

Antrag Nr. 3

der Fraktion sozialdemokratischer Gewerkschafter:innen
an die 177. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 5. Dezember 2024

Die wichtigste Ressource sichern: Arbeitskräftestrategie für Österreich Forderungen aus Arbeitnehmer:innensicht

Ein enormer Wandel hat die Arbeitswelt erfasst. Auslöser dafür sind die demografische Entwicklung hin zu einer alternden Arbeitswelt und die Geschwindigkeit der Veränderung betreffend digitale Transformation, sowie die notwendige soziale und ökologische Wende. Bis 2040 gehen jedenfalls 288.000 Arbeitnehmer:innen aus systemerhaltenden Branchen wie Gesundheit, Verkehr, Ernährung, öffentlicher Dienst in Pension.

Dazu fehlen jetzt schon Arbeitskräfte für eine ökologische Erneuerung und den Aufbau und die Erhaltung der digitalen Infrastruktur.

Weil die Herausforderung vielschichtig und kompliziert ist, bedarf es einer umfassenden Strategie zur Deckung des Bedarfs an Fach- und Arbeitskräften. Diese muss Instrumente beinhalten, um einen Bedarf bestmöglich festzustellen, einen differenzierten Blick auf die unterschiedlichen Ursachen eines Arbeitskräftebedarfs werfen und konkrete Lösungsmaßnahmen zur Deckung des Bedarfs bieten.

Tatsächlich fehlen in einigen Bereichen Arbeitskräfte. Vielfach ist dieser Arbeitskräftebedarf hausgemacht und von den Unternehmen selbst verschuldet: Wenn in Branchen mit schlechten Lohn- und Arbeitsbedingungen Arbeitgeber:innen bessere Entlohnung und bessere Arbeitsbedingungen bieten, werden auch mehr Arbeitnehmer:innen bereit sein, (weiterhin) dort zu arbeiten.

In Branchen, wie dem Einzelhandel, hat sich eine Praxis eingebürgert, Teilzeitbeschäftigung als „günstige Arbeitszeitreserve“ (FORBA 2021) einzusetzen. Für Beschäftigte bedeutet das oft wenig Planbarkeit und auch Einkommensverluste, wenn die Bezahlung von Mehrarbeitszuschlägen bewusst umgangen und ausufernde Flexibilität der Beschäftigten nicht gesondert abgegolten wird. Daher muss es für regelmäßig geleistete Mehrstunden auch einen Rechtsanspruch darauf geben, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit aufzustocken, während der gesetzliche Mehrarbeitszuschlag ab der ersten Mehrstunde gebühren muss. Das schafft Planungssicherheit und erhöht auch die Attraktivität von Arbeitsplätzen. Diese Rechtslücken führen nicht selten dazu, dass in zahlreichen Betrieben Vollzeitstellen gar nicht erst angeboten werden.

Im für die Gesellschaft so wichtigen Gesundheits- und Sozialbereich können sich viele Beschäftigte aufgrund der Arbeitsbedingungen nicht vorstellen, bis zum Regelpensionsantrittsalter durchzuhalten. Momentan reduzieren viele Frauen in diesem Bereich „präventiv“ Erwerbsarbeitszeit, um gesund zu bleiben. Gerade um den Arbeitskräftebedarf nachhaltig zu sichern, braucht es neben einer fairen Entlohnung auch kürzere Arbeitszeiten, damit Beschäftigte langfristig gesund bleiben, und damit auch dem Arbeitsmarkt erhalten bleiben.

In vielen Branchen bzw. Berufen kommt es aber auch trotz akzeptabler Arbeitsbedingungen zu einem Arbeitskräftebedarf und gleichzeitig liegt in Österreich keine Vollbeschäftigung vor.

So gibt es derzeit ca bis zu 139.000 unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte bzw rund 312.000 Menschen in der „Stillen Reserve“, das sind Personen, die unter bestimmten Bedingungen gerne arbeiten würden, aber derzeit keine

Arbeit suchen (können). Das liegt neben einer Vielzahl von Gründen unter anderem daran, dass Männer zu wenig der unbezahlten Haus- und Sorgearbeit übernehmen, es aber auch zu wenig Angebote in der Kinderbildung und in der Pflege gibt. Bundesweit haben 40 % der unter 6-Jährigen keinen Kindergartenplatz der Vollzeit erlaubt, 8 % der erwerbstätigen Frauen pflegen Angehörige.

