



Fachkräfte dringend gesucht!

Mitarbeiter für Fachkräfte-Jobs zu finden, ist in so gut wie allen Branchen zur echten Herausforderung geworden. Wie Wiener Betriebe mit dem Fachkräftemangel umgehen und welche Maßnahmen helfen können.

31.08.2022, 14:00



© FLORIAN WIESER

„Mitarbeiter zu finden war noch nie so schwierig wie jetzt“, sagt Hotelchefin Vera Kremslehner-Braunegg.

Dass man auf der Suche nach Mitarbeitern ist, sei in ihrem Unternehmen nicht ungewöhnlich, sagt Vera Kremslehner-Braunegg, General Manager der vier Wiener Kremslehner Hotels. Einzelne Jobs sind dort fast immer frei. Doch seit der Corona-Pandemie hat sich die Personalsuche zum echten Problem ausgewachsen, erzählt sie. „Wir haben es geschafft, dass wir über die Pandemiezeit rund 80 Prozent unserer Mitarbeiter halten konnten. Jetzt, wo der Tourismus wieder voll durchstartet, würden wir aber 120 Prozent brauchen.“ Aktuell wird Personal gesucht für Küche, Restaurant, Rezeption, Housekeeping und Haustechnik - fertige Fachkräfte, aber auch Lehrlinge und Teilzeit-Mitarbeiter. Sie zu finden, sei eine echte Herausforderung für den Familienbetrieb in vierter Generation. „Wir tun uns damit echt schwer, und vor allem: Es dauert so lange, geeignete Kräfte zu finden“, klagt die Hotelchefin. Maximal zehn bis 15 Prozent der Bewerber würden Branchenvorkenntnisse mitbringen. Basics sind aber unbedingt erforderlich. „Für eine Hotelrezeption reicht Erfahrung in einem Call Center oder am Empfang einer Anwaltskanzlei eben nicht aus“, so Kremslehner.

„Qualifizierte Techniker am freien Markt zu finden, ist ein echter Glücksfall.“

Köche und gute Techniker sind rar

Laut Kremslehner sind Köche aktuell so gut wie gar nicht zu finden. Das bestätigt eine Umfrage des ibw (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft) zum Thema Fachkräftemangel. Köche führen darin die Hitliste der Berufe mit Rekrutierungsproblemen an (siehe Kasten rechts). Ebenfalls ganz vorne im Ranking der „most wanted“-Fachkräfte: Technikberufe. Claudia Fessl kann ein Lied davon singen. Sie verantwortet die Personalagenden im Liesinger Unternehmen Elektro Rauhofer. Der von Stefan Rauhofer eigentümergeführte Traditionsbetrieb ist mit seinen 90 Mitarbeitern prinzipiell gut aufgestellt. „Wir sind aber immer auf der Suche“, so Fessl. Denn gute Techniker wie etwa bauleitende Monteure am freien Markt zu bekommen, sei ein echter Glücksfall, da müsse man zugreifen, wenn sich die Gelegenheit ergibt. Fessl trifft beim Thema Fachkräfte oft auf Definitionsunterschiede. „Der Großteil der Bewerber versteht sich als Fachkraft, aber eine Lehrabschlussprüfung allein macht noch lange keine Fachkraft in unserem Sinn.“ Die Firma Rauhofer brauche Mitarbeiter, die nicht nur eine gute Ausbildung haben, sondern auch mitdenken, selbstständig agieren, Verantwortung zeigen und dazu die berufsspezifischen Vorschriften hierzulande kennen. Und ja, auch das Beherrschen der Sprache sei wichtig, sagt die erfahrene Personalchefin.

„Es gibt viele Hebel, an denen gedreht werden muss, um den Fachkräftemangel zu lindern. Das Wichtigste ist, jetzt rasch zu handeln“

Imageprobleme und Demografie als

Gründe für den Fachkräftemangel Einen Grund für den Fachkräftemangel sieht Fessl in der gesunkenen Attraktivität des Handwerks. „Heute muss alles außergewöhnlich sein.“ Neue Berufe, „wo man sich nicht dreckig macht und kein Arbeitsgewand braucht“, seien eine scharfe Konkurrenz zu handwerklichen Ausbildungen. KMU stehen im Werben um die besten Köpfe außerdem im Wettbewerb mit Großbetrieben, die eher als kleine mit Zusatzleistungen aufwarten können. Und während Corona haben sich manche Fachkräfte einfach umorientiert, berichtet Fessl von einem langjährigen Mitarbeiter, der auf Lokführer umsattelte. Die demografische Entwicklung verstärkt den Fachkräftemangel tendenziell noch. In Wien wächst zwar die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter - besonders durch Zuzug - stärker als im Österreichschnitt. Dennoch haben sich auch hier die Zuwächse seit 2015 abgeflacht. Mittlerweile können viele Unternehmen ihre offenen Stellen nicht besetzen, sodass in vielen Bereichen ein veritabler Arbeitskräfte- und insbesondere Fachkräftemangel herrscht, sagt ibw- Geschäftsführer Thomas Mayr.

