

Steirischer Wirtschaft –  
Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel  
04.03.2019  
„5 Schritte gegen den Fachkräftemangel“  
„So sichern sich die Betriebe die Profis“  
„Praxistipps für Unternehmen“



SinnWin, Mag.a Claudia Schenner-Klivinyi unterstützt beim Kampf gegen den Fachkräftemangel.

Mit Unternehmen gemeinsam werden Rahmenbedingungen und Prozesse entwickelt, um in Zeiten des Fachkräftemangels, die besten MitarbeiterInnen zu finden, sowie langfristig, motiviert und gesund im Unternehmen zu halten zur Sicherung des Unternehmenserfolges.

Dies erfolgt über Personalthemen, durch zB Steigerung der Arbeitgeber Marke (Employer Branding), Betriebliche Vereinbarkeit – „Audit Beruf und Familie“, Betriebliches Gesundheitsmanagement etc., oder auch über strategische Nachhaltigkeitsansätze.

Als Beraterin, Trainerin, Coach, Mediatorin und Moderation unterstützt Frau Schenner bei der Einführung, inkl. Förderabwicklung bis hin zu Verankerung und Preiseinreichung.

Sie zeigt den Unternehmen ebenfalls wie sie diese Themen danach selbständig und erfolgreich weiter führen können.

# Fünf Schritte gegen Fachkräftemangel

Der Kampf gegen den Mangel an geeigneten Mitarbeitern ist kein einfacher. Es gilt auf mehreren Ebenen aktiv zu werden.

Der Fachkräftemangel ist in 87 Prozent der österreichischen Firmen angekommen – so das Ergebnis einer Befragung unter Betrieben durch das IBW (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft). Die WKO hat dazu ein Fünf-Punkte-Programm geschürt – hier ein Überblick:

**1** Qualifizierung: Es gilt verpflichtende Bildungsziele zu erstellen und die Schulpflicht neu zu definieren. So sollte sichergestellt werden, dass eine Ausbildungsreife erreicht wird, die dann zentral, standardisiert und extern überprüft wird. Gestärkt werden sollte das Wissen über Wirtschaft, Unternehmertum und die „MINT“-Fächer. Außerdem wichtig: Berufsinformation, Bildungsberatung und Talentechecks. Zudem ist es wichtig, die duale Ausbildung zu stärken. Eine Imageverbesserung der Lehre durch die Erschließung

neuer Zielgruppen sowie eine übergreifende Strategie der Berufsbildung sind gefragt.

**2** Personal suchen und sichern: Es gilt das Augemerke auf Jobs statt Transferleistungen zu legen. Zudem sollten die Anreize zur Arbeitsaufnahme durch strenge Zumutbarkeitsbestimmungen gefördert werden. Das Arbeitsmarktservice sollte Aktivitäten zur überregionalen Vermittlung intensivieren. Wichtig wäre es außerdem, AMS-Ausbildungen zu forcieren, die auch praktische Ausbildungsteile in Betrieben haben.

**3** Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Es ist notwendig das Kinderbetreuungsangebot auszubauen – für mindestens 55 Prozent der unter Drei-Jährigen sollte es in Zukunft flächendeckend Kinderbetreuungsplätze geben sowie österreichweit einheitliche Standards und ein digital unterstütztes System für einen Überblick über freie Plätze in der Umgebung. Notwendig wären außerdem eine Flexibilisierung und Ausweitung der Öffnungszeiten. Positive Effekte hätte auch eine Ausweitung der steuer- und so-

zialversicherungsfreien Zuwendungen des Arbeitgebers.  
**4** Zuwanderungspotenziale nutzen: Gefragt ist eine Gesamtstrategie für eine qualifizierte Zuwanderung – die Bewerbung Österreichs in ausgewählten Schwerpunktländern, Qualifizierung und Deutschkurse im Ausland, das Schaffen eines Talentepools und frühzeitige Integrationsmaßnahmen. Auch eine Weiterentwicklung der Rot-Weiß-Rot-Karte und eine Ausweitung der Saisonkontingente wären aus Sicht der Wirtschaft vonnöten.

