

MEDIENSERVICE

**Arbeitskräftemangel
killed Wohlstand: Genug
geträumt - jetzt end-
lich Hirn einschalten!**

**Schöne neue Welt ohne Sinn für
Leistung und Fortschritt? Schluss mit
faulen Thesen und naiven Utopien!**

Linz, 9. Mai 2023

Ihre Gesprächspartner:

Mag.^a Doris Hummer
Präsidentin der WKO Oberösterreich

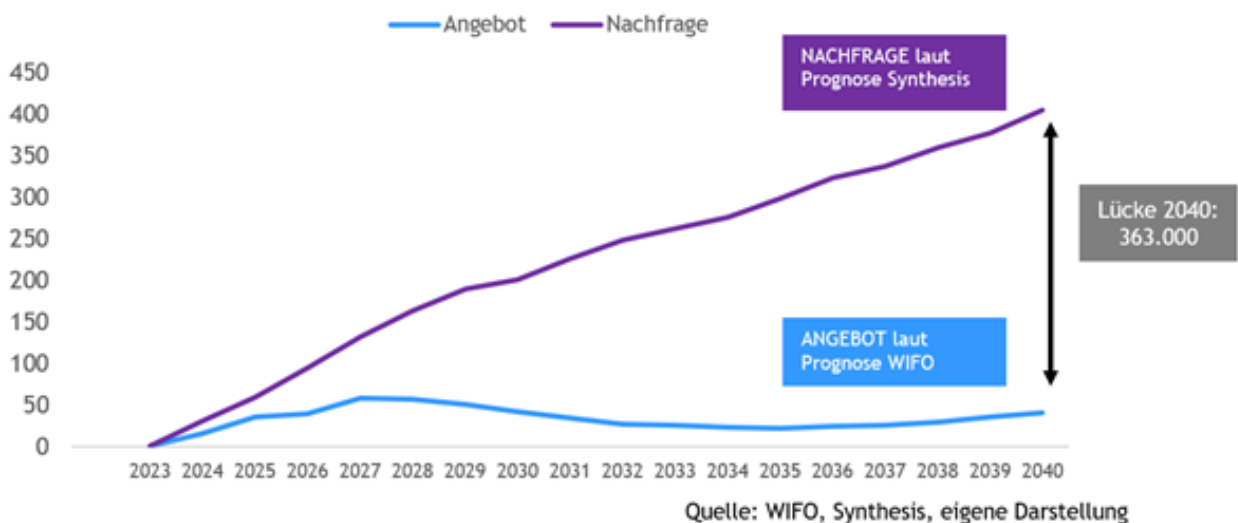
WKOÖ-Präsidentin Mag.^a Doris Hummer

Es ist höchste Zeit für die nackte Wahrheit: Ohne Bekenntnis zu Leistung kommt der Wohlstandsabbau

Österreich ist mittlerweile das vom Fach- und Arbeitskräftemangel am stärksten betroffene Land in Europa. Das ist auch im Alltag bereits massiv zu spüren: wenn etwa die Autoreparatur plötzlich drei Mal so lange dauert, der spontane Gasthausbesuch mit Freunden wegen „fehlenden Personals“ ausfällt oder das neue Wohnzimmer ein halbes Jahr später als erhofft, geliefert werden kann. Das wird sich in den nächsten Jahren noch einmal drastisch verschärfen, gehen doch 750.000 Babyboomer bis 2034 in Pension, denen - demografisch bedingt - viel weniger Junge nachfolgen.

Lücke bis 2040: 363.000 Personen

Zuwachs von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage 2023-2040



Die Wirtschaftskammer hat bereits im letzten Jahr aufgezeigt, wo sie die freien Personalreserven sieht bzw. wie man diese heben kann. Es ist jetzt hoch an der Zeit, das Stadium der „Problembeschreibung“ zu verlassen und wirksame Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Die Vorschläge der Bundes- und Landesregierung - wie etwa die bessere steuerliche Begünstigung von Überstunden oder der zielgerichtete Ausbau der Kinderbetreuung - gehen in die richtige Richtung, müssen aber endlich umgesetzt werden.

Völlig zur Unzeit und wider jedem Hausverstand kommen Vorschläge zur Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich. Das sind nur „Brandbeschleuniger“, die vielfach Mitarbeiterin-

nen und Mitarbeiter, die bereits am Limit tätig sind, noch mehr unter Druck setzen. Gleiches gilt auch für die Forderung nach einem höheren Arbeitslosengeld, was die Arbeitslosigkeit nur noch weiter verfestigen und mögliche Arbeitsaufnahmen verhindern würde.

