

INFORMATION

zur Pressekonferenz

mit

Landesrat Rudi Anschober

11. Juni 2018

zum Thema

**Der Mangel an Mitarbeiter/innen, Lehrlingen & Fachkräften wird
zunehmend zum größten Problem der öö. Wirtschaft!
Ergebnis der EY-Unternehmensbefragung für OÖ,
konkrete kurzfristige Möglichkeiten im
Integrationsbereich & Stand der Wirtschaftsplattform
„Ausbildung statt Abschiebung“**

Weitere Referenten:

- **Mag. Erich Lehner** (Partner bei Ernst & Young Wirtschaftsprüfung)
- **Franz Baumann** (Baumann-Glas)
- **Harald Michlmair** (Personalleiter bei Kremsmüller Industrieanlagenbau)

Impressum

Medieninhaber & Herausgeber:
Amt der Oö. Landesregierung
Direktion Präsidium
Abteilung Presse
Landhausplatz 1 • 4021 Linz

Tel.: (+43 732) 77 20-114 12
Fax: (+43 732) 77 20-21 15 88
landeskorrespondenz@ooe.gv.at
www.land-oberoesterreich.gv.at

DVR: 0069264

Der Mangel an Mitarbeiter/innen, Lehrlingen & Fachkräften wird zunehmend zum größten Problem der öö. Wirtschaft!

Ergebnis der EY-Unternehmensbefragung für OÖ, konkrete kurzfristige Möglichkeiten im Integrationsbereich & Stand der Wirtschaftsplattform „Ausbildung statt Abschiebung“

Eine Studie der Wirtschaftsprüfungskanzlei Ernst & Young unter 900 mittelständischen Unternehmen aus ganz Österreich zeigt: Der Fachkräftemangel ist momentan das größte Risiko für Österreichs Wirtschaft. In Oberösterreich finden momentan 83 Prozent nur schwer geeignete Fachkräfte, 55% der öö. Unternehmen geben an, durch den Fachkräftemangel Umsätze zu verlieren. Die meisten unbesetzten Stellen gibt es im Technik- und Produktionsbereich. In vielen Bereichen besteht ein massiver Mangel an Mitarbeiter/innen, der mittlerweile die Existenz von Unternehmen gefährdet. Vergangene Woche haben Vertreter/innen der öö. Gastronomie davon berichtet, dass alleine in diesem Bereich derzeit über 2.000 Stellen unbesetzt sind. Alleine im Sommertourismus fehlen 1.500 Mitarbeiter/innen. Auch 2.799 Lehrlinge fehlen in OÖ, die Liste der Lehrlingsmangelberufe wird mit 38 Sparten immer länger.

Eine Chance zur Verringerung des Problems ist die Mitarbeit von Asylwerber/innen. Doch die Bundesregierung bremst und behindert in allen Bereichen - von Saisoniers bis zu Lehrlingen - und schadet damit dem Wirtschaftsstandort Oberösterreich und den Unternehmen in OÖ.

LR Anschober drängt auch deshalb auf eine verstärkte Arbeitsmarkt-Integration bei Flüchtlingen: *„Derzeit dürfen Asylwerbende während ihrer oft jahrelangen Asylverfahren – mit wenigen Ausnahmen – nicht arbeiten. Das schadet den Betroffenen und unserer heimischen Wirtschaft. Denn diese Menschen wären schon im Land, sind überwiegend im arbeitsfähigen Alter, wollen arbeiten und suchen neue Perspektiven. Hier müssen wir in Zuwanderung endlich auch eine Chance sehen und die bestmögliche Integration durch Arbeit mit den Interessen der Wirtschaft auf Mitarbeiter/innen verbinden. So können alle gewinnen!“*

Dass eine große Bereitschaft der Unternehmen zur Aufnahme von Flüchtlingen da wäre

und dass diese sich als sehr gute Arbeitskräfte beweisen wollen, zeigt die Initiative „Asylwerbende in Lehrlingsmangelstellen“. Bereits 360 Unternehmen unterstützen die Forderung und täglich werden es mehr. Am 27. Juni findet die erste Vernetzungskonferenz der Unternehmen statt. Denn allein in OÖ ist rund ein Drittel der gesamt 363 Lehrlinge mit einem Negativbescheid konfrontiert, gemeinsam mit ihren Unternehmen kämpfen diese nun für eine Lösung, damit zumindest Ausbildung und ein paar Berufsjahre noch in Österreich absolviert werden können.

