



FACHKRÄFTEMANGEL

INTENSIVER WETTBEWERB UM DIE BESTEN KÖPFE

Trotz der rund 20.000 offenen Stellen am Bau gibt es eine hohe Zahl an Arbeitslosen – zugleich ringt die Bauwirtschaft nach Fachkräften mit speziellen Kompetenzen. Ein Paradoxon, das die verzwickte Lage jedoch gut abbildet. Vor allem das Thema Nachhaltigkeit ruft nach Einsatzfreudigen auf allen Ebenen.

TEXT: GISELA GARY

Tiefbauer, Betonbauer – Maurer, Kalkulant, Gebäudetechniker, Bauleiter, Bauingenieur, Geodät oder auch Kranfahrer. Ein Blick auf die Websites verschiedener Bauunternehmen zeigt: Trotz Konjunkturabschwung werden dringend Fachkräfte am Bau gesucht. Andererseits ist die Arbeitslosenzahl am Bau im Februar 2024 mit 50.934 Personen so hoch wie schon lange nicht mehr. Insgesamt gibt es am Bau rund 300.000 Beschäftigte und 40.000 Unternehmen. Laut dem Konjunkturtest des Wifo vom Februar schätzen die Bauunternehmen ihre aktuelle Lage als „ganz gut“ ein, sie verfügen über gute Auftragsbestände, allerdings: 24 Prozent geben an, dass der Arbeitskräftemangel ein primäres Produktionshemmnis ist. Johannes Kopf vom Arbeitsmarktservice, AMS,

bestätigt die wenig erfreuliche Entwicklung in der Bauwirtschaft: „Die Arbeitslosigkeit ist saisonbedingt immer noch hoch, die Zahl der offenen Stellen rückläufig – zudem sinkt am Bau und in der Industrie die Produktionsleistung.“

Ende Februar 2024 sind 47.587 Personen (3.179 Frauen und 44.408 Männer) aus dem Bereich Bau beim AMS arbeitslos vorge­merkt, um 6,2 Prozent mehr als im Februar des Vorjahres. Rund 7.000 offene Stellen am Bau sind gemeldet. Laut dem Stellenmonitor des Wirtschafts­bundes gibt es insgesamt rund 20.000 offene Stellen am Bau. „Wir sehen, dass nach der Konjunkturflaute die Nachfrage nach Arbeitskräften wieder ansteigt, und der Arbeitskräftemangel leider kein kurzfristiges Phänomen ist, sondern

uns in den nächsten Jahren begleiten und noch zulegen wird“, so Kurt Egger, Wirtschafts­bund-Generalsekretär.

Arbeitsplätze sichern

Das Konjunkturpaket „Zukunft Bauen“ der Bundesregierung soll mit einer Milliarde Euro die Bauwirtschaft und insbesondere den leistbaren Wohnraum ankurbeln. Erwünschter und vielerorts bereits gefeierter Nebeneffekt: An die 40.000 Arbeitsplätze sollen durch das Paket gesichert bzw. weitere zigtausende geschaffen werden. Kaum beschlossen, gibt es natürlich auch skeptische Reaktionen zu der mühsam errungenen Initiative der Bundesregierung.

Klemens Haselsteiner, CEO Strabag, begrüßt die Fördermaßnahmen der Regierung, wenn auch die Strabag über eine stabile Lage und gute Ergebnisse verfügt. Der Wohnbau macht bei der Strabag weniger als zehn Prozent der Konzernleistung aus: „Beim Thema Wohnbau geht es aber auch nicht um uns als Konzern, sondern um den Wohlstand der Gesellschaft und um das Überleben vieler Branchenpartner. Damit Wohnen leistbar bleibt bzw. wieder leistbarer werden

Sofort verfügbare offene Stellen im Bau

Jänner 2019 bis Februar 2024



Trotz Konjunkturabschwung werden dringend Fachkräfte am Bau gesucht

kann, braucht es diese Maßnahme dringend, denn ohne finanzielle Förderungen für ein erweitertes Wohnangebot, gehen Nachfrage und Angebot weiterhin weit auseinander. Doppelt positiven Effekt haben solche Förderpakete aus unserer Sicht dann, wenn vor allem nachhaltig geplante, gebaute und betriebene Projekte Förderungen zugesprochen bekommen.“ Bei der Strabag betrifft der Fachkräftemangel insbesondere den technischen Angestelltenbereich und den gewerblichen Bereich. „Hier fehlen vorrangig erfahrene Mitarbeiter in Leitungspositionen (Poliere, Vorarbeiter). Natürlich ist das Interesse auch regional unterschiedlich. Aber es mangelt an allen Ecken und Enden an Fachkräften, die Bauprojekte planen und bauen“, so Haselsteiner.