WKOÖ-Präsidentin Doris Hummer: „Jetzt muss es darum gehen, Leistung zu fördern und viel mehr als bisher zu honorieren. Ängste, dass die Alten den Jungen, die Ausländer den Inländern oder die Technik den Menschen die Arbeit wegnehmen könnten, waren nie unbegründeter als heute. Statt Arbeit unreflektiert schlechtzureden bzw. Vermeidungsstrategien zu entwickeln, ist dafür zu sorgen, dass Leistung gerne und engagiert erbracht wird. Denn Arbeit und Leistung waren und sind die Grundlage und Voraussetzung dafür, dass es in Österreich ein sehr gutes Leben für viele gibt mit einer sozialen Absicherung, die weltweit zu den besten gehört. Die Wahrheit ist gerade jetzt zumutbar: Auch in Zukunft müssen wir unseren Wohlstand zuerst verdienen, bevor er verteilt wird. Wenn wir weniger leisten, dann wird es weniger Sozialleistungen geben. Mit der Gefahr, dass ganze Branchen ins Ausland abwandern. Wodurch eine Abwärtsspirale in Gang käme. Wer etwas anderes behauptet, verkennt den Ernst der Lage, streut den Menschen Sand in die Augen und wird am Ende den wirtschaftlichen und sozialen Abstieg vieler Österreicherinnen und Österreicher zu verantworten haben.“

Flexiblere Arbeit und mehr Chancen durch bessere Kinderbetreuung

Immer öfter wird Teilzeitarbeit zur neuen „Normalarbeitszeit“. Zumindest für jene, die es sich leisten können und wollen. Wobei dieser Trend negative Folgen hat - für die Betroffenen selbst, aber auch für die Zukunft des Sozialsystems: Schlechtere Gesundheitsleistungen, wie doppelt so lange Wartezeiten beim Arzt oder auf eine OP, niedrigere Pensionen und reduzierte Sozialleistungen stehen der gewonnenen Freizeit gegenüber. Diese verliert schwer an Reiz, wenn das Geld fehlt bzw. man mangels Personals vor geschlossenen Lokalen und Geschäften steht.

Kinderbetreuungspflichten sind noch immer der Hauptgrund für Mütter, die Arbeitszeit zumindest vorübergehend zu reduzieren. Was für Oberösterreich offenbar in besonderer Weise gilt: Während österreichweit im Schnitt 57,3 Prozent der Mütter teilzeitbeschäftigt sind, sind es in Oberösterreich 66,7 Prozent. Der Zusammenhang mit hierzulande besonders fehlenden

bzw. nicht passgenauen Kinderbetreuungseinrichtungsangeboten liegt auf der Hand.

