

A close-up photograph of a woman with dark hair tied back, wearing clear safety glasses and a white lab coat. She is looking intently to the left. The background is a blurred industrial or laboratory environment with blue lighting. The overall tone is professional and focused.

FACHKRÄFTE-AGENDA FÜR ÖSTERREICH

DAS MASSNAHMENPAKET DER INDUSTRIE
ZUR ÜBERWINDUNG DES FACHKRÄFTEMANGELS

FACHKRÄFTEMANGEL: HERAUSFORDERUNG FÜR ÖSTERREICH

Österreich ist ein Industrieland. Die Industrie und die mit ihr verbundenen Sektoren bilden den Wertschöpfungskern der österreichischen Volkswirtschaft. Österreichs Industrie erwirtschaftet direkt und indirekt 56 Prozent der gesamten österreichischen Wertschöpfung und sorgt für 2,5 Millionen Arbeitsplätze. Allein **2018** wurden **24.000 zusätzliche Arbeitsplätze durch die Industrie in Österreich geschaffen**. Kein anderer Sektor sichert so viele hochwertige Arbeitsplätze.

Als einer der größten Arbeitgeber des Landes ist sich die Industrie der Bedeutung gut qualifizierter Fachkräfte in höchstem Maße bewusst und leistet dafür entscheidende Beiträge. Die Industrie

- bietet hochwertige und im Vergleich zu anderen Sektoren besser dotierte Jobs. Ihre Löhne sind um 9 Prozent höher als im Dienstleistungssektor;
- beschäftigt im produzierenden Bereich mehr als eine Million Menschen – mehr als 550.000 Personen davon haben eine Lehre absolviert, weitere 230.000 Hochqualifizierte verfügen über einen BHS- (z.B. HTL) oder Hochschulabschluss¹;
- zählt zu den bedeutendsten Lehrlingsausbildnern Österreichs auf einen Lehrbetrieb in der Industrie entfallen im Durchschnitt 11,5 Lehrlinge. Jeder Lehrling kostet der Industrie zwischen 25.000 und 30.000 EURO².

Der Fachkräftemangel wächst

Die Verfügbarkeit von qualifizierten Fachkräften ist ein wesentlicher Standortfaktor und traditionell einer der Stärken Österreichs im Wettbewerb. Heimische Industrieunternehmen haben bei der Personalrekrutierung zunehmend **Probleme, qualifizierte Fachkräfte bzw. geeignete Lehrlinge zu finden**. Nach Erhebungen der Industriellenvereinigung können allein im Jahr 2018 **10.500 der benötigten 60.000 Fachkräfte** nicht (nach)besetzt werden.

Die Gründe dafür sind unter anderem:

- Rückgang der potenziell Auszubildenden durch den Bevölkerungswandel
- Kompetenzdefizite von Bewerberinnen und Bewerbern
- Unzureichende Bildungs- und Berufsorientierung
- Zu wenig Nachwuchs in innovationsrelevanten Fachbereichen
- Unausgereifte Anwerbestrategie für qualifizierte Zuwanderung
- Negatives Image der Lehre

Umfassende Strategie notwendig

Die Industrie kämpft bereits seit Jahren gegen den Fachkräftemangel. Sie hat bereits zahlreiche eigene Initiativen und Aktionen gesetzt, um das Fachkräfteangebot zu verbessern. Mittel- und langfristig ist eine umfassende Fachkräftestrategie für den Industriestandort erforderlich. Handlungsbedarf besteht aus Sicht der Industrie vor allem in den Bereichen **(Aus-)Bildung**, **Lehrlingsausbildung**, **digitale Kompetenzen** und **Arbeitsmarkt**. Konkret sind in neun Aktionsfeldern wirksame Maßnahmen zu setzen.

Fachkräftemangel bekämpfen: Aktionsfelder auf einen Blick – in chronologischer Reihenfolge

MINT in Kindergärten und Schulen	Qualitätsvolle Grundbildung	Top-Karriere mit der Industrielehre
Moderne Lehre	Mehr hochqualifizierte Techniktalente	Mit digitaler Kompetenz an die Spitze
Fit für den Arbeitsmarkt	Fokus auf Regionen	Qualifizierte Zuwanderung

AUSGANGSLAGE UND PROBLEMSTELLUNG

Bildung und Ausbildung im naturwissenschaftlich-technischen Bereich sind unverzichtbare Basis für erfolgreiche Forschungs- und Innovationstandorte. Die Situation Österreichs im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) ist ambivalent. Einerseits stellen die Höheren Technischen Lehranstalten (HTL) ein international vielbeachtetes Standortasset dar. Andererseits liegt die Bildungskompetenz der Jugendlichen quer über alle Schulformen nur im internationalen Mittelfeld (Naturwissenschaften: Rang 20 von 38 bei PISA-Test 2015 der OECD). Besonders alarmierend ist das Stagnieren des Anteils der MINT-Studienabsolventinnen und -absolventen. In Industrie 4.0-relevanten Disziplinen wie der Informatik sinkt dieser Anteil sogar.

LÖSUNGSANSATZ

Alle interessierten Talente in Österreich müssen möglichst frühzeitig mit Naturwissenschaften und Technik in Kontakt gebracht werden. Es gilt, mehr jungen Menschen – insbesondere Mädchen und Frauen - die Tür zu Bildungs- und Berufswegen im technischen Bereich zu öffnen und dabei Eltern und das familiäre Umfeld miteinzubeziehen. Ein MINT-Schwerpunkt ist bereits ab dem Kindergarten und der Volksschule im Bildungswesen zu verankern. Er soll auch Angebote für Hochbegabte und eine stärkere Zusammenarbeit mit Unternehmen umfassen (z.B. Exkursionen, Schnuppertage, Bildungspartnerschaften). Der Werkunterricht muss aufgewertet und künftig technische und digitale Kompetenzen vermitteln.