Erst nach Erhalt des Asylbescheids steht der Arbeitsmarkt allen Flüchtlingen offen. Auch hier zeigen uns die Zahlen des AMS, dass die Arbeitsmarkt-Integration schon besser funktioniert als erwartet und viele sehr rasch in Jobs abgehen - von jenen, die 2017 einen Positivbescheid erhalten haben, hat dies bereits in Viertel geschafft.

EY-Studie Fachkräftemangel im österreichischen Mittelstand:

„Fachkräftemangel bremst Österreichs Mittelstand aus – mehr als jedes zweite Unternehmen beklagt Umsatzeinbußen“

Der Fachkräftemangel wird für den österreichischen Mittelstand immer bedrohlicher und dämpft das Wachstum massiv. Für die heimischen Unternehmen sind Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern aktuell das größte Risiko – und eines, das sich immer weiter verschärft: Im Vergleich zum Vorjahr stieg der Anteil jener Unternehmen, die den Fachkräftemangel als Gefahr für die Entwicklung des eigenen Betriebs sehen, von 48 auf 59 Prozent an.

Der Fachkräftemangel hat gerade bei Unternehmen in Oberösterreich drastisch zugenommen: 64 Prozent – und damit deutlich mehr als vor einem Jahr (46%) – sehen die schwierige Suche nach geeignetem Personal als derzeit größte Gefahr.

Noch nie fiel es den Unternehmen so schwer, geeignete Fachkräfte zu finden: Der Anteil der Unternehmen, die große Probleme bei der Rekrutierung von Fachkräften haben, hat sich österreichweit seit 2015 von 15 Prozent auf aktuell 30 Prozent erhöht. Weitere 49 Prozent geben an, dass ihnen die Suche nach qualifizierten Mitarbeitern „eher schwer“ fällt. Unter den befragten Unternehmen in

Oberösterreich haben 31 Prozent „große“, weitere 52 Prozent „eher große“ Probleme bei der Personalsuche. Nur in Vorarlberg (88% gesamt) ist der Fachkräftemangel momentan größer als im Bundesland Oberösterreich, das gleichauf mit Salzburg und Tirol auf dem zweiten Rang liegt (je 83%).

Jedes zweite oberösterreichische Unternehmen mit Umsatzeinbußen durch Fachkräftemangel

Der leergefegte Arbeitsmarkt macht nicht nur den Personalabteilungen zu schaffen – er kostet die Unternehmen insgesamt viel Geld. Mehr als die Hälfte (56%) der österreichischen Mittelstandsunternehmen beklagt Umsatzeinbußen aufgrund des Fachkräftemangels. Jedes achte Unternehmen (13%) verliert durch den Fachkräftemangel mehr als fünf Prozent seines Jahresumsatzes. In Oberösterreich geben 55 Prozent der Unternehmen an, Umsatzeinbußen als Folge des Fachkräftemangels zu verbuchen, jedes siebte (14%) sogar in der Höhe von mehr als fünf Prozent.

Besonders gravierend sind die Folgen des Fachkräftemangels im österreichischen Handel: 17 Prozent der heimischen Händler büßen mehr als fünf Prozent Umsatz ein, weitere 42 Prozent bis zu fünf Prozent.

