektrotechnik, Mechatronik sowie Life Sciences. Die Gewinnung von anderen, insbesondere auch im öffentlichen Leistungsbereich gesuchten Berufsgruppen, wie ausländische Pflegekräfte, war nicht als Aufgabe der ABA definiert. Eine geschlechterspezifische Zielgruppendifferenzierung war in der Strategie und im Informationsangebot nicht vorgesehen.

Die ABA bewarb den Arbeitsstandort Österreich – insbesondere in den definierten Berufsbereichen und Zielländern – durch die Teilnahme an Veranstaltungen, Beratung, digitales Marketing sowie Bereitstellung von Informationen zum Thema Leben und Arbeiten in Österreich.

Der RH führte von Oktober 2022 bis März 2023 zur ABA eine eigene Gebarungsüberprüfung durch, in der er sich mit der strategischen Ausrichtung der Organisation, der Personalentwicklung, der wirtschaftlichen Entwicklung, der Effizienz der operativen Tätigkeit sowie der Vernetzung mit nationalen und internationalen Stakeholdern der ABA insgesamt auseinandersetzte (siehe RH-Bericht „Austrian Business Agency – ABA“, Reihe Bund 2024/5).

- 20.2 (1) Die Zuwanderung nach Österreich aus Drittstaaten war über eine Reihe von Rechtsinstrumenten möglich, wobei die meisten Aufenthaltstitel auch einen (zumindest eingeschränkten) Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt ermöglichten.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus der EU, dem EWR, der Schweiz sowie Asylberechtigte, subsidiär Schutzberechtigte und Vertriebene aus der Ukraine hatten einen uneingeschränkten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt. Auch die wesentlichen Aufenthaltsberechtigungen für Familienangehörige von Drittstaatsangehörigen schlossen den freien Arbeitsmarktzugang mit ein (z.B. Rot-Weiß-Rot-Karte plus).

(2) Die Anwerbung von qualifizierten Arbeitskräften aus Drittstaaten war grundsätzlich geeignet, den Fachkräftemangel in Österreich zu mildern; jedoch stellten Arbeitskräfte aus Drittstaaten kein einfach zugängliches Arbeitskräftepotenzial für den österreichischen Arbeitsmarkt dar. Im internationalen Vergleich hatte Österreich in einigen Dimensionen – wie Sprache, Größe und damit Bekanntheit des Landes sowie Steuern auf Arbeit – Nachteile hinsichtlich der Attraktivität gegenüber anderen Ländern. In anderen Bereichen, wie der Lebensqualität und Sicherheit, Gesundheitsversorgung, Unterstützung durch bereits im Land verankerte Communities und exportorientierte Wirtschaft, hatte Österreich aber durchaus gute Voraussetzungen, um qualifizierte Arbeitskräfte anzuziehen. Jedenfalls gegeben war jedoch

⁶⁴ Zusätzlich waren Pilotaktivitäten in Brasilien, Indonesien und den Philippinen geplant.

der Wettbewerbsnachteil gegenüber Ländern mit historisch engen Kontakten zu Drittstaaten und einer gemeinsam gesprochenen Sprache (z.B. Englisch, Französisch, Spanisch).

(3) Der RH erachtete es als positiv, dass die ABA seit Herbst 2019 Initiativen setzte, um Österreich international als attraktives Zielland für qualifizierte Arbeitskräfte zu positionieren. Er wies aber darauf hin, dass die zur Zeit der Prüfung bestehende Strategie und die Initiativen der ABA sowohl hinsichtlich der Fokusbereiche als auch der Berufsfelder stark eingeschränkt waren; so waren z.B. medizinische und pflegerische Berufe nicht eingeschlossen. Er hielt fest, dass in der ABA Know-how für die Ansprache von Fachkräften im Ausland aufgebaut wurde, das zur Zeit der Prüfung nur für einen eng definierten Fachkräftebereich und einen eingeschränkten Länderfokus genutzt wurde. Aus Sicht des RH wäre es zweckmäßig, bei Rekrutierungsmaßnahmen, insbesondere staatlicher Stellen, auch in anderen Bereichen, wie dem Pflegebereich, das Know-how der ABA miteinzubeziehen und nutzbar zu machen.