IV TOP-MASSNAHMEN | MINT-SCHULEN UND -KINDERGÄRTEN BIS 2022 VERDREIFACHEN

Jeder Bezirk in Österreich soll über mindestens fünf Bildungseinrichtungen entlang der Bildungskette (vom Kindergarten bis zur Matura) verfügen, die mit dem „MINT-Gütesiegel“ ausgezeichnet sind³. Dafür ist das Programm „MINT-Coaching“, das interessierte Bildungseinrichtungen auf dem Weg zur MINT-Schule begleitet, flächendeckend an allen Pädagogischen Hochschulen in Österreich zu implementieren.



...DER IV

KIDI – Industrie macht Lust auf Technik

Seit 2013 lädt die Industriellenvereinigung Kinder und Jugendliche zum **Kindertag der Industrie (KIDI)** ein. 1.500 Kinder zwischen fünf und 14 Jahren erleben dabei jedes Jahr die Welt der Naturwissenschaften und Technik in rund 50 Workshops, die von innovativen Unternehmen und wissenschaftlichen Institutionen geplant und durchgeführt werden. Kinder und Jugendliche können **dabei selbst erleben**, wie spannend und vielfältig die Berufsbilder in der Industrie sind. Zudem forcieren innovative Industrieunternehmen mit der „Wissensfabrik – Unternehmen für Österreich“ seit Jahren Bildungsinnovationen direkt an Schulstandorten. Die Wissensfabrik ist mit ihren MINT-Projekten aktuell in mehr als **350 Schulen** mit 10.000 Schülerinnen und Schülern vertreten.

...DER IV-STEIERMARK

Explore Industry – die Werkserkundung für Kinder

Bei **Explore Industry** lernen Kinder und Jugendliche zwischen acht und 14 Jahren die Arbeitswelt in industriellen Leitbetrieben sowie einzelne Berufsbilder spielerisch kennen. Dabei wird insbesondere vermittelt, wer und was sich hinter dem Begriff Industrie verbirgt, welche Produkte hergestellt werden und wie einzelne Arbeitsschritte aussehen. Den jungen Werkserkundern wird ein spannender, altersgerechter Blick hinter die Kulissen geboten.



AUSGANGSLAGE UND PROBLEMSTELLUNG

In Österreich haben Kinder und Jugendliche derzeit nach neun Schuljahren die Unterrichtspflicht erfüllt. Der Schulabschluss ist aktuell nicht an das Erreichen von bestimmten Bildungs- und Qualifikationsniveaus geknüpft. Damit ist der Erwerb notwendiger Grundkompetenzen nicht gewährleistet. Kompetenzdefizite am Ende der Pflichtschulzeit haben jedoch beträchtliche Konsequenzen für Menschen und Unternehmen. Über 80 Prozent der führenden Industrieunternehmen geben an, Bewerberinnen und Bewerber für eine Lehrstelle aufgrund deren mangelnder Vorkompetenzen nicht aufnehmen zu können. Bei zwei Drittel fehlt es sowohl an persönlichen und sozialen, als auch an fachlichen Kompetenzen⁴. Zudem fühlen sich viele Schülerinnen und Schüler in der von ihnen gewählten Schulform fehl am Platz (62 Prozent der AHS, 65 Prozent der HAK und 75 Prozent der HAS⁵).

LÖSUNGSANSATZ

Ziel der Industrie ist eine bessere Qualität der Grundbildung, damit am Ende der Bildungspflicht notwendige Grundkompetenzen nachgewiesen werden können. Der Talentförderung soll durch eine durchgehende, qualitätsvolle Bildungs- und Berufsorientierung mit ausreichenden Ressourcen, mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden. Es braucht Klarheit darüber, welcher Berufs- und Bildungsweg den jeweiligen Talenten wirklich entspricht.

IV TOP-MASSNAHMEN | BILDUNGSPFLICHT EINFÜHREN

Die IV fordert ein motivierendes Modell einer neuen Bildungspflicht. Der Grundbildungsnachweis als Meilenstein am Ende der Pflichtschulzeit hat auch "rituellen" Charakter, er steigert die Attraktivität und den Wert von Grundbildung:

- Erfüllung der Bildungspflicht durch Erreichen der Grundbildung statt durch Zeitablauf
- Bildungstypenübergreifendes, bereits im Kindergarten ansetzendes Modell mit verlässlichem Wissens- und Kompetenzniveau am Ende der 8. Schulstufe
- Formaler Abschluss durch Grundbildungsnachweis als Schnittstelle zu weiterführenden Bildungs- und Ausbildungsangeboten
- Je nach individuellem Bedarf und Lernerfolg kann die Bildungspflicht auch kürzer oder länger andauern, längstens jedoch bis zum Alter von 18 Jahren



...DER IV-SALZBURG **Stärkekompass**

Der Stärkekompass gibt Schülerinnen und Schülern der vierten Schulstufe einen Überblick über die eigenen Stärken und Schwächen. Der Stärken- und Interessenscheck erfolgt auf freiwilliger Basis. Auf Grundlage der Ergebnisse werden individuelle Beratungsgespräche mit den Schülerinnen und Schülern sowie Elternteilen angeboten. Somit unterstützt der Stärkekompass die Wahl des Schulschwerpunktes beim Übertritt von der Volksschule in die Sekundarstufe I.

... DER IV-KÄRNTEN **BBOK – Berufs- und** **Bildungsorientierung Kärnten**

BBOK bietet in Kärnten mit Berufs- und Bildungsorientierungsmanagerinnen und -managern Projekte und Veranstaltungen, um verschiedene Berufs- und Bildungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Dabei werden nicht nur Schülerinnen und Schüler miteinbezogen, sondern auch Eltern sowie Lehrerinnen und Lehrern.



