



Bericht GSV ÖGV Forum „Stop & Go am Arbeitsmarkt - wie bringen wir Angebot und Nachfrage besser zur Deckung?“

Auf den bereits angespannten Arbeitsmarkt kommt laufend eine Vielzahl weiterer Herausforderungen hinzu: Fachkräftemangel, Generationenmanagement, Überalterung, Gleichstellung und Integration möglichst aller Menschen sind nur einige Beispiele, die ÖVG und GSV als Anlass nahmen, Ende März 2025 ein gemeinsames Forum zum Thema „Stop & Go am Arbeitsmarkt - wie bringen wir Angebot und Nachfrage besser zur Deckung?“ im Wiener Haus der Industrie zu organisieren. Die Expertinnen und Experten waren sich in Summe einig, dass das österreichische Bildungssystem mit seinen Fachhochschulen, Höheren Technischen Lehranstalten etc. durchaus gute Ergebnisse zeigt, dass aber vor allem in der frühzeitigen Förderung in Kindergärten und Volksschulen weiteres massives Potential zu heben wäre – allein, um das Problem mangelnder Deutsch- und Rechenkenntnisse in den Griff zu bekommen. Andererseits werde die gezielte Fachkräftesuche im Ausland durch bürokratische Auflagen stark behindert.

IV: Österreich hat sich aus dem Markt gepreist

Peter Koren, Vize-Generalsekretär der Industriellenvereinigung, eröffnet die Veranstaltung und bedankt sich für die gute Kooperation mit ÖVG und GSV. Gleich eingangs weist er auf die schlechte Lage der österreichischen Industrie hin: „Die Industrieproduktion ist im Zeitraum Dezember 2023 bis Dezember 2024 um durchschnittlich 10% zurückgegangen. Einer der Gründe sind die sehr hohen Lohnabschlüsse, wodurch sich in der Industrie in den letzten drei Jahren die Lohnstückkosten im Schnitt um 30 % erhöht haben, in Deutschland waren es zum Vergleich rund 14% und in Italien 7%. Wir haben uns auch innerhalb der europäischen Union durch diese hohen Lohnabschlüsse aus dem Markt gepreist. Gerade für unsere exportorientierte Industrie ist es schwierig, diese zusätzlichen Kosten unterzubringen. Weitere Gründe für den Produktionsrückgang sind hohe Energiepreise, im Bereich Gas sind diese beispielsweise drei- bis vierfach so hoch wie in den USA, sowie hohe Bürokratiekosten. Die europäische Union hat es geschafft, in den letzten fünf Jahren 13.000 Rechtsakte zu erlassen, die meisten davon sind für die Industrie indirekt oder direkt zu erfüllen. Laut einer Umfrage beschäftigen unsere Mitglieder 5.000 Mitarbeiter, die ausschließlich Nachhaltigkeits-, Lieferketten- und Taxonomieberichte schreiben. Aus all den genannten Gründen benötigt Österreichs Industrie dringend eine substantielle Lohnnebenkostensenkung und vor allem die energieintensive Industrie dämpfende Maßnahmen bei den Energiepreisen. In Deutschland sehen wir in dieser Richtung viele positive Ansätze. Es besteht akuter Handlungsbedarf: Denn sonst droht trotz vorhergesagtem Fachkräftemangel starke Arbeitslosigkeit in Österreich.“

PwC: Neue EU-Richtlinie sorgt für mehr Transparenz

In Zeiten des Fachkräftemangels sei es unerlässlich, als Unternehmen möglichst attraktiv für Bewerber:innen zu sein. Ein Schlüssel dazu sei Transparenz, wie **Sophie Landauf**, Workforce Transformation Lead von PwC Österreich, in ihrer Keynote hervorhebt. Landauf untermauert dies mit Ergebnissen einer neuen Studie aus ihrem Hause, laut der 90,4% aller Befragten eine klare und transparente Kommunikation in Unternehmen wünschen. 66,8% würden sogar auf firmeninterne Feiern verzichten, wenn sie dafür mehr Transparenz hinsichtlich der Kommunikationsweise und der Entscheidungsprozesse im Unternehmen erhielten. Landauf erklärt: „Wir haben auf der einen Seite das Thema Flexibilität und Individualität, also maßgeschneiderte Anforderungen und Ansätze, was Arbeitszeitmodelle und Arbeitsortmodelle betrifft, aber auch individuelle Karrieremöglichkeiten und -entwicklungen. HR-Abteilungen stehen vor der Herausforderung, Richtlinien zu entwickeln, die flexibel genug sind, um der erforderlichen Individualität gerecht zu werden, und auf der anderen Seite transparent und fair sind.“

