

ZUKUNFT GEMEINSAM GESTALTEN

Panel II

Produktivität und Arbeitsmarkt

Veranstaltung der Österreichischen Sozialpartner
16. September 2026



1. Produktivität

Produktivität ist eine zentrale Grundlage für wirtschaftlichen Erfolg, nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit und gesellschaftlichen Wohlstand. Sie bestimmt maßgeblich, wie effizient eine Volkswirtschaft ihre verfügbaren Ressourcen einsetzt, und bildet damit die Basis für nachhaltiges Wirtschaftswachstum, Beschäftigung, steigende Einkommen und die Finanzierung öffentlicher Leistungen sowie sozialer Sicherheit.

Österreich hat sich in den vergangenen Jahrzehnten zu einer der produktivsten Volkswirtschaften Europas entwickelt und verfügt über ein hohes Produktivitätsniveau im internationalen Vergleich. Gleichzeitig verlangsamte sich jedoch – ähnlich wie in vielen anderen Industrieländern – das Produktivitätswachstum. Ein hohes Produktivitätswachstum würde die Finanzierung von Investitionen zur Bewältigung zentraler Zukunftsaufgaben – wie dem demografischen Wandel sowie der digitalen und sozial verträglichen ökologischen Transformation der Wirtschaft – allerdings erleichtern. Diese Investitionen würden dann gleichzeitig wiederum zu einem gesteigerten Produktivitätswachstum führen.

Die von den Sozialpartnern vorgeschlagenen Handlungsempfehlungen haben das Potenzial, Produktivität und Wirtschaftsentwicklung in Österreich positiv zu beeinflussen. Vor dem Hintergrund der aktuellen budgetären Rahmenbedingungen wurde bei der Auswahl darauf geachtet, die langfristige Tragfähigkeit der öffentlichen Haushalte zu wahren.

Vielfach handelt es sich um regulatorische Änderungen und konkrete Reformen, deren budgetäre Kosten aus Sicht der Sozialpartner allenfalls gering sind oder mittelfristig vielleicht sogar Einsparungen mit sich bringen. Gleichwohl ist es in Anbetracht der dargestellten Herausforderungen und der jüngsten Berichte auf EU-Ebene (darunter der Letta-, Draghi- und Heitor-Bericht) sowie der aktuellen budgetpolitischen Diskussionen in der EU erforderlich, auch zusätzliche finanzielle Mittel für Innovation und Investitionen, zur Erhöhung des Produktivitätswachstums und zur Belebung der Konjunktur freizumachen.

1.1. Empirische Daten

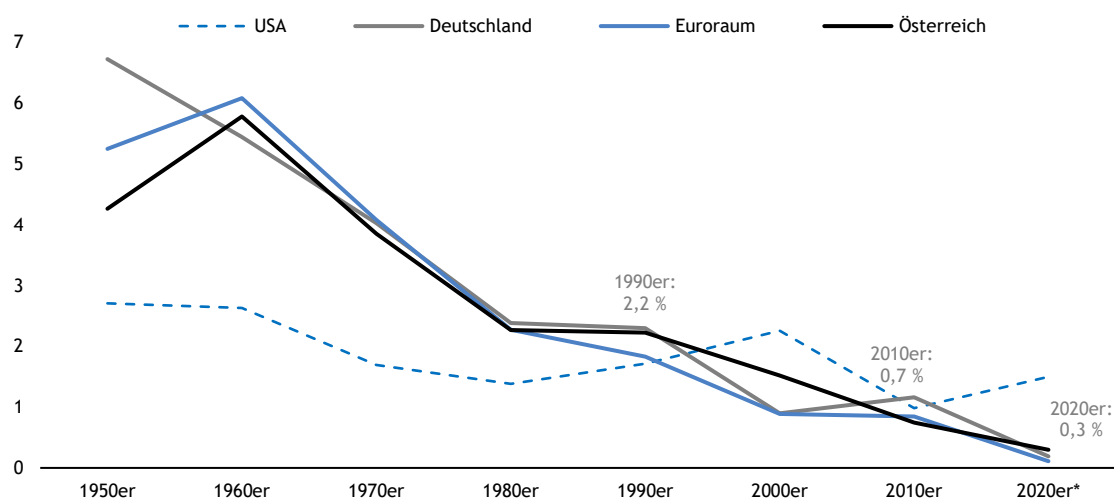
Österreich zählt zu den produktivsten Volkswirtschaften Europas und lag 2024 gemessen an der Arbeitsproduktivität – definiert als reales Bruttoinlandsprodukt pro Arbeitsstunde – EU-weit an siebenter Stelle. Allerdings zeigt sich ein klarer Abwärtstrend beim Produktivitätswachstum: Lag die durchschnittliche jährliche Steigerung pro Stunde in den 1990er-Jahren noch bei rund 2,2 %, fiel sie in den 2010er-Jahren auf 0,7 % und in den krisengeprägten 2020er-Jahren auf nur noch 0,3 %. Diese Verlangsamung unterscheidet sich allerdings nicht grundlegend von der Entwicklung in Deutschland oder im Euroraum.

Auffällig ist jedoch, dass die Vereinigten Staaten in jüngerer Vergangenheit, insbesondere in den 2000er- und in den 2020er-Jahren, deutlich höhere Wachstumsraten erzielten. Während die Produktivität in Europa bis in die 1990er-Jahre noch schneller wuchs, hat sich dieses Verhältnis

seither umgekehrt, sodass sich eine Produktivitätslücke zu den USA aufgetan hat, deren wichtigster Treiber die digitale Technologie ist.

Abbildung 1: Arbeitsproduktivität pro Stunde

Durchschnittliche jährliche Wachstumsrate pro Jahrzehnt, in %



Quelle: The Conference Board Total Economy Database, Mai 2024, eigene Berechnungen.
Anmerkung: Die 2020er beinhalten die Jahre 2020, 2021, 2022 und 2023, sowie eine Prognose für 2024.

Nach Branchen betrachtet war die Sachgütererzeugung in den letzten fünf Jahren von einer schwächeren Produktivitätsentwicklung geprägt. Nach einer über viele Jahre positiven Produktivitätsentwicklung hat sich die Dynamik in der Sachgütererzeugung zuletzt aber abgeschwächt. Auch in einigen Bereichen des Dienstleistungssektors – wie im Handel und im Bereich Beherbergung und Gastronomie – hat sich die Produktivität in diesem Zeitraum rückläufig entwickelt. Gestiegen ist die Produktivität in den Branchen Energieversorgung, Information und Kommunikation sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen.

1.2. Herausforderungen - Gründe für das verlangsamte Produktivitätswachstum

Der Rückgang des gesamtwirtschaftlichen Wachstums der Arbeitsproduktivität ist zum Teil auf die heimische Branchenstruktur zurückzuführen, wobei die Entwicklungen in diesem Zeitraum u.a. durch die Covid-19-Pandemie geprägt sind: Infolge der Covid-19-Pandemie kam es insbesondere in den Jahren 2020 und 2021 zu erheblichen Produktivitätseinbrüchen in kontaktintensiven Dienstleistungsbereichen wie dem Tourismus und dem Handel, während digitalisierungsnahe Branchen – etwa Information und Kommunikation – von der beschleunigten Umstellung auf Remote-Arbeit und Online-Dienstleistungen profitierten.

Die hohen Produktivitätssteigerungen im Bereich der Energieversorgung sowie im Finanz- und Versicherungssektor sind zu einem großen Teil auf reale Effizienzgewinne etwa durch Automatisierung zurückzuführen. Gleichzeitig haben jedoch auch starke Preiserhöhungen – insbesondere im Energiebereich – die gemessene Produktivität zusätzlich beeinflusst, da sie den

ausgewiesenen realen Output statistisch erhöhen können. Die Zuwächse resultieren daher aus einem Zusammenspiel von technologischem Fortschritt und preisbedingten Effekten.

Die Telekommunikationsbranche weist in Österreich und international ein hohes Produktivitätswachstum auf, ist in Österreich aber – gemessen am Wertschöpfungsanteil – ein kleiner Sektor. Die Beherbergungsbranche hingegen ist in Österreich im internationalen Vergleich groß, das Produktivitätswachstum war in dieser Branche allerdings langfristig rückläufig. In einigen Dienstleistungsbranchen, wie beispielsweise in den Bereichen Pflege oder Bildung, ist der Produktivitätsfortschritt schwieriger messbar, da er hauptsächlich aus Qualitätsverbesserungen oder effizienter Organisation resultiert.

Weiters relevant ist die wachsende Produktivitätslücke zwischen den USA und der EU. Ein Hauptgrund, warum sich die Produktivität in der EU in den 1990er Jahren im Vergleich zu den Vereinigten Staaten schwächer entwickelte, war Europas Versäumnis, die erste digitale Revolution, die vom Internet angeführt wurde, zu nutzen – sowohl in Bezug auf die Gründung neuer Technologieunternehmen als auch auf die Verbreitung digitaler Technologien in der Wirtschaft. Das Produktivitätswachstum der EU in den letzten zwanzig Jahren ist im Wesentlichen mit dem der USA vergleichbar, wenn man den Technologiesektor ausklammert.

Das niedrigere Produktivitätswachstum in Europa seit Beginn der Covid-19-Pandemie ist aber auch durch die schwächere konjunkturelle Entwicklung aufgrund der Energiekrise erklärbar: denn in Krisenzeiten sinkt der Output meist stärker bzw. schneller als der Arbeitseinsatz. Die Vereinigten Staaten haben zudem in den letzten Jahren eine aktivere Fiskalpolitik verfolgt, um ihr Wirtschaftswachstum anzukurbeln.

Daneben gibt es weitere wichtige globale, europäische und österreich-spezifische Gründe für die schwache Produktivitätsentwicklung. Vielfach kommt es auch zu einem Zusammenspiel struktureller und konjunktureller Faktoren. Wesentlich sind die geopolitischen Spannungen sowie die gestiegene wirtschaftliche Unsicherheit. Gleichzeitig verlangsamte sich das Wachstum des Welthandels deutlich. Weitere Gründe für das schwache Wachstum sind der Wettbewerbsnachteil der österreichischen Wirtschaft infolge überdurchschnittlich gesteigener Produktionskosten. Auch hohe Realzinsen (z. B. im Jahr 2023) belasten Investitionen. Darüber hinaus stellt auch Bürokratie einen Faktor dar, der die Produktivität beeinträchtigen kann. Eine gut funktionierende Verwaltung kann hingegen die Produktivität steigern, wenn Verfahren und Verwaltungsabläufe rasch und unbürokratisch abgewickelt werden.

1.3. Lösungsansätze – Forderungen der österreichischen Sozialpartner

- Forschung und Innovation

Ein starkes und zukunftsorientiertes Forschungs-, Technologie- und Innovationsökosystem ist eine zentrale Voraussetzung dafür, die Produktivität nachhaltig zu steigern. Europa und Österreich sollen wieder zu führenden Innovationsstandorten werden – durch eine forschungsorientierte Politik, eine Erhöhung der Effektivität des F&E-Systems und gezielte Förderung disruptiver Technologien.



- **Nationale Forschungs-, Technologie- und Innovationsökosystem stärken**
Der Wachstumspfad für Forschung und Innovation soll durch eine gezielte Förderung von Schlüsseltechnologien nachhaltig gestaltet werden. Es braucht eine diffusionsorientierte Innovationspolitik, die neue Technologien breit in Wirtschaft und Gesellschaft trägt. Für kleine offene Volkswirtschaften wie Österreich ist angesichts der zunehmenden Technologiekonvergenz eine strategische Spezialisierung auf ausgewählte Nischen sowie auf wettbewerbsfähige Kombinationen von Schlüsseltechnologien fördernd.
- **Förderung öffentlicher Beschaffung als Innovationsmotor**
Die öffentliche Beschaffung ist ein weitgehend ungenutzter Hebel zur Förderung von Innovation. Diese sollte strategisch genutzt werden, um Innovationen zu fördern, insbesondere im Rahmen von missionsorientierten Politikansätzen.
- **FTI-Wachstum sichern: Angewandte Forschung stärken und industrielle Innovationspotenziale heben**
Bewährte Programme der angewandten Forschung sollen verlässlich weiterentwickelt werden. Dabei ist sicherzustellen, dass auch innovationsstarke industrielle Kernbereiche, wie Fertigung, Maschinenbau, Werkstoffe und Metallverarbeitung, Automobilzulieferung oder Life Sciences, angemessen Berücksichtigung finden. Engere Kooperationen zwischen Wissenschaft und Wirtschaft tragen dazu bei, Forschungsergebnisse rascher in neue Verfahren, marktfähige Produkte und Dienstleistungen zu überführen und bestehende industrielle Kompetenzen zukunftsfähig weiterzuentwickeln.
- **Digitalisierung, KI und Infrastruktur**
Die Zukunftsfähigkeit der österreichischen und europäischen Wirtschaft hängt zunehmend von der Digitalisierung aller Sektoren und dem Aufbau von Stärken in fortschrittlichen Technologien ab. Digitalisierung und KI sind zentrale Hebel des Produktivitätswachstums.
 - **Mehr Investitionen in digitale Infrastruktur**
Ausbau von Hochgeschwindigkeits-Breitbandnetzen, Cloud-Computing-Kapazitäten und sicheren Datenplattformen. Sie bilden eine wesentliche Grundlage für die Entwicklung fortgeschrittener Technologien und deren Anwendung.
 - **Stärkung der Position in industriellen KI-Anwendungen**
Unter anderem durch aktive Beteiligung der Betriebe unter Einbeziehung der Betriebsräte an der AI:AT Factory.
 - **Fokussierung auf KI-Einsatz in Schlüsselindustrien**
Priorisierung von Branchen, in denen Europa strategische Vorteile besitzt, um die wirtschaftliche Stärke gezielt auszubauen.



- **Stärkung der Resilienz und digitalen Unabhängigkeit**

Angesichts der unsicheren internationalen Lage auch innerhalb der westlichen Industriestaaten muss verstärkt auf die digitale Unabhängigkeit sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor geachtet werden. Europäische und österreichische Anbieter von Digitalisierungslösungen sollten gestärkt werden und die reiche Open-Source-Kompetenz, gerade an österreichischen Universitäten, vermehrt genutzt werden.

- **Gemeinsame, offensive Industrie- und Wirtschaftspolitik**

Europa steht im globalen Wettbewerb unter Druck. China und die USA subventionieren ihre Industrien mit umfangreichen Förderprogrammen. Eine eigene, auf die europäischen politischen und ökonomischen Gegebenheiten ausgerichtete, strategische Industriepolitik, die auf Koordination, komplementären Stärken und gemeinsamen Zielen basiert, bietet ein höheres Maß an Effektivität und wirtschaftlichem Nutzen – nicht nur für einzelne Länder, sondern für die EU als Ganzes.

- **Industriepolitische Strategie, die auf europäische Wertschöpfung setzt**

Ziele sind die Stärkung des europäischen Industriestandorts und die Sicherung einer nachhaltigen Wettbewerbsfähigkeit europäischer Unternehmen. Bei öffentlichen Ausschreibungen muss, so weit wie möglich, ein europäischer Mindestwertschöpfungsanteil definiert werden, insbesondere für kritische bzw. strategische Sektoren. Es braucht eine einfachere, flexiblere und voluminösere Ausgestaltung europäischer Instrumente, um Investitionen und Produktionen für die industrielle Transformation fördern zu können.

- **Vereinfachung und Beschleunigung administrativer Prozesse**

Der betriebliche Aufwand für Einführung, Umsetzung und Einhaltung regulatorischer Vorgaben und Prozesse ist in den vergangenen Jahren tendenziell gestiegen. Die Vereinfachung bestehender Regelungen (ohne dabei Schutzstandards zu reduzieren), der gezielte Einsatz digitaler Lösungen sowie die Beschleunigung behördlicher (Genehmigungs-)Verfahren ermöglichen, dass personelle und finanzielle Ressourcen verstärkt in die Wertschöpfung, Innovation und Kernaufgaben investiert werden. Das beschleunigt Innovationszyklen, erhöht die Agilität und stärkt die Produktivität.

- **Berufs- und Erwachsenenbildung weiterentwickeln**

Ein stärkeres Produktivitätswachstum wird auch durch Verbesserungen bei Bildungsstand und Qualifikationen der Erwerbstätigen gefördert, weil ein höheres Bildungsniveau und ein insgesamt breiter Qualifikationsmix aus Berufs- und Hochschulabschlüssen die Innovationskraft von Volkswirtschaften stärken. Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es der Verbesserung von schulischen Grundkompetenzen, der Qualität in der beruflichen Ausbildung sowie der Qualifizierung von Erwerbstätigen im Sinne einer Life-Long-Learning-Strategie.



- **Ausbau der Attraktivität und Qualität der dualen Ausbildung**

Diese ist ein wichtiger Erfolgsfaktor für die österreichische Wirtschaft. Beständige Anpassungen an den technologischen und strukturellen Wandel sind notwendig, um neue Produktionsprozesse effizient zu nutzen und sich an veränderte Nachfragebedingungen schnell anpassen zu können. Dafür ist eine hohe Ausbildungsqualität und die Stärkung der Lehre als attraktives Qualifizierungsinstrument auch für Erwachsene in einer Umqualifizierung wesentlich.

- **Förderung der Erwachsenenbildung und fachliche Weiterentwicklung**

Erwachsenenbildung sollte nicht nur auf Grundlagenwissen abzielen, sondern auch Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung und Spezialisierung bieten. Moderne, modulare Weiterbildungsangebote sollen es Erwachsenen ermöglichen, sich beruflich neu zu orientieren und den Beschäftigungstransfer in digitale und grüne Branchen erleichtern. Maßgeblich dafür ist die Ausarbeitung einer LLL-Strategie bis 2040.

- **Höherqualifizierung von bereits Beschäftigten ausbauen**

Ziel ist eine praxisnahe Höherqualifizierung von Beschäftigten, die durch langjährige Berufserfahrung ihre Kompetenzen weiterentwickeln wollen. Es braucht Möglichkeiten, den Lehrabschluss nachzuholen und Beschäftigte im Betrieb weiter zu qualifizieren und damit zielgerichtet auf die Herausforderungen des Fachkräftebedarfs und der Transformation der Wirtschaft zu reagieren.

- **Technologische Leistungsfähigkeit braucht menschliche Lernfähigkeit**

Produktivitätswachstum braucht Technologie und Kompetenz. Österreich sollte eine nationale Bildungs- und Qualifizierungsoffensive starten, die Weiterbildung, Beschäftigungssicherung und Technologiepolitik verknüpft. Ausgangspunkt kann die im Regierungsprogramm angekündigte Fachkräftestrategie sein. Mögliche Instrumente sind u.a. Fördermodelle für externe sowie innerbetriebliche Weiterbildung.

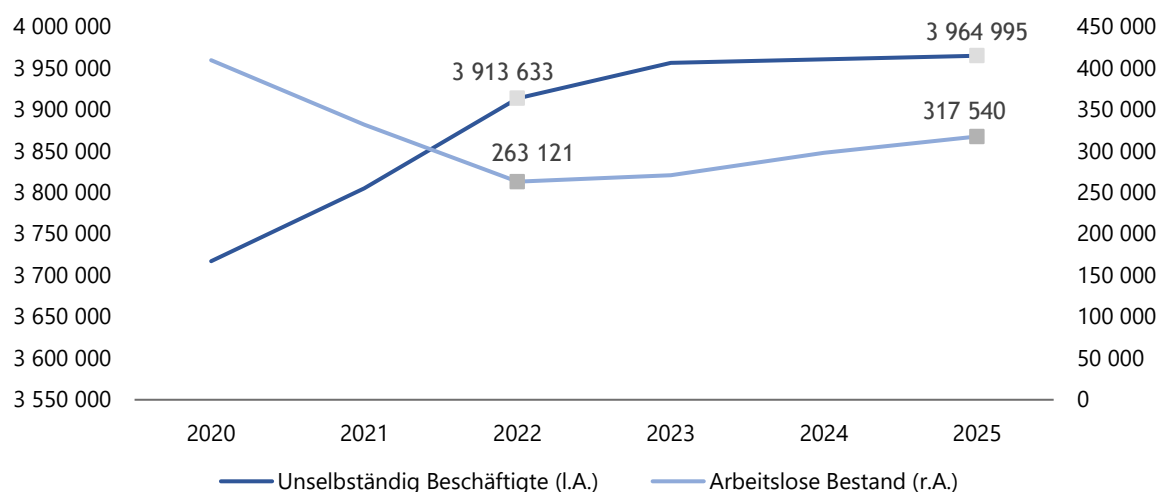


2. Arbeitsmarkt

2.1. Empirische Daten

In den letzten drei Jahren ist die unselbständige Beschäftigung bei schrumpfendem bzw. verhaltenem Wirtschaftswachstum leicht gewachsen. Gleichzeitig stieg jedoch auch die Arbeitslosigkeit.

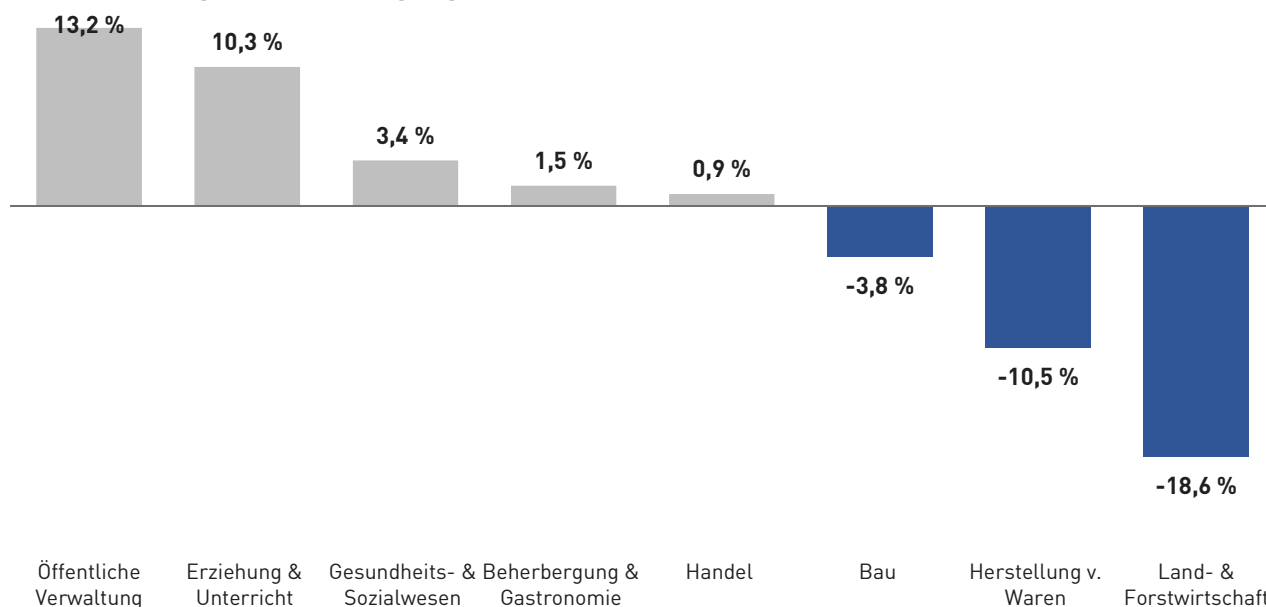
Unselbständig Beschäftigte und Arbeitslose in Österreich, Bestand 2020-2025



Quelle: AMIS Datenbank. Abruf: 1.7.2026

Nach Branchen differenziert stieg die Beschäftigung z.B. in der Öffentlichen Verwaltung, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in Beherbergung und Gastronomie, während sie in der Herstellung von Waren und in der Land- und Forstwirtschaft sank.