AUSGANGSLAGE UND PROBLEMSTELLUNG

Eine Lehre in der Industrie eröffnet vielfach attraktivere Karrierechancen als Ausbildungen in anderen Sparten. Industrielehren bieten vergleichsweise hohe Gehälter, eigene Ausbilderinnen und Ausbilder, moderne Produktionsanlagen und aktive Unterstützung durch Unternehmen (z.B. Lehre mit Matura). Dieses zusätzliche Engagement schlägt sich auch in den Ausbildungskosten nieder: Während die Nettokosten pro Lehrling im ersten Jahr über alle Branchen hinweg 2.609 EURO betragen, investiert ein Industriebetrieb rund 8.190 EURO⁶. Die Quote der positiven Lehrabschlussprüfungen liegt in der Industrie (87 Prozent) deutlich über dem Durchschnitt (80 Prozent)⁷.

Während die duale Berufsbildung mit sinkenden Lehrlingszahlen zu kämpfen hat (2007 bis 2017: -23 Prozent), ist der Rückgang bei der Industrielehre vergleichsweise gering (2007 bis 2017: -6 Prozent)⁸. Damit beweist die Industrielehre auch unter fordernden Bedingungen ihre Attraktivität. Die demografische Entwicklung wird den Lehrlingsmangel jedoch weiter verstärken: Die Wohnbevölkerung im Alter von 15 bis 19 Jahren sank in Österreich zwischen 2007 und 2017 um rund 8 Prozent⁹. Die Prognosen der demografischen Entwicklung lassen für die Zukunft eher auf eine Verschärfung als auf eine Verbesserung schließen.

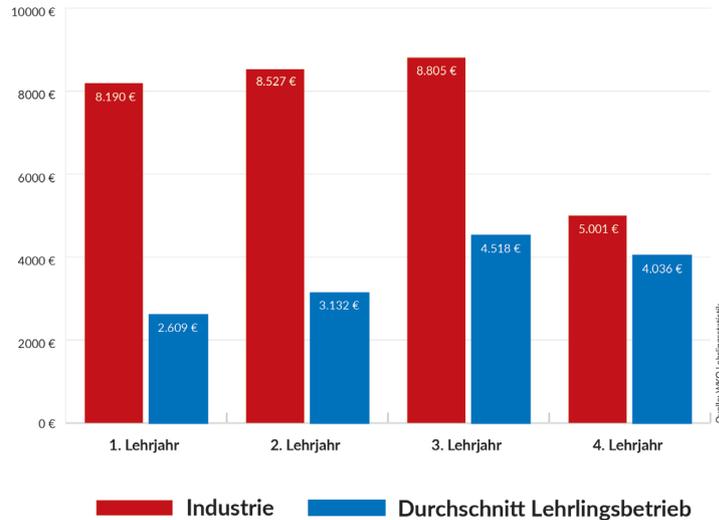
LÖSUNGSANSATZ

Die Attraktivität der Lehre in der Industrie muss weiter gesteigert werden. Die Industrielehre soll klar von Lehrausbildungen anderer Sparten differenziert werden können. Die Vorteile und Vorzüge der Industrielehre sowie ihre besseren Karriereperspektiven – auch im internationalen Umfeld – müssen verstärkt kommuniziert werden.

IV TOP-MASSNAHMEN | BESSERE BILDUNGS- UND BERUFSORIENTIERUNG

Die objektive Information über mögliche Bildungs- und Berufswege macht die Stärken der Industrielehre für Schülerinnen und Schüler, aber auch für ihre Eltern sichtbar. Dafür braucht es eine neutrale und qualitätsgesicherte Bildungs- und Berufsorientierung in AHS-Unterstufen, neuen Mittelschulen (NMS) und bereits in der Volksschule. Basis der Bildungs- bzw. Berufswahl müssen die Stärken und Begabungen der Schülerinnen und Schüler sein. Die Bildungs- und Berufsorientierung soll als eigenes Unterrichtsfach oder als Teil eines Fächerbündels verankert werden. Der Besuch von Unternehmen soll integrativer Teil der Ausbildung der dafür qualifizierten Pädagoginnen und Pädagogen sein.

Ausbildungsinvestment Industriehrlinge



BEST PRACTICE...

...DER INDUSTRIE Industrietechnikerin / Industrietechniker

In Niederösterreich, Salzburg und der Steiermark wurde von der Industrie das Ausbildungsmodell Industrietechnikerin / Industrietechniker eingeführt. Es bietet jungen Menschen, die in der dualen Berufsausbildung guten Erfolg nachweisen können, einen einzigartigen Karriereweg. Dieser beinhaltet die Berufsreife- und Werkmeisterprüfung.

...DER IV-KÄRNTEN INLEHRE

Seit 2017 soll mit der INLEHRE die **Attraktivität der Industrielehre aufgewertet** werden. Vermarktet wird sowohl offline, als auch online insbesondere über Homepage, Facebook und Instagram. Über die Sozialen Medien sollen gezielt relevante Personengruppen angesprochen und über die Lehre in der Industrie informiert werden. Neben allgemeinen Informationen und aktuellen Ereignissen aus Lehrbetrieben werden auch Rolemodels in den Mittelpunkt gestellt und motivierende Lehrlingsgeschichten kommuniziert.

AUSGANGSLAGE UND PROBLEMSTELLUNG

Die österreichische Lehrlingsausbildung ist ein internationales Best-Practice-Beispiel und eine der wichtigsten Quellen für Fachkräfte. Während die Industrielehrberufe den inhaltlichen und fachlichen Veränderungen der Arbeits- und Bildungswelt längst Rechnung tragen, entsprechen die allgemeinen Rahmenbedingungen der Lehrausbildung nicht immer den modernen Anforderungen. So sind angehende Lehrlinge in der 9. Schulstufe statt eines strukturierten Einstiegs über alle möglichen Schultypen verteilt. Zudem ist die „Lehre mit Matura“ immer noch Ausnahme statt Regel: Während in Deutschland 27 Prozent aller Abiturientinnen und Abiturenten eine Lehre beginnen, sind es in Österreich nur 2,2 Prozent der Maturantinnen und Maturanten. Zudem sind nur rund 17 Prozent der Industrielehrlinge Frauen.