Laut der neuen PwC-Studie ist auch die Partizipationsmöglichkeit bei Entscheidungsprozessen für 71,4% ein motivierender Faktor, für 21,2% sogar stark motivierend. Ähnlich sieht die Verteilung im Bereich Klarheit bei Vergütung und Karriereöglichkeiten aus. Spannendes Detail dazu ist, dass Männern die Klarheit und Transparenz der Gehaltsdaten im eigenen Unternehmen deutlich bewusster als Frauen erscheint. Die Kommunikation von Werten, Zielen und auch Veränderungen ist für 21,4% ein weiterer sehr stark motivierender Aspekt. Eine offene Kultur fördere Innovation und Engagement.

Bereits 2020 wurde im Rahmen einer weiteren PwC Studie festgestellt, dass 75% der Mitarbeitenden das Gefühl haben, nicht eingebunden zu sein und nicht alle Informationen, die sie benötigen, zu bekommen. 37% war der Zweck der Veränderung nicht bewusst. Landauf betont: „Transparenz ist der Schlüssel zum Erfolg, indem Mitarbeitende Entscheidungen auch verstehen. Dieses Ziel hat sich auch die EU-Entgelttransparenzrichtlinie gesetzt. Diese fordert nicht nur gleichen Lohn für gleiche Arbeit, sondern spricht wirklich von Gleichwertigkeit. Das bedeutet, dass Stellen, die nicht identisch sind, aber Gleichwertigkeit ausweisen, in der Einstufung miteinander verglichen werden müssen und das gleiche Gehalt ausbezahlt werden muss. Das können Anlagentechniker:innen sein, die mit Buchhalter:innen verglichen werden - wenn diese in der Organisation die gleiche Wertigkeit haben, dann sind sie gleichwertig zu entlohnen.“

Für die Mitarbeitenden entstehen durch diese Richtlinie eine Reihe von möglichen Rechten, beispielsweise auf das Recht auf Auskunft über die Bestimmung des Entgelts sowie über die berufliche Weiterentwicklung. Wenn sich Unternehmer nicht daranhalten, drohen finanzielle Sanktionen, die Nichtberücksichtigung bei Ausschreibungen etc. Ab 2027 sind Unternehmen mit über 150 Mitarbeitenden berichtspflichtig, das Auskunftsrecht hingegen gilt bereits ab Juni 2026. Einmal im Jahr müssen Mitarbeitende außerdem darauf hingewiesen werden, dass sie dieses Auskunftsrecht haben. Landauf bemerkt: „Wenn wir jetzt wieder einen Blick auf unsere aktuelle Studie werfen, sehen wir, dass 47,5% sich mehr Klarheit zu den Gehaltserhöhungen wünschen, 46% zu den Beförderungen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten und 40,2% zu den Modalitäten zu leistungsabhängigen Lohnbestandteilen. Ein klares Signal, dass Luft nach oben in Richtung mehr Transparenz gegeben ist. Übrigens ist die Frage nach dem früheren Verdienst im Recruiting-Gespräch zukünftig tabu. Im Sinne der Richtlinie wird auch gefordert, dass Verhandlungsgeschick künftig nicht mehr entscheidend dafür ist, wo sich die neuen Talente gehaltlich einordnen.“