“

Es mangelt an allen Ecken und Enden an Fachkräften, die Bauprojekte planen und bauen.

KLEMENS HASELSTEINER,
CEO STRABAG

”

Matthias Dietrich, Executive Director Industrial & Construction Talentor Austria – Executive Search & HR Consulting, sieht vor allem in klassischen Bereichen Projektleitung, Bauleitung, Architektenberatung und im Vertrieb eine starke Nachfrage: „Bei Letzterem sind es vor allem Vollblut-Vertriebspersönlichkeiten, die in der Lage sind, Kaltakquise zu machen. Darüber hinaus verzeichnen wir eine steigende Nachfrage bei zukunfts- und wachstumsorientierten Stellen wie beispielsweise Head of Innovation oder Leitung Mergers & Acquisition. Das zeigt, dass der Bausektor in Österreich trotz vieler Unkenrufe auf einem guten Weg ist: Es gibt zahlreiche innovative Konzerne und KMU, die auf moderne Technologien, Automatisierung und zeitgemäße Arbeitsmodelle setzen und dafür die passenden Führungspersönlichkeiten und Fachkräfte brauchen.“

Digitalisierung anerkennen

Auch bei Swietelsky schlägt sich der Fachkräftemangel nicht in allen Bereichen des Unternehmens und allen Sparten gleichermaßen nieder, wie Peter Kramer von Swietelsky erläutert: „Wir bemerken eine Entspannung bei Baufachkräften im Hochbau vor dem Hintergrund der allgemeinen wirtschaftlichen Lage innerhalb dieses Segmentes. Nichtsdestotrotz gibt es sehr viele Berufsbilder, in denen wir weiterhin intensiv nach qualifizierten Bewerbern suchen. Zusätzlich leidet auch unsere Branche wie alle anderen unter einer inflationsbedingt sehr dynamischen Entwicklung der Lohn- und Gehaltskosten.“ Den Mangel an Arbeitskräften trotz hoher Arbeitslosenzahlen erklärt Kramer mit den stetig wachsenden Anforderungen an qualifizierte Arbeitskräfte: „Die Methoden und die Technologien, mit denen wir heute bauen, sind moderner,



“

In vielen Fällen passt das Profil der Arbeitssuchenden nicht zu den vom Unternehmen nachgefragten Qualifikationen.

PETER KRAMMER,
CEO Swietelsky

”

digitaler, vielfältiger. In vielen Fällen passt das Profil der Arbeitssuchenden nicht zu den vom Unternehmen nachgefragten Qualifikationen. Deswegen ist es so wichtig, dass wir zielgerichtet in die Ausbildung, in die Qualifikation und in die lebenslange Fortbildung von Menschen investieren.“

Swietelsky sucht vor allem gut ausgebildete und berufserfahrene Fachkräfte für IT und Digitalisierung, aber auch in einigen kaufmännischen Bereichen und nicht zuletzt Nischenpositionen im Bahnbau und anderen Segmenten der Bauindustrie sind weiterhin schwer zu besetzen. „Der Arbeitsmarkt ist bei qualifizierten Bewerbern sehr dicht und die Unternehmen stehen zueinander weiter- »



“

Junge Menschen sind an digitale und mobile Arbeitsweisen gewöhnt – wer diese nicht anbietet, verliert das Rennen um talentierte Nachwuchskräfte.

RUDOLF PISTORA, PlanRadar

”

hin in einem intensiven Wettbewerb um die besten Köpfe“, so Krammer.

Die nächsten Generationen wachsen in einer digitalisierten Welt auf, erläutert Rudolf Pistora, Director Western Europe bei PlanRadar: „Wenn man darüber spricht, wie einzelne Bauunternehmen die besten Talente anziehen und halten und letztendlich die Auswirkungen des Fachkräftemangels minimieren können, müssen wir die Rolle der Digitalisierung für die Baubranche anerkennen. Junge Menschen sind an digitale und mobile Arbeitsweisen gewöhnt – wer diese nicht anbietet, verliert das Rennen um talentierte Nachwuchskräfte. Die Anwendung neuer Technologien, künstlicher Intelligenz und digitaler Arbeitsabläufe steckt im Großen und Ganzen noch in den Kinderschuhen. Großbauprojekte haben hier bereits wesentliche Weichen gestellt und sehen die Digitalisierung als Fachkraft-Booster. Österreichische Beispiele wie das Leuchtturmprojekt ‚Danubeflats‘ der S+B Gruppe mit 670 Wohnungen in Wien, beweisen dies eindrücklich mit einem jungen Bauteam aus der Millennial-Generation & Gen Z in der Projektabwicklung. Digital gesteuerte Prozesse, die zeit- und ortsunabhängig sind, funktionieren ohne frustrierende Wiederholungen, langwierige manuelle Recherchen oder redundante Informationen und sind entscheidend für die Arbeitsplatz-

Attraktivität und Motivation, besonders bei knappen Bauzeitabläufen in der Zukunft der Bauwirtschaft. Hinzu kommt, dass sich in den kommenden Jahren die Babyboomer-Generation aus dem aktiven Arbeitsleben zurückzieht. Dies wird die schmerzhaften Personalengpässe weiter verschärfen und den Fachkräftemangel auf die Spitze treiben. Um sicherzustellen, dass die Bauindustrie diese Projekte realisieren kann, ist es absolut notwendig, dass die Unternehmen alles in ihrer Macht Stehende tun, um diese Qualifikationslücke zu schließen. Letztlich muss eine gesamte Branche hier deutlich an Attraktivität gewinnen, um im Wettbewerb um talentierte Arbeitskräfte erfolgreich zu sein.“

Nachwuchs selbst ausbilden

Harald Kopecek, BauAkademie Oberösterreich, sieht einen Grund für die hohe Arbeitslosigkeit am Bau im starken Auftrags-einbruch beim Wohnungsbau: „In erster Linie werden Leasingarbeiter nicht eingestellt beziehungsweise ist in vielen Betrieben noch immer Eigenpersonal beim AMS gemeldet. In den vergangenen Jahren kannten wir solche Situationen am Bau nicht.“

2023 gab es österreichweit in der Baubranche im Vergleich zu 2022 bei den Lehrlingen einen Rückgang von fast sechs Prozent, im ersten Lehrjahr sogar fast 13 Prozent. In manchen Bundesländern geht dies sogar bis auf minus 30 Prozent zurück. „Die aktuelle Bauflaute drängt zwar das Thema Fachkräftemangel in den Hintergrund, jedoch wenn in ein bis zwei Jahren die Konjunkturpakete greifen werden und wir nicht antizyklisch denken, kann der Fachkräftemangel für die Baufirmen noch dramatischer ausfallen als vor der Bauflaute. Der Grund liegt darin, dass das freigesetzte, ausländische Fachpersonal nicht mehr nach Österreich zurückkommt und die Fachkräfte an andere Branchen verlorengehen“, so Kopecek.

Er beschreibt einen enormen Imagewandel in den Berufsbildern: „Es ist nicht mehr so, dass die Berufe der Eltern oder Verwandten stark prägend für die Berufswahl der Jugendlichen sind. Aktuell wollen Jugendliche so sein wie ihre Influencer in den sozialen Medien und sich zugleich von der Lebenswelt ihrer Eltern abgrenzen. Obwohl sich die Berufsbilder in der Baubranche stark gewandelt haben und durchaus attraktiver für Jugendliche geworden sind, galt die Baubranche in der Vergangenheit als unattraktiv

und wenig innovativ. Hier kommt auch die BauAkademie ins Spiel, um die Attraktivierung mit innovativen Weiterbildungskonzepten die Braubranche voranzubringen. Ein anderer wesentlicher Faktor ist, dass die Baubranche in den letzten Jahren eine starke Konjunktur erfahren hat, was zu einem hohen Bedarf an Arbeitskräften in diesem Bereich führte. Gleichzeitig geht die Zahl der Fachkräfte in der Branche jedoch zurück. Die Zahl der Fachkräfte, die in Pension gehen, ist höher als die Zahl der Auszubildenden.“

Vorteil Mitarbeiterbindung

Swietelsky hat eine Fülle an firmeninternen Strategien gegen den Fachkräftemangel entwickelt: „Das fängt an bei der Mitarbeiterbindung und bei der Stärkung einer Kultur des Miteinanders, die zu größtmöglicher Zufriedenheit am Arbeitsplatz beiträgt. Beispielsweise möchten wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ins Zentrum unserer Bemühungen stellen, die Diversität fördern, attraktiver für Frauen werden und deren Karrieren über alle Lebensphasen hinweg fördern. Es muss uns auch gelingen, unsere Mitarbeiter für längere Zeit bedürfnisgerecht im Arbeitsprozess zu halten. Und last but not least ergreifen wir Maßnahmen, um in der Öffentlichkeit besser als das wahrgenommen zu werden, was wir sind: Einer



“

Wenn in ein bis zwei Jahren die Konjunkturpakete greifen werden und wir nicht antizyklisch denken, kann der Fachkräftemangel für die Baufirmen noch dramatischer ausfallen als vor der Bauflaute.

HARALD KOPECEK,
BauAkademie Oberösterreich

”

der stabilsten, engagiertesten und erfolgversprechendsten Arbeitgeber des Landes. Seit 2023, der Übernahme meiner Funktion als CEO, treibe ich hier im Unternehmen zahlreiche Entwicklungen voran, die schrittweise ihre Wirkung entfalten werden, weil mir der Charakter und das Image von uns als Arbeitgeber besonders wichtig sind“, so Krammer. Auch bei der Strabag ist der Personalmangel eine der zentralsten Herausforderungen für jetzt und auch in Zukunft, so Haselsteiner: „Aktuell haben wir im Konzern über 3.700 offene Stellen ausgeschrieben. Die geburtenstarken Jahrgänge werden in den nächsten zehn Jahren unseren Konzern verlassen und eine noch größere Lücke hinterlassen. Wir sind uns dieser großen Problematik bewusst und deshalb ist es uns auch ein besonderes Anliegen, unsere Jobs so attraktiv wie möglich zu gestalten.“

Auch er sieht die Chancen in der Ausbildung: „Wir haben in Ybbs an der Donau das modernste Ausbildungszentrum der heimischen Baubranche – den Strabag Camp[us] Ybbs.

Jeder Lehrling startet dort in die Lehrzeit, um die Baustellen-Basics zu lernen und verbringt dann mindestens vier Wochen pro Lehrjahr am Camp[us]. Hier lernen die Auszubildenden, Baumaschinen zu betätigen, sowie die neuesten Praktiken des Bauens und erhalten individuelle Betreuung zur persönlichen Weiterentwicklung. Nicht zuletzt wird in Ybbs aber auch das Miteinander und Arbeiten im Team gefördert.“ Strabag-Lehrlinge werden auch unterjährig von Lehrlingsbeauftragten und erfahrenen Bauteams begleitet und ausgebildet. Es gibt leistungsbezogene Boni, eine Prämie für alle, die nach der Ausbildung im Konzern bleiben, finanzielle Unterstützung für den Führerschein und die Möglichkeit an Lehrlingswettbewerben teilzunehmen. „Für uns ist es entscheidend, den jungen Kollegen den nötigen Respekt und Wertschätzung entgegenzubringen – erst kürzlich haben in St. Pölten zwölf Lehrlinge so gut wie eigenständig ein Reihenhaus errichtet. Das zeigt, wie viel wir unseren Lehrlingen zutrauen können“, so Haselsteiner.

Mangelberuf Kalkulant

Karl-Heinz Strauss, CEO von der Porr, wird die Aufträge, „die wir im Haus haben, mit den heutigen Ressourcen abarbeiten können. Wir müssen aber auch ständig schauen, dass wir neue, gut ausgebildete Leute bekommen. Momentan haben wir etwas weniger Druck, weil eben viele kleine und mittlere Betriebe Mitarbeitern abbauen, die dann bei uns unterkommen und hoffentlich auch länger bleiben. Aber unabhängig davon ist die Suche nach Lehrlingen, Bauleitern und Bauleitern und sowie Polieren nach wie vor groß.“ Die Porr sucht durch die Bank Mitarbeitende – vom Lehrling bis zur Fach- und Führungskraft. „Oft suchen wir auch ganze Partien. Eine unserer am schwersten zu besetzenden Stellen ist derzeit die Kalkulantin bzw. der Kalkulant“, so Strauss.

Die Porr bildet selbst Personal aus, der firmeneigene Campus ist die vierte Säule der Lehrlingsausbildung, zusätzlich zur BauAkademie, Berufsschule und der Baustelle »



GEBAUT AUF LEIDENSCHAFT

LEIDENSCHAFT LÄSST JEDE IDEE ÜBER SICH HINAUSWACHSEN.

Es ist unsere Leidenschaft fürs Bauen, die uns antreibt und unsere Projekte zum Erfolg führt. Zuverlässig und in bester Ausführungsqualität. Wir brennen für das, was wir tun. Garantiert. www.leyrer-graf.at



“

Momentan haben wir etwas weniger Druck, weil eben viele kleine und mittlere Betriebe Mitarbeitern abbauen, die dann bei uns unterkommen und hoffentlich auch länger bleiben.

KARL-HEINZ STRAUSS, CEO Porr

”

selbst. „Sie trägt als solche ganz wesentlich dazu bei, dass wir die Fachkräfte ausbilden und entwickeln, die wir brauchen. 2023 gab es ca. 3.000 Teilnehmende in den beruflichen Schulungen in der porr_academy und am Porr Campus. Zusätzlich werden im Lehrjahr 23/24 für Lehrlinge 26 Schulungen mit ca. 400 Teilnehmenden durchgeführt“, so Strauss. Im Rahmen des Employer Brandings erreicht das Bauunternehmen auf LinkedIn, Facebook, Instagram und via TikTok-Kampagnen eine breite Masse an potenziellen Bewerbern, berichtet Strauss: „Wir können hier sehr präzise Zielgruppen definieren und ansprechen. Natürlich ist nicht jeder Kanal für jede Zielgruppe geeignet. So erreicht man zum Beispiel junge Technikerinnen und Techniker, junge Baukaufleute und Lehrlinge sehr gut über Instagram und TikTok. Geht es um erfahrene Fachkräfte, ist LinkedIn ein guter Kanal.“

Auch auf den Trend Work-Life-Balance hat die Porr einiges parat wie etwa Gleitzeit, Home-Office-Möglichkeiten, Väterkarenz usw. „Natürlich ist klar, dass man auf der Baustelle kein Home-Office einführen kann. Aber auch am Bau gibt es Möglichkeiten wie z.B. verkürzte Arbeitswochen und flexible Arbeitszeiten. Wie das in der Praxis gehandhabt wird, hängt von den Rahmenbedingungen der jeweiligen Baustelle ab“, erläutert Strauss.

Die Bau-Karrierelehrgänge sind in der BauAkademie Oberösterreich am stärksten gebucht, verrät Kopececk: „Der Bau hat gegenüber anderen Branchen einen sehr großen Vorteil. Wir sprechen nicht nur von der Karrieremöglichkeit, sondern wir haben seit Jahrzehnten die Karriere vom Facharbeiter, Vorarbeiter, Polier, Techniker, Bauleiter bis zum Baumeister im Gehalt durch die KV-Einstufung rechtlich verankert. Darüber hinaus wird ein für jede Karrierestufe maßgeschneidertes Ausbildungsangebot zur Verfügung gestellt, das sehr gut angenommen wird. So bilden wir jährlich österreichweit mehr als 300 Vorarbeiter, 300 Poliere und über 150 Bauleiter aus.“

Planer gesucht

Für Daniel Fügenschuh, Präsident Bundeskammer der ZiviltechnikerInnen, ist der Fachkräftemangel kein neues Phänomen: „Wie wir aus unseren Mitgliederumfragen wissen, bewerten viele Ziviltechniker die Personalsuche schon seit Jahren als ‚eher schwierig‘. 2023 waren es zuletzt 68 Prozent.“ Die Kammer unterstützt die Rekrutierung von Auszubildenden z. B. auf Messen. Gesucht werden insbesondere Techniker für Vermessungswesen (§1 Z 88 Mangelberufsliste). Ebenfalls als „Mangelberufe“ gelten Techniker aller technischen Befug-



“

Für die Ingenieure setzen wir uns für einen europaweiten, ‚Gemeinsamen Ausbildungsrahmen‘ ein, um die grenzüberschreitende Mobilität der Berufe zu erhöhen.

DANIEL FÜGENSCHUH,
Präsident der Bundeskammer
der ZiviltechnikerInnen

”

nisse, die von der Fachkräfteverordnung abgedeckt sind – z. B. Wasserwirte (§1 Z 44 Mangelberufsliste). Zusätzlich, und das ist eine vergleichsweise große Sparte der ZT-Berufe, gibt es einen Mangel an Diplomingenieuren für Bauwesen (§1 Z 71 Mangelberufsliste). „Fakt ist also: Wir benötigen gut ausgebildetes Personal – und das ist ein langfristiges Problem, das eine langfristige Lösung braucht. Wir haben die Bedeutung des Nachwuchses für den Berufsstand seit langem erkannt und zahlreiche Maßnahmen gesetzt. Beim ‚Think Tank Architekturausbildung‘ wird zum Beispiel über Curriculum-Anpassungen in Anbetracht sich ändernder Anforderungen an ganzheitliche Planung diskutiert. Für die Ingenieure setzen wir uns für einen europaweiten, ‚Gemeinsamen Ausbildungsrahmen‘ ein, um die grenzüberschreitende Mobilität der Berufe zu erhöhen. Auch wollen wir mit verschiedenen Maßnahmen (z.B. dem anotherviewaward) mehr junge Frauen für die technischen Berufe begeistern“, so Fügenschuh.

Spezielle Kompetenzen

Während der Tiefbau in den Jahren bis 2026 ungebremst expandieren wird, wird der Hochbau schrumpfen, sind die Experten von Euroconstruct überzeugt. Ab 2025 wird jedoch wieder mit einem moderaten Gesamtwachstum gerechnet. Laut Prognosen der WKÖ wird es am Bau bis Ende 2024 rund 27.000 offene Stellen am Bau geben. Es gibt einen Mangel an Maurer im Hoch- und Tiefbau, allgemeine Baufachkräfte wie auch Bauspengler. 79 Prozent der befragten Bauunternehmen gaben an, dass es besonders schwierig sei gute Handwerker zu finden. Als einen Grund für den Fachkräftemangel analysiert die WKÖ die demografische Entwicklung. Die Altersstruktur der Erwerbstätigen hat einen direkten Einfluss auf das zukünftige Arbeitskräfteangebot, das natürlich auch von anderen Faktoren, wie vor allem den – relativ schwer zu prognostizierenden – Wanderungsbewegungen oder der Erwerbsbeteiligung beeinflusst wird. Der (zukünftige) Arbeits- und Fachkräftebedarf in Österreich steht jedenfalls nicht nur in einem starken Zusammenhang mit dem Qualifikationsbedarf der Wirtschaft, sondern auch mit dem (verfügbaren) Arbeitskräfteangebot, das wiederum stark von der demographischen Entwicklung beeinflusst wird.

Zudem werden spezielle Kompetenzen gesucht, so gaben in der Befragung zum Arbeits- und Fachkräftemangel 61,5 Prozent



“

Fachkompetenzen sind erlernbar, es kommt auf die Persönlichkeit, die Werte und das richtige Mindset der Kandidaten an.

MATTHIAS DIETRICH,
Talentor Austria

”

der Unternehmen an, dass sie Personal mit sogenannten „Green skills“ suchen, also mit umweltrelevanten Kompetenzen wie z. B. nachhaltige Energiegewinnung (etwa Energiegewinnung mittels Photovoltaik). 44,9 Prozent nennen die Abfallvermeidung und -entsorgung, 43,4 Prozent die Nutzung von Energiesparpotenzialen sowie 34,9 Prozent Bauen und Sanieren als Kompetenzbereiche von „Green Skills“ mit wachsender Bedeutung.

Gerade bei der Besetzung von Führungspositionen gilt: „Hire character, train skills“, so Dietrich: „Soll heißen: Fachkompetenzen sind erlernbar, es kommt auf die Persönlichkeit, die Werte und das richtige Mindset der Kandidaten an. Ganz wichtig ist in diesem Zusammenhang der „Cultural Fit“ zwischen Unternehmen und Kandidat, d. h. dass die Vorstellungen der neuen Mitarbeiter und die Unternehmenskultur zusammenpassen. Daher analysieren wir in den Talentor Future Labs gemeinsam mit Branchen-Experten, welche Soft Skills Führungskräfte brauchen, um zukünftig erfolgreich zu sein. Dabei hat sich gezeigt, dass drei Leadership-Skills – gerade in herausfordernden Zeiten, wie wir sie derzeit erleben – am dringendsten benötigt werden: Emotionale Intelligenz, Selbstreflexionsvermögen und Kooperationsfähigkeit. Und wir gehen davon aus, dass diese menschenorientierten Führungsqualitäten angesichts der zunehmenden Automatisierung

und Digitalisierung weiter an Bedeutung gewinnen werden.“

Geringe Arbeitsmobilität

Trotz konjunkturell fordernder Zeiten zeigen die Betriebe Verantwortung und halten den Beschäftigtenstand, meint wiederum Christoph Neumayer, Generalsekretär der Industriellenvereinigung: „Der Arbeits- und Fachkräftemangel ist real und stellt die Unternehmen vor enorme Herausforderungen. Es gilt alle Potenziale am Arbeitsmarkt zu heben und Menschen in Beschäftigung zu bringen.“ Auch auf dem Lehrstellenmarkt spiegelt sich der Fachkräftemangel wider, so sind in sieben von neun Bundesländern mehr offene Lehrstellen als Lehrstellensuchende gemeldet. Die Arbeitsmarktdaten zeigen auch, dass die Arbeitsmobilität innerhalb Österreichs vergleichsweise gering ist. In Wien sind z. B. über 57 Prozent der arbeitssuchenden Personen gemeldet, aber nur rund 17 Prozent der offenen Stellen. „Es muss uns gelingen, die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen, und zwar sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene. Darüber hinaus gilt es Inaktivitätsfallen abzubauen und Beschäftigungsanreize zu stärken“, so Neumayer.

Die Industrie spricht sich wiederholt dafür aus, seitens der Bundesregierung eine umfassende Fachkräftestrategie zu etablieren und Arbeit statt Arbeitslosigkeit zu fördern. „Nur mit ausreichend Arbeits- und Fachkräften können wir den Arbeits- und Industriestandort Österreich sichern. Wir müssen Menschen in Beschäftigung bringen und jene, die bereit sind, mehr zu leisten auch belohnen. Es ist an der Zeit, alle Potenziale zu heben und Leistungsanreize zu stärken. Wir müssen an allen Stellschrauben drehen“, plädiert Neumayer.

Versäumnisse der Politik

Die Wunderlösung für Unternehmen gibt es nicht, es müssen mehrere Maßnahmen zusammenspielen, so Dietrich: „Anfangen beim Employer Branding, bei dem es darum geht, das Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren. Darüber hinaus braucht es neben einem angemessenen Gehalt möglicherweise weitere Benefits, um als Arbeitgeber überhaupt in Frage zu kommen. Diese können von Mensch zu Mensch aber recht unterschiedlich ausfallen. Ganz wichtig »

Energie aus der Fassade

Doppelt nachhaltig: Das Fassadendämmsystem StoVentec Photovoltaics Inlay HC ist Stromlieferant und energiesparender Wärmeschutz in einem.

Aus Liebe zum Bauen.
Bewusst bauen.



Jetzt
425 Wp
Module
Mit neuester
TOPCon-Halbzellen
Technologie

QR-Code mit
der Fotofunktion
Ihres Handys
scannen und
informieren!



sto

Bewusst bauen.



“

Es gilt Inaktivitätsfallen abzubauen und Beschäftigungsanreize zu stärken.

CHRISTOPH NEUMAYER,
Generalsekretär der
Industriellenvereinigung

”

ist das Bewusstsein, dass es mit der Unterzeichnung des Dienstvertrags nicht getan ist. Beim Onboarding bzw. später in der Zusammenarbeit und Kommunikation zeigt sich, ob sich der Recruiting-Aufwand gelohnt hat, oder ob der/die neue MitarbeiterIn nach kurzer Zeit das Unternehmen wieder verlässt. Das ist dann übrigens die teuerste Form des Recruiting.“

Die Ursachen für all die Themen will Kopecek jedenfalls nicht der Politik in die Schuhe schieben: „Die Versäumnisse, wie z. B. das Image der Lehre, liegt mittlerweile 50 Jahre zurück. In den vergangenen Jahrzehnten war es die Regel, dass nur ein Fünftel der Hauptschüler in eine weiterbildende Schule ging und vier Fünftel den Weg der Lehre

anstrebte. Heute ist es genau umgekehrt. Fördermaßnahmen sind wichtig, aber allein dadurch kann das Image der Lehre nicht gehoben werden. Im Vergleich zum Schulangebot wurde die Lehre in den letzten Jahrzehnten politisch nie so gehypt. Die Lehre muss denselben Stellenwert wie die AHS-Matura erhalten, was mit der Einstufung des nationalen Qualifikationsrahmen auf Level 5 nun erfolgt. Das Angebot an diversen, oft nicht zielführenden Angeboten in höheren Schulen, sollte meiner Meinung nach wieder reduziert werden, um den Fokus wieder auf die Qualifizierung der Schüler legen zu können. Darüber hinaus sind Fachschulen ohne Matura bzw. Lehrabschluss meins Erachtens nicht zielführend. Grundsätzlich ist die Entscheidung, ob Matura, ein Studium oder eine Lehre in diesem Ausbildungsstadium nicht die erste Priorität sein sollte, sondern wie sind meine Fähigkeiten und Talente angelegt und welche Möglichkeiten zu einer praxisorientierten Ausbildung stehen mir zur Verfügung. Hier sind Schulen mit verstärkter Berufsorientierung gefordert, aber auch die Eltern.“

Attraktivität des Bausektors erhöhen

Rudolf Pistora von PlanRadar sieht neben einer attraktiven Vergütung mit entsprechenden Benefits und guten Karriereperspektiven vor allem die Integration von digitalen Tools bereits in der Ausbildung als maßgeblich, um die Attraktivität zu erhöhen. „Mit ausgefeilter Öffentlichkeitsarbeit und klaren Informationskampagnen könnte die Regierung in Zusammenarbeit mit Unternehmen das Image von Ausbildungsberufen im Bausektor verbessern und ihre Bedeutung in der Gesellschaft weiter hervorheben, um so mehr junge Menschen der nachkommenden Generationen von Millennials und Gen Z für eine Karriere im

Bauwesen zu begeistern. Hierbei müssen auch wirtschaftliche Rahmenbedingungen geschaffen werden“, so Pistora.

PlanRadar bietet eine cloudbasierte Softwarelösung für das Management von Bauprojekten und Immobilien, die es Teams ermöglicht, ihre Projekte effizient zu planen, zu überwachen und zu dokumentieren. „Das erleichtert die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Teams und ermöglicht eine transparente Kommunikation während des gesamten Bauprozesses. Vom kompletten BIM-Gebäudemodell – verfügbar in Sekundenschnelle – bis zur Bauzeitplanerstellung, um potenzielle Verzögerungen zu identifizieren und das gesamte Team in Echtzeit über daraus resultierende Änderungen zu informieren. Durch die Einbindung digitaler Tools in jede Phase der Bau- und Immobilienbranche können Fachkräfte Arbeitsabläufe verbessern, die Kommunikation vereinfachen und bessere Ergebnisse für ihre Kunden erzielen. Die Ausweitung des Einsatzes digitaler Lösungen auf die Betriebsphase eines Bauprojekts und die gebauten Anlagen verbessert die Qualität der Gebäude, die Geschwindigkeit der Ausführung und die Kostenoptimierung. Vorteile, nach denen alle Organisationen suchen, um ihre Ergebnisse zu maximieren“, erläutert Pistora.

Die Fachkräfte von morgen sind die Lehrlinge von heute. Gerade in Österreich ist die Lehre ein internationales Erfolgsmodell und diese gehört auch auf politischer Ebene aufgewertet – und ein Umdenken ist angesagt, ist Harald Kopecek überzeugt: „Der Lehrling ist die Zukunft meines Betriebes und ich muss in die Lehrlingsakquisition und -ausbildung investieren.“ ■

JUST-TRANSITION-AKTIONSPLAN

Junge für Green Jobs begeistern

Ein Schlüsselfaktor, der darüber entscheiden wird, ob Österreich die Klimaziele für 2030 und 2040 erreicht, besteht darin, junge Menschen und Umschulungswillige für diese Green Jobs zu begeistern. Genau diesen Zweck verfolgt der 2023 gestartete österreichische Just-Transition-Aktionsplan. Insbesondere im Bereich der Erneuerbaren Energie und dem Baugewerbe werden Spezialisten für die Errichtung von Photovoltaik-Anlagen oder für die thermische Gebäudesanierungen benötigt. Auch die Energieträger fürs Heizen werden sich ändern – weg vom Heizen mit Öl und Gas, hin zu Fernwärme und Wärmepumpen. Viele Gasinstallateure, die heute Gasthermen installieren und warten, werden in Zukunft für die Arbeit an nachhaltigen Heizungssystem gebraucht. Hier entstehen überall

zukunftsträchtige Berufe, die enorm wichtig für einen klimagerechten Übergang von Wirtschaft und Gesellschaft sind. Eine konkrete Maßnahme wird bereits umgesetzt: Die Umweltstiftung ist eine vom Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) und Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) initiierte Implacment Zielgruppen-Stiftung. Sie wird gemeinsam mit dem Arbeitsmarktservice (AMS), dem Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW), dem Bundesministerium für Klimaschutz (BMK) und in enger Zusammenarbeit mit nachfragestarken Unternehmen im Bereich der Klimaberufe verwirklicht. Zwischen April 2022 und April 2025 werden circa 1.000 Menschen ohne am Arbeitsmarkt verwertbare Berufsausbildung im Umweltbereich qualifiziert.