LÖSUNGSANSATZ

Damit sich die Lehre zum erstrebenswerten Berufsweg entwickelt, müssen die Rahmenbedingungen modernisiert werden. Wettbewerbsnachteile der Lehre gegenüber anderen Ausbildungswegen müssen beseitigt werden. Es muss neue Einstiegsmöglichkeiten geben (Lehrangebote für Maturantinnen und Maturanten, verkürzte Lehrausbildung für Erwachsene). Das Angebot zur beruflichen Weiterentwicklung ist zu verbessern (Lehre mit Matura, vermehrt Auslandsaufenthalte). Zudem muss in der Kommunikation negativ behaftetes Wording zur Lehre vermieden werden (z.B. Lehrlingsentschädigung). Zur laufenden fachlichen und pädagogischen Weiterbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder sind entsprechende Kursangebote zu schaffen. Berufsschulen müssen mit Blick auf Lehrinhalte, Ausstattung und Lehrpersonal fähig sein, technologische und digitale Kompetenzen für das jeweilige Berufsfeld zu vermitteln.

IV TOP-MASSNAHMEN | LEHRBERUFE MODERNISIEREN

Berufsbilder ändern sich mit zunehmender Geschwindigkeit. Das Verfahren zur Einführung neuer oder reformbedürftiger Lehrberufe muss vereinheitlicht, beschleunigt und qualitätsgesichert werden:

- Die Bedarfsmeldung für einen neuen oder einen zu überarbeitenden Lehrberuf muss über eine institutionalisierte regionale Plattform aus der Wirtschaft kommen.
- Aktuelle Erkenntnisse der Berufsbildungsforschung sollen verbindlich und sachbezogen in den Ausbildungsverordnungen berücksichtigt werden.
- Die Beratungen im Bundes-Berufsausbildungsbeirat (BBAB) müssen zielgerichtet und zeitlich befristet sein. Bei Verzögerungen aufgrund von Verhandlungsstrategien soll das zuständige Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort – wie gesetzlich möglich – selbstständig Ausbildungsverordnungen erlassen.



...DER IV-BURGENLAND

Lehre mit Matura

Das Pharmaunternehmen **Sanochemia** bietet bereits seit 2009 die **Lehre mit Matura** an. Dies ermöglicht Schulabgängerinnen und Schulabgängern eine praxisorientierte Ausbildung in einem hochspezialisierten Unternehmen sowie die Möglichkeit zur Berufsreifeprüfung. Diese praxisorientierte Form der Lehre ist im Burgenland einzigartig. Sanochemia sichert sich damit nicht nur die Ausbildung von guten Fachkräften, sondern eröffnet den Schulabgängern des Landes beste berufliche Perspektiven in einer wachstumsstarken Branche.

...DER IV-SALZBURG

TAF – Technisches Ausbildungnerforum Salzburg

Seit 2015 treffen sich rund 50 Ausbilderinnen und Ausbilder aus verschiedenen Industriebetrieben halbjährlich im Rahmen des **TAF**, um **Erfahrungen auszutauschen**. Themen sind u.a. Strategien, um Lehrlinge für technische Lehrberufe zu rekrutieren und sie langfristig an das Unternehmen zu binden, die Steigerung der Zufriedenheit der Lehrlinge in den Ausbildungsbetrieben sowie Maßnahmen, um junge Leute für technische Lehrberufe und die jeweilige Branche zu begeistern.



AUSGANGSLAGE UND PROBLEMSTELLUNG

Bis 2025 werden allein im MINT-Kernbereich in Europa 3,4 Millionen Stellen zu besetzen sein. Dabei wird eine Million Arbeitsplätze neu geschaffen werden¹⁰. Die Berufsgruppe der Ingenieurinnen und Ingenieure sowie verwandter naturwissenschaftlich-technischer Berufe soll in Österreich innerhalb weniger Jahre um 50.000 neue Arbeitsplätze wachsen¹¹. Trotz eines qualitativ gut ausdifferenzierten Systems der höheren technischen Ausbildung – HTL, Fachhochschulen und Universitäten – spitzt sich auf der quantitativen Seite der Mangel an Technikgraduierten immer weiter zu. Schon heute leiden acht von zehn Industrieunternehmen unter Personalproblemen bei Hochqualifizierten in den Bereichen Technik & Produktion sowie Forschung & Entwicklung¹². Die zunehmende Digitalisierung wird die Situation weiter verschärfen. Die Verfügbarkeit des Innovationsnachwuchses wird zur Schicksalsfrage für den gesamten Standort.