Dabei würden die österreichischen Unternehmen am liebsten auf Rekordniveau neue Mitarbeiter einstellen: 35 Prozent planen, im ersten Halbjahr 2018 ihre Belegschaft aufzustocken – so viele wie noch nie seit Beginn der Befragung vor zehn Jahren. Lediglich vier Prozent gehen davon aus, dass ihre Mitarbeiterzahl sinken wird. In Oberösterreich wollen 39 Prozent zusätzliche Stellen schaffen.

Das sind Ergebnisse der Studie „Fachkräftemangel im österreichischen Mittelstand“. Dafür wurden österreichweit 900 mittelständische Unternehmen mit 30 bis 2.000 Mitarbeitern befragt. In Oberösterreich nahmen 100 Unternehmen an der Umfrage teil.

„Die Wirtschaft brummt, die Konsumbereitschaft ist groß und die österreichischen Unternehmen haben volle Auftragsbücher. Die Zeichen für 2018 stehen auf Wachstum“, kommentiert Erich Lehner, Managing Partner Markets und Leiter des

Standorts Oberösterreich bei EY Österreich. *„Allerdings setzt die Situation auf dem Arbeitsmarkt dem Wachstum Grenzen. Regional herrscht in Österreich teilweise Vollbeschäftigung, gut ausgebildete Fachkräfte können sich ihren Arbeitgeber längst aussuchen. Gerade kleinere Unternehmen, die mit bekannteren, börsennotierten Unternehmen um Arbeitskräfte konkurrieren, können dadurch Stellen oft nur mühsam oder gar nicht besetzen.“*

„Es gibt innerhalb Österreichs keine Branche und keinen Ort mehr, der vom Fachkräftemangel verschont bleibt“, beobachtet Lehner. *„Die Unternehmen müssen erfinderischer werden, um wirklich auch jedes Potenzial zu nutzen.“*

Chance durch Zuwanderung am Arbeitsmarkt nutzen

LR Anschober: *„Als einen Schritt zur Entschärfung des Fachkräftemangels müssen wir lernen, Flüchtlinge und Zuwanderung allgemein für unsere Wirtschaft als Chance zu nützen. Dabei beginnt es nicht bei der Jobsuche über das AMS, sondern schon früher durch gezielte Aus- und Weiterbildungsangebote, geförderte Deutsch-Kurse und einen raschen Arbeitsmarktzugang – davon profitieren die Betroffenen durch Beschäftigung und Forderung während ihrer oft jahrelangen Asylverfahren und die Unternehmen gleichzeitig, die rasch neue Kräfte aufnehmen können.“*

Doch derzeit ist der **Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge sehr beschränkt** – lediglich in sieben Ausnahmebereichen, wie Saisonarbeit, gemeinnütziger Tätigkeit, Dienstleistungsscheck oder Lehre dürfen Asylwerbende während ihrer Verfahren legal arbeiten. Den generellen Zugang zum Arbeitsmarkt gibt es erst nach Erhalt des positiven Asylbescheids – das bedeutet bei jahrelanger Wartezeit oftmals den Verlust spezifischer Fertigkeiten und abnehmende Leistungsfähigkeit. Aktuell würden z.B. 3.988 Stellen allein in Oberösterreichs Mangelbranchen freistehen, außerdem 2.799 Lehrlingsmangelstellen, die seitens der Betriebe beim AMS vorgemerkt wurden (sofort und nicht sofort verfügbar).

Zudem sollte aus wirtschaftlicher und menschlicher Sicht diese jahrelange Wartezeit zum Asylbescheid zumindest gut genutzt werden, z.B. für **Deutschkurse und Aus- und Weiterbildung**. Nur mit ausreichend Sprachkenntnissen kann ein Job angenommen werden. Gerade in Anbetracht des Fachkräftemangels macht es zudem Sinn, durch spezifische Angebote, möglichst rasch Flüchtlinge auf ihre beruflichen Tätigkeiten und Kenntnisse abzufragen und weiterzubilden bzw. – wie bei der Lehre für Asylwerbende in Mangelberufen – speziell für jene Sparten auszubilden, wo die Wirtschaft händeringend Arbeitnehmer/innen sucht.

