

## **TOP 3.6.5 Fachkräfte-Mangel-VO 2017, Weiterentwicklung der Methode zur Festlegung von Fachkräfte-Mangel**

Abteilung Arbeitsmarkt und Integration (Gernot Mitter)

### **1. Beschreibung der Problematik**

Die aktuelle Art und Weise der Feststellung von „Fachkräfte-Mangel“ erfolgt durch eine österreichweite Analyse der sogenannten Stellenandrangsziffer: Kommen auf einen angebotenen FacharbeitnehmerInnen-Arbeitsplatz „nur“ 1,5 einschlägig ausgebildete, beim AMS vorgemerkte Arbeitsuchende, wird ein Fachkräftemangel für diesen Beruf angenommen und sind diese Berufe in die „Fachkräftemangel-Verordnung“ des Arbeitsministers aufzunehmen. Liegt die Stellenandrangsziffer zwischen 1:1,5 und 1:2 können diese Berufe in die einschlägige Verordnung aufgenommen werden.

Für das Jahr 2017 wurde demnach eine Fachkräftemangel-VO erlassen, in der elf Berufe als solche mit Fachkräftemangel aufgelistet werden.

### **2. Auswirkungen**

Beide Sozialpartnerseiten sind mit dieser Art der Feststellung von Fachkräftemangel unzufrieden:

Die AG-VertreterInnen treten vor allem für eine regionale Betrachtungsweise ein – es sollten die Stellenandrangsziffern pro Bundesland ausschlaggebend sein.

Für AK und ÖGB bleiben wichtige andere Elemente für die Beurteilung eines „Fachkräfte-Mangels“ unberücksichtigt, wie etwa die Situation bei der beruflichen Erstausbildung (zB Lehrstellenentwicklung) im jeweiligen Beruf, die Aktivitäten insbesondere des AMS bei der Ausbildung von Facharbeitern und vor allem die Lohnentwicklung, die bei Fachkräftemangel zu höheren Entgelten für die gesuchten Facharbeitkräfte führen sollte.

Die behaupteten regionalen Mängel etwa an GaststättenköchInnen in der aktuellen Wintersaison haben zu erheblichem öffentlichen Druck der WKÖ und der einschlägigen Fachverbände der WK auf den Arbeitsminister zur Verordnung auch dieses Berufes als Mangelberuf geführt. Außerdem wird im AMS der Druck auf „gesteigerte überregionale Vermittlung“ von Tourismus-AN aus dem Osten Österreichs in den Westen weiter erhöht.

In den Verhandlungen im Vorfeld der Fachkräfte-MangelVO wurde daher zwischen den Sozialpartnern und dem BMASK vereinbart, im Jahr 2017 eine Neuregelung der Vorgangsweise zur Beurteilung und Feststellung eines Fachkräftemangels vereinbart. Erste Gespräche dazu sollten noch im Jänner 2017 starten.

### **3. Position/Forderung der AK**

Grundsätzlich gibt es angesichts des ungebrochenen Wachstums des Arbeitsangebotes bei gleichzeitig verhaltener Nachfrage nach Arbeit keinen Anlass zu einer weiteren Erhöhung des Arbeitsangebotes in Österreich. Dennoch kann bei einzelnen Berufen volkswirtschaftlich unerwünschte Knappheit an entsprechend ausgebildeten ArbeitnehmerInnen auftreten.

Die Beurteilung, ob ein solcher Mangel vorliegt, muss neben einem knappen Verhältnis zwischen offenen Stellen und einschlägig ausgebildeten Arbeit Suchenden beim AMS (Stellenandrangsziffer: 1:0,5) jedenfalls folgende weiteren Aspekte berücksichtigen:

- Vorliegen einer Lohndrift, dh von steigenden Entgelten in den Berufen mit behauptetem Mangel an ausreichend Ausgebildeten bei Arbeitsplatz-Neubesetzungen.
- Die Entwicklung bei der beruflichen Erstausbildung, insbesondere bei der Lehrstellenanzahl in diesen Berufen (dazu gehört auch ein Blick auf die Zahl der abgebrochenen Lehrausbildungen, der nicht erfolgreich bestandenen Lehrabschlussprüfungen und der Weiterbeschäftigungsquote in den Lehrbetrieben nach bestandenen Lehrabschlussprüfungen).
- Die Zahl der vom AMS entweder in Kooperation mit den Unternehmen (AQUA, Arbeitsstiftungen) oder in anderen Maßnahmen (insbes FacharbeiterInnen-Intensivausbildungen) für diese Berufe ausgebildeten Arbeitssuchenden und deren Beschäftigung nach der Ausbildung.
- Von Leiharbeits-Firmen gemeldete offene Stellen bleiben bei der Beurteilung von Fachkräfte-Mangel unbeachtlich.
- Eine Regionalisierung der Feststellung von Fachkräftemangel erscheint zunächst weder als notwendig noch als sinnvoll, da regionaler Mangel oft auf Strukturschwächen hindeutet, die als erstes zu beheben wären und nicht durch die Beschäftigung von „billigen“ DrittstaatsausländerInnen noch konserviert werden sollten. Sollte seine Regionalisierung erfolgen, muss sie sich an die Arbeitsmarktreionen Österreichs und nicht an den politischen Grenzen zwischen den Bundesländern orientieren. Sie hätte auch zur Folge, dass die erleichterte Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen nur innerhalb der jeweiligen Region erfolgen darf. Jedenfalls müsste sie aber zur Voraussetzung haben, dass der regionale Mangel objektiv nachgewiesen wird (positive regionale Lohndrift und erhöhte regionale Ausbildungsaktivitäten als „harte“ Indikatoren für einen echten regionalen Mangel).

Eine Steigerung der sogenannten „überregionalen Vermittlung“ (und hier ist insbesondere das AMS Wien betroffen) ist an folgende Voraussetzungen zu binden:

- Auswahl der Arbeit Suchenden für überregionale Vermittlung unter Berücksichtigung ihrer familiären Situation und ihrer sonstigen sozialen Integration (Alleinstehende ohne Sorgepflichten mit kurzem Aufenthalt in Wien als Kernzielgruppe für überregionale Vermittlung).
- Freiwilligkeit der Teilnahme (Sanktion lediglich bei Nichterscheinen zur Infoveranstaltung = Kontrolltermin; keine Sanktion bei Ablehnung überregionaler Vermittlung).
- Ausreichende Dokumentation der „entsprechenden Unterkunft am Arbeitsort“ (diese muss nach der Zumutbarkeitsbestimmung des AIVG bei überregionaler Vermittlung vorliegen).
- Aktives Anbieten sämtlicher Beihilfen zur Förderung der regionalen Mobilität (insbesondere Entfernungsbeihilfe, Stellbeihilfe = Übernahme von Fahrtkosten).

Diese Punkte wurden in einem für Herbst 2017 geplanten Sonderprojekt zur Steigerung überregionaler Vermittlung des AMS Wien auf Drängen der AN-VertreterInnen im AMS Wien verankert – im Übrigen im Einvernehmen mit den AG-Vertretern! Sie wurden weiters im Dezember 2017 dem Kabinett des Arbeitsministers iZm der Verfassung einer einschlägigen Zielvorgabe an das AMS Österreich mitgeteilt.