Überdies leisten Unternehmen einen immer geringer werdenden Beitrag zur Aus- und Weiterbildung von Fachkräften. Die Anzahl der Lehrlinge stagniert, und das Weiterbildungsengagement der Betriebe ist rückläufig.

Für die Reduktion von Arbeitslosigkeit und die Ausschöpfung des Arbeitskräftepotentials muss also an vielen Stellschrauben gedreht werden: Nötig sind Investitionen der Unternehmen in die Qualifikationen der Arbeitnehmer:innen und es bedarf auch mehr Anstrengungen durch die öffentliche Hand (Investitionen in Aus- und Weiterbildung, Ausbau von Kinderbildung und Pflege, öffentlicher Infrastruktur, Ermöglichung altersgerechter Arbeitsbedingungen etc).

Dringend erforderlich sind auch Hilfestellungen bei der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Personen. Trotz vielfach hoher Qualifikationen arbeiten diese oft unter ihrem Qualifikationsniveau oder nehmen gar nicht am Erwerbsleben teil. Außerdem ist darauf hinzuweisen, dass Unternehmen, zur Besetzung ihrer offenen Stellen, der gesamte Arbeitsmarkt der EU offensteht.

Auch im Bereich der Arbeitsmigration aus Drittstaaten besteht Reformbedarf:

Das Modell der Rot-Weiß-Rot – Karte beruht in seinen Eckpunkten auf einer Sozialpartnereinigung aus dem Jahr 2010. Über ein Jahrzehnt später ist es notwendig, den gesamten Bereich der Arbeitsmigration aus Drittstaaten weiterzuentwickeln. Bei einem adaptierten Modell braucht es gesamthafte Kriterien, die gute Arbeitsbedingungen für alle berücksichtigen.

Entscheidend bei potenzieller Neuausrichtung von Arbeitsmigration zu qualifizierter Erwerbstätigkeit muss sein, dass Lohn- und Sozialdumping vermieden wird. Weiters darf nicht übersehen werden, dass viele dieser Arbeitsplätze auch mit Personen, die schon in Österreich leben, besetzt werden können, etwa wenn ihnen Hilfestellung zur Erweiterung bzw Verwertbarkeit ihrer Qualifikationen gewährt wird. Jedes Modell für qualifizierte Arbeitsmigration ist daher unvollständig, wenn ein solches nicht gleichzeitig ein Qualifikationsprogramm zur Ausschöpfung des großen Potentials an in Österreich lebenden Menschen enthält (Sozialpartnereinbarung aus 2010).

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert daher die Bundesregierung auf, gemeinsam mit den Sozialpartnern eine umfassende Fachkräftekräftestrategie zu entwickeln, die folgende Eckpunkte enthält:

1. Verbesserung von Definition und Datenlage zu Arbeitskräftebedarf:

Zur Verbesserung der Datenlage wären folgende Punkte seitens der Bundesregierung umzusetzen:

- **Der Aufbau eines Berufsregisters mit Informationen zu Beruf und Arbeitszeitausmaß**
- **Eine Meldepflicht aller offener Stellen beim Arbeitsmarktservice**

Der Begriff Arbeitskräftebedarf bzw Fachkräfte- oder Kompetenzbedarf muss genauer und besser als bislang definiert werden. Das bloße Gegenüberstellen von offenen Stellen und arbeitslosen Personen greift zu kurz. Nötig wäre eine umfassende Beurteilung vor allem unter Heranziehung dieser zusätzlichen Kriterien:

- Entwicklung der Anzahl der Beschäftigten in einem Berufsfeld im Zeitverlauf und die jeweilige Fluktuation
 - Entgeltentwicklung über einen Vergleichszeitraum
 - Entwicklung systematischer Arbeitsrechtsverletzungen
 - Berücksichtigung der Vakanzzeiten (Angabe, wie lange Stellen nicht besetzt werden können)
 - Ausbildungsaktivitäten der Betriebe (Lehrausbildung und innerbetriebliche Weiterbildung, Nutzung von Qualifizierungsförderungen).
2. Integration bisher benachteiligter Gruppen am Arbeitsmarkt und Stärkung von Aus- und Weiterbildung:
- Die Arbeitsmarktpolitik muss stärker auf Aus- und Weiterbildungen in Zukunftsbereiche fokussieren: Es braucht ein Recht auf Qualifizierung nach einer Qualifizierungsberatung und ausreichende Existenzsicherung bei Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitsuchende sowie einen Ausbau des Qualifizierungsbudgets des AMS.
 - Hebung der Erwerbsquote der Frauen durch qualitätsvolle, flächendeckende Kinderbildung und -betreuung und Pflege-Infrastruktur, sowie den Ausbau von Ganztagschulen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen
 - Entmutigte, derzeit arbeitsmarktferne Menschen mit geeigneter Ausbildungsförderung und Mobilitätsunterstützung in den Arbeitsmarkt integrieren
 - Unternehmen in die Pflicht nehmen: Betriebe, die nicht selbst aus- oder fortbilden (können) beteiligen sich an einem Weiterbildungsfonds
3. Arbeitsbedingungen verbessern und Arbeitskräftepotential langfristig sichern:
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen insbesondere in den systemrelevanten Gesundheits- und Sozialberufen, damit Beschäftigte langfristig gesund bleiben, ua durch die Schaffung einer neuen, gesunden Vollzeitnorm
 - Schaffung eines Rechtsanspruchs für Teilzeitbeschäftigte auf Aufstockung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, wenn sie regelmäßig Mehrstunden leisten
 - Mehrarbeitszuschlag von 50% ab der ersten Stunde (Entfall des Zeitausgleichszeitraums)
4. Entwicklung eines Modells für eine arbeitnehmer:innenorientierte Arbeitskräftemigration und gute Integration:

Maßnahmen gegen Lohn- und Sozialdumping:

- Keine Bindung an eine:n bestimmte:n Arbeitgeber:in nach Zulassung zum Arbeitsmarkt. Nach zwei Jahren kann erforderlichenfalls eine Prüfung erfolgen, ob Arbeitnehmer:innen auch zu einem Großteil qualifikationsadäquat eingesetzt wurden.
- Beratung von Arbeitnehmer:innen: Ergänzend zur gesetzlich verankerten „Arbeitgeber:innenberatung für Arbeitsmigration“, die bei der Austrian Business Agency angesiedelt ist, braucht es auch eine solche Beratung für Arbeitnehmer:innen insbesondere

hinsichtlich dem Aufenthaltsrecht, der Entlohnung, den Arbeitsbedingungen, den sozialen Rechten und sonstigen Lebensbedingungen in Österreich.

Arbeitsmöglichkeit und gute Integration für jene, die bereits hier sind:

- **Vorrangige Ausschöpfung des großen Potenzials an bereits in Österreich lebenden Menschen.**
- **Wer in Österreich eine Ausbildung (ab Lehrabschlussniveau) absolviert, soll dieses erworbene Wissen auch in Österreich einsetzen und hier arbeiten können. Das soll sowohl für Absolvent:innen einer akademischen Ausbildung als auch für Lehrlinge, die die Lehrabschlussprüfung absolviert haben, gelten.**
- **„Spurwechsel“ von Asylwerber:innen ermöglichen: Erteilung einer Rot-Weiß-Rot – Karte, wenn die Voraussetzungen für eine der Säulen der Arbeitskräftemigration erfüllt sind.**
- **Wiederdotierung und Erweiterung des Integrationsjahres: Förderung von Personen, die aus Familien- bzw Fluchtgründen nach Österreich zuwandern durch Wiederaktivierung des Integrationsjahres**
- **Administrative Erleichterungen bei Erlangung von Aufenthaltstiteln: Vereinfachung der Prüfung der allgemeinen Erteilungsvoraussetzungen (zB Verzicht auf Vorlage von nicht zwingend nötigen Dokumenten, Verzicht auf Beglaubigungen etc)**
- **Österreichweit einheitliche Kriterien, sowie Erleichterungen und gute bundesweite Unterstützung für die Anerkennung von mitgebrachten Kompetenzen und Qualifikationen**



Sozialdemokratische
Gewerkschafterinnen
in der Bundesarbeitskammer

Angenommen <input checked="" type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrheitlich <input checked="" type="checkbox"/>
------------------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------------------