Aber die Bundesregierung macht das Gegenteil - die Jobintegration von Asylwerbenden wird verhindert und behindert

Beispiel 1: Saisonarbeit im Sommertourismus

Der Bedarf in Österreich wäre enorm - alleine in OÖ fehlen aktuell 1.500 Mitarbeiter/innen. Und dennoch wurde das aktuelle Saisonierkontingent dramatisch klein gehalten: lediglich 96 Plätze wurden vom Sozialministerium für OÖ genehmigt, und sogar darunter wurde die bisherige Bevorzugung von Asylwerbenden abgeschafft

Beispiel 2: viele erfolgreiche Lehrlinge stehen vor der Abschiebung (siehe unten)

Beispiel 3: durch meist jahrelange Asylverfahren und das nun erfolgte Streichen der geförderten Deutschkurse wird die Jobfitness nach dem Asylbescheid dramatisch erschwert. Österreich erfüllt mit dieser Vorgangsweise die EU-Aufenthaltsrichtlinie nicht (sieht eine Öffnung des Arbeitsmarktes ab dem 9. Aufenthaltsmonat vor).

Aktuelle Zahlen: Arbeitsmarktintegration in Oberösterreich

In jenen Bereichen, wo eine Job-Annahme möglichst ist, funktioniert die Integration in den oö. Arbeitsmarkt überdurchschnittlich gut:

Asylberechtigte in Jobs

In den letzten Jahren schafften laut den Zahlen des AMS OÖ immer mehr Betroffene den Abgang in den Arbeitsmarkt, 2017 waren es bereits 1.704 Personen. Im Verhältnis zu 3.241 Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte in Oberösterreich, die im Jahr 2017 aus der Grundversorgung entlassen wurden.

Asylwerbende mit beschränktem Arbeitsmarktzugang

Die Saisonarbeit für Asylwerbende im Sommerkontingent ist heuer massiv eingeschränkt worden, insgesamt wurde ein Kontingent von 96 Saisoniers bewilligt, ohne Vorrang für Flüchtlinge.

Mit dem Dienstleistungsscheck können v.a. klassische Hausarbeiten auch für Asylwerbende legal abgegolten werden, zu Jahresbeginn haben dazu monatlich rund 100 Asylwerbende eingereicht.

363 junge Asylwerbende sind derzeit in Lehrlingsmangelstellen in Oberösterreichs Betrieben, darunter 273 Afghanen. Die Aufteilung auf die öö. Bezirke ist breit: Linz (69 Personen), Perg (36), Rohrbach (34) und Gmunden (31). 40 Prozent der besetzten Lehrlingsmangelstellen sind in Handel und Gewerbe, 38% in der Gastronomie und 22% in der Industrie.

Initiative „Ausbildung statt Abschiebung“: Drei Schwerpunkte

www.ausbildung-statt-abschiebung.at

- Die Petition „Ausbildung statt Abschiebung“ wurde mittlerweile von über **51.000 Bürger/innen** unterzeichnet – aufgrund der weiteren Nachfrage sind Unterschriften weiterhin möglich. Diese dienen als Rückenwind bei politischen Gesprächen.
- Auf der gemeinsamen Wirtschafts-Plattform fordern schon **360 Betriebe** schnellere Asylverfahren und eine Umsetzung der deutschen 3+2 Regelung zur Sicherheit für unsere Lehrlinge. Sie sagen: Die österreichische Wirtschaft kann sich Abschiebungen künftiger Fachkräfte

schlichtweg nicht leisten – bei einem hochgerechneten Fachkräftemangel von 29.000 Personen bis 2020 allein in OÖ. Die Erweiterung der Plattform wird in den kommenden Monaten bundesweit vorangetrieben.