Global Rail Group: Gezieltes Recruiting von Fachkräften im Ausland

Gabrielle Costigan, CEO der Global Rail Group, ergänzt zum Thema Transparenz, dass sie als gebürtige Australierin auch überrascht war, dass in Österreich über das Gehalt auch im Freundeskreis nicht gesprochen wird. Die Antwort der Global Rail Group auf den Fachkräftemangel in der Eisenbahnbranche sei grenzüberschreitendes Recruiting in Europa inklusive der Türkei. Costigan: „Durch die Rekrutierung internationaler Fachkräfte wird die Auswahl an qualifiziertem Personal in Österreich deutlich erweitert.“ Statt wie in der Praxis üblich fertig ausgebildete Bahnbaumaschinentechniker, Elektrotechniker oder Servicetechniker zu suchen, geht Global Rail Group mit ihren Recruitment Services ihren eigenen Weg. Im Zuge dessen werden technisch talentierte Auszubildende an Fachschulen und Universitäten angesprochen, die einem vordefinierten Anforderungsprofil entsprechen und Interesse an der Eisenbahnbranche haben. Anschließend werden die Qualifikationslücken sowie Sprachdefizite mit maßgeschneiderten Kursen geschlossen. Erst dann werden die Fachkräfte an den Kunden vermittelt – bestens vorbereitet auf den Arbeitsmarkt in Österreich und Deutschland.

IV: Fachkräftestrategie aus einem Guss unerlässlich

Viktor Fleischer, Geschäftsführer des bildungspolitischen Ausschusses in der IV, betont neben den FH und HTL die Wichtigkeit der dualen Lehrausbildung in Österreich. Fleischer: „Gerade in den letzten

Jahren hat es die Industrie geschafft, dass sie zum zweitgrößten Lehrausbildner geworden ist. Dieses ganze Biotop an Skills-Produktion in Österreich ist im internationalen Vergleich durchaus herzeigbar und die IV setzt sich dafür ein, dass dieses kontinuierlich besser wird. Rein demografisch bedingt werden uns künftig über 500.000 Arbeitskräfte fehlen, nahezu unabhängig von der Konjunktur. Wie von meiner Vorrednerin bereits angesprochen, wird mittlerweile auf internationale Talentsuche groß gesetzt. Wir versuchen mit Modellprojekten zu unterstützen, wo bereits im Ausland ausgebildet sowie ein gewisses Maß an Sprachkenntnissen erworben wird und diese Person anschließend zu uns kommt.“

Wichtig seien Investitionen in die Elementarbildung, diese rentieren sich laut IV-Berechnungen achtmal, später könne das nicht mehr aufgeholt werden. Fleischer resümiert: „In Österreich fehlt uns eine umfassende Fachkräftestrategie aus einem Guss, eine Gesamtstrategie, die uns sagt, in welche Richtung wir als gesamter Bildungsraum oder als Arbeitsmarkt ziehen wollen. Wir schlagen vor, eine schlanke Anlaufstelle („Skills Agency“) in Österreich zu gründen, bei der genau diese Informationen zusammenfließen und Empfehlungen für den politischen Bereich entwickelt werden.“

Hohes Potential Menschen mit Behinderung stärker in den Arbeitsmarkt zu integrieren

Elmar Fürst, WU Wien und Vorstandsvorsitzender der Hilfsgemeinschaft der Blinden- und Sehschwachen, sieht großes Potential bei der stärkeren Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt. Derzeit seien circa 15 % der Bevölkerung von einer Behinderung betroffen. Behinderung meint eine dauerhafte Einschränkung hinsichtlich der Bewegungsmöglichkeit, der Sinnesorgane, kognitive Einschränkungen, etc. Selbstverständlich können nicht alle Menschen mit Behinderung für den Arbeitsmarkt genützt werden. Bei denen, die können, gibt es die, die wollen und die, die nicht wollen. Fürst: „Hier besteht das Potential, Menschen in den Arbeitsprozess zu holen, die sich nicht trauen. Weiteres Potential besteht bei Personen, die man in Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspensionen geschickt hat. Diese Personen sind eigentlich zu einem guten Teil arbeitsfähig und würden dem Arbeitsmarkt auch gerne zur Verfügung stehen. Viele wissen nicht, dass es den sogenannten Arbeitsversuch gibt: Derartige Pensionsbezieher haben die Garantie, wenn es mit dem Wiedereinstieg nicht klappt, erneut diese Pension zu beantragen. Leider gibt es aber auch sehr viele Menschen mit Behinderung, die arbeiten können und wollen, jedoch keine Chance bekommen. Obwohl bei neuen Arbeitnehmern mit Behinderung der erhöhte Kündigungsschutz erst nach vier Jahren greift. Daher werden über ein Tochterunternehmen der Hilfsgemeinschaft diese Personen angestellt und auf Zeit überlassen, damit die Firmen das Potential und die Loyalität dieser Arbeitskräfte erkennen können.“

