Österreichische Post AG/Sponsoring.Post 14Z039949 S
Absender: Ökosoziales Forum Österreich & Europa, Herrengasse 13, 1010 Wien

denk.stoff 1 | 2023
Ideen aus dem Ökosozialen Forum

© Shutterstock/ Alex SG

THEMEN

Arbeitskräftemangel & Klimaschutz

Arbeitsbedingungen & Work-Life-Balance

Frauen am Arbeitsmarkt

Mitarbeiter*in (w, m, d) dringend gesucht

Der Arbeitskräftemangel beherrscht die Debatte um den österreichischen Arbeitsmarkt. Ein Blick auf die Demographie zeigt: Wir stehen hier erst am Anfang. Die kommenden Jahre werden durch die Pensionierungswellen der geburtenstarken Jahrgänge eine weitere Verknappung bringen.

98 Berufe umfasst mittlerweile die bundesweite Mangelberufeliste. In diesen Berufen erleichtert die Rot-Weiß-Rot-Karte den Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt, weil der Bedarf an Fachkräften mit inländischen oder EU-Arbeitskräften nicht gedeckt werden kann. Es stehen demnach pro Stelle weniger als 1,5 Arbeitssuchende zur Verfügung bzw. es gibt erheblichen Bedarf im entsprechenden Berufsfeld. Auf dieser Mangelberufeliste für das Jahr 2023 finden sich neben den üblichen Verdächtigen wie Ärztin, Krankenpfleger oder Kellnerin auch beispielsweise Fleischer oder Hufschmiedin. In einzelnen Bundesländern gilt dies u. a. auch für Theaterwissenschafter, Ghostwriterinnen, Schuhverkäufer, Zugbegleiterinnen, Öko-Consulter und Webermeisterinnen. Die klassische Frage besorgter Großeltern an junge Menschen, was sie denn mit dieser Ausbildung oder jenem Studium später einmal machen können, erübrigt sich mittlerweile weitgehend.

Vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt

Innerhalb weniger Jahre hat sich der österreichische Arbeitsmarkt von einem Arbeitgeber- zu einem Arbeitnehmermarkt entwickelt. Wurden mit dem bundesweiten Corona-Lockdown im März 2020 reihenweise Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gekündigt bzw. in Kurzarbeit geschickt, suchen Betriebe mittlerweile händeringend nach Mitarbeitern. Durch die verstärkte Nachfrage nach (Fach-)Kräften am Arbeitsmarkt, können Arbeitnehmer zwischen verschiedenen Jobangeboten wählen. Es sind also immer öfter Unternehmen, die sich bei ihren potenziellen zukünftigen Mitarbeiterinnen bewerben, und nicht umgekehrt.

Ein Blick auf die demographische Entwicklung lässt vermuten, dass sich dieser Trend fortsetzen könnte. Österreich hat im vergangenen Jahr die 9-Millionen-Marke bei der Bevölkerung überschritten. 61 Prozent der Menschen im Land sind zwischen 20 und 65 Jahren alt. Der Anteil dieser Gruppe an der Gesamtbevölkerung hat sich in den vergangenen 30 Jahren kaum verändert. Das wird sich in den nächsten 30 Jahren aber nicht fortschreiben. 2050 – so die Prognose der Statistik Austria – wird der Anteil der 20- bis 65-Jährigen auf knapp 55 Prozent sinken. Die Nachfrage nach Gesundheitsdienstleistungen und Pflege wird steigen. Um die Klimakrise in den Griff zu bekommen, brauchen wir reihenweise Fachkräfte. Mittlerweile sind Solarmodule leichter zu bekommen als die Menschen, die diese auf die Dächer montieren. Die WKO geht davon aus, dass – ohne geeignete Maßnahmen – die heimischen Betriebe bis 2040 rund 363.000 zusätzliche Stellen nicht besetzen können. Wo bekommen wir also künftig die Arbeitskräfte her? Von unseren deutschen Nachbarn wohl nicht, dort klafft ebenso eine große Lücke. Bis 2035 verliert Deutschland durch den demografischen Wandel sieben Millionen Arbeitskräfte und damit ein Siebtel des Arbeitskräftepotenzials, so die Prognose des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Zum Vergleich: 2022 waren in Österreich 4,4 Millionen Menschen nach der Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) erwerbstätig; sie haben also in der Referenzwoche mindestens eine (!) Stunde als Unselbständige, Selbständige oder mithelfende Familienangehörige gearbeitet.

Die Arbeitszeit ist eine der künftig möglichen Stellschrauben, Angebot und Nachfrage nicht völlig auseinanderlaufen zu lassen. Aktuell arbeitet fast ein Drittel der Beschäftigten im Land Teilzeit; bei den Frauen sogar mehr als die Hälfte. Hier liegt also noch Potenzial. Um es tatsächlich zu heben, werden wir an den Rahmenbedingungen arbeiten müssen: von der Entlohnung und Besteuerung über Mobilität und Gesundheitsvorsorge bis zu den Angeboten an Kinderbetreuung und Pflegeunterstützung sowie der Aufteilung der unbezahlten Haus- und Carearbeit.

Keine Angst vor Digitalisierung

Eine weitere Stellschraube könnten Digitalisierung, künstliche Intelligenz und Automatisierung sein. Aber das Potenzial für den Arbeitsmarkt lässt sich nur schwer abschätzen. Die Prognosen reichen von drohender Massenarbeitslosigkeit bis zum Entstehen zahlreicher neuer Jobs. Eine Spannbreite, die wohl auch die Diskussionen um die Einführung von Dampfmaschine und Fließband begleitet haben. Auch wenn man nicht gleich das Ende der Arbeit ausrufen muss, sicher ist: Es werden Jobs wegfallen – es gibt aber aktuell auch keine Straßenlaternenanzünder mehr, ohne dass das als sozialpolitischer Rückschritt wahrgenommen würde. Jobs werden sich verändern. Ein Heizungsinstallateur hatte in den 1960er Jahren ein anderes Aufgabenfeld als eine Klimatechnikerin heute. Wie immer die tatsächliche Entwicklung aussehen wird. Sie hängt auch mit dem verfügbaren Arbeitskräftepotenzial und den Möglichkeiten für Umschulung und Weiterbildung für jene Berufe zusammen, die gesellschaftlich nicht mehr gewünscht oder notwendig sind. ■

FAKTEN

3,9 Mio. Beschäftigte gab es in Österreich im Jahresdurchschnitt 2022.

30,5 % der Erwerbstätigen arbeiten in Teilzeit (Männer: 12,6 %; Frauen; 50,7 %).

307.732 arbeitslose Personen (inkl. SchulungsteilnehmerInnen) waren im Juni 2023 beim AMS registriert.

98 Berufe gelten im Jahr 2023 als bundesweite Mangelberufe.

210 Lehrberufe gibt es in Österreich (Stand: 01.05.2023) – Die drei beliebtesten machen 23,2% der von Mädchen gewählten und 34,9% der von Jungen gewählten Lehrberufe aus.

9.694 gemeldeten offene Lehrstellen stehen 6.279 Lehrstellensuchende gegenüber (2022).

363.000 Stellen können ohne Gegensteuerung 2040 in Österreich nicht mehr besetzt werden.

© Shutterstock/ antoniodiaz

Arbeitskräftemangel wird sich weiter verschärfen

Noch nie gab es so viele Beschäftigte in Österreich und noch nie gab es so viele als offen gemeldete Stellen. Die demographische Entwicklung, die Anpassungsstrategien an den Klimawandel und die Digitalisierung werden den Arbeitsmarkt verändern. Wie aber werden wir künftig arbeiten, welche Kompetenzen sind gefragt und welche Weichenstellungen sind heute nötig? Darüber diskutierten AMS-Chef Johannes Kopf, die WIFO-Ökonomin Christine Mayrhuber, die Leiterin der Abteilung Arbeitsmarkt und Integration in der Arbeiterkammer Wien, Silvia Hofbauer, die stv. Leiterin der Abteilung für Sozial- und Gesundheitspolitik in der WKO, Julia Moreno-Hasenöhrl, und zukunft.lehre.österreich-Geschäftsführerin Monika Sandberger.

Johannes Kopf: Im März 2020 ist die Arbeitslosenzahl in 14 Tagen um 200.000 Menschen gestiegen. Im Folgemonat sind weitere 210.000 Menschen dazugekommen. Und 2021 hat uns dann alle überrascht, wie stark und wie rasch die Arbeitslosigkeit wieder gesunken ist. Durch den unglaublichen Wirtschaftsboom erreichte die Arbeitslosigkeit bereits im Oktober 2021 wieder das Vor-Corona-Niveau. Aktuell haben wir rund vier Millionen Beschäftigte in Österreich und die niedrigste Arbeitslosenquote seit 15 Jahren. In zwei Bundesländern sind allein beim AMS mehr offene Stellen als Arbeitslose gemeldet.

Welche Unternehmen haben aktuell die größten Probleme, Arbeitskräfte zu finden?

Julia Moreno-Hasenöhrl: Es ist nicht mehr nur ein Fachkräftemangel, sondern ein Arbeitskräftemangel generell. Ein Blick auf die Demographie zeigt, das wird sich weiter verschärfen. Die österreichische Gesellschaft wächst zahlenmäßig und wir werden älter. Aber die Erwerbspersonen (und v. a. die Vollzeiterwerbspersonen) nehmen ab. Hingegen werden die Personen über 65 Jahren zunehmen. Bis 2040 wird diese Altersgruppe um 830.000 Personen wachsen. Das bedeutet: mehr Konsum, mehr Dienstleistungs-, mehr Pflegebedarf. Dies alles müssen wir anbieten können.

Vereinbarkeit noch immer nicht gelöst

Moreno-Hasenöhrl: Wir müssen daher an mehreren Stellschrauben gleichzeitig drehen: Im Inland bedeutet dies Aus- und Weiterbildung, vor allem in Richtung Green Jobs. Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist immer noch nicht gelöst. Und wir werden, wenn wir älter werden, auch länger arbeiten müssen, um das Sozialsystem zu finanzieren. In Bereichen, in denen der Bedarf da ist, werden wir auch qualifizierte Zuwanderung brauchen.

Welche Gruppe wäre für den Arbeitsmarkt am leichtesten zu aktivieren?

Christine Mayrhuber: Ganz klar, die Frauen. Dazu müsste man das Kinderbetreuungsproblem und das das Mobilitätsproblem lösen. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen hat sich in den vergangenen Jahren erhöht, aber ein Großteil davon in Teilzeit. Es gibt auch die so genannte stille Reserve: Frauen, die sich zurückgezogen haben, weil die genannten Probleme nicht gelöst wurden und sie entmutigt sind, weil dadurch die Arbeitssuche bisher sehr schwierig war.

Welche Anreize braucht es für die Menschen, in den Bereichen zu arbeiten, wo der Bedarf besonders groß ist?

Silvia Hofbauer: Es müssen vor allem die Arbeitsbedingungen passen. Das betrifft die Arbeitszeit und natürlich auch den Lohn. Die Lohnentwicklung hat in den vergangenen Jahren nicht mit dem Arbeitskräftebedarf mitgehalten. Angesichts des Arbeitskräftemangels müssten in der marktwirtschaftlichen Logik die Löhne und Gehälter explodieren. Im Tourismus und in der Dienstleistung steigt das Lohnniveau abgesehen von den Kollektivvertragsabschlüssen aber nicht merklich. Die Betriebe müssen darüber hinaus erreichbar sein. Hier muss der öffentliche Verkehr ausgebaut werden. Mobilität ist nicht nur eine Angelegenheit der Arbeitnehmer. Unternehmen ab 50 Mitarbeitern müssten hier an einem Mobilitätskonzept arbeiten, damit die Erreichbarkeit auch ohne eigenes Auto möglich ist. Am Land gibt es Familien mit nur einem Auto und dann ist es völlig klar, wer das Auto zum Arbeiten nimmt und das sind selten die Frauen.

Monika Sandberger: Die Zahl der Jugendlichen wird 2030 wieder so hoch sein wie 2010. Das ist ein Lichtblick. Diese Jugendlichen und ihre Eltern müssen wir von den Möglichkeiten überzeugen, die eine Lehre bietet. Es gibt mehr als 200 Lehrberufe, die eine wunderbare Chance darstellen, ins Berufsleben zu starten. Der Lehrberuf ist keine Bildungssackgasse, sondern eine außergewöhnliche Möglichkeit, in ein Berufsfeld einzutauchen und die Vielfalt des Arbeitslebens kennenzulernen. Darüber hinaus gibt es bundesweit die Duale Akademie, hier haben Jugendliche mit abgeschlossener AHS-Matura die Möglichkeit, eine Lehre mit verkürzter Laufzeit zu beginnen.

Weiterqualifizierung nicht für alle leistbar

Wie beurteilen Sie die Möglichkeit, einen Lehrabschluss auch noch später im Rahmen einer Umschulung zu machen?

Hofbauer: Ein Großteil der Arbeitslosen hat als höchste Ausbildung einen Pflichtschulabschluss. Es gibt zwar die Möglichkeit der verkürzten Lehrausbildung. Aber die meisten leben von dem Arbeitslosengeld oder der Notstandshilfe. Und 55 Prozent vom Letzteinkommen ist kurzfristig vielleicht möglich. Wenn ich aber weiß, dass ich in den eineinhalb Jahren der Ausbildung sicher nicht mehr bekomme, ist das ein Hindernis. Viele Menschen können es sich nicht leisten, eine so lange Zeit eine Ausbildung zu machen.

Kopf: Die Fähigkeit und Bereitschaft zur Weiterbildung hängt in hohem Maße von der Erstausbildung ab. Daher finde ich das Konzept Lehre nach Matura so spannend. Das Schulsystem hat sich in den vergangenen 100 Jahren erstaunlich wenig verändert. Aber wir sind als Gesellschaft trotzdem nicht gegen die Wand gefahren, weil die Menschen das Lernen lernen. Darum hat auch jemand, der Altgriechisch studiert hat, gute Jobchancen., weil er lernen gelernt hat und lernen mag. Darum ist eine hohe Allgemeinbildung so wichtig.

Mayrhuber: Aktuell haben wir in Österreich bei den 16- bis 24-Jährigen acht Prozent, die sich weder in Ausbildung noch Beschäftigung befinden. Ohne ordentlichen Abschluss werden diese Menschen auch mit 40 oder 45 Jahren die Bildungsangebote nicht wahrnehmen können. In unserem Bildungssystem geht es darum, den Anforderungen zu entsprechen und gute Noten zu haben. Wir lernen nicht, wie wir uns die Dinge, die wir nicht wissen, aneignen können. ■

V. r. n. l.: Johannes Kopf, Silvia Hofbauer, Monika Sandberger, Julia Moreno-Hasenöhrl, Christine Mayrhuber und Hans Mayrhofer (Generalsekretär des Ökosozialen Forums)

Arbeitskräftemangel gefährdet Klimaneutralität

Die fehlenden Qualifikationen der Arbeitskräfte sind weltweit eines der größten Hemmnisse für die grüne Transformation.

Bis zum Jahr 2040 soll Österreich klimaneutral sein. Das bedeutet, dass in Wirtschaft und Gesellschaft kein Stein auf dem anderen bleiben kann. Wir müssen anders heizen, uns anders fortbewegen, Waren anders produzieren und Güter anders transportieren sowie unsere Konsum- und Lebensgewohnheiten ändern. Daraus folgt zwangsläufig, dass sich auf dem Arbeitsmarkt vieles ändern wird. Oder zumindest ändern müsste. Die OECD warnt, dass der aktuelle Mangel an „green skills" der Arbeitskräfte, also Qualifikationen für die Klimawende, letztlich die Erreichung der Klimaziele gefährden könnte.

Der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, bei denen mindestens zehn Prozent der Aufgaben direkt zur nachhaltigen Entwicklung beitragen, ist in den letzten zehn Jahren in 30 von der OECD untersuchten Ländern nur um 2 Prozentpunkte gestiegen – im Schnitt von 16 Prozent im Jahr 2011 auf 18 Prozent im Jahr 2021, wobei es zwischen den Ländern und auch innerhalb der Länder erhebliche Unterschiede gibt. Zu den Vorreitern zählen zum Beispiel Luxemburg und die baltischen Staaten, bei denen mehr als ein Viertel aller Jobs grüne Aufgaben beinhalten. Österreich befindet sich hier an der 20. Stelle der 30 analysierten Länder, wobei Ostösterreich geringfügig besser abschneidet als der westliche Teil der Republik.

Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in grünen Berufen sind verhältnismäßig besser qualifiziert, mehr als die Hälfte hat eine Hochschulausbildung abgeschlossen, verglichen mit etwa einem Drittel in nicht-grünen Berufen. Arbeitsplätze mit grünen Aufgaben werden in der Regel um bis zu 20 Prozent besser bezahlt. Im Gegensatz dazu besteht für Menschen mit niedrigerem Bildungsniveau und in Berufen mit mittlerer Qualifikation ein höheres Risiko der Verdrängung durch den grünen Wandel. Darüber hinaus hat die grüne Transformation auch eine starke geschlechtsspezifische Komponente: Frauen sind mit einem Anteil von weniger als einem Drittel unterrepräsentiert (andererseits werden Männer stärker vom Wegfall umweltschädlicher Arbeitsplätze betroffen sein).

Ohne politische Maßnahmen kann der grüne Wandel erhebliche unerwünschte Verteilungseffekte haben, warnt die OECD. Dies muss in den politischen Begleitmaßnahmen zur grünen Wende berücksichtigt werden. Qualifizierung und Weiterbildung der Arbeitskräfte sind Gebote der Stunde. Auch braucht es gezielte Unterstützung für von Verdrängung bedrohte Arbeitnehmerinnen und Unterstützung der Unternehmen bei der Schaffung neuer grüner Arbeitsplätze. Alles andere gefährdet nicht nur einen gerechten Übergang, sondern auch das Projekt Klimaneutralität selbst. ■

© Pexels.com/Gustavo Fring

3 FRAGEN AN...

© IHS

Beate Littig
Senior Fellow am Institut für Höhere Studien, Wien

#1 Wie können Menschen motiviert werden, Berufe zu ergreifen, die aktuell nachgefragt werden?

Indem man gute Arbeitsbedingungen bietet, d. h. nicht nur eine angemessene Bezahlung, sondern auch Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten, gesundheitsfördernde Rahmenbedingungen, hohe Work-Life-Balance und sinnstiftende Arbeitsinhalte.

#2 Die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwinden zunehmend: Werten Sie das als Gefahr oder Vorteil?

Sowohl als auch: Als Vorteile gelten vielen eine höhere Selbstbestimmung, Zeitsouveränität und Flexibilität. Die unbegrenzte Arbeitszeit kann es aber erschweren, klare und längere Erholungszeiträume zu schaffen. Die sind aus gesundheitlicher Sicht unbedingt notwendig und verhindern auch den stetigen Zugriff des Arbeitgebers auf die Arbeitskräfte.

#3 Ist angesichts des Fachkräftemangels die 4-Tage-Woche eine realistische Forderung?

Realistisch im Hinblick auf die Durchsetzungsmöglichkeiten von Gewerkschaften ja, da Arbeitskräfte ja knapp sind. Die meisten Studien zeigen, dass die Arbeitsproduktivität bei einer 4-Tage-Woche nicht sinkt, die Krankenstände sinken und die Arbeitszufriedenheit steigt. Das müsste auch die Arbeitgeberseite überzeugen. Letztlich ist es aber eine Frage des politischen Willens.

Stunde der Sozialpartner?

Nichts ist so alt wie die Zeitung von gestern, so das gängige Sprichwort. Auf den Bereich der Wirtschaftspolitik umgelegt könnte es derzeit heißen: Nichts ist so alt wie die Langzeitprognose von 2019. Pandemie, Lieferketten-Verwerfungen, Ukraine-Krieg, Energiekrise und Teuerung haben (in dieser Reihenfolge) Analystinnen und Berater dazu veranlasst, alte Prognosen und Empfehlungen zu überdenken.

Was sich parallel zu den globalen Herausforderungen verändert hat, ist die Bedeutung der industriellen Produktion in der öffentlichen Meinung. Wie aber kann der österreichische und europäische Industriestandort wettbewerbsfähig und gleichzeitig ökologisch und sozial nachhaltig aufgestellt werden. Das ließ das Ökosoziale Forum gemeinsam mit der Industriellenvereinigung bei einer Veranstaltung im März in Wien debattieren.

WIFO-Chef Gabriel Felbermayr, Ökosoziales-Forum-Vize Wilhelm Molterer, Robert Schmid von der Schmid Industrieholding und Sonja Starnberger, Geschäftsführerin des Energieinstituts der Wirtschaft, stimmten überein, dass es ein klares Bekenntnis der Politik zur industriellen Produktion in Österreich brauche. Statt industriespezifische Subventionen oder Ausnahmen im Wettbewerbsrecht auszubauen, sollten die staatlichen Mittel auf den Ausbau der erneuerbaren Energie, der Infrastruktur und auf eine Ausbildungsoffensive konzentriert werden. Um sich auf die konkrete Ausgestaltung zu verständigen, setzen die Expertin und die Experten auf eine intensivere Zusammenarbeit der Sozialpartner, um Ausgewogenheit, Fairness und Akzeptanz sicherzustellen. ■

Die **Herrschaft der Dreißig** war eine von August 404 bis März 403 v. Chr. dauernde Terrorherrschaft von 30 Oligarchen im antiken Athen, die während ihrer Herrschaft mehr als 1.500 politische Gegner ermorden ließen.

30 ist kleinste sphenische Zahl, also eine natürliche Zahl, die das Produkt genau dreier verschiedener Primzahlen ist.

Seit den späten 1980er-Jahren werden in Wien aus Verkehrssicherheitsgründen sowie zur Verkehrsberuhigung **Tempo-30-Zonen** errichtet. Sie zählen zu den am meisten diskutierten Themen der städtischen Verkehrspolitik.

Ohne Befristung gelten Gutscheine **30 Jahre** (allgemeine gesetzliche Verjährungsfrist). In welchem Umfang jedoch eine Befristung zulässig ist, hängt von der Art des Gutscheines und den Umständen des Einzelfalls ab.

Die Vatikanbank – das Istituto per le Opere di Religione – machte 2022 einen Nettogewinn von **30 Millionen Euro**.

Mit der ökosozialen Steuerreform wurde 2022 die zweite Stufe der Lohnsteuer von 35 auf **30 %** gesenkt.

Der **30. Hochzeitstag** gilt als Perlenhochzeit. Die mittlere Ehedauer (Median) der geschiedenen Ehen liegt derzeit bei 10,6 Jahren.

WissenschaftlerInnen der Universität Durham haben ein gigantisches Schwarzes Loch entdeckt. Es hat die Masse von **30 Milliarden Sonnen** und befindet sich etwa 2,7 Milliarden Lichtjahre von der Erde entfernt.

Laut Erwerbsarbeitsstatistik leisten ArbeitnehmerInnen in Österreich durchschnittlich **30 Arbeitsstunden** pro Woche. Insgesamt wurden 2022 6,9 Mrd. Arbeitsstunden geleistet, davon waren 192,5 Mio. Über- oder Mehrstunden.

Seit 1961 hat sich die tägliche Kalorienzufuhr pro Kopf in Jordanien um **30 %** auf 2,732 kcal erhöht. Österreich verzeichnete im selben Zeitraum einen Zuwachs von 16 % auf 3,695 kcal. In China belief sich die Steigerung auf 121 % auf 3,206 kcal.

denk.anstoß

von Hans Mayrhofer
Generalsekretär des Ökosozialen Forums Österreich & Europa

Durchschnittlich leisten die Menschen in Österreich laut Statistik Austria 30 Arbeitsstunden pro Woche. Gemessen an der gesetzlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden (bzw. der verkürzten Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden, die in vielen Kollektiverträgen vorgesehen ist), wäre hier noch Luft nach oben. Vielleicht hätte dann auch der Installateur oder die Zahnärztin einen früheren Termin frei.

Arbeit ist nicht nur das, was bezahlt wird. Gearbeitet wird selbstverständlich mehr. Die 30 Stunden beziehen sich auf Erwerbsarbeit durch Personen, die Erwerbsarbeit leisten. Wäschewaschen, Kochen und die Kinder in den Kindergarten bringen, muss auch irgendwer machen. Das macht nicht nur Spaß – häufig machen berufliche Tätigkeiten mehr Spaß als der Arztbesuch mit dem Opa. Wenn darüber diskutiert wird, wie vor allem Frauen dazu gebracht werden könnten, mehr zu arbeiten, fällt als erstes Stichwort bessere „Kinderbetreuung“. Das stimmt schon, doch nur zu einem bestimmten Grad. Sonst müssten die Regionen in Österreich, in denen es eine gute flächendeckende ganztägige und ganzjährige Kinderbetreuung gibt, die höchsten Frauenerwerbsbeteiligungen aufweisen. Tun sie aber nicht. Außerdem, wer hat gesagt, dass Kinderbetreuung Männer nichts angeht? Tatsächlich arbeiten Männer nach der Geburt ihrer Kinder statistisch mehr als zuvor.

Wir werden also gleichzeitig über die Aufteilung von Hausarbeit und Betreuungspflichten reden müssen. Über die unterschiedlichen Pensionseinkommen von Frauen und Männern, die für Frauen mit langen Teilzeitphasen später im Trennungsfall ein Armutsrisiko darstellen können. Über die Berufswahl von jungen Menschen, die viel zu oft Geschlechterklischees unterliegt. Über Rollenbilder in unserer Gesellschaft und in unseren eigenen Köpfen.

Theoretische Versprechungen, mit weniger Arbeit die gleichen gesellschaftlichen Leistungen zu erhalten, sehen auf den ersten Blick betrachtet für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vielleicht gut aus. Unterbesetzte Ambulanzen, leere Regale und keine helfenden Hände auf der Baustelle oder im Kindergarten und Pflegeheim wären dabei aber praktische Konsequenz. ■

15.09. **Einreichfrist für den Erdreich-Preis**

Preis für nachhaltige Boden- und Flächennutzung
nachhaltigesoesterreich.at/erdreich/

23.01. – 01.02. **Wintertagung 2024**

Informations- und Diskussionsveranstaltung zur Agrarpolitik und landwirtschaftlichen Praxis
wintertagung.at

LESENSWERT!
Factsheet: Moderner Pflanzenschutz
Das Gleichgewicht zwischen Ernährungssicherheit, Umweltschutz und Klimazielen
Die Broschüre beleuchtet die Rolle der Pflanzengesundheit für eine nachhaltige und sichere Lebensmittelversorgung und zeigt Forschungsansätze für nachhaltigen Pflanzenschutz.
oekosozial.at

IMPRESSUM & OFFENLEGUNG GEM. §25 MEDIENGESETZ

Herausgeber & Verleger: Ökosoziales Forum Österreich & Europa, Herrengasse 13, A-1010 Wien, ZVR-Zahl: ZVR 759206393, Telefon: +43 (0) 1/253 63 50-0, info@oekosozial.at, www.oekosozial.at

Redaktion: Michaela Hickersberger (Leitung), Hans Mayrhofer, Christina Schlangen | Layout & Satz: Johanna Fritz | Druck: Druckerei Janetschek GmbH, 3860 Heidenreichstein | Nachdruck und fotomechanische Wiedergabe, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des Herausgebers.

Offenlegung gem. § 25 Mediengesetz: Medieninhaber: Ökosoziales Forum Österreich & Europa, Herrengasse 13, A-1010 Wien, ZVR-Zahl: 759206393 | Vereinszweck: Das Ökosoziale Forum dient der Weiterentwicklung, Vertiefung und Verbreitung des ökosozialen Gesellschafts- und Wirtschaftsmodells, das auf den europäischen Werten im Sinne der Charta der Grundrechte der Europäischen Union beruht und in dem Marktwirtschaft, sozialer Zusammenhalt und Ökologie gleichrangig miteinander verbunden sind und nachhaltig betrieben werden.

Geschäftsführung: Hans Mayrhofer | Mitglieder des Vorstandes: Stephan Pernkopf, Franz Fischler, Josef Riegler, Franz-Josef Radermacher, Erwin Hameseder, Monika Langthaler, Veronika Mickel-Göttfert, Wilhelm Molterer, Felix Montecuccoli, Eva Schulev-Steindl, Josef Taucher, Daniela Andratsch, Christoph Badelt, Andreas Freistetter, Hermine Hackl, Edeltraud Hanappi-Egger, Hubert Hasenauer, Max Hiegelsberger, Thilo Hofmann, Mariana Kühnel, Reinhard Mang, Josef Moosbrugger, Markus Mühleisen, Siegfried Nagl, Michael Oliver, Rupert Quehenberger, Bernhard Rebernig, Hans Sailer, Johannes Schmuckenschlager, Friedrich Schneider, Alois Schwarz, Tina Seidl, Georg Strasser, Petra Winter | Grundlegende Richtung: denk.stoff liefert Denkanstöße zu Fragen der Nachhaltigkeit und berichtet über aktuelle Fragen der Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik. Jede Ausgabe setzt sich aus Analysen, Interviews und Buchtipps zusammen. Veröffentlichte Texte und Bilder gehen in das Eigentum des Verlages über, es kann daraus kein wie immer gearteter Anspruch, ausgenommen allfällige Honorare, abgeleitet werden. | Die Offenlegung gem. § 25 Mediengesetz ist auch unter oekosozial.at/denk-stoff/offenlegung-gem-§-25-mediengesetz abrufbar.

PEFC™ PEFC/06-39-03

qualityaustria SYSTEMZERTIFIZIERT ISO 9001:2015 NR.16408/0

„Arbeitsplatz Wald“

Präsident Josef Moosbrugger, Landwirtschaftskammer Österreich, gibt uns in einem Interview einen Überblick über die Herausforderungen in Bezug auf die Arbeitsplatzsituation im Wald.

Sehr geehrter Herr Präsident, wie steht es derzeit um die Verfügbarkeit von Arbeitskräften für die Waldarbeit?
Derzeit werden arbeitswillige Fachkräfte gesucht und Interessierte zumeist sofort eingestellt. Vor allem für die herausfordernde Holzernte im Seilgelände brauchen die Unternehmen gut geschultes Personal. Aber auch bei LKW-Fahrer:innen für den Holztransport gibt es immer wieder Engpässe. Da noch in allen Branchen Arbeitskräftemangel herrscht, stehen wir auch im direkten Wettbewerb um Personal. Außerdem werden in den nächsten 10 Jahren jährlich 40.000 Personen mehr in den Ruhestand wechseln als junge Menschen in das arbeitsfähige Alter hineinwachsen. Hier bräuchte es generell für Österreich einen bedarfsorientierten Arbeitsmarktzugang, um dieses Defizit auszugleichen.

Um heute mehr Arbeitskräfte im Wald zu haben, hätte man hier mehr in die Aus- und Weiterbildung investieren müssen?
Die forstliche Aus- und Weiterbildung funktioniert sehr gut und ist flächendeckend durch die forstlichen Ausbildungsstätten, die Ländlichen Fortbildungsinstitute sowie durch die Forstabteilungen der Landwirtschaftskammern gewährleistet. Jährlich werden rund 600 Forstfacharbeiter:innen und Forstwirtschaftsmeister:innen ausgebildet. Auch in der Weiterbildung finden jährlich rund 1.000 Kurse mit rund 25.000 Teilnehmer:innen statt. Auch mit dem Lehrberuf zum Forsttechniker bzw. zur Forsttechnikerin wurden Akzente in die richtige Richtung gesetzt. Wichtig wäre jetzt, dass sowohl Forstunternehmen als auch größere Forstbetriebe diese Möglichkeit nutzen und Lehrlinge ausbilden.

Wenn man so viele Personen aus- und weiterbildet, warum fehlen dennoch die Arbeitskräfte im Wald?
Die Arbeit im Wald ist körperlich herausfordernd und auch gefährlich. Zusätzlich ist man auch nicht immer gutem Wetter ausgesetzt. Vielleicht gibt es da auch eine zu idealisierte Erwartungshaltung an die Arbeit im Freien in der schönen Natur. Teilweise können Industriebetriebe oder die Bauwirtschaft auch mehr bezahlen. Aber das ist nicht nur eine Herausforderung der Forstwirtschaft, sondern der gesamten Wertschöpfungskette Forst-Holz-Papier.

Inwiefern betrifft das die gesamte Wertschöpfungskette?
Fehlen die Arbeitskräfte für die Pflege und Ernte im Wald, fehlt es auch an Rohstoff für die verarbeitende Industrie. Aber auch die Industrie selbst hat Probleme mit der Anwerbung von Personal. Daher werden auch mit der proHolz-Kampagne „Genialer Stoff“ zu Lehre und Karriere proaktiv Schüler:innen angesprochen, um im Bereich Wald & Holz beruflich tätig zu werden. Innerhalb der Kooperationsplattform Forst-Holz-Papier werden aber darüber hinaus Anstrengungen notwendig sein, damit die Wertschöpfungskette weiterhin für jeden 15. Arbeitsplatz steht und jeden 17. Euro der österreichischen Bruttowertschöpfung erwirtschaftet.

Welche Maßnahmen sollten Ihrer Meinung nach gesetzt werden?
Zunächst wäre genau zu eruieren, was die hemmenden, aber auch fördernden Faktoren für die Arbeitsplatzwahl in der Wertschöpfungskette sind. Darauf aufbauend wird eine Vielzahl an Maßnahmen notwendig sein: angemessene Bezahlung, verbesserte Arbeitszeitmodelle, modernes Arbeitsgerät bis hin zur Imageverbesserung. Denn auch das Anforderungsprofil hat sich in den vergangenen Jahrzehnten verändert. Neben der Liebe zu Wald und Holz ist vor allem auch Technologieaffinität und Kommunikationsfähigkeit gefragt. Trotz klimawandelbedingter Kalamitäten muss der Sektor danach trachten, dass der Arbeitskräftebedarf in der Wertschöpfungskette kontinuierlich ist, starke Schwankungen sind kontraproduktiv. Arbeitskräfte, die wir heute verlieren, sind bei stärkerem Bedarf nicht wieder einfach zu finden.

Welche Botschaft möchten Sie uns noch mitgeben?
Wir müssen es schaffen, die Wertschöpfungskette Forst-Holz-Papier als Dienstgeberin möglichst interessant zu gestalten.

© LKÖ/APA-Fotoservice L. Schedl

Josef Moosbrugger
Präsident der Landwirtschaftskammer Österreich

Wir müssen vermitteln, dass Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in der Forst- und Holzwirtschaft Teil einer ganz großen Sache sind. Nämlich gemeinsam für die gesamte Gesellschaft die Klimakrise zu bekämpfen, durch die Anpassung der Wälder an den Klimawandel und die Herstellung von Holzprodukten. Nur so kann auch bestmöglich sichergestellt werden, dass die Wälder – in Kombination mit unseren Waldbesitzer:innen – weiterhin in der Bewirtschaftung bleiben und die von der Gesellschaft gewünschten Ökosystem-Dienstleistungen, wie z. B. Wasserspeicherung, Schutzwirkung sowie Erholung zur Verfügung stellen. Jedenfalls muss vermieden werden, dass Wälder aus der Nutzung genommen werden, weil das Personal zur Bewirtschaftung nicht mehr zur Verfügung steht.

Bezahlte Einschaltung