

Vortrag an den Ministerrat

Fachkräftestrategie für einen starken Arbeitsmarkt und Wirtschaftsstandort

Ausgangslage und Herausforderungen

Die Arbeitswelt ist geprägt von **demografischem Wandel** und **Digitalisierung**. Unsere Gesellschaft altert, wird zugleich immer digitaler. Erstmals seit 1950 schrumpft die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und Österreich fehlen aktuell rund 200.000 qualifizierte Arbeitskräfte. Daher ist es wichtig, mit einer zielgerichteten langfristigen Fachkräftestrategie gezielt entgegenzusteuern.

Die **Arbeitsmarktentwicklung** ist in den letzten drei Jahren von einem Anstieg der Arbeitslosigkeit und gleichzeitig einem leichten Wachstum der unselbständigen Beschäftigung geprägt.

Das aktuelle **Beschäftigungswachstum** ist vor allem auf die Gruppe der Über-60-Jährigen, im Zusammenhang mit der Angleichung des Pensionsalters insbesondere auf ältere Frauen, zurückzuführen.

Die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen steigt unterdurchschnittlich, allerdings ist die Situation am Lehrstellenmarkt besonders angespannt: während die Zahl der sofort verfügbaren Lehrstellensuchenden steigt, gehen die gemeldeten offenen Lehrstellen ebenso wie die Zahl der Lehrlinge zurück.

Im Jahr 2025 waren durchschnittlich 394.000 Personen arbeitslos oder in Schulung. Gleichzeitig gab es im Schnitt rund 79.000 sofort verfügbare offene Stellen.

In einigen Bereichen besteht trotz der angespannten Arbeitsmarktsituation weiterhin **Bedarf an Fachkräften**. Zu wiederkehrenden **Engpassberufen** laut Fachkräftebarometer zählen beispielsweise Krankenpflege, KFZ-Technik und Installation.

Durch den altersbedingten Abgang von Fachkräften wird sich der Bedarf in den kommenden Jahren weiter verstärken, wobei eine Lücke gerade bei mittleren Ausbildungen entsteht, von der alle Wirtschaftsbereiche betroffen sind.

Daher ist es für die Bundesregierung ein Gebot der Stunde, mit einer starken **Qualifizierungsoffensive** in Erstausbildungen und Höherqualifizierungen – insbesondere zum Lehrabschluss – zu investieren.

Die Gründe für Fachkräftemangel sind vielschichtig, daher müssen Themenbereiche – wie etwa Kinderbetreuung und Pflege sowie Möglichkeiten und Anreize in Richtung Vollzeit – als Querschnittsmaterie mitbedacht werden. Diese sind Voraussetzungen, um Arbeitskräftepotenziale zu heben und besser zu nutzen.

Fachkräftestrategie

Um den demografischen und technologischen Umwälzungen zu begegnen, hat sich die Bundesregierung zum Ziel gesetzt, ab März 2026 eine umfassende österreichische **Fachkräftestrategie** zu erarbeiten. Die Erarbeitung dieser Strategie erfolgt unter Federführung des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz und unter Einbindung des Bundesministeriums für Wirtschaft, Energie und Tourismus sowie des Bundesministeriums für Bildung.

Die Grundlagen für die Fachkräfte der Zukunft werden bereits im Kindesalter gelegt und müssen über das gesamte Leben erhalten und ausgebaut werden. Sie beginnen mit der elementaren Bildung in der schulischen und beruflichen (Erst-) Ausbildung, betreffen aber auch die Erwachsenenbildung und arbeitsmarktpolitische Qualifizierungsförderungen. Eine noch zu erarbeitende Strategie zum lebenslangen Lernen bzw. Weiterbildungsstrategie soll Teil der Fachkräftestrategie sein.

Im Regierungsprogramm sind für die künftige Fachkräftestrategie drei wesentliche Säulen vorgesehen:

1. Qualifizierungsoffensive

Wir müssen dem Fachkräftemangel durch Qualifizierung, ausgerichtet auf betriebliche Anforderungen und Branchen der Zukunft (wie Technik und hier insbesondere in den definierten Schlüsseltechnologien Umwelt und Digitalisierung, aber auch Handwerk und Pflege) entgegenwirken. Hier geht es darum, jungen aber auch erwachsenen Menschen (auch mit Matura) eine Chance zu bieten und gleichzeitig das verfügbare Fachkräftepotenzial für heimische Betriebe zu erhöhen. Diese Möglichkeit muss auch älteren, bestehenden Beschäftigten offenstehen, die keine (branchenspezifische) Berufsausbildung haben. Im Mittelpunkt steht dabei die Qualifizierung bestehender Beschäftigter insbesondere in Richtung Lehrabschluss. Auch bewährte arbeitsmarktpolitische Instrumente – sowohl arbeitsplatznahe als auch modulare – spielen hierbei eine wichtige Rolle. Auf deren Erfahrungen soll die Fachkräftestrategie aufbauen.

Im Hinblick auf die Abdeckung des Fachkräftebedarfs und der damit verbundenen Sicherung eines wettbewerbsfähigen Arbeits- und Wirtschaftsstandorts soll auch das **Verhältnis von Qualifizierung und Vermittlung** thematisiert werden. Nur wenn die Menschen (weiter)qualifiziert werden, ist letztlich auch Österreich als Standort von Industrie bzw. Wirtschaft gesichert und somit auch hochwertige Jobs. Die kürzlich vorgestellte Industriestrategie 2035 zeigt hier den Weg auf – die Entwicklung der Lehrberufe entlang der Schlüsseltechnologien, die Hebung von heimischen Fachkräftepotenzialen durch Aus- und Weiterbildung und internationale Fachkräfte.