Was jetzt konkret zu tun ist

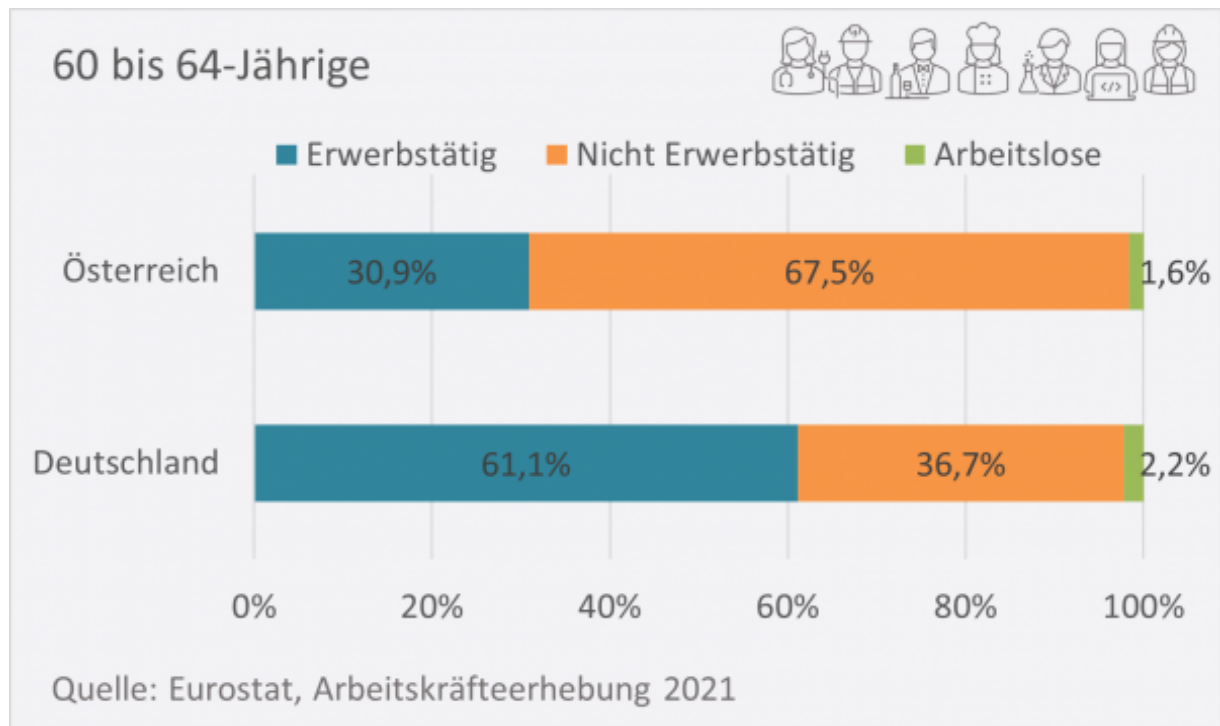
- **Konsequenter Ausbau der Kinderbetreuung mit Schwerpunkt auf U3 auf Basis von lückenlosen Bedarfsanalysen**
Nach einer lückenlosen landesweiten Bedarfserhebung sind zielgenaue Angebote zu formulieren, um die Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen besser an die Arbeitszeiten der Eltern anzupassen. Schließtage sind zu reduzieren und das bestehende Angebot ist - dort wo notwendig - zu erweitern. Dafür braucht es neben zusätzlichen finanziellen Mitteln auch eine Aufwertung des Berufsbildes der Betreuer, um das notwendige Personal für den Ausbau der Einrichtungen sicherstellen zu können.
- **Steuerliche Absetzbarkeit bzw. kostenlose Nachmittagsbetreuung**
Die Betreuungskosten sollten künftig steuerlich absetzbar sein, damit der durch die Stundenaufstockung erzielte Mehrverdienst nicht von den zusätzlichen Betreuungskosten aufgeessen wird. Zudem muss die Nachmittagsbetreuung - wie früher - wieder kostenlos werden.
- **Kinderbetreuungsgeld beschäftigungsfreundlicher gestalten**
Eine Anhebung der Zuverdienstgrenze beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld würde den Müttern mehr Wochenstunden als jetzt ermöglichen.
- **Flexibles Arbeiten erleichtern**
Wer flexibel arbeiten kann, gewinnt nicht nur an Lebensqualität, sondern kann auch die Betreuung der Kinder besser steuern. Die nächste Etappe einer Arbeitszeit-Flexibilisierung ist daher überfällig: Der größte Mehrwert entsteht, wenn es per Gesetz auf betrieblicher Ebene möglich wird, flexible Arbeitszeitmodelle mit einem einjährigen Durchrechnungszeitraum vereinbaren zu können.

Ein Jahr länger in der Firma jobben und mehr verdienen

Die Beschäftigungs-Bilanz der über 55-jährigen Österreicherinnen und Österreicher ist im europäischen Vergleich katastrophal niedrig: Nur 56,4 Prozent der über 55-Jährigen sind hierzulande noch in Beschäftigung. EU-weit sind es durchschnittlich 60,5 Prozent. Der vom Gesetzgeber ermöglichte frühere

Pensionsantritt wird gerne genutzt, hat aber handfeste Konsequenzen: Der Betroffene fehlt im Unternehmen, seine Pension wird niedriger und dem Steuerzahler entstehen hohe Mehrkosten.

Besonders gravierend: der Unterschied zwischen Österreich und Deutschland bei den 60- bis 64jährigen Personen.



„One Year More“ würde der größte Hebel gegen den Fach- und Arbeitskräftemangel sein. Gesetzgeber, Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben die Voraussetzungen zu schaffen, dass künftig im Schnitt österreichweit ein Jahr länger gearbeitet wird. Und wer schon in Pension ist und weiterarbeiten will, sollte mit dem Entfall des Pensionsversicherungsbeitrages bzw. durch die Einführung eines steuerlichen Freibetrages belohnt werden.