Die FHs bieten viele Fachkräfte in gefragten Branchen aus

Ulrich Puz, Studiengangsleiter Bahntechnologie an der FH St. Pölten, betont, dass allein seine FH 4.000 Studierende in 31 Studiengängen ausbildet, auf die Bahntechnologie entfallen davon 170 Studierende. Erfolgsfaktor für seinen Studiengang sei die hohe Anzahl externer Lektoren, die viel Praxis ins Studium bringen. Und auch die Bahnindustrie: Österreich ist in diesem Sektor die viertgrößte Exportindustrie der Welt, nach USA, China und Deutschland. Besonders sei auch das Durchschnittsalter aller Bahntechnologie Studierenden mit 30 Jahren, viele kommen bereits mit Berufserfahrung. 7-8% wird das Studium auch ohne Matura dank entsprechenden Vorbereitungskursen ermöglicht. Ausgezeichnet seien auch die Karrieremöglichkeiten: Alleine im Bahnbereich seien österreichweit 240 offene Stellen im akademischen Bereich verfügbar - ohne Bauindustrie oder Ingenieurbüros. Verglichen mit den jährlich 25 Master Absolventen sind das gute Job Perspektiven und auch Verdienstmöglichkeiten. Generell liegt die Erwerbsquote der Absolventen der FH St. Pölten bei 93%, bei der Bahnindustrie de facto 100%, das sollte Bewerbern bewusst sein.

Aktuell konzipiert Puz und sein Team auch einen neuen Studiengang Schienenfahrzeugtechnologie – eine klare Forderung der Industrie, 20 Plätze wurden ihm seitens des Bundesministeriums zugewiesen, unter der Auflage, dass der Studiengang bis September 2025 stehen müsse. Die Zusage erging im Mai 2024 – also relativ wenig Zeit für einen neuen Studiengang inklusive Abstimmung mit allen Stakeholdern. Aktuell hänge alles an der AQ Austria, die ihre nächste Sitzung erst am 17. September 2025 hat und im Oktober 2025 soll der Studiengang bereits starten.

Siemens: Unternehmen werden flexibler, Bewerber müssen mithalten

In der anschließenden von GSV-Generalsekretär Mario Rohrer moderierten Podiumsdiskussion wird auf praktische Unternehmens- und Fachhochschulerfahrungen eingegangen:

Claudia Daume-Schlesinger, P&O Business Partner der People Abteilung, Siemens, berichtet, dass sich in den letzten Jahrzehnten viel im Personalwesen getan habe: Daume-Schlesinger: „Heute geht es darum, Mitarbeiter und Unternehmen mit der richtigen Einstellung zu matchen und ich glaube, wir müssen da alle flexibel sein. Unternehmen werden flexibler, was persönliche Bedürfnisse der Mitarbeiter betrifft, auf der anderen Seite müssen aber auch Mitarbeiter die Flexibilität mitbringen, in dieses System hineinzupassen. Mitarbeiter sollen das Gefühl haben, sie sind willkommen und werden geschätzt. Verständnis, Wertschätzung, Achtsamkeit, das sind Themen, die werden oft so dahingesagt, aber nicht wirklich gelebt.“

Daume-Schlesinger sieht die junge Generation jedenfalls nicht als arbeitsscheu oder desinteressiert, sondern diese befinde sich auf einem guten Mittelweg zwischen ausbrennen und in der Hängematte liegen. Da können sich ältere durchaus etwas abschauen. Natürlich gebe es immer Ausreißer in die eine oder in die andere Richtung, das sei Fakt. Daume-Schlesinger ist überzeugt, dass man von den Jüngeren viel lernen kann und die Jüngeren von der Lebenserfahrung der Älteren profitieren können.