Der RH empfahl dem Wirtschaftsministerium und der ABA, dass die ABA auch anderen staatlichen Akteuren bei der Rekrutierung von Personal im Ausland als Ansprechstelle und Kooperationsstelle zur Verfügung steht. Allenfalls wären diesbezüglich auch die internen strategischen Vorgaben anzupassen.

Der RH gab zu bedenken, dass faktisch wichtige Elemente einer gezielten Ansprache von qualifizierten ausländischen Arbeitskräften im Anwerbungsprozess auch die Unterstützung bei der Wohnraumsuche und Klarheit hinsichtlich der Zulässigkeit des Familiennachzugs waren.

Er sah kritisch, dass sich das Wirtschaftsministerium und die ABA nicht mit der Frage auseinandergesetzt hatten, ob im Sinne einer zielgruppenspezifischen Anwerbung und Unterstützung eine geschlechterdifferenzierte Ansprache von ausländischen Fachkräften zweckmäßig wäre.

Der RH verwies auf seine Empfehlung an das Arbeits- und Wirtschaftsministerium in seinem Bericht „Rot-Weiß-Rot-Karte und Blaue Karte EU“ (Reihe Bund 2024/11, TZ 11), Faktoren, die eine Arbeitsaufnahme von in Österreich benötigten qualifizierten ausländischen Arbeitskräften behindern, systematisch und evidenzbasiert zu analysieren.

Er empfahl dem Wirtschaftsministerium, bei strategischen Überlegungen oder Initiativen des Bundes zum Recruiting in Drittstaaten die stark unterrepräsentierte Gruppe der Frauen mitzubedenken und gezielter anzusprechen.

Der RH betonte aber auch, dass einer raschen Arbeitsmarktintegration der zahlenmäßig bedeutenden Personengruppe von Drittstaatsangehörigen mit an familiäre

oder humanitäre Kriterien anknüpfenden Aufenthaltstiteln besondere Bedeutung zukam.

- 20.3 (1) Laut Stellungnahme des Arbeits- und Wirtschaftsministeriums kooperiere die ABA bereits sehr eng mit den für die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern zuständigen Gebietskörperschaften in Österreich, um die Rekrutierung von Personal zu erleichtern und das Know-how und die Services der ABA bekannter zu machen. Betreffend eine Anpassung der strategischen Vorgaben im Sinne der Empfehlung des RH stehe das Arbeits- und Wirtschaftsministerium in engem Austausch mit der Geschäftsführung der ABA.

Überlegungen zur stärkeren Berücksichtigung der Hebung des Potenzials weiblicher Arbeitskräfte würden bereits in die Diskussionen rund um die strategischen Vorgaben an die ABA einfließen. Es sei geplant, im Zuge der Aktivitäten der ABA auf den Pilotmärkten sowie im Bereich der Matching Plattform die bislang unterrepräsentierte Gruppe der Frauen noch besser anzusprechen.

(2) Die ABA bestätigte in ihrer Stellungnahme, dass in der Vergangenheit ein Fokus auf einen definierten Fachkräftebereich und bestimmte Zielländer festgelegt worden sei. Eine Ausweitung von konkreten aktiven Rekrutierungsmaßnahmen auf andere Berufsfelder, wie insbesondere den Pflegebereich, bedeute eine massive Ausweitung der für sie im Rahmen der bestehenden Strategie vorgesehenen Aufgaben und würde den aktuell verfügbaren finanziellen Rahmen für Aktivitäten massiv überschreiten. Vom privaten Sektor würden zunehmend sehr spezifische Rekrutierungsdienstleistungen für den Pflegebereich angeboten. Für den Fall, dass die ABA zusätzlich konkrete Rekrutierungsaktivitäten für den Pflegebereich in Drittstaaten durchführen solle, bräuchte es eine völlig neue Ausrichtung der gesamten Organisationseinheit mit einer entsprechenden Ressourcenausstattung.

Die ABA stelle jedoch in ihrer Rolle als Kompetenzzentrum für die Mobilität von internationalen Fachkräften gerne ihr Know-how zur Verfügung. Staatliche Akteure würden schon derzeit auf ihre umfangreiche Expertise und die bestehenden Services zurückgreifen.