Was jetzt konkret zu tun ist

- **Korridorpension erschweren und Pensionsautomatismus einführen**
Das vorzeitige Pensionsantrittsalter (die sogenannte Korridorpension, ist aktuell beim Vorliegen entsprechender Versicherungszeiten ab 62 möglich) sollte nach deutschem Vorbild um zumindest ein Jahr erhöht werden. Gleiches muss für die Abschläge bei frühzeitigem Pensionsantritt gelten. Und auch das gesetzliche Pensionsantrittsalter ist

- wie bereits in vielen anderen Ländern - automatisch an die gestiegene Lebenserwartung anzupassen.

■ „Mehr Netto von Brutto“ für ältere Mitarbeiter und deren Arbeitgeber

Ältere Mitarbeiter sind in Österreich vergleichsweise teuer, konstatierte unlängst zu Recht auch Arbeitsminister Kocher. Kurzfristig würde eine signifikante Senkung der Lohnnebenkosten diesen Mitarbeitern „mehr Netto vom Brutto“ bringen und sie gleichzeitig für die Betriebe leistbarer machen. Mittelfristig braucht es grundsätzlich eine flachere Lohnkurve, weil man mehr Geld eher braucht, wenn man jung ist.

■ Speziallösung für Schwerarbeiter

„One Year More“ ist bei Schwerarbeitern, etwa auf dem Bau, nicht so einfach umsetzbar. Hier braucht es betriebsinterne individuelle Karriereplanungen, präventiv wirkende Gesundheitsprogramme sowie ein langsames „Gleiten in die Pension“, um länger und produktiv im Betrieb tätig sein zu können.

Neue Anreize für Arbeitslose, Jugendliche und Migranten

Zu oft zahlt es sich in Österreich nicht aus, eine reguläre Beschäftigung aufzunehmen. Weil die Differenz zwischen Arbeitslosengeld und Gehalt zu gering ist, weil man im „Hotel Mama“ vollversorgt ist oder man aus Arbeitslosengeld, Nebenjob und Pfusch ein „konkurrenzloses“ Einkommen erzielt. Auch rund 1.900 Asylberechtigte könnten alleine in Oberösterreich jederzeit legal arbeiten, zumal rund 40 Prozent der gemeldeten offenen Stellen Hilfstätigkeiten sind. Zumindest jeder dritte Langzeitarbeitslose setzt aktuell auf die unbefristete Notstandshilfe und verzichtet offenbar auf eine mögliche Beschäftigung.

Diese „Inaktivitätsfallen“ verschärfen den Arbeitskräftemangel und gehen zu Lasten jener, die Tag für Tag Früh zur Arbeit gehen oder mit viel Einsatz einen Job suchen. Wer zumutbare Arbeit verweigert, schädigt die Versicherungsgemeinschaft und treibt die Lohnnebenkosten unnötig in die Höhe. Hier braucht es dringend einen „Anstoß von außen“, um grundsätzlich arbeitsfähige Menschen mehr als bisher in Richtung freie Stellen zu bewegen.

Was jetzt konkret zu tun ist:

■ **Arbeitsanreize für Arbeitslose schaffen**

Arbeitssuchende müssen durch eine neue Staffelung des Arbeitslosengeldes so rasch wie möglich auf freie Stellen vermittelt werden, die auch außerhalb des Wohnbezirkes oder Bundeslandes (bzw. auch des erlernten Berufes) liegen können. Unter 30-Jährige sollten - wie etwa in der Schweiz - prinzipiell auf jede freie Arbeitsstelle vermittelbar sein. Nebenjobs sind einzuschränken, Pfuschen in der Arbeitslosigkeit sollte mit dem Entfall des Arbeitslosengeldes für mindestens ein Jahr sanktioniert werden.

■ **Asylwerber rasch qualifizieren bzw. Asylberechtigte aktivieren**

Durch eine konsequente Qualifizierung von Asylwerbern mit hoher Bleibewahrscheinlichkeit sind deren Sprachdefizite, möglichst früh zu reduzieren. Ebenso müssen Asylberechtigte gleichmäßiger über das Land verteilt werden. Derzeit leben fast alle in den Ballungszentren, wo sich die „Communities“ befinden. Staatliche Zuwendungen sind künftig, an die Bereitschaft zur Weiterbildung zu koppeln. Über verpflichtende regionale Jobmessen sind Asylberechtigte im Rahmen von „individualisierten Vermittlungsverfahren“ auf freie Arbeitsplätze in ihrer Region zu vermitteln. Ein erstes, von WK und AMS organisiertes Pilotprojekt wird am 20. Juni 2023 in Vöcklabruck starten.