Bosch: Mitarbeiter und Unternehmen in Einklang bringen

Peter Schröckelsberger, Leiter Human Resources, Robert Bosch AG, ergänzt, dass gerade das Gesundheitsmanagement (physisch und psychisch) essentiell sei, auch, um Mitarbeiter im Unternehmen zu halten: „Sportliche Aktivitäten wie gemeinsames Fußballspielen oder Laufen, Gesundheitswochen oder Ernährungsberatungen unterstützen wir deshalb aktiv.“

Wichtig sei auch die Art der Zusammenarbeit, wann und wo zusammengearbeitet wird, eine gute Balance zwischen Home Office und Büro. Entscheidend sei es auch, Mitarbeiter zu finden, die neugierig sind und bereit, Neues zu lernen, Bosch hat dazu interne Programme geschaffen. Anlass war unter anderem, dass sich Bosch mittlerweile zu einem Softwareunternehmen gewandelt hat.

Holding Graz: Fachkräfte müssen auch Job-gerecht arbeiten wollen

Mark Perz, Vorstandsdirektor der Holding Graz, betont, dass manchmal die Einstellung zur Arbeit von potentiellen gut ausgebildeten Mitarbeitern eine Hürde darstellen kann. Die Holding Graz hat beispielsweise schon erlebt, dass ein Bewerber von Juli bis Mitte September aufgrund eines Hobbys nicht arbeiten wollte und generell großen Wert auf seine Work Life Balance gelegt hat. Genau in dieser Periode finden jedoch alle wichtigen Arbeiten statt. Fachkräfte müssten eben entsprechend einsetzbar sein. Generell tue sich die Holding Graz bei der Mitarbeitersuche nicht so schwer, vor allem in wirtschaftlichen Krisenzeiten, wenn etwa Autohersteller Mitarbeiter abbauen. So habe die Holding Graz seit erstem Jänner 2025 beispielsweise mehr als 250 Bewerbungen für den Job als Straßenbahn- oder Busfahrer erhalten. Schwieriger wird es, diese Mitarbeiter trotz Schicht-/Nacht- und Feiertagsdienst zu halten. Und wenn es wirtschaftlich wieder aufwärts geht, werde der eine oder

andere wieder zurückkehren, ist Perz überzeugt. Generell ist festzuhalten, dass das System öffentlicher Verkehr durch kontinuierlichen Ausbau, höhere Infrastruktur- und Personalkosten, alternative Antriebe etc. immer teurer wird und die Ertragsanteile immer geringer werden. Dass die Automatisierung Bus- und Straßenbahnfahrer bald ersetzt wird, glaubt Perz aber nicht. Zu komplex sei das Verkehrsgeschehen. Eine Lösung seien daher längere und größere Fahrzeuge, weil diese auch nur ein Fahrer steuere.

ÖBB-Infrastruktur: Mehr Flexibilität seitens des Arbeitgebers

Veronika Unterlerchner, Leitung Personalentwicklung & Kultur bei der ÖBB-Infrastruktur, betont die Dynamik des Arbeitsmarktes: „Im Jahr 2024 haben wir gesamtkonzernweit 120.000 Bewerbungen erhalten – ein Rekordinteresse, selbst für unsere Unternehmensgröße, das sich durch unsere attraktiven Jobangebote erklären lässt. Stabilität und Sicherheit sind noch immer viel wert. Zudem bieten wir unseren Mitarbeiter:innen viele Benefits und bemühen uns um größtmögliche Flexibilität im Bereich Arbeitszeit. Wir schreiben mittlerweile viele Jobs in Teil- und Vollzeit aus und bieten Jobsharing Modelle an. So leite ich selbst gemeinsam mit meiner Kollegin die Personalentwicklung in Teilzeit. Neu bei uns ist der kernzeitfreie Freitag. Leider ist dieser für eine große Gruppe wie Schichtarbeiter bzw. operative Mitarbeiter nicht möglich. Wir suchen aber auch hier nach Lösungen und befragen unsere Mitarbeiter, wie wir die Schichtarbeit besser gestalten können. Um mehr Mitarbeiter:innen als Fahrdienstleiter:innen und für den Vershub zu gewinnen, arbeiten wir mit Prämien - etwa nach Ausbildungsabschluss und Einarbeitung.“