FAKTEN

Berufe mit den aktuell größten Rekrutierungsschwierigkeiten:

- Koch/Küchenpersonal
- Handel/Verkauf
- Kraftfahrer
- Restaurantfachleute
- IT-Fachkräfte

Elektroniker/Elektrotechniker

- Elektroniker/Elektrotechniker
- Metalltechniker
- Installations-/Gebäudetechniker

Wieviel % der Betriebe erwarten in den nächsten drei Jahren eine Zunahme des Fachkräftemangels (nach Sparten)?

Tourismus.....	76,5%
Transport & Verkehr.....	70,7%
Gewerbe & Handwerk.....	67,5%
Industrie.....	64,1%
Handel.....	57,6%
Info & Consulting.....	53,8%

Quelle: ibw Fachkräftenradar 2022

© WKW

Lehre stärken als Gegenrezept

Besonders virulent sei das bei der mittleren Qualifikationsstufe - Lehrabsolventen und Absolventen berufsbildender mittlerer Schulen. „Man muss diese Ausbildungswege in der schulischen Berufsbildung besser positionieren – die Fachkräftelaufbahn als riesige Karrierechance propagieren“, tritt Mayr für eine Imagepolitik ein. Um etwa die Lehre - in ganz vielen Branchen zentrale Ausbildungsschiene für Fachkräfte - zu stärken, müssten alle Bildungsabschlüsse, die daran anschließen, gebündelt und als eigenes Segment „höhere Berufsbildung“ positioniert werden. „Damit die Lehre jenen Wert bekommt, den sie am Arbeitsmarkt bereits hat“, betont der Bildungsexperte. Essenziell sei auch, Kinder mit praktischem Talent früh zu identifizieren und sie in einem Bildungsweg Richtung Lehre zu unterstützen.

Fachkräftemangel spitzt sich zu

Bei Elektro Rauhofer und in den Kremslehner- Hotels ist die Lehrlingsausbildung ein zentraler Punkt der Fachkräftestrategie. Dasselbe gilt für die Bäckerei Ströck. „Aktuell bilden wir 26 Lehrlinge aus und sind dabei, 39 weitere Lehrstellen zu besetzen“, sagt Geschäftsführerin Gabriele Ströck. Der Fachkräftemangel macht sich dennoch auch in der Wiener Großbäckerei stark bemerkbar. „Die Lage spitzt sich zu“, so Ströck. Aktuell werden mehrere Dutzend Mitarbeiter in allen Bereichen gesucht und dabei „das gesamte Kommunikationsklavier“ bespielt: Von der Mundpropaganda durch die Mitarbeiter über Social Media, Karriereportale und Promotionaktionen bis zum eigenen Karrierezentrum im 9. Bezirk, wo sich Menschen über Jobs bei

Ströck informieren und bewerben können. Ein häufiges Problem sind die Arbeitszeiten. „Im Verkauf einer Bäckerei beginnen wir zeitig in der Früh, teils schon um 4 Uhr morgens. Mitarbeiterinnen, die nach der Karenz in die Teilzeit zurückkommen, können in diesen Stoßzeiten dann nicht mehr unterstützen.“ Als Familienbetrieb ist man jedenfalls bemüht, mit den Arbeitsbedingungen so gut wie möglich auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter einzugehen, betont Ströck.

Entscheidend ist nicht nur das Gehalt

In Wien waren im Juli 98.000 Arbeitslose registriert, um 17 Prozent weniger als im Vorjahr. Gleichzeitig gab es bei den offenen Stellen einen Anstieg um ein Drittel. „Der Arbeitsmarkt ist zu einem Arbeitnehmermarkt geworden“, formuliert es AMS-Vorstand Johannes Kopf. Weil sich gute Fachkräfte also die Jobs aussuchen können, müssen Unternehmen mehr bieten als ein interessantes Gehalt - von flexibler Arbeitszeitgestaltung bis zu CSR-Konzepten, Bildungs- und Karrieremöglichkeiten und freiwilligen Sozialleistungen. Auf ein familiäres Betriebsklima, Weiterbildung und Seminare, die den Teamgeist stärken, setzt man in den Kremstaler-Hotels. Bei der Arbeitszeit sieht Vera Kremstaler-Braunegg den Handlungsspielraum aber begrenzt. „Wir haben eben 365 Tage im Jahr geöffnet. Für eine 4-Tage-Woche würden wir noch mehr Mitarbeiter brauchen, und die kriegen wir nicht.“ Bei Elektro Rauhofer setzt man neben leistungsgerechter Bezahlung auf einen wertschätzenden Umgang untereinander, regelmäßiges konstruktives Feedback und Einbindung der Mitarbeiter in Entscheidungen. „Ich kann niemandem versprechen, dass es bei uns keinen Stress gibt. Dass es im Winter nicht kalt oder im Sommer nicht heiß ist. Aber ich kann meinen Leuten sagen, dass es mir wichtig ist, dass es ihnen gut geht und dafür sorgen, dass es so ist“, fasst es Claudia Fessler zusammen.