Die ABA sei in ihren Aktivitäten bestrebt, verstärkt auch Frauen anzusprechen; sie versuche, dies insbesondere in ihrer Bild- und Textsprache zum Ausdruck zu bringen. Allerdings gebe es aufgrund der für die ABA definierten Berufsfelder IT und Technik in der internationalen Anwerbung ähnliche Herausforderungen wie im Inland, da diese stärker von Männern ausgeübt würden. Sofern es im Zuge der operativen Marktbearbeitung weitere geeignete Möglichkeiten gebe, in den jeweiligen Märkten gezielt auch Frauen anzusprechen (z.B. spezifische Netzwerke), würden diese genutzt.

Strategie

- 21.1 (1) Das Regierungsprogramm 2020–2024 enthielt unter dem Kapitel „Fachkräfteoffensive für Österreichs Unternehmen umsetzen“ ein Bekenntnis zur Sicherstellung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs. Geplant war die Erstellung einer Gesamtstrategie der Bundesregierung: „Um die größtmögliche Anzahl der offenen Fachkräftestellen in Österreich besetzen zu können, bedarf es einer Gesamtstrategie, die besonders auf Aus- und Weiterbildung und damit die Qualifikation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die Anforderungen des Arbeitsmarktes ausgerichtet ist. In dieser Gesamtstrategie sind auch weitere Faktoren, wie z.B. Gesundheit, Mobilität und Betreuungssituation (,persönliche Lebenssituation‘), zu berücksichtigen.“ Hinsichtlich der Prioritäten wurde festgehalten, „bei allen Maßnahmen zur Arbeits- und Fachkräftesicherung zuerst den österreichischen Arbeitsmarkt, dann die Arbeitsmärkte der EU-Mitgliedstaaten und dann Arbeitsmärkte in Drittstaaten in den Fokus zu nehmen.“⁶⁵ Insgesamt war bei der Umsetzung ein verstärkter Einsatz empirischer Modelle beabsichtigt (z.B. österreichweites Fachkräftemonitoring).

Auch schon das vorangegangene Regierungsprogramm 2017–2022⁶⁶ enthielt eine Passage zur Entwicklung einer Gesamtstrategie im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel; damals allerdings nur bezogen auf qualifizierte Zuwanderung mit dem Fokus, Zuwanderungsformen künftig klarer zu trennen, d.h., eine klare Differenzierung zwischen qualifizierter Arbeitsmigration, EU-Mobilität und Asyl vorzunehmen. Ferner sollte die Rot-Weiß-Rot-Karte weiterentwickelt und die Adaptierung der Fachkräfteverordnung geprüft werden.

- (2) Bis Mitte 2023 lag eine solche im Regierungsprogramm angesprochene Gesamtstrategie zur Abmilderung des Fachkräftemangels nicht vor.

Allerdings bestanden in verschiedenen Themengebieten strategische Erwägungen und Vorgaben, die auch den Gesichtspunkt Fachkräftemangel behandelten bzw. diesen inhaltlich mitbetrafen; etwa die arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben des Arbeitsministers an das AMS (**TZ 18**), migrationspolitische Überlegungen des Bundesministeriums für Inneres, wirtschaftsstrategische Zielsetzungen des Wirtschaftsministeriums, bildungsstrategische Vorgaben des Bildungsministeriums sowie die Strategie für die ABA (**TZ 20**).

⁶⁵ S. 87

⁶⁶ S. 146

(3) Zwischen den Bundesministerien gab es themenspezifische Kooperationen im Bereich Fachkräftemangel:

Im Rahmen eines Ministerratsbeschlusses 2020 zur „Fachkräfteoffensive für den Standort Österreich“ plante die Bundesregierung ein Maßnahmenpaket gegen den Fachkräftemangel, u.a. im Bereich der Qualifikation von Fachkräften in Österreich (etwa durch die Weiterentwicklung der betrieblichen Lehrausbildung, die Stärkung des lebensbegleitenden Lernens im Bildungssystem, den bedarfsgerechten Ausbau des Fachhochschulsektors und den Ausbau der Ausbildung von MINT-Fachkräften). Als erster Schritt wurde von den (damaligen) Bundesministerien für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, für Inneres, für Arbeit, Familie und Jugend sowie für europäische und internationale Angelegenheiten das Augenmerk auf eine Strategie zur kontrollierten, qualifizierten Zuwanderung und damit auf die Weiterentwicklung der Rot-Weiß-Rot-Karte gerichtet.