2. Lehre und Berufsbildung

Lehrlinge sind die Fachkräfte von morgen. Gerade angesichts des Rückgangs der ausbildenden Lehrbetriebe muss die **betriebliche Lehre** ein Grundpfeiler der Berufsbildung bleiben, gerade auch in Klein- und Mittelunternehmen, die das Rückgrat unserer Wirtschaft bilden. Allein im Jahr 2025 ist die Zahl der Ausbildungsbetriebe um rund 3,8 % gesunken. Gerade für junge Menschen ist es entscheidend, nach der Lehrabschlussprüfung nicht am Ende, sondern am Beginn ihres beruflichen Weges zu stehen. Es braucht klare Perspektiven, eine sichtbare Ausbildungsarchitektur und echte Karrierepfade. Hier ist vor allem auch die Höhere Berufliche Bildung (HBB) zu berücksichtigen, die jungen Menschen jenseits des akademischen Bereichs Abschlüsse ermöglicht und deren Ausbau weiter forciert werden soll.

Neben der betrieblichen Lehre bildet das breite Angebot an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen in Österreich eine zentrale Säule für die berufliche Qualifizierung und den

Wirtschaftsstandort Österreich. Besonders innovative und zukunftsrelevante Bereiche müssen verstärkt und prominent in den Lehrplänen verankert werden. Ebenso gewinnen wirtschaftliche und finanzielle Bildung an Bedeutung.

Die **überbetriebliche Lehrausbildung** (ÜBA) dient als Auffangnetz für alle, die noch keine betriebliche Lehrstelle finden konnten. Die im Regierungsprogramm vorgesehene Evaluierung der ÜBA mit Start im Jahr 2026 soll eine evidenzbasierte Grundlage für die Steuerung und Weiterentwicklung der ÜBA hinsichtlich ihrer Kompensations- und Brückenfunktion in betriebliche Lehrausbildung sowie ihrer Treffsicherheit und Effizienz zu erhalten.

Die **Ausbildung bis 18** zielt auf Basis des Ausbildungsverpflichtungsgesetzes bereits seit zehn Jahren darauf ab, dass alle jungen Menschen eine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung abschließen.

3. Internationale Fachkräfte

Ausländische Arbeitskräfte sind in vielen Branchen ein unverzichtbares Arbeitskräftepotenzial, das eine Voraussetzung für die Wettbewerbsfähigkeit unseres Wirtschafts- und Arbeitsstandorts darstellt. Von erheblicher Bedeutung ist, den Zugang zu unterhaltssichernder Beschäftigung, zu ordnungsgemäßen Lohn- und Arbeitsbedingungen zu gewährleisten und die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen rasch und transparent zu ermöglichen.

Unter diesen Voraussetzungen geht es neben der **strategischen Weiterentwicklung der Fachkräfteanwerbung** und der Arbeitsmarktintegration auch um Rahmenbedingungen, damit diese Menschen dauerhaft in Österreich leben und arbeiten können.

Die Rot-Weiß-Rot-Karte bietet ein zentrales Instrument für Aufenthalt und Beschäftigung von Fachkräften aus Drittstaaten. Der Zugang muss einfacher, schneller und transparenter werden. Es braucht eine konsequente Digitalisierung und beschleunigte und transparentere Verfahren. Das BMASGPK und das AMS, in Kooperation mit dem BMWET und dem BMEIA, setzen hier bereits wichtige Schritte mit zwei zentralen Projekten – einerseits mit einer Evaluierung der Indikatoren zur Weiterentwicklung der Mangelberufsliste und andererseits mit der Digitalisierung und Beschleunigung des Antrags- und Bearbeitungsprozesses durch die Umsetzung von „Easy Access Austria“. Entscheidend ist, dass nicht nur Behörden entlastet werden, sondern vor allem Betriebe rasch und unkompliziert jene Fachkräfte gewinnen können, die sie dringend benötigen. Zudem sollen Bestimmungen für ein

Pilotprojekt „Rot-Weiß-Rot-Karte für volljährige Lehrlinge“ geschaffen und – abgeleitet von der Fachkräftestrategie gemeinsam mit den Sozialpartnern – ein Modell entwickelt werden, um die Rot-Weiß-Rot-Karte für Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen zu öffnen. Die Verlängerung des Jobseeker-Visums während RWR-Karten-Antragsstellung, Erleichterungen für Spitzenforscherinnen und -forscher sowie eine Zusammenführung der Schienen für selbständige Schlüsselkräfte und Start-Up-Gründende werden erarbeitet.

Bei der strategischen Weiterentwicklung der Fachkräfteanwerbung geht es neben der Arbeitsmarktintegration auch um Rahmenbedingungen, damit diese Menschen dauerhaft in Österreich leben und arbeiten können.

Notwendige zusätzliche Mittel sind im Rahmen der Budgeterstellung zu verhandeln. Die Bundesregierung bekennt sich zur **Investition in die Aus- und Weiterbildung von Menschen**, um den absehbaren **Fachkräftebedarf** zum Wohle des Wirtschafts- und Beschäftigungsstandorts Österreich möglichst gut **abzudecken**.

Ich stelle daher den

Antrag,

die Bundesregierung wolle diesen Bericht zur Kenntnis nehmen.

18. Februar 2026

Korinna Schumann
Bundesministerin