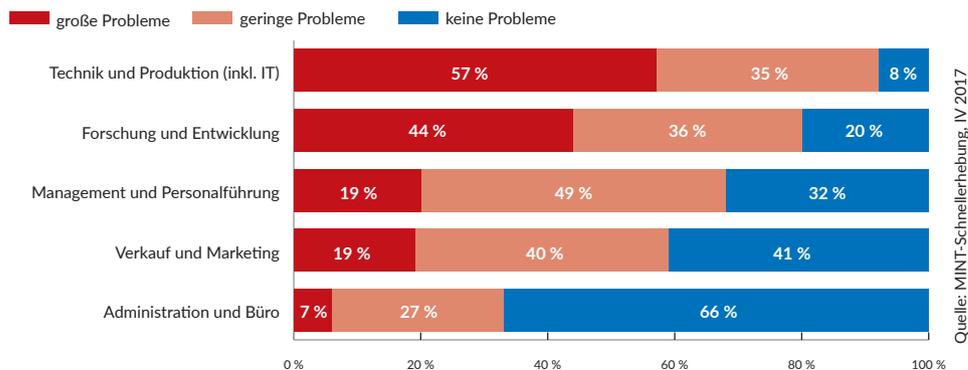
LÖSUNGSANSATZ

Um den Personalmangel der Unternehmen zu entschärfen, muss eine Gesamtstrategie bei der Aufstockung der Ausbildungsplätze ebenso wie an der Attraktivierung der Ausbildungsgänge für Techniktalente ansetzen. Nur so kann die Zahl der MINT-Anfänger an HTL, FH und Uni erhöht werden. Attraktive Studienpläne mit projektbasierten Einstiegsphasen, Maßnahmen zur Senkung der Drop-Out-Raten und neue, regionale Ausbildungsangebote (z.B. dislozierte HTL-Klassen) müssen Teil eines umfangreichen Maßnahmenpaketes sein, das neue Zielgruppen für den MINT-Bereich erschließt und junge Menschen zu einem Abschluss einer höheren technischen Ausbildung führt. Die Kommunikation internationaler Karriereperspektiven von MINT-Ausbildung ist sowohl mit Blick auf Talente aus Österreich, als auch auf die Anwerbung Hochqualifizierter aus dem Ausland (z.B. durch Kooperationen mit Bildungseinrichtungen) zu forcieren.

IV TOP-MASSNAHMEN | ZAHL DER MINT-GRADUIERTEN ERHÖHEN

Österreich soll sich das Ziel setzen, die Zahl der MINT-Graduierten aus HTL, FH und Universitäten mittelfristig um 20 Prozent zu erhöhen. Dafür sind bis 2022 entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen. Besonderer Fokus ist dabei auf die stark nachgefragten technischen Disziplinen (z.B. IT-Bereich) zu legen. Erster Schritt zur Zielerreichung ist der Ausbau der Fachhochschulstudienplätze auf 60.000 in der aktuellen Legislaturperiode. Im Mittelpunkt soll dabei der technische MINT-Bereich stehen.

Rekrutierungsprobleme bei Hochqualifizierten nach Bereichen, in % der betroffenen Industrieunternehmen



BEST PRACTICE...

...DER INDUSTRIE Duales FH-Studium

Neben den traditionellen Studienformen des Vollzeit- bzw. berufsbegleitenden Studiums bieten bereits sechs österreichische Fachhochschulen erfolgreich **duale Studiengänge** in enger Zusammenarbeit mit heimischen Unternehmen an. Ein duales FH-Studium verbindet eine **akademische Ausbildung mit beruflicher Praxis** im Unternehmen. Die Studienzeit teilt sich in Praxisphasen im Unternehmen und in Theorieteile an der Fachhochschule auf. Die Ausgestaltung des Curriculums erfolgt in Kooperation zwischen Unternehmen und Fachhochschule. Zwischen Studierenden und Unternehmen wird für die Dauer des Studiums ein Beschäftigungsverhältnis begründet. Somit werden Studierende früh in das Unternehmen eingebunden. Im Rahmen des Ausbaus des FH-Sektors ist das **FH-Programmportfolio um duale Studiengänge** zu erweitern.

...DER INDUSTRIE NÖ-Kids go HTL

Im Rahmen von NÖ-Kids go HTL kommen Volksschulkinder an HTL. In Workshops können sie einen Eindruck davon bekommen, wie vielfältig die Ausbildung an einer HTL ist. Dabei wird geschraubt, mit Lasern geschnitten, gebogen und gelötet. Auch am Computer wird mit modernen Programmen ausprobiert und konstruiert. Ziel ist es, bereits Volksschulkindern Spaß an Technik zu vermitteln.

AUSGANGSLAGE UND PROBLEMSTELLUNG

Mit der Digitalisierung verändern sich die Anforderungen an die Qualifikationsprofile von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erheblich. Digitale Kompetenzen, verankert als vierte Kulturtechnik, in Kombination mit klassisch technischen Ausbildungen sind dabei ebenso wichtig, wie Flexibilität, Innovationskraft, Kreativität und Kooperationsfähigkeit.

LÖSUNGSANSATZ

Ein klares pädagogisches Konzept mit realitätsbezogenen Zielen, Wirkungen und Maßnahmen, soll die Möglichkeiten der Digitalisierung in der Bildung (z.B. individualisiertes Lernen) Realität werden lassen. Pädagoginnen und Pädagogen sind der Schlüssel zur Vermittlung dieser Kompetenzen. Für sie sollten entsprechende Aus- und Weiterbildungen verpflichtend sein. Schulen müssen infrastrukturell adäquat ausgestattet werden: mit schnellem W-LAN und intelligenten Lösungen für Hardware und Systemsoftware. Digitale Lernmedien sollen in Kombination mit analogen Medien zum Einsatz kommen, um ihre Vorteile effektiv zu nutzen. Die Digitalisierung von Berufsbildern soll Geschlechterstereotype aufbrechen und mehr Frauen für technische Berufe begeistern. Österreich hat dabei Handlungsbedarf, um im globalen Wettbewerb nicht zurückzufallen: im Index der Europäischen Kommission für die digitale Wirtschaft und Gesellschaft (DESI 2018¹³) befindet sich Österreich auf Platz elf und damit nur im Mittelfeld der EU-Mitgliedstaaten. Die zunehmende Digitalisierung wird die Rekrutierungsprobleme rund um qualifizierter Fachkräfte für Unternehmen weiter verschärfen. Bis 2020 wird der größte Personalbedarf dort erwartet, wo es heute schon die größten Herausforderungen gibt: in Technik & Produktion, IT sowie Forschung & Entwicklung.