Im Oktober 2022 bekannten sich das Arbeits- und Wirtschaftsministerium, die ABA und die WKO in einem Memorandum of Understanding zu einer verstärkten Kooperation bei der Unterstützung von internationalem Fachpersonal sowie von österreichischen Unternehmen, die internationales Fachpersonal anstellen wollten. Das gemeinsame Ziel war es, die Attraktivität und das Image des Arbeits- und Wirtschaftsstandorts Österreich zu stärken.

Im Jänner 2023 richtete die Bundesregierung aufgrund eines Ministerratsbeschlusses eine interministerielle Arbeitsgruppe ein (mit Vertreterinnen und Vertretern des Arbeits- und Wirtschaftsministeriums, des Finanzministeriums und des Sozialministeriums sowie Expertinnen und Experten), die Anreize für einen längeren Verbleib von älteren Beschäftigten im Erwerbsleben, steuerliche Vorteile für mehr Erwerbsarbeit und ein Stipendium für den Bereich Elementarpädagogik (nach dem Vorbild des Pfligestipendiums) erarbeiten sollten. Ergebnisse lagen Mitte 2023 noch nicht vor.

Auch die Bundesländer verfügten über strategische Überlegungen und setzten Initiativen, die den Fachkräftemangel regional adressierten.

- 21.2 Der RH hielt fest, dass die im Regierungsprogramm angesprochene Gesamtstrategie zur Abmilderung des Fachkräftemangels zur Zeit der Prüfung nicht vorlag. Er betonte, dass die Komplexität des Fachkräftemangels es notwendig machte, in vielen verschiedenen Handlungsfeldern Initiativen und Maßnahmen zu setzen. Er räumte ein, dass auf Bundes- wie auch Länderebene (zum Teil auch schon über Jahre) Maßnahmen bestanden und Initiativen gesetzt wurden, die geeignet waren, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Der RH war allerdings der Ansicht, dass eine themenübergreifende Gesamtstrategie insofern zweckmäßig wäre, als der Fachkräftemangel durch zahlreiche Stakeholder und Stellschrauben geprägt war und ein

Gesamtblick auf die Problemstellung wie auch eine Vernetzung der Akteure es erleichtern könnten, Maßnahmen gut aufeinander abzustimmen und sich gegenseitig ergänzende Maßnahmen zu entwickeln.

Der RH empfahl dem Arbeits- und Wirtschaftsministerium, in Zusammenarbeit mit den wichtigsten betroffenen Bundesministerien (Bildungsministerium, Sozialministerium und Finanzministerium), den Ländern und dem AMS eine – die Interdependenzen zwischen den Handlungsfeldern mitberücksichtigende – Gesamtstrategie zur Abmilderung des Fachkräftemangels zu erarbeiten, die allfällige Schwächen und Anpassungsoptionen im rechtlichen Rahmenwerk benennt, Verantwortlichkeiten festlegt, Abstimmungsinstrumente etabliert und grobe Handlungslinien skizziert.

Konkrete Maßnahmenplanungen waren aus Sicht des RH – darauf aufbauend – effizienter von den zuständigen Stellen sektoral und regional plan- und umsetzbar.

- 21.3 (1) Das Arbeits- und Wirtschaftsministerium teilte in seiner Stellungnahme mit, dass eine Gesamtstrategie bereits in Ausarbeitung sei. Durch diese sollten konkrete, quantitativ definierte Ziele umgesetzt werden. So solle die Anzahl der für qualifizierte Arbeitsmigration erteilten Aufenthaltstitel bis 2027 auf mindestens 15.000 pro Jahr steigen. Auch solle die Vermittlung aus anderen EU-Mitgliedstaaten mit hoher Arbeitslosigkeit durch das AMS-Programm EURES schrittweise auf 2.000 pro Jahr erhöht werden. Durch eine engere Zusammenarbeit aller betroffenen Organisationen solle die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland effizienter und erfolgreicher gelingen; die Verfahren bei der Bewilligung der Rot-Weiß-Rot-Karte und bei der Anerkennung von bereits erworbenen Qualifikationen im Ausland sollten beschleunigt werden.

Um eine Gesamtstrategie möglichst effektiv umzusetzen, müssten empirische Modelle verstärkt zum Einsatz kommen. Das Arbeits- und Wirtschaftsministerium habe daher mit dem AMS das Screeningtool Fachkräftebarometer (TZ 4) entwickelt. Mit diesem sollten regelmäßig Arbeitskräfteangebot und –nachfrage unter Berücksichtigung der konjunkturellen Schwankungen analysiert, auftretende Fachkräfteengpässe identifiziert und Entwicklungen aufgezeigt werden.