- Schon viele **Bürgermeister/innen und Gemeinden** haben sich für den Verbleib von Asylwerbenden, speziell von Lehrlingen öffentlich eingesetzt. Nun fordern schon 41 Gemeinden mit 420.000 Einwohner/innen im Zuge von Resolutionen ganz generell eine menschliche und wirtschaftliche Lösung für Asylwerbende in Lehre, darunter die Landeshauptstadt Linz, die Statutarstadt Steyr, Bezirkshauptstädte wie Kirchdorf, Ried im Innkreis, Vöcklabruck oder Braunau und viele weitere Gemeinden, aber auch das Land Salzburg oder die Volksanwaltschaft Vorarlberg. Das Sammeln von Gemeindebeschlüssen wird bis Herbst fortgesetzt. Geplant ist nun auch in den Ländern, in den Wirtschaftskammern, den Arbeiterkammern, im Bundesrat und Nationalrat Beschlüsse herbeizuführen.
- Auch **Prominente** aus Politik und Gesellschaft rufen nach einer Lösung für Asylwerbende in Lehre, gerade weil die Wirtschaft so dringenden Bedarf hat. Darunter etwa ganz aktuell die Landeshauptleute Wallner und Haslauer, Josef Hader, Katharina Stemberger, Reinhold Mitterlehner, Alois Stöger, Ferry Maier, Mike Süßer etc. etc.
- Auch die **Wirtschaftskammer Österreich** hat sich schon mehrmals für eine Lösung stark gemacht, zuletzt bei ihrer Stellungnahme zum Entwurf des Fremdenrechtsänderungsgesetzes. Darin heißt es: *„Allerdings wird im Regierungsprogramm auch festgehalten, dass sich legale Zuwanderung streng an den Bedürfnissen Österreichs orientieren und ein Niederlassungstitel zur Absolvierung einer Lehrausbildung geschaffen werden soll. (...) Dieser wesentliche Punkt im Regierungsprogramm sollte im Zuge der gegenständlichen Novelle umgesetzt werden und wäre auch eine dringend erforderliche aufenthaltsrechtliche Lösung für jene Fälle, in denen jugendliche Asylwerber, die eine Lehre absolvieren, einen negativen Asylbescheid bekommen haben.“*

Forderungen von LR Anschober für eine optimale Arbeitsmarktintegration

- Öffnung des Arbeitsmarktes ab dem 6. Aufenthaltsmonats für Flüchtlinge in Mangelberufen, wie von den Sozialpartnern seit zwei Jahren gefordert – und damit endlich auch ein Vorgehen entspr. der EU-Aufenthaltsrichtlinie
- Lösung für die Gruppe der top-integrierten Asylwerbenden in Lehre, von denen ein Drittel mit Negativbescheiden konfrontiert ist – eine Katastrophe auch für die Betriebe. Welche Lösung auch immer, bestens integrierte Lehrlinge dürfen nicht abgeschoben werden.
- Geförderte Deutsch-Kurse schon für Asylwerbende als Voraussetzung für die Job-Integration
- Gezielte Aus- und Weiterbildung in Absprache mit Wirtschaft und Bildungseinrichtungen auch im Erwachsenen-Bereich (abseits Pflichtschule)
- massive Erhöhung der Saisonier-Kontingente für Asylwerber/innen
- schnellere Asylverfahren in bester Qualität
- Stärkung der Berücksichtigung der Integrationsleistung in Asylverfahren

Praxis: Kremsmüller Industrieanlagen-Bau/ Harald Michlmair (Personalleiter) über die aktuelle Situation im Unternehmen und Lösungsansätze