IV TOP-MASSNAHMEN | BERUFLICHE BILDUNG DIGITALISIEREN

Über die bestehenden Digitalisierungsbemühungen im Pflichtschulbereich hinaus, fordert die IV eine speziell auf die berufliche Bildung und die gesamte Sekundarstufe II abzielende Offensive: Berufsschulen müssen bei Lehrinhalten und Ausstattung mit den Anforderungen in den Unternehmen mithalten können. Die Position der BHS und vor allem der HTL als „Speerspitze“ der Digitalisierung muss ausgebaut werden. Außerdem soll es für die AHS-Oberstufe neue Zusatzangebote geben, digitale Kompetenzen zu vermitteln.



...DER IV-BURGENLAND

Roberta Cup Burgenland

Der **Roberta Cup Burgenland** ist ein Wettbewerb, um Mädchen für technische Berufe zu begeistern. Dabei müssen Mädchen einen Bausatz aus der Lego-Technikschiene eigenständig zusammenbauen und programmieren. Der „Grundbaustein“ ist eine Recheneinheit, um die ein Gerät gebaut und anschließend programmiert werden muss. Damit werden sowohl einfaches Programmieren und Zusammenbauen, als auch die Fähigkeit, Pläne zu lesen und zu verstehen, geübt. 2018 nahmen 306 Schülerinnen aus 16 verschiedenen Schulen am Roberta Cup teil.

...DER IV-STEIERMARK

Digitale „Flexi-Klasse“

An der Praxis-NMS der Pädagogischen Hochschule Steiermark gibt es seit dem Schuljahr 2017/2018 sogenannte **Flexi-Klassen**, in denen Schülerinnen und Schüler dank eines **flexiblen Modulsystems** für die ersten zwei Schulstufen ein bis drei Jahre Zeit haben. Die Kinder durchlaufen die 5. und 6. Schulstufe in Kursen bzw. Modulen. Durch die Unterstützung der IV-Steiermark läuft nahezu alles digitalisiert ab. Die Kinder erledigen sämtliche Arbeiten auf Tablets. Ihre Lernfortschritte und -erfolge werden in einem Netzwerk dokumentiert, auf das die Schülerinnen und Schüler, ihre Eltern und das Lehrpersonal zugreifen können.



AUSGANGSLAGE UND PROBLEMSTELLUNG

Die moderne Arbeitswelt und vor allem die Digitalisierung fordern und fördern Weiterbildung. Das Weiterbildungsbedürfnis der Menschen steigt: 2017 gaben 60 Prozent der im Zuge der Erwachsenenbildungserhebung befragten 25 bis 64-jährigen an, im vergangenen Jahr an Aus- oder Weiterbildungsaktivitäten teilgenommen zu haben. Fünf Jahre zuvor waren es nur 48 Prozent¹⁴.

Der quantitative Bedarf an Weiterbildung ist enorm: 25 Prozent der Unternehmen steigern heuer ihr Investment in Weiterbildung im Vergleich zum Vorjahr¹⁵. Gefragt sind neue Weiterbildungsformate, die aktuelle Kompetenzanforderungen gezielt adressieren.

LÖSUNGSANSATZ

Für Beschäftigte und Unternehmen müssen verstärkt flexible Weiterbildungsangebote bereitstehen, um dem wachsenden Bedarf zu entsprechen. Betriebsnahe Qualifizierung ist wichtige Aufgabe einer effizienten und modernen Arbeitsmarktpolitik (z.B. durch Qualifizierungsförderung für Beschäftigte). Um den Qualifikationsbedarf der Zukunft zu ermitteln, ist das New Skills-Projekt des AMS weiterzuführen. Zur raschen Vermittlung von Arbeitssuchenden auf offene Stellen sollen Schulungen und Fachausbildungen verstärkt in Kooperation mit Unternehmen durchgeführt und Arbeitssuchende auf einen konkreten Arbeitsplatz hin qualifiziert werden. Auf den konkreten Bedarf der Betriebe abgestimmte Maßnahmen weisen einen höheren Arbeitsmarkterfolg auf.

IV TOP-MASSNAHMEN | BEDARFSORIENTIERTE WEITERBILDUNG AN ETABLIERTEN BILDUNGSEINRICHTUNGEN

Etablierte Bildungseinrichtungen (z.B. HTL, Fachhochschulen, Universitäten) sollten neben ihrem normalen Betrieb zusätzlich bedarfsorientierte Weiterbildungsmodule anbieten. In diesem Zusammenhang sind Modelle zu entwickeln, die es insbesondere Schulen ermöglicht, derartige Weiterbildungen zu etablieren. Damit kann einerseits dem massiven Weiterbildungsbedarf der Unternehmen Rechnung getragen werden. Andererseits kann damit öffentlich finanzierte Infrastruktur (Werkstätten, Klassenräume, Lehrpersonal) effizienter genutzt werden.



...DER POLITIK

Forschungskompetenzen für die Wirtschaft

Mit dem Programm **Forschungskompetenzen für die Wirtschaft** des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter österreichischer Unternehmen mit neuen **Lernformaten höher qualifiziert**. Ziel ist die Verbreiterung der Innovationsbasis und die Entschärfung des Fachkräftemangels. Dabei spielt die **Kooperation** zwischen Wissenschaft und Wirtschaft eine besondere Rolle. Während einerseits die Höherqualifizierung des bestehenden Forschungs- und Innovationspersonals in österreichischen Betrieben vorangetrieben wird, erfolgt andererseits eine Verankerung der aktuellen unternehmensrelevanten Forschungsschwerpunkte an den Universitäten und Fachhochschulen. Auch mit Blick auf die Digitalisierung kann mit diesem Programm flexibel, themenoffen und zeitnah am Bedarf der Unternehmen angesetzt werden.