(2) Das Finanzministerium hielt in seiner Stellungnahme fest, dass es kontinuierlich an der Qualität des Steuersystems arbeite und als Ansprechpartner für Überlegungen betreffend flankierende steuerliche Maßnahmen bei Arbeitsmarktreformen oder Anpassungen im Bereich der Sozialversicherung zur Verfügung stehe; auch erfolge auf Expertenebene ein laufender Austausch. Das Finanzministerium sei bestrebt, – neben der fortgesetzten Entlastung des Faktors Arbeit – im Rahmen seines Handlungsspielraums die Attraktivität des heimischen Standorts zu sichern

und zu verbessern. Es führte in diesem Zusammenhang als Beispiel das Start-Up-Förderungsgesetz⁶⁷ an.

Zur Empfehlung des RH verwies das Finanzministerium auf den Ministerratsbeschluss vom 1. Dezember 2023. Mit diesem werde ein „Strategieausschuss internationale Fachkräfte“ beim Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft eingerichtet sowie die Notwendigkeit eines strategischen und koordinierten Zugangs zum Thema reguläre und qualifizierte Migration betont, um den Arbeitskräftebedarf gut decken zu können.

- 21.4 Der RH betonte gegenüber dem Arbeits- und Wirtschaftsministerium sowie dem Finanzministerium, dass eine Gesamtstrategie zur Abmilderung des Fachkräftemangels nicht ausschließlich auf die Anwerbung von Fachkräften im Ausland fokussieren dürfe, sondern insbesondere auch weitere Ansatzpunkte für eine Verbesserung des Fachkräfteangebots am Arbeitsmarkt miteinbeziehen müsste. Dies betraf etwa die Ausbildung als Fundament des Kompetenzaufbaus von zukünftigen Arbeitskräften sowie die Integration von nicht Erwerbstätigen in den Arbeitsmarkt bzw. die Erhöhung des Arbeitsstundenausmaßes von nur in einem geringen bzw. sehr geringen Ausmaß Beschäftigten. Dies schließt insbesondere die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von älteren Personen, Frauen sowie von Migrantinnen und Migranten mit ein.

⁶⁷ BGBl. I 200/2023

Schlussempfehlungen

22 Zusammenfassend empfahl der RH

- dem Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (**BMAW**),
- dem Arbeitsmarktservice (**AMS**),
- der Austrian Business Agency österreichische Industrieansiedlungs- und WirtschaftswerbungsgmbH (**ABA**),
- dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (**BMBWF**),
- dem Bundesministerium für Finanzen (**BMF**) und
- dem Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (**BMSGPK**):

	BMAW	AMS	ABA	BMBWF	BMF	BMSGPK
(1) Mit dem Ziel, eine solidere Datenbasis zur Beurteilung der Dimension des Fachkräftemangels und der regionalen Verteilung der Mangelberufe zu schaffen, wäre eine systematische Erfassung von Beruf und Beschäftigungsausmaß zu implementieren. Diese sollte einerseits aussagekräftige Daten bereitstellen, andererseits für Unternehmen möglichst wenig aufwändig ausgestaltet sein. In diesem Sinne sollten Unternehmen im Rahmen ihrer bereits bestehenden Meldepflichten (z.B. bei Anmeldung bzw. Änderung eines Beschäftigungsverhältnisses) verpflichtet werden, auch Daten über Beruf und Beschäftigungsausmaß mit zu melden. <u>(TZ 4)</u>	X					
(2) Es sollte geprüft werden, inwieweit es zweckmäßig wäre, auch weitere Knappheitsindikatoren, wie die Lohnentwicklung in den verschiedenen Berufsgruppen und Branchen, in die Beurteilung der Knappheitssituation miteinzubeziehen. <u>(TZ 4)</u>	X					
(3) Eine – die Interdependenzen zwischen den Handlungsfeldern mitberücksichtigende – Gesamtstrategie zur Abmilderung des Fachkräftemangels wäre zu erarbeiten, die allfällige Schwächen und Anpassungsoptionen im rechtlichen Rahmenwerk benennt, Verantwortlichkeiten festlegt, Abstimmungsinstrumente etabliert und grobe Handlungslinien skizziert. <u>(TZ 21)</u>	X					

