



Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol

Grundlagenarbeit, Maximilianstraße 7, A-6020 Innsbruck
Tel: 0800/22 55 22-1155
grundlagenarbeit@ak-tirol.com, www.ak-tirol.com

BUNDESARBEITSKAMMER
Prinz-Eugen-Straße 20-22
1040 Wien

G.-Zl.: GLA-2023/225/ArEr/ArEr
Bei Antworten diese Geschäftszahl angeben.

Mag. Armin Erger

DW: 1151

Innsbruck, 04.12.2023

Betrifft: Fachkräfteverordnung 2024

Bezug: Ihr Schreiben vom 28.11.2023
Zust. Referent:in: PEYRL Johannes

Werte Kolleginnen und Kollegen,

die Rot-Weiß-Rot-Karte ist das zentrale Instrument der qualifizierten Zuwanderung in Österreich. Der vorliegende Entwurf für die Fachkräfteverordnung 2024 bezieht sich auf einen Teilbereich, nämlich auf die Zuwanderung von Fachkräften in Mangelberufen. Dieser ist interessenpolitisch von besonderem Interesse, da sich in den Debatten zur „Mangelberufsliste“ die verschiedenen Zugänge zur Bewältigung des Arbeitskräftebedarfs klar zeigen.

In der zur Begutachtung vorliegenden Fachkräfteverordnung 2024 wird der expansive Trend der letzten Jahre weiter fortgesetzt. Die Liste der Mangelberufe, welche für das gesamte Bundesgebiet Geltung hat, umfasst nunmehr 110 Berufe - um 10 Berufe mehr als noch in der Fachkräfteverordnung 2023. Hinzu kommen noch diejenigen Berufe, welche in den regionalen Mangelberufslisten für die einzelnen Bundesländer Eingang finden. Auf der regionalen Liste für Oberösterreich sind etwa weitere 38 Berufe aufgelistet. Im Falle Tirols finden sich 7 Berufe auf der regionalen Liste. Dies sind zwar etwas weniger als im Jahr zuvor (12 Berufe), jedoch wechselten die abgegangenen Berufe lediglich von der Tiroler Mangelberufsliste auf die Bundesliste.

Es ist zwar positiv hervorzuheben, dass die Entstehung der Mangelberufsliste grundsätzlich auf objektiven und nachvollziehbaren Kriterien und Daten beruht (einer Stellenandrangsziffer von weniger als 1,5 bzw. 1,8 während des

Beobachtungszeitraums von September 2022 bis August 2023), gleichzeitig bleiben aber dadurch andere, zumindest ebenso wichtige Faktoren ausgeblendet.

So findet etwa die Lohn- und Gehaltsentwicklung in den Mangelberufen bei der Erstellung der Liste keine Berücksichtigung, obwohl nach ökonomischer Logik der Preis für das knappe Gut Arbeitskraft steigen sollte, wenn die Nachfrage danach hoch ist. Ebenso wenig finden Aus- und Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe, allfällige Anstrengungen der Betriebe zur Verbesserung der Situation in der Kinderbetreuung sowie sonstige Maßnahmen, welche betriebsseitig gesetzt werden können, um als Arbeitgeber:in attraktiver zu werden, Eingang in die Beurteilung dessen, was als Mangelberuf angesehen werden kann.

Aktuell fördert die Fachkräfteverordnung die Herangehensweise, dem Arbeitskräftebedarf durch den Versuch einer immer weiter ausgreifenden Rekrutierung in Drittländern Herr zu werden, während inländisches und EU-Potenzial durch die ausbaufähige Attraktivität österreichischer Arbeitsplätze liegen gelassen wird.

Gleichzeitig erscheint auch die beschäftigungspolitische Wirksamkeit des Arbeitsmarktzugangs über die Rot-Weiß-Rot-Karte für Fachkräfte in Mangelberufen begrenzt. 2022 wurden in Österreich dazu 2.428 Gutachten (Tirol: 117 Gutachten) ausgestellt, wenig im Vergleich zu den über 125.000 in Österreich im Jahresschnitt gemeldeten offenen Stellen (nach AMS-Statistik; in Tirol 9.877 offene Stellen). Beschäftigungspotenziale müssen also an anderer Stelle gehoben werden, eine immer weitere Aufweichung der Zugangskriterien zum österreichischen Arbeitsmarkt - auch das ein Trend der letzten Jahre - kann keine langfristige Lösung der Problematik ergeben.

Denn die reine Tatsache, dass offene Stellen nicht (kurzfristig) mit geeigneten Bewerber:innen besetzt werden können, deutet allein noch nicht auf eine „echte“ Mangelsituation am Arbeitsmarkt hin. Vielfach dürften die gebotenen Arbeitsbedingungen und die Entlohnung in einigen Segmenten des Arbeitsmarktes schlicht zu wenig attraktiv oder die angewandten Personalsuchstrategien zu wenig effektiv sein, um entsprechende Interessent:innen anzuziehen. In solchen Fällen muss viel eher von Rekrutierungsschwierigkeiten gesprochen werden, welche die wahre Ursache eines ungedeckten Arbeitskräftebedarfs darstellen. In diesen Fällen ist die Problematik des hohen Arbeitskräftebedarfs in erster Linie dem Verhalten der Betriebe selbst geschuldet, und nicht der Struktur und den Zugangsregelungen zum österreichischen Arbeitsmarkt.

An dieser Stelle soll die Existenz eines tatsächlichen Fachkräftemangels in Segmenten des Arbeitsmarktes jedoch nicht in Abrede gestellt werden. Dieser muss als wirtschaftspolitische Herausforderung ernst genommen werden, welche die gesamtwirtschaftliche Entwicklung behindert und dadurch Rückwirkungen auf die Beschäftigungssituation als Ganzes zeigt. Die oben getroffene Differenzierung ist dennoch wichtig, da je nach Ursache unterschiedliche Lösungsstrategien und unterschiedliche Akteure gefordert sind.

Die Arbeiterkammer Tirol fordert daher eine Überarbeitung des Zustandekommens der Mangelberufsliste auf Basis eines erweiterten Kriterienkatalogs, der neben der

Entwicklung in der Arbeitsmarktstatistik auch weitere Faktoren, wie etwa die Lohn- und Gehaltsentwicklung, berücksichtigt. Dieser Überarbeitung soll eine breite Einbindung der arbeitsmarktpolitischen Stakeholder:innen vorausgehen.

Bemühungen um qualitativ gute Arbeitsplätze müssen im Zentrum stehen, wenn es darum geht, das vorhandene Arbeitskräftepotenzial zu aktivieren und in Beschäftigung zu bringen.

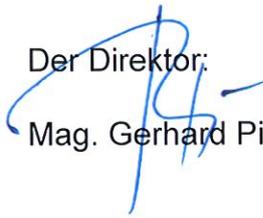
Unter diesen Voraussetzungen nimmt die Arbeiterkammer Tirol den vorliegenden Entwurf der Fachkräfteverordnung 2024 zur Kenntnis.

Mit freundlichen Grüßen

Der Präsident:


Erwin Zangerl

Der Direktor:


Mag. Gerhard Pirchner