...DER INDUSTRIE

Young Talent Program

Durch das **Young Talent Program** bekommen HTL-Absolventinnen und -Absolventen die Möglichkeit, das Unternehmen kennenzulernen. Gleichzeitig **unterstützt** das Unternehmen die jungen Menschen dabei, ihre Talente zu identifizieren. Zudem gibt es Ausbildungskurse und externe Coaches zur Unterstützung. Bei der Schaffung neuer Positionen im Unternehmen greift W&H auf die Absolventinnen und Absolventen des Young Talent Program zurück.



AUSGANGSLAGE UND PROBLEMSTELLUNG

Am Arbeitsmarkt besteht ein Mismatch: Das vorhandene Arbeitskräfteangebot bietet vielfach nicht die von Unternehmen nachgefragten Qualifikationen. Arbeitslosigkeit und offene Stellen sind in Österreich regional sehr unterschiedlich verteilt. Viele offene Stellen finden sich dort, wo die Arbeitslosigkeit eher niedrig ist. Unternehmen können ihre Stellen mangels ausreichender Fachkräfte in der Region daher oft nicht besetzen. Besonders ausgeprägt ist der regionale „Mismatch“ auch am Lehrstellenmarkt.

LÖSUNGSANSATZ

Durch eine entsprechende Arbeitsmarktpolitik muss die Mobilität potenzieller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöht werden. Die überregionale Vermittlung und Kooperation ist zu fördern (z.B. Ausbau von überregionalen Jobbörsen). Auch weitere AMS-Angebote sind verstärkt überregional zu gestalten (z.B. überregionale Ausbildungszentren). Um Langzeitarbeitslosigkeit zu minimieren, sollen auch Anreize, einen weiter entfernten Arbeitsplatz zu übernehmen, gestärkt werden. Überregionale Unternehmensnetzwerke sollen neben großen Leitbetrieben auch die Zulieferunternehmen miteinbeziehen und so die Vermittlung von Lehrstellensuchenden verbessern. Berufsbildende Schulen, (v.a. HTL) können in dezentralen Regionen mit dislozierten Klassen auf den regionalen Qualifikationsbedarf eingehen. Zudem bedarf es besserer Mobilitätslösungen (z.B. Förderung von Fahrgemeinschaften, Sicherung der öffentlichen Personennahverkehrsversorgung, Abschluss neuer Verkehrsdienstverträge zum Ausbau des öffentlichen Nahverkehrs).

IV TOP-MASSNAHMEN | MOBILITÄT AUSBAUEN

Mit einer Steigerung der Mobilität der Arbeitskräfte kann ein besserer Ausgleich von Arbeitskräfteangebot und nachfrage erzielt werden. Die Überregionalität in der Arbeitsmarktpolitik soll auf allen Ebenen – im Beratungsprozess ebenso wie in der Förderpolitik – als Querschnittsthema mitgedacht werden. Zur Unterstützung der überregionalen Vermittlung sind überregionale Vorauswahlen und überregionale Jobbörsen verstärkt einzusetzen. Für den Fall, dass Personen nicht bereit sind, einen entsprechenden überregional verfügbaren Arbeitsplatz anzunehmen, ist auf eine konsequente Sanktionierung zu achten.



...DER IV-SALZBURG

IKT- und MINT-Offensive Salzburg

Auf Initiative der IV-Salzburg hat das Land Salzburg Anfang 2017 einen **Innovations- und Forschungsmasterplan IKT Salzburg** erstellt. Als eines von sechs Handlungsfeldern wird Salzburg als Pilotregion für MINT-Schulen definiert. In der Folge wurde die MINT-Offensive Salzburg gestartet. Das Land Salzburg richtet eine **MINT-Koordinationsstelle** ein. Die Vernetzung aller Akteure aus Bildung und Interessenvertretung führt zu einer Maßnahmenbündelung, neuen Projekten und Kooperationen. Die IV-Salzburg organisiert u.a. Smart Summer – zwei Ferienwochen im Zeichen der Technik für Jugendliche zwischen 12 und 15 Jahren. Dabei können die Schülerinnen und Schüler Roboter bauen, CNC-Fräsen bedienen oder mit einem 3D-Drucker experimentieren. Jugendliche erleben in Betriebsbesuchen Technik und Industrie hautnah.

...DER INDUSTRIE

Erhaltung des Streckennetzes

Durch kontinuierliche Investitionen (ca. 1 Milliarde Euro pro Jahr) in ihr Streckennetz (Neubau und Erhaltung) garantiert die ASFINAG eine langlebige Mobilitätsinfrastruktur als Rückgrat für den Wirtschaftsstandort Österreich. Dabei spielt auch die Sicherstellung von hochrangigen regionalen Verbindungsstrecken, wie beispielsweise der S3 oder S36, eine wesentliche Rolle. Die leistungsfähigen Verkehrsverbindungen verbessern die Standortqualität durch sichere und zuverlässige Erreichbarkeit. Die reduzierten Reisezeiten vergrößern den Absatz- und Arbeitskräftemarkt und fördern die Wettbewerbsfähigkeit.



AUSGANGSLAGE UND PROBLEMSTELLUNG

Zahlreiche hochqualifizierte Positionen in österreichischen Betrieben können nicht aus dem heimischen Arbeitskräftepotenzial besetzt werden. Deshalb ist auch die gezielte Rekrutierung geeigneter Fachkräfte aus dem Ausland notwendig.

Während Deutschland an einer entsprechenden Einwanderungsstrategie und dem Anwerben von qualifizierten Fachkräften arbeitet, fehlt es in Österreich an einer solchen Gesamtstrategie. Das System der „Rot-Weiß-Rot“(RWR)-Karte ist ein modernes Model, aber zu bürokratisch und wenig effizient. 2017 wurden nur 2.020 RWR-Karten vergeben (2016: 1.800, 2015: 1.200)¹⁶.