Auswirkungen des Fachkräftemangels bei Kremsmüller

Ja, wir spüren die Auswirkungen des Fachkräftemangels seit Jahren ganz extrem. Uns fehlen junge, gut ausgebildete Fachkräfte. Neben der Demografie ist auch der massive Rückgang der Lehrlingszahlen und Ausbildungsplätze der letzten Jahrzehnte ein Fakt, der jetzt richtig schlagend wird. Bei uns kommt noch erschwerend dazu, dass wir die Fachkräfte auf Montagebaustellen im In- und Ausland brauchen. Die Reisebereitschaft lässt auch immer mehr nach, speziell bei den Jungen. Ich bin seit 31 Jahren bei Kremsmüller. Früher sind wöchentlich Bewerber vor der Türe gestanden (auch ohne große Kampagnen). Jetzt investieren wir viele 10.000 Euros in Werbemaßnahmen und erhalten wenige, qualitativ hochwertige Bewerbungen.

Aktuell fehlen vier Lehrlinge in den Lehrberufen Metallbearbeitungstechniker mit dem Schwerpunkt Schweißtechnik sowie Elektroanlagenbetriebstechniker.

Sofort könnten auch 50 Fachkräfte im Bereich Metalltechnik (Stahlbau-, Rohrleitungs-, Maschinenbau) sowie der Elektro-, Mess-, Steuer und Regeltechnik-Technik sowie neu in der Verfahrenstechnik eingestellt werden.

Lösungsansätze

Kremsmüller Industrieanlagenbau bildet seit beinahe 50 Jahren junge Leute aus: aktuell 30 Lehrlinge an drei Standorten (Steinhaus, Schwechat, Krieglach) in den verschiedensten Lehrberufen. Nach der Lehrzeit haben sich die jungen Mitarbeiter/innen zu Expert/innen und Spezialist/innen entwickelt, die weltweit eingesetzt werden können.

Im Firmenleitbild sind fünf Werte und der "echte Kremserl" Geist festgehalten. Das spricht sich in der Branche herum, wir leben echte Handschlagqualität und halten unsere Versprechungen stets ein. Ein guter Verdienst mit pünktlicher Überweisung und eine laufende Aus- und Weiterbildung in der Kremsmüller Akademie gehört standardmäßig dazu.

Die besten Erfahrungen machen wir durch Empfehlungen unserer eigenen Mitarbeiter. Unsere Mitarbeiterzeitung UNITED (die wir uns 4x im Jahr selber gestalten) schicken wir auch an unsere 400 Kremserl-Pensionisten. Der Opa schickt das Enkerl vorbei, egal ob zum Schnuppern, zu Ferialjob oder für eine interessante Herausforderung auf einer unserer Montagebaustellen.

Seit September 2017 beschäftigen wir auch erstmalig einen jungen Flüchtling aus Afghanistan und haben beste Erfahrungen mit ihm gemacht. Der negative Asylbescheid hat uns aber total frustriert und ernüchtert. Er war zu Beginn mit Schwächen am Werk. Mit Mathematik, den geringen Toleranzen, der Maßgenauigkeit nahm er es zu Beginn nicht so genau. Aber durch Fleiß, Geschick (machte Fotos von den Rechenaufgaben und löste sie am Abend daheim), unbedingtem Willen (ich will der Beste werden) entwickelte er sich zum Jahrgangsbesten. Er ist voll integriert (aktives Feuerwehrmitglied und im Sportverein), spricht perfekt Deutsch u.v.a.m.

Erweiterte Mitarbeiter/innen-Suche

- Ansprache von Maturant/innen, eine ergänzende Lehre bei Kremsmüller zu starten
- Einsatz deutscher und rumänischer Mitarbeiter/innen in Österreich und EU
- Fachkräfte-Zukauf von Partnerfirmen (leider mit sinkender Qualität)
- Erhöhung der Vermittlungsprämien von 1.000 Euro pro Neuaufnahme
- Rundumsorglos-Paket
- Werbung in Schulen und auf Sportplätzen
- tägliche Schnupper-Möglichkeit
- ältere Mitarbeiter/innen (55+) werden massiv beworben