



Neue Generation. Nur mit finanziellen Anreizen kann heute kein Arbeitgeber mehr punkten.

83 Prozent der österreichischen Mittelstandsunternehmen finden laut einer Studie von Ernst&Young keine geeigneten Fachkräfte, 40 Prozent beklagen bereits Umsatzeinbußen. Der Mangel ist nicht auf Bau und Technik beschränkt. Stark betroffen sind ebenso Transportunternehmen, Medizin und Tourismus. Als Manko bezeichnen Arbeitgeber neben fachlichen Kenntnissen wie IT und Mathematik auch mentale Stärken. Hier zählen vor allem Kommunikationsfähigkeit, schriftlich wie mündlich, dicht gefolgt von Beziehungsmanagement und Problemlösungsfähigkeit. Verschärft wird der Mangel an qualifiziertem Personal durch sinkende bzw. stagnierende Zahlen an BerufseinsteigerInnen sowie durch die steigende Zahl an Pensionierungen.

>> Die Lage am Bau <<

Der Trend zur Matura an allgemein bildenden höheren Schulen hält ungemindert an. »Das ist das entscheidende Problem der Lehre«, zeigt Harald Kopecek, Geschäftsführer der Bauakademie Oberösterreich, auf. In der Sonntagsrede der Politik werde noch engagiert für die Lehre

Baulehre 2020/ Baukaderlehre

■ **MIT DER BAULEHRE 2020** wird die Ausbildung am Bau neu ausgerichtet und an das digitale Zeitalter angepasst. Beschränkt werden neue Wege im Software- und im Hardwarebereich, u.a. fließen neue Arbeitstechniken wie digitale Vermessung und elektronisches Daten-Management in die Lehre ein. Ergänzend wird eine vierjährige Kaderlehre mit einer vertieften baubetriebswirtschaftlichen Ausbildung sowie einem technischen Schwerpunkt eingeführt. Die Baukaderlehre ist ein besonderes Ausbildungsangebot der Bauwirtschaft an jene Schüler, die in die allgemein bildenden höheren Schulen streben. Zusätzlich startet ab Herbst 2019 das digitale Lernportal E-Baulehre, mit vielen Onlinekursen zur Bautechnik, Arbeitssicherheit, Fachrechnen und Fachzeichnen sowie einem umfassenden Portfolio an Lehrfilmen, mit dem Ziel, die Lehrlinge, Berufsschulen und BAUakademien in der Ausbildung zu unterstützen.

Fotos: iStock, Velex

Rendite Arbeitskraft

Die Auftragsbücher sind voll. Aber den Unternehmen im Bauwesen fällt es immer schwerer, ausreichend qualifizierte Mitarbeiter zu finden. Es braucht konkrete Maßnahmen, um die Berufsbilder attraktiver zu machen. Ein Umdenken ist gefragt.

VON KARIN LEGAT



Zunehmend fehlen Fachkräfte für die Errichtung und Sanierung von Gebäuden, u.a. FräserInnen, DachdeckerInnen, ZimmererInnen, RohrinstallateurInnen und FliesenlegerInnen.

gesprächen, am Montag die Erhöhung des Uni-Budgets auf 1,3 Milliarden Euro beschlossen. Für die Politik sei die Wertigkeit von Bildung und Ausbildung noch immer nicht auf gleichem Niveau. »Wir müssen es schaffen, dass junge Menschen, ihre Eltern und Meinungsbildner der Lehrlingsausbil-

dung als das Zukunftsmodell wieder vertrauen, indem wir die Baulehre als KARO-Karrieremodell präsentieren und nicht als Y-Sackgassenmodell.« Umso wichtiger ist es, dass die Facharbeiterausbildung nicht unterdurchschnittliche Schüler anspricht, sondern jene Schüler, die jetzt zum Groß-

teil in die höheren Schulen streben. Als Führungskraft einer Baustelle braucht es Intelligenz, Umsetzungsstärke, wirtschaftliches Denken, fachliches Know-how sowie Entscheidungs- und Durchführungs-kompetenz. Aus diesem Grund hat die Bauwirtschaft die Lehre komplett modernisiert und die Baukaderlehre geschaffen (siehe Kasten links).

Personalumbau

- **Einbindung älterer Arbeitskräfte:** flexible Arbeitszeitmodelle, altersgerechte Arbeitsorganisation, Gesundheitsmanagement, Qualifizierung.
- **Mitarbeiterbindung:** familienorientierte Serviceleistungen (z.B. Betreuung), flexible Arbeitszeitmodelle, familienfreundliche Arbeitsorganisation.
- **Qualifizierung:** Geringqualifizierte weiterbilden, Mehrfachqualifikationen fördern.