	BMAW	AMS	ABA	BMBWF	BMF	BMSGPK
(4) Ein verstärkter Fokus wäre auf das Arbeitskräftepotenzial älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu legen; Maßnahmen zur Unterstützung eines volkswirtschaftlich zweckmäßigen und gesellschaftspolitisch erwünschten Weiterverbleibs älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Arbeitsprozess wären zu erarbeiten. (TZ 15)	X					
(5) Bei gesetzlichen Änderungen im Pensionsrecht wäre eine langfristige Strategie unter Berücksichtigung der langfristigen finanziellen Auswirkungen zu verfolgen. Wichtige Handlungsfelder wären dabei die weitere Steigerung des Pensionsantrittsalters, die gezielte Bekämpfung von Invalidität und ein nachhaltiger Umgang mit Pensionsanpassungen. (TZ 15)					X	X
(6) Die arbeitsrechtlichen, steuerrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen wären im Hinblick auf Anreize zu geringen bzw. sehr geringen Arbeitsstundenausmaßen zu analysieren. (TZ 16)	X				X	X
(7) Es wäre auf die Umsetzung jener steuerlichen Maßnahmen hinzuwirken, die geeignet sind, negative Erwerbsanreize abzubauen und positive Erwerbsanreize zu setzen, um damit jene Hebel zu nutzen, die dem Bundesministerium für Finanzen zur Erreichung seines Gleichstellungsziels im Bereich der Öffentlichen Abgaben (UG 16) zur Verfügung stehen. (TZ 16)					X	
(8) Ein besonderer Schwerpunkt wäre auf die Integration von nicht erwerbstätigen Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt zu legen. Bei der Konzeption der Maßnahmen wären – allenfalls auch in Zusammenarbeit mit den Bundesländern – jene Faktoren zu analysieren und mitzuberücksichtigen, die eine raschere Integration der unterschiedlichen betroffenen Personengruppen unterstützen. (TZ 17)	X	X				
(9) Es wäre auf die bedarfsspezifische Anpassung und Weiterentwicklung der Qualifizierungsinstrumente des Arbeitsmarktservice zu achten. (TZ 18)	X	X				
(10) Bei strategischen Überlegungen oder Initiativen des Bundes zum Recruiting in Drittstaaten wäre die stark unterrepräsentierte Gruppe der Frauen mitzubedenken und gezielter anzusprechen. (TZ 20)	X					

- (11) Die Austrian Business Agency österreichische Industrieansiedlungs- und WirtschaftswerbungsgmbH sollte auch anderen staatlichen Akteuren bei der Rekrutierung von Personal im Ausland als Ansprechstelle und Kooperationsstelle zur Verfügung stehen; die internen strategischen Vorgaben wären allenfalls anzupassen. **(TZ 20)**
- (12) Im Sinne der Prävention wäre im Rahmen des Bildungscontrollings besonderes Augenmerk auf jene Schülerinnen und Schüler zu legen, die die Basiskompetenzen in Lesen und Rechnen nicht erfüllen; ein standardisiertes Monitoring dieser Risikogruppe mit spezifischen Indikatoren wäre zu implementieren. **(TZ 14)**

	BMAW	AMS	ABA	BMBWF	BMF	BMSGPK
(11) Die Austrian Business Agency österreichische Industrieansiedlungs- und WirtschaftswerbungsgmbH sollte auch anderen staatlichen Akteuren bei der Rekrutierung von Personal im Ausland als Ansprechstelle und Kooperationsstelle zur Verfügung stehen; die internen strategischen Vorgaben wären allenfalls anzupassen. (TZ 20)	X		X			
(12) Im Sinne der Prävention wäre im Rahmen des Bildungscontrollings besonderes Augenmerk auf jene Schülerinnen und Schüler zu legen, die die Basiskompetenzen in Lesen und Rechnen nicht erfüllen; ein standardisiertes Monitoring dieser Risikogruppe mit spezifischen Indikatoren wäre zu implementieren. (TZ 14)				X		



Rechnungshof
Österreich

Wien, im April 2024

Die Präsidentin:

Dr. Margit Kraker

Anhang

Ressortverantwortliche

Tabelle A: Wirtschaftsministerium

Zeitraum	Bundesministeriengesetz– Novelle	Ressortbezeichnung	Bundesminister/in
8. Jänner 2018 bis 17. Juli 2022	BGBl. I 164/2017	Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort	8. Jänner 2018 bis 3. Juni 2019: Dr. ⁱⁿ Margarete Schramböck
			3. Juni 2019 bis 7. Jänner 2020: Mag. ^a Elisabeth Udolf–Strobl
			7. Jänner 2020 bis 11. Mai 2022: Dr. ⁱⁿ Margarete Schramböck
			11. Mai 2022 bis 17. Juli 2022: Mag. Dr. Martin Kocher
seit 18. Juli 2022	BGBl. I 98/2022	Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft	seit 18. Juli 2022: Mag. Dr. Martin Kocher

Quelle: Parlament; Zusammenstellung: RH

Tabelle B: Arbeitsministerium

Zeitraum	Bundesministeriengesetz– Novelle	Ressortbezeichnung	Bundesminister/in
8. Jänner 2018 bis 28. Jänner 2020	BGBl. I 164/2017	Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz	18. Dezember 2017 bis 22. Mai 2019: Mag. ^a Beate Hartinger–Klein
			22. Mai 2019 bis 3. Juni 2019: Dr. Walter Pöltner
			3. Juni 2019 bis 7. Jänner 2020: Mag. ^a Dr. ⁱⁿ Brigitte Zarfl
			7. Jänner 2020 bis 28. Jänner 2020: Rudolf Anschober
29. Jänner 2020 bis 31. Jänner 2021	BGBl. I 8/2020	Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend	29. Jänner 2020 bis 11. Jänner 2021: Mag. ^a (FH) Christine Aschbacher
			11. Jänner 2021 bis 31. Jänner 2021: Mag. Dr. Martin Kocher
1. Februar 2021 bis 17. Juli 2022	BGBl. I 30/2021	Bundesministerium für Arbeit	Mag. Dr. Martin Kocher
seit 18. Juli 2022	BGBl. I 98/2022	Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft	Mag. Dr. Martin Kocher

Quelle: Parlament; Zusammenstellung: RH

Tabelle C: Bildungsministerium

Zeitraum	Bundesministeriengesetz– Novelle	Ressortbezeichnung	Bundesminister/in
seit 8. Jänner 2018	BGBl. I 164/2017	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung	8. Jänner 2018 bis 3. Juni 2019: Dr. Heinz Faßmann
			3. Juni 2019 bis 7. Jänner 2020: Mag. ^a Dr. ⁱⁿ Iris Rauskala
			7. Jänner 2020 bis 6. Dezember 2021: Dr. Heinz Faßmann
			seit 6. Dezember 2021: Dr. Martin Polaschek

Quelle: Parlament; Zusammenstellung: RH

Tabelle D: Sozialministerium

Zeitraum	Bundesministeriengesetz– Novelle	Ressortbezeichnung	Bundesminister/in
8. Jänner 2018 bis 28. Jänner 2020	BGBl. I 164/2017	Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz	8. Jänner 2018 bis 22. Mai 2019: Mag. ^a Beate Hartinger–Klein
			22. Mai 2019 bis 3. Juni 2019: Dr. Walter Pöltner
			3. Juni 2019 bis 7. Jänner 2020: Mag. ^a Dr. ⁱⁿ Brigitte Zarfl
			7. Jänner 2020 bis 28. Jänner 2020: Rudolf Anschober
seit 29. Jänner 2020	BGBl. I 8/2020	Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz	29. Jänner 2020 bis 19. April 2021: Rudolf Anschober
			19. April 2021 bis 8. März 2022: Dr. Wolfgang Mückstein
			seit 8. März 2022: Johannes Rauch

Quelle: Parlament; Zusammenstellung: RH

Tabelle E: Finanzministerium

Zeitraum	Bundesministeriengesetz– Novelle	Ressortbezeichnung	Bundesminister/in
seit 18. Dezember 2017	–	Bundesministerium für Finanzen	18. Dezember 2017 bis 3. Juni 2019: Hartwig Löger
			3. Juni 2019 bis 7. Jänner 2020: Dipl.–Kfm. Eduard Müller, MBA
			7. Jänner 2020 bis 6. Dezember 2021: Mag. Gernot Blümel, MBA
			seit 6. Dezember 2021: Dr. Magnus Brunner, LL.M.

Quelle: Parlament; Zusammenstellung: RH

R
—
H