Maßnahmen gegen Fachkräftemangel

Derzeit ist ziemlich unsicher, wie sich Wirtschaft und Arbeitsmarkt in den kommenden Monaten entwickeln werden. Doch auch wenn sich die Konjunktur und in Folge der akute Arbeitskräftebedarf abschwächen - der Fachkräftemangel ist damit ganz sicher nicht vom Tisch. „Das bleibt eine riesige Belastung für die Betriebe. Es braucht daher eine Gegenoffensive, die kurzfristig wirkt“, betont Wirtschaftskammer Wien-Präsident Walter Ruck. Denn die Verfügbarkeit von ausreichend Fachkräften ist eine wesentliche Voraussetzung, dass Wiens Wirtschaft leistungsstark, innovativ und wettbewerbsfähig bleiben kann. Die Interessenvertretung hat dazu ein Bündel an Vorschlägen ausgearbeitet, das sich vor allem an die Politik richtet. Es umfasst Maßnahmen im Schul- und Bildungssystem ebenso wie Verbesserungen bei der Lehrlingsausbildung, die Erleichterung des Zuzugs qualifizierter Arbeitskräfte und die Nutzung bestehender und bislang zuwenig genutzter Potenziale. „Es gibt viele Hebel, an denen gedreht werden muss, um den Fachkräftemangel zu lindern. Das Wichtigste ist, jetzt rasch zu handeln“, sagt Ruck.

SO WILL DIE WIRTSCHAFTSKAMMER WIEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL BEKÄMPFEN

LEHRE ATTRAKTIVIEREN

- **Lehrlings-Stipendium für Erwachsene:** Über 18-Jährige, die erstmals eine Lehre beginnen, sollen ein Stipendium erhalten, die die Differenz zwischen Lehrlingsgehalt und Mindest-KV-Lohn abdeckt.
- **Refundierung der Kommunalsteuer** für Lehrlingsgehälter an Betriebe
- **Lehrverhältnisse entbürokratisieren**
- **Neue Lehrberufe schaffen**, Modernisierung bestehender fortführen
- **Mehr Förderungen für Lehrbetriebe**

POTENZIALE BESSER NUTZEN

- **Mehr Vollzeit statt Teilzeit:** Kinderbetreuung ausbauen, Betreuungskosten steuerlich abzugsfähig machen, Prämien für Geringverdiener, die auf Vollzeit wechseln
- **Ältere länger im Erwerbsleben halten** z.B. durch steuerliche Anreize
- **Reform der Rot-weiß-rot-Karte**, um die Beschäftigung von Fachkräften aus Drittländern zu erleichtern
- **Rot-weiß-rot-Karte für Lehrlinge** einführen

IM SCHULSYSTEM ANSETZEN

- **Bildungspflicht statt Schulpflicht:** Schüler sollen die Schule erst dann verlassen, wenn sie in den Kernfächern bestimmte Bildungsziele erreicht haben.
- **Unterricht an den Berufsschulen** zeitlich und organisatorisch flexibilisieren
- **Pflichtfach Wirtschaft** an allen Schulen ab der 5. Schulstufe
- **Modernisierung und Ausbau** der Schulstandorte

© WKW

Das könnte Sie auch interessieren



Boom bei Nachwuchs-Fachkräften

Zahl der Lehranfänger im Jahresabstand um ein Sechstel gestiegen – fast alle Sparten mit zweistelligem Plus – WK Wien fordert Maßnahmen zur weiteren Attraktivierung der Lehre [➤ mehr](#)



Berufe erleben! – Das Ferienprogramm der Wirtschaftskammer Wien

Betreute Sommer-Ferienwoche für Volksschüler kombiniert Spiel und Spaß mit erstem Berufeschnuppern – kindgerechter Zugang zu Berufsinfo über Experimente – jetzt anmelden [➤ mehr](#)



Gemeinsame Kreditaktion für Wiener Gewerbe wird verlängert und erweitert

Stadt Wien und Wirtschaftskammer Wien stellen 2023 rund 2,6 Mio. Euro bereit [➤ mehr](#)