Internationale Arbeitskräfte nach Österreich holen

„Selbst wenn alle freien Arbeitsreserven im Land gehoben werden könnten, werden wir schon aufgrund der demografischen Entwicklung ohne zusätzliche Arbeitskräfte aus dem Ausland nicht auskommen. Im Rahmen einer gesteuerten Zuwanderung müssen daher jene Menschen gezielt nach Österreich geholt werden, die aufgrund ihrer besonderen Qualifikationen und Eignungen vakante Arbeitsplätze besetzen können. Die Betriebe und nicht die Schlepper sollten sich aussuchen, wer nach Österreich kommt. Kanada und andere Länder haben bewiesen, dass von einer Systemumstellung auf „Qualifizierte Zuwanderung“ sowohl der Aufnahmestaat als auch die zugewanderten Arbeitskräfte profitieren, weil auch die Integration erleichtert wird“, so Doris Hummer.

„Mit der Rot-Weiß-Rot Card haben wir ein tolles Instrument, das - bei richtiger Ausgestaltung - der Schlüssel für eine treffsichere Zuwanderung nach Österreich sein kann. Ergänzend

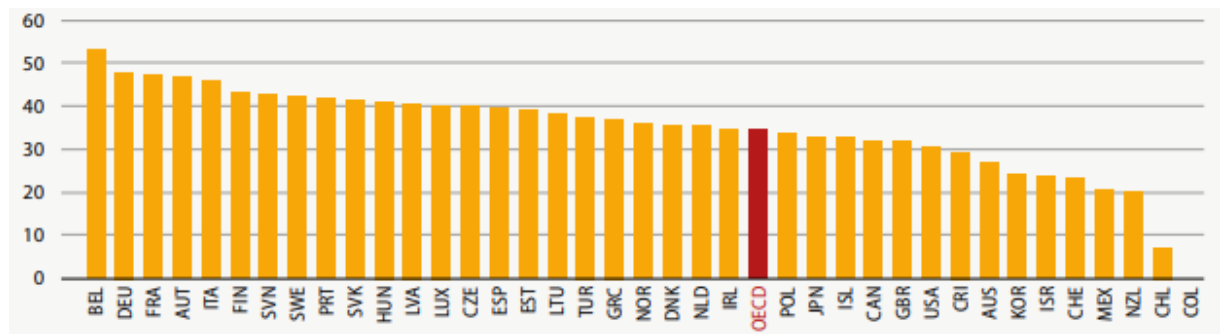
zur RWR-Card sollte nach deutschem Vorbild eine so genannte ‚Chancenkarte‘ aufgelegt werden, die qualifizierten Ausländern eine selbständige Bewerbung bei österreichischen Unternehmen ermöglicht.“

Was jetzt konkret zu tun ist:

- **Ausweitung/Weiterentwicklung der RWR-Card**
Auch wenn die Richtung bei der RWR-Card stimmt, braucht es jetzt die nächsten mutigen Schritte:
- Das erforderliche Qualifikationsniveau ist zu hoch und daher niederschwelliger zu gestalten. So sollten künftig auch dringend benötigte LKW-Lenker mit einer RWR-Card bei uns arbeiten dürfen.
- Für volljährige ausländische Lehrlinge ist ein Aufenthaltstitel zu schaffen, der die Absolvierung einer dualen Ausbildung in Österreich ermöglicht. Schließlich kommen in OÖ auf einen potenziellen Lehrling vier offene Lehrstellen!
- Durch eine österreichweite Datenbank soll es einfacher werden, ausländische Ausbildungen als gleichwertig anzuerkennen. Daran scheitert derzeit aufgrund „fehlender Punkte“ häufig die Ausstellung einer RWR-Card. Allein in Oberösterreich musste 2022 jeder fünfte Antrag abgelehnt werden.
- Die Antragsverfahren sind zu digitalisieren und dadurch rascher und einfacher zu gestalten.
- **Ausweitung des freien Arbeitsmarktzuganges auf Personen aus den Westbalkanländern**
Menschen aus Serbien, Bosnien und Herzegowina, Mazedonien etc. sollten - wie ukrainische Flüchtlinge - künftig mit einer „Blue-Card“ ausgestattet und so vom Ausländerbeschäftigungsgesetz ausgenommen werden.
- **Neue „Chancenkarte“ einführen**
Die „Chancenkarte“ hat sich in Deutschland als Türöffner bewährt und würde auch in Österreich die ideale Ergänzung zur RWR-Card im Sinne einer „qualifizierten Zuwanderung“ darstellen.

Endlich mehr Netto vom Brutto bei freiwilliger Mehrarbeit

46,8 Prozent betrug im Jahr 2022 die Steuer- und Abgabenbelastung für einen durchschnittlichen alleinstehenden Arbeitnehmer in Österreich. Damit weist unser Land den vierthöchsten „Steuerhammer“ unter den 38 OECD-Mitgliedsländern auf.



In kaum einem anderen europäischen Land wird der Wille zu Mehrleistung so wenig honoriert, wie in Österreich. „Mehr Netto vom Brutto“ ist der nachvollziehbare Ausruf all jener, die - egal ob selbständig oder unselbständig tätig - zur Mehrleistung bereit sind. Teilzeitbeschäftigung hat in gewissen Lebensphasen seine Berechtigung, darf aber nicht zur neuen „Normalarbeitszeit“ werden.

Arbeitsanreize, die zur Mehrleistung motivieren, sind ein wesentlicher Beitrag zur Linderung des Fach- und Arbeitskräftemangels. Es muss sich einfach mehr als bisher auszahlen, Stunden aufzustocken, mehr Überstunden zu machen, von der Arbeitslosigkeit in eine reguläre Beschäftigung zu wechseln, oder aber später in Pension zu gehen. Wer den Willen zur Leistung fördert und Mehrarbeit belohnt, erhöht nicht nur die Motivation und die Kaufkraft, sondern leistet auch einen Beitrag zur Absicherung des sozialen Netzes.

Was jetzt konkret zu tun ist

■ Überstunden attraktiver machen

Das Ausmaß der monatlichen steuerfreien Überstundenzuschläge ist von 10 auf 20 auszuweiten bzw. sollte der gesetzliche Höchstbetrag von derzeit 86 Euro (seit 2009 unverändert!) zur Gänze entfallen.

■ Stundenaufstockung belohnen

Wer seine Stunden um 50 Prozent aufstockt, muss auch entsprechend mehr verdienen! Derzeit werden zusätzliche Arbeitsstunden in Österreich viel zu hoch besteuert (dritthöchster Wert in der EU).

■ Arbeitslosenversicherungsbeitrag an Arbeitsmarktlage anpassen bzw. Beitrag zum FLAF (weiter) senken

Die deutlich sinkende Arbeitslosigkeit muss sich endlich auf die Höhe der Arbeitslosenversicherungsbeiträge auswirken: Eine Halbierung von 6 auf 3 Prozent (in Deutschland sind es nur 2,6 Prozent) ist überfällig. So wie im übrigen Europa sollte die Finanzierung von Familienleistungen künftig aus Steuermitteln und nicht mehr durch Sozialversicherungsbeiträge der Wirtschaft erfolgen. Eine weitere Senkung des Arbeitgeberbeitrages zum Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) auf 3,5 Prozent wäre der nächste logische Schritt in diese Richtung!

■ Nettoarbeitszeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer erhöhen

Bezahlte Fehlzeiten, Krankenstände, Postensuchtage etc. reduzieren die Nettoarbeitszeit beträchtlich. Arbeitgeber verlieren wiederum wertvolle Zeit durch die Bürokratie: Neben den zahlreichen Dokumentations-, Aufzeichnungs-, Registrierung- und Meldepflichten sind es mittlerweile vor allem EU-Richtlinien (wie etwa jene zum Datenschutz oder zum Lieferkettengesetz), die Unternehmer belasten und aufhalten. Das Abwerfen überflüssigen Ballasts wäre ein wesentlicher Beitrag, die effektive Arbeitszeit zu erhöhen. Das nimmt allen Beteiligten Druck und entschärft den Personalmangel.

Doris Hummer: „Die europäischen Mitbewerber um die besten Köpfe schlafen nicht. Österreich ist laut den aktuellen Umfragen für qualifizierte Zuwanderer nicht mehr die erste Adresse in der EU. Nur ein attraktiver Wirtschafts- und Arbeitsstandort Oberösterreich bzw. die Ausschöpfung aller freien Personalreserven im Land durch entsprechende Leistungs- und Arbeitsanreize kann dafür sorgen, dass wir das hohe Wohlstands- und Sozialniveau halten und an die nächste Generation weitergeben können.“

Den dringenden Forderungen der WK-Organisation zur Linderung des akuten Arbeitskräftemangels wird demnächst auch mit einer österreichweiten, großen Informationskampagne Rechnung getragen. Diese Kampagne beinhaltet auch Testimonials von maßgeblichen österreichischen Firmenvertretern, um die Dramatik der Lage deutlich zu unterstreichen.