LÖSUNGSANSATZ

Ein auf einer Migrationsstrategie basierendes österreichisches Zuwanderungskonzept ist unverzichtbar. Die Anerkennung von mitgebrachten Qualifikationen ist Schlüssel einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration und muss rasch und unbürokratisch erfolgen können. Als Teil einer Gesamtstrategie ist die Weiterentwicklung der RWR-Karte notwendig. Dies erfordert eine deutliche Verkürzung der Verfahren und Maßnahmen zur Erhöhung der RWR-Kartenempfängerinnen und -empfänger. In diesem Zusammenhang soll auch ein Aufenthaltstitel für Lehrlinge angestrebt werden.

Die Mangelberufsliste ist wie geplant auf regionaler Ebene weiterzuentwickeln. Dies ermöglicht es, den regionalen Fachkräftebedarf besser zu decken.

IV TOP-MASSNAHMEN | BEKENNTNIS UND STRATEGIE FÜR QUALIFIZIERTE ZUWANDERUNG

Auf Basis des Bekenntnisses zur qualifizierten Zuwanderung soll eine Gesamtstrategie folgende Bereiche abdecken:

- Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und der Wirtschaft
- Qualifikationen der Zuwandernden
- Fokus auf Zielregionen
- Auswahl von Zuwandernden
- Kommunikation in Österreich und in den Zielländern

Dies erhöht die Attraktivität Österreichs als Arbeitsstandort für die besten Köpfe. Vorbildhaft sind dabei Länder wie Kanada, USA, Australien und jüngst Deutschland, das ein einheitliches Einwanderungsgesetz beschließen will.



...AUS DEM AUSLAND

Fachkräfte-Offensive / Deutschland

Die Bundesregierung Deutschlands hat die **Sicherung der Fachkräftebasis** zu einem wesentlichen Ziel ihrer Politik gemacht. Die **Beschäftigungsverordnung** regelt eine einfachere Zuwanderung von Fachkräften mit Berufsabschluss aus Nicht-EU-Staaten. Seit 2012 wird die Fachkräfte-Offensive durch eine **Informations- und Mobilisierungskampagne** begleitet. Die Plattform informiert primär ausländische Fachkräfte über Jobmöglichkeiten in Deutschland sowie der Akademikerinnen und Akademiker aus Drittstaaten über die **Blue-Card**, mit welcher der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erleichtert wird. Deutschland nutzt diese Möglichkeit im Vergleich zu anderen EU-Ländern überdurchschnittlich: Allein 2016 wurden 84 Prozent aller EU-weit ausgegebenen Blue-Cards von Deutschland ausgestellt. Ein **Sonderprogramm** und die Pilotinitiative Dein **erster EURES-Job** fördern zudem die grenzüberschreitende Tätigkeit im EU-Raum. Ziel ist es, Jugendliche aus EU-Staaten zu gewinnen.

...DER INDUSTRIE

RWR-Karte

Nach erfolgreicher Suche eines Laser- und Hochfrequenztechniklers in Österreich hat die Firma **Dr. Bohrer Lasertec** mittels **RWR-Karte** einen geeigneten Kandidaten aus Jordanien – DI Murad Jamelih – nach Österreich geholt. Mittlerweile arbeitet Jamelih als erfolgreicher Wissenschaftler und Forscher im Unternehmen.



Endnoten

- 1 Berechnung Basis Mikrozensus 2017, ibw 2018
- 2 Öibf, Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung in Österreich, 2016
- 3 Siehe www.mintschule.at
- 4 IV-Umfrage Mai 2018
- 5 IBW, Reformoptionen für das österreichische Schulwesen 2011
- 6 Öibf, Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung in Österreich, 2016
- 7 WKO Lehrlingsstatistik, 2017
- 8 WKO Lehrlingsstatistik, 2017
- 9 Statistik Austria, Bevölkerung nach fünfjährigen Altersgruppen und Geschlecht
- 10 Does the EU need more STEM graduates? European Commission 2015
- 11 Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer, AMS/WIFO 2017
- 12 MINT-Factsheet 2017/2018, 2018, Industriellenvereinigung 2018
- 13 Digital Economy and Society Index 2018 (Anmerkung: DESI bzw. Digital Economy and Society Index misst die digitale Leistung Europas und verfolgt die Entwicklung der EU-Mitgliedstaaten auf die digitale Wettbewerbsfähigkeit)
- 14 Statistik Austria 2016/2017
- 15 MAKAM-Studie
- 16 Niederlassungs- und Aufenthaltsstatistik BMI 2017

IMPRESSUM

Vereinigung der Österreichischen Industrie (Industriellenvereinigung), Schwarzenbergplatz 4, 1031 Wien, Tel.: +43 1 711 35 - 0, Fax: +43 1 71135 - 2910, newsroom@iv.at, www.iv.at

ZVR.: 806801248, LIVR-N.: 00160, EU-Transparenzregister Nr.: 89093924456-06

Vereinszweck gemäß § 2 Statuten: Die Industriellenvereinigung (IV) bezweckt, in Österreich tätige industrielle und im Zusammenhang mit der Industrie stehende Unternehmen sowie deren Eigentümer und Führungskräfte in freier und demokratischer Form zusammenzufassen, ihre Interessen besonders in beruflicher, betrieblicher und wirtschaftlicher Hinsicht auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene zu vertreten und wahrzunehmen, industrielle Entwicklungen zu fördern, Rahmenbedingungen für Bestand und Entscheidungsfreiheit des Unternehmertums zu sichern und Verständnis für Fragen der Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung zu verbreiten.

Die verwendeten Bezeichnungen beziehen sich auf alle Geschlechter gleichermaßen.

Für den Inhalt verantwortlich: Industriellenvereinigung

Projektteam: Viktor Fleischer, Dominik Futschik, Lisa Herwey, Cornelia Hocke, Gernot Pagger, Ingrid Puschautz-Meidl, Irene Schulte, Wolfgang Haidinger.

Fotocredits: dieIndustrie/Kniepeiss, gettyimages, iStock

Wien, im Oktober 2018