Auch in der Bildung ist das Geld ungleich verteilt

Wilhelm Behensky, Vorsitzender der Geschäftsleitung an der FH Campus Wien, sieht es als großen Verdienst Österreichs, dass man bei Einführung der FHs 1993-94 die berufsbildenden höheren Schulen (BHS) nicht eliminiert hat, auch die HTLs liefern wertvolle Fachkräfte. Problematisch sei das Image des dualen Systems, Österreich sei noch immer ein Land der Titel, ein junger Akademiker sei noch immer höher als ein Automatisierungstechniker angesehen. Allein die FH Campus Wien habe bereits 25.000 Absolventen generieren können, die alle Jobs am Arbeitsmarkt fänden. Neben Absolventen aus dem MINT-Bereich, die mittlerweile nahezu überall benötigt werden, brauche es auch im Sozial- und Gesundheitsbereich Fachkräfte. Behensky: „Leider haben wir ein teures ineffizientes Bildungs-, Gesundheits- und Sozialsystem. Das Geld ist sehr ungleich verteilt. Beispielsweise wird jeder zweite Absolvent im MINT- und Wirtschaftsbereich an einer FH ausgebildet, dennoch entfällt auf die FHs nur 1/10 des Wissenschaftsbudgets. Ich gönne allen anderen das Geld, aber das kann nicht die Lösung sein. Wir bilden z.B. auch Fachkräfte für neu angesiedelte Unternehmen aus, wie das Paradebeispiel Böhlinger Ingelheim zeigt.“

Die duale Ausbildung sowie HTL und FH schätzt auch **Schröckelsberger** sehr, ein großer Standortvorteil. An die Grenzen komme man hingegen beim Wettbewerb zwischen den internationalen Standorten, Stichwort Lohnkosten bzw. Lohnnebenkosten. Die Bürokratie müsse ebenfalls eingedämmt werden, beispielsweise dürfen in Österreich keine Meetings mit ausländischen Staatsbürgern abgehalten werden, die länger als 1 Woche dauern, andernfalls komme dann das Anti-Lohndumping-Gesetz zur Anwendung. Das schränke Bosch in der internationalen Zusammenarbeit massiv ein. Auch das „Ausborgen“ von Mitarbeitern aus dem Ausland für ein paar Jahre sei eine große Herausforderung.

Gezielte Fachkräftesuche im Ausland nur mit viel Bürokratie

Daume Schlesinger schließt sich an: „Der bürokratische Zeitaufwand, Personal hereinzuholen, ist nicht zu unterschätzen. Bevor wir die geforderten Bestätigungen, Bescheinigungen und Genehmigungen

nicht haben, können wir diese Fachkräfte nicht einsetzen. Daher versuchen wir, sehr viel mit eigenem Personal zu arbeiten, eigene Lehrlinge auszubilden. Dazu ist es unabdingbar, das Interesse für MINT-Fächer in den Schulen ausreichend zu fördern.“

Fehlende Sprachkenntnisse als große Hürde

Perz informiert abschließend, dass 25% seiner Mitarbeiter in den nächsten fünf bis sechs Jahren in Pension gehen, das sind rund 1.000 Personen nur in der Holding Graz. Leider scheitern die meisten Bewerber an den Deutsch-Kenntnissen. Hier bestehe dringender Handlungsbedarf.

Behensky fasst es letztendlich treffend zusammen: „Unser aller Wohlstand wird maßgeblich davon abhängen, dass wir zukünftig genügend Fachkräfte haben. Dazu benötigen wir einerseits gezielten Fachkräftezugang und andererseits eine große Bildungsreform. Die Elementarpädagogik bzw. der Kindergarten ist keine Aufbewahrungsanstalt für Kinder, sondern eine wertvolle Ausbildungseinrichtung, die es dringend zu reformieren gilt.“

Bernhard Weiner, GSV, 7.5.2025