**5** Gesundheit und Arbeitsfähigkeit erhalten: Dazu wäre es nötig, Prävention und gesundheitsförderliche Maßnahmen zu stärken, etwa durch die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Befreiung von Gesundheitsförderung. Auch wäre es hilfreich, tätigkeitsbezogene Krankschreibungen sowie Anreize für ein Weiterarbeiten ab Erreichen des Regelpensionsalters zu setzen. ■

► Hier gehts zum Forderungskatalog der Wirtschaftskammer: <https://bit.ly/2ThdA5Q>.

# Unternehmen

## So sichern sich die Betriebe ihre Profis

Der Mangel an qualifizierten Mitarbeitern ist länger noch durch alle Branchen spürbar. Wir haben die wichtigsten Checkpoints, was sie tun, um Fachkräfte zu gewinnen bzw. diese auch im Unternehmen zu halten.



### Employer Branding als Schlüssel

**Svenja Radice**, HR-Lessing (Foto: HR) „Der Abschluss der richtigen Mitarbeiter ist für uns von enormer Bedeutung, weshalb Employer Branding von großer Relevanz ist. Wir setzen auf ein ganzheitliches Konzept, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Konkrete Schritte werden strategisch abgestimmt und im Einklang mit dem Image der Marke umgesetzt. Im Kern geht es um die gesamte Karriere mit „Labor“ – die Übersetzungsarbeit liegt bei rund 90 Prozent.“



### Karriere im internationalen Konzern

**Frank Katschberger**, Leiter der Personalabteilung (Foto: Frank Katschberger) „Zunehmend werden internationale Fachkräfte bei der Wahl ihrer Arbeitgeberinnen und Arbeitgeberinnen in Betracht gezogen. Um diese zu gewinnen, ist es wichtig, dass sich jeder Mitarbeiter seinen individuellen Karriereplan überlegt. Dabei werden wir auf ein vielfältiges Aus- und Weiterbildungsangebot setzen.“



**Manfred Tölgler**, Global Director HR (Foto: Manfred Tölgler) „Der Fachkräftemangel ist auch für Magna spürbar. In allen Bereichen spielen neben der Erweiterung in neue Märkte – aktuell stehen wir mehr als 200 Projekte – neben der Gewinnsteigerung auf der Verfügbarmachung und der Bindung von Fachkräften eine zentrale Rolle.“



**Johannes Grafwiler**, CEO Logistik (Foto: Johannes Grafwiler) „Die Identifizierung von Mitarbeitern (insbesondere mit höherer technischer oder wirtschaftlicher Ausbildung) bleibt die erste Priorität für unser Team zu Beginn eines Jahres. Neben der Identifizierung von Mitarbeitern ist es wichtig, dass sich jeder Mitarbeiter seinen individuellen Karriereplan überlegt.“



**Christine Gruber**, CEO (Foto: Christine Gruber) „In unserem Unternehmen treten wir viele Fachkräftemangel-Situationen, wie etwa die Suche nach Spezialisten oder auch internationalen Personalmanagement. Dabei geht es für uns um die Identifizierung von Mitarbeitern und die Bindung von Fachkräften.“



**Julian Schaller**, CEO (Foto: Julian Schaller) „Wir suchen nach gut ausgebildeten Mitarbeitern, die sich aber auch selber auf dem eigenen Bildungsweg ausbilden. Neben der Identifizierung von Mitarbeitern ist es wichtig, dass sich jeder Mitarbeiter seinen individuellen Karriereplan überlegt.“



**Harald Egger**, Head of HR - People Facing (Foto: Harald Egger) „HR ist ein zentraler Bestandteil der Wertschöpfungskette. In der HR-Funktion werden wir durch die Identifizierung von Mitarbeitern und die Bindung von Fachkräften unterstützt.“



**Christoph Huber**, CEO (Foto: Christoph Huber) „Der Fachkräftemangel ist ein zentraler Bestandteil der Wertschöpfungskette. In der HR-Funktion werden wir durch die Identifizierung von Mitarbeitern und die Bindung von Fachkräften unterstützt.“



**Wolfgang Lindner**, CEO (Foto: Wolfgang Lindner) „Die Identifizierung von Mitarbeitern und die Bindung von Fachkräften sind zentrale Bestandteile der Wertschöpfungskette. In der HR-Funktion werden wir durch die Identifizierung von Mitarbeitern und die Bindung von Fachkräften unterstützt.“



**Peter Schaller**, CEO (Foto: Peter Schaller) „Die Identifizierung von Mitarbeitern und die Bindung von Fachkräften sind zentrale Bestandteile der Wertschöpfungskette. In der HR-Funktion werden wir durch die Identifizierung von Mitarbeitern und die Bindung von Fachkräften unterstützt.“




**CITROËN PRO**  
EIN GUTER KASTENWAGEN IST WEIL EIN GUTER HANDWERKER. ER KANN EINFACH ALLES.

**BUSINESS WEEKS**  
JETZT NUR BEI CITROËN HANDELER

**ATTRAKTIVES FINANZIERUNGSPAKET**  
4,99% ZINSSATZ

**Hubert Hobel Tischlermeister**

**CITROËN CANTY** **CITROËN CANTY**

**NEUER CITROËN CANTY**

**2.000** Fachkräfte fehlen allein in der Industrie. Der große Bedarf an Technikern und IT-Fachkräften soll auch aus dem Ausland gedeckt werden. Orientierungshilfe soll die Website [www.welcometostyria.com](http://www.welcometostyria.com) bieten.

## Rat & Tat: Praxistipps für Unternehmen

**A**uch für Unternehmen gibt es eine Reihe von Unterstützungen und Fördermaßnahmen, wenn sie auf die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter setzen. Wir haben die wichtigsten Instrumente zusammengetragen.

**Arbeitsplatznahe Qualifizierung:** Mit dem AQUA-Programm stellt das AMS Steiermark ein Instrument zur Rekrutierung und Qualifizierung von neuen Mitarbeitern zur Verfügung. Infos: <https://tinyurl.com/y6b6yyz>

**Implacement-Stiftungen (für 45+, Frauen, Jugend, Pflege):** Die Förderung umfasst die arbeitsplatznahe Rekrutierung und

Qualifizierung neuer Mitarbeiter. Mehr unter <https://tinyurl.com/y5nb99p>

**Qualifizierungsförderung für Beschäftigte:** Weiterbildungen von gering qualifizierten und älteren Arbeitskräften werden gefördert, alle Infos online unter <https://tinyurl.com/y4gz7d7x>

**Impuls-Qualifizierungs-Verbund IQV:** Das Netzwerk mehrerer Betriebe hat zum Ziel, Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitskräfte zu planen und durchzuführen. Teile der Aus- und Weiterbildungskosten sowie Beratungskosten werden übernommen. Mehr unter <https://tinyurl.com/y2cykjk>

**EPU-Förderung für die erste Arbeitskraft:** Wenn die Bedingungen erfüllt sind, kann die Einstellung der ersten Arbeitskraft gefördert werden. Mehr dazu unter <https://tinyurl.com/yyyybeq>

**Eingliederungsbeihilfe:** Werden Personen, die längere Zeit arbeitslos waren, eingestellt, kann der Betrieb eine Beihilfe bekommen. Alle Infos unter <https://tinyurl.com/yyzhnq84>

**AMS-Förderung der Lehrausbildung:** Unternehmen bekommen pauschal einen monatlichen Zuschuss zu den Ausbildungskosten. Mehr dazu online: <https://tinyurl.com/yyvb4mxs>