Übergabe der ersten Lehrlings-Tablets



In wenigen Wochen werden die ersten Lehrlings-Tablets an Bau-Lehrlinge im 2. Lehrjahr ausgegeben. Diese Maßnahme ist als Baustein des Projekts »Baulehre 2020« konzipiert und geht mit weiteren Vorhaben zur Attraktivierung und Digitalisierung der Baulehre einher.

Folgende Bau-Applikationen sind auf dem Tablet vorinstalliert und kostenfrei nutzbar:

- BauMaster Education App
- Baumappe »Sicherheit am Bau«-App
- Normen-Service für Bau-Lehrlinge
- Wissensplattform E-Baulehre



FOTOS: BEZAHLTE ANZEIGE

Die Bundesinnung Bau und der Fachverband der Bauindustrie haben im Vorjahr beschlossen, ab 2019 alle Bau-Lehrlinge (Maurer/Hochbauer, Tiefbauer, Schalungsbauer/Betonbauer und Gleisbautechniker) im 2. Lehrjahr mit einem Tablet inklusive vorinstallierten Bau-Applikationen auszustatten. Das Tablet dient primär zur Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung und soll die Bau-Lehrlinge dabei unterstützen, das im Unternehmen, in der Berufsschule und an der BAUakademie Gelernte zu vertiefen.

Beginnend ab September 2019 wird dem Bau-Lehrling im Zuge der turnusmäßigen Einberufung an die BAUakademie ein Tablet übergeben und im Rahmen einer von der BAUakademie durchgeführten Einschulung in Betrieb genommen.

Um einen durchgängigen Internetzugang zu gewährleisten, ist jedes Tablet mit einer SIM-Karte und einem auf 36 Monate befristeten Tarifpaket ausgestattet.

Das Tablet verbleibt bis zum Ende der 36-monatigen Tariflaufzeit im Eigentum der Bundesinnung Bau und des Fachverbandes der Bauindustrie und wird dem Lehrling unentgeltlich zum Gebrauch überlassen. Danach geht das Tablet in das Eigentum des Nutzers über, sofern der Abschluss einer Baulehre nachgewiesen wird. Bei vorzeitiger Beendigung des Lehrverhältnisses muss das Tablet vom Lehrling zurückgegeben werden.

Mit der Digitalisierung der Ausbildung soll die mit 1.1.2020 in Kraft tretende Modernisierung und Erweiterung der Berufsbilder am Bau bestmöglich unterstützt werden.

>> **Umdenken ist gefordert** <<

IT-Unterstützung ist ein Zukunftsweg der Mitarbeitermotivation und -bindung. Andreas Ruby von der Landesinnung Wien spricht die Notwendigkeit zum Umdenken am Bau an. »Die Jugend

Die Austrian Business Agency, ABA, soll von einer Ansiedlungs- zu einer Standortagentur umstrukturiert werden. Die neuen Schwerpunkte: Invest in Austria und Work in Austria.

tickt anders. Finanzielle Anreize sind heute für sie nicht mehr so entscheidend, vielmehr Freizeit und geordnete Arbeitsplätze.« Bleiben Unternehmer im alten Denken, verlieren sie gute Kräfte, in der Technik wie auch im Führungsbereich. Wer zu Hause zwei Kinder hat, möchte nicht je-



Die Top-5-Strategien der Arbeitgeber zur Bekämpfung des Fachkräftemangels

1	Zusätzliche Fortbildungs- und Entwicklungsressourcen	54 %
2	Anpassen der Anforderungen in den Bereichen Ausbildung und Erfahrung	36 %
3	Rekrutierung auch außerhalb der herkömmlichen Fachkräfte-Pools	33 %
4	Zusätzliche Benefits wie Firmenpension, Auszeiten oder Gesundheitsförderungen	32 %
5	Alternative Arbeitsmodelle	30 %

Quelle: Manpower, Studie Fachkräftemangel 2018

den Tag erst um 20 Uhr nach Hause kommen. Es brauche geregelte Arbeitszeiten, Baustellen müssten anders organisiert werden. Harald Kopecek berichtet von einem Mühlviertler Baumeister, der kein Problem mit Facharbeiternachwuchs hat. »Bei ihm gibt es keine einzige Überstunde, er ist toporganisiert, hat keinen Mangel an Lehrlingen, bei den ausgebildeten Kräften gibt es keine Fluktuation.« Der gesamte Bau müsse sich an der Nase nehmen, »auch ich«.

>> **Personalpolitik erweitern** <<

Das Umdenken am Bau betrifft nicht nur flexiblere Arbeitszeiten, es bezieht sich auch auf die Erweiterung des Fachkräftekreises mit ausländischen Arbeitskräften. Bereits 19 Prozent der mittelständischen Unternehmen in Österreich beschäftigen asylberechtigte Flüchtlinge, eine Mehrheit von 52 Prozent befürwortet Lehrstellen für Asylwerber. Jobbörsen für Asylberechtigte, die sich in Österreich aufhalten, sollen helfen, qualifizierte Mitarbeiter an Unternehmen zu vermitteln. Nach positiven Erfahrungen in Wien, Linz und Graz sind weitere Jobbörsen für Asylberechtigte vorgesehen. Zudem ist geplant, die Austrian Business Agency auch in Richtung Fachkräfte-Anwerbung auszubauen. Auch bei

der Einbindung älterer Arbeitskräfte gibt es laut WIFO noch Potential.

>> **Schwerpunkt Weiterbildung** <<

In ihrem aktuellen Beschäftigungsausblick 2019 bewertet die OECD neben arbeitsrechtlichem Schutz, sozialer Sicherung, sozialem Dialog die Weiterbildung als wesentlichen Aspekt. In Österreich kommt ihr ein sehr hoher Stellenwert zu. Die Bauakademien qualifizieren jährlich mehr als 30.000 Fach- und Führungskräfte

Arbeitnehmer bieten Flexibilität, erwarten dies auch vom Arbeitgeber.

te aus der Bauwirtschaft und bieten zielgruppengerechte Ausbildung an, von Bautechnikkursen über Arbeitssicherheit bis zu Baubetriebs- und Rechtskursen. Bauingenieurwissenschaften, Baumanagement, Green Building u.v.a. sind auch Themen an FHs und technischen Universitäten. Die Donau-Uni Krems bietet berufs begleitende Ausbildungen in Bauphysik, Gebäudeautomation, Sanierung und z.B. Baurecht.

Fotos: iStock, Vektor, voestalpin

strabag

voestalpine: Seitenblick in einen Technologiekonzern



■ **VOESTALPINE IST ZUVERSICHTLICH**, den personellen Bedarf auch künftig zu decken, da sie ein internationales Arbeitsumfeld mit vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten bietet: dazu zählen Benefits wie betriebliche Gesundheitsförderung, Mitarbeiterbeteiligung, Aus- und Weiterbildungsangebote, Führungskräfte-Entwicklungsprogramm sowie Möglichkeiten für Auslandseinsätze, generelle Recruiting-Maßnahmen, regelmäßige Präsenz auf den wichtigsten Karrieremessen, Praktika, Plätze für wissenschaftliche Arbeiten, »Girls Day«, Kooperationen mit Schulen/Hochschulen bzw. Veranstaltungen wie voestalpinetalks und Kommunikationsmaßnahmen wie die Lehrlingswebsite. Aktuell bildet voestalpine konzernweit 1.310 Lehrlinge aus, davon rund 800 in Österreich.

Der Blick über den Tellerrand

Der Bau & Immobilien Report hat sich in einigen Branchen umgehört, inwieweit sie mit Fachkräftemangel konfrontiert sind und welche Maßnahmen sie setzen.

Blick in den Tourismus



22

Gesprochen hat der Report mit Martin Stanits von der Österreichischen Hotelierversionung.

Report: Vor welchen Herausforderungen steht die Hotellerie?

Martin Stanits: Die Hotellerie steht vor einem ausgeprägten Fachkräftemangel, der sich infolge des starken Nachfragewachstums und rückläufiger Geburtenraten in ganz Europa auch auf den Hilfskräftebereich auszuweiten droht sowie hoher Fluktuation. Der Tourismus kann im Unterschied zu anderen Branchen nicht auf Vorrat produzieren, daher ist er vom Fachkräftemangel noch stärker betroffen.

Report: Wie kann der Tourismus darauf reagieren?

Stanits: Das Berufsbild muss attraktiver werden, es braucht z.B. Mitarbeitermobilitätsprogramme, Arbeitszeitflexibilisierung, Förderung von Mitarbeiterunterkünften, Ausbau und Adaptierung des

Kinderbetreuungsangebots an Arbeitszeiten. Die ÖHV forciert seit Jahren intensiv die Weiterbildung und Qualifizierung von Eigentümern und Führungskräften, beginnend mit dem ÖHV-Trainee.

Report: Beschreiben Sie bitte das Projekt Trainee.

Stanits: Der ÖHV-Trainee ist ein zweijähriges Ausbildungsprogramm mit der Tourismusschule Semmering, vergleichbar mit einer Lehre für Maturanten. Die theoretischen Ausbildungsblöcke werden am Tourismuskolleg Semmering oder Innsbruck absolviert, die praktischen in ÖHV-Mitgliedsbetrieben. Es besteht sehr großes Interesse an dieser fachlich hochwertigen Ausbildung. Wir verzeichnen einen sehr großen Teil internationaler Schüler, auch aus Fernost und den USA.



»Der Tourismus kann im Unterschied zu anderen Branchen nicht auf Vorrat produzieren, daher ist er vom Fachkräftemangel noch stärker betroffen«, sagt Martin Stanits.

Fotos: iStock, ÖHV/Lechner, MED Uni Wien, AKH Wien, W.E.B./Eric Kruegl



Blick in die Medizin

Gesprochen hat der Report mit Markus Müller, Rektor der MedUni Wien, und Sabine Wolf, Direktorin Pflegedienst im AKH Wien.

Report: Wie bewerten Sie den Fachkräftemangel im Arztsegment?

Markus Müller: Es gibt keinen generellen, ausgenommen im Bereich Landarzt. Das hängt vor allem mit der Struktur im ländlichen Raum zusammen. Es fällt schwer, junge Mediziner in strukturschwache Regionen zu locken, wo der Aufbau einer Zukunft mit Familie schwer umzusetzen ist. Vielfach fehlt es z.B. an Kindergärten, Infrastruktur und Weiterbildungsmöglichkeiten. Österreich als Arbeitsmarkt fehlt es allerdings generell an Anreiz. Aus Absolventenbefragungen wissen wir, dass 30 Prozent der fertigen Ärzte ihre Praxis nicht in Österreich öffnen. In den ersten Jahren nach dem Studium geht ein Drittel ins Ausland. Wir haben einen Brain-Drain, eine Talentabwanderung.

Report: Der Fachkräftemangel im Pflegebereich ist sehr hoch, woran liegt das?

Sabine Wolf: Die heutigen Generationen denken anders. Sie suchen keinen sicheren Gemeindedienstposten, sondern einen Beruf, der herausfordert, wo sie etwas lernen können. In fünf Jahren wechseln sie dann.



»Es fällt schwer, junge Mediziner in strukturschwache Regionen zu locken«, weiß Markus Müller.

Report: Damit braucht es auch einen Wandel in der Werbung ...

Wolf: Man muss Krankenpflegerinnen und -pfleger anders ansprechen, ihnen mehr bieten. Es ist z.B. entscheidend, ob eine Wohnmöglichkeit vorhanden ist, wie viele Tage für Personalentwicklung und Ausbildungsunterstützung geboten werden, ob die Möglichkeit zur Teilzeit besteht, ob bei einem Auslandsaufenthalt eine Art Karenzierung geboten wird, wie oft Überstunden anfallen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben Input, sind



»Die junge Generation sucht heute keinen sicheren Posten, sondern eine Herausforderung«, sagt Sabine Wolf.

flexibel, erwarten auch Output und Wertschätzung durch den Arbeitgeber.

Report: Ist die Integration ausländischer Fachkräfte zielführend?

Wolf: Wir haben einen hohen Anteil an ausländischen Pflegepersonen, das ist auch ein Gewinn für uns angesichts des hohen Anteils an ausländischen Patientinnen und Patienten. Wenn ich eine Reinigungskraft mit Muttersprache Mandarin habe, unterstützt sie mich bei der Kommunikation mit PatientInnen aus China.

23



Blick in Erneuerbare Energien

Gesprochen hat der Report mit Michael Trcka, Finanzvorstand W.E.B



»Dem Standortnachteil im oberen Waldviertel begegnen wir mit einem flexiblen Mix aus Arbeitszeit im Büro und Home Office«, so Trcka.

Report: Haben Erneuerbare Energien Einfluss auf den Zuspruch von Mitarbeitern?

Michael Trcka: Selbstverständlich. Unsere Mitarbeiter wissen, dass sie durch ihre Arbeit im Sektor der Erneuerbaren Energien die Welt ein Stück besser machen können. Der Energiesektor zeichnet sich aktuell durch viel Dynamik aus. Gute und erfahrene Leute sind deshalb gefragt. Servicetechniker sind Mangelware.

Report: Welche Maßnahmen setzt W.E.B Windenergie, um Fachkräftemangel zu verhindern?

Trcka: Der Standort im oberen Wald-

viertel stellt eine besondere Herausforderung dar. Dem begegnen wir mit einem flexiblen Mix von Arbeitszeiten im Büro und im Home Office, d.h. mit Blended Working. Wir unterstützen die Aus- und Weiterbildung unserer MitarbeiterInnen, zahlreiche KollegInnen haben berufsbegeleitend studiert.

In der gesamten W.E.B-Gruppe bieten wir Praktika für SchülerInnen und StudentInnen. Diese Praktika haben sich zu einem wichtigen Sprungbrett für einen dauerhaften Einstieg entwickelt. Seit diesem Jahr gibt es von uns Trainee-Positionen für Berufseinsteiger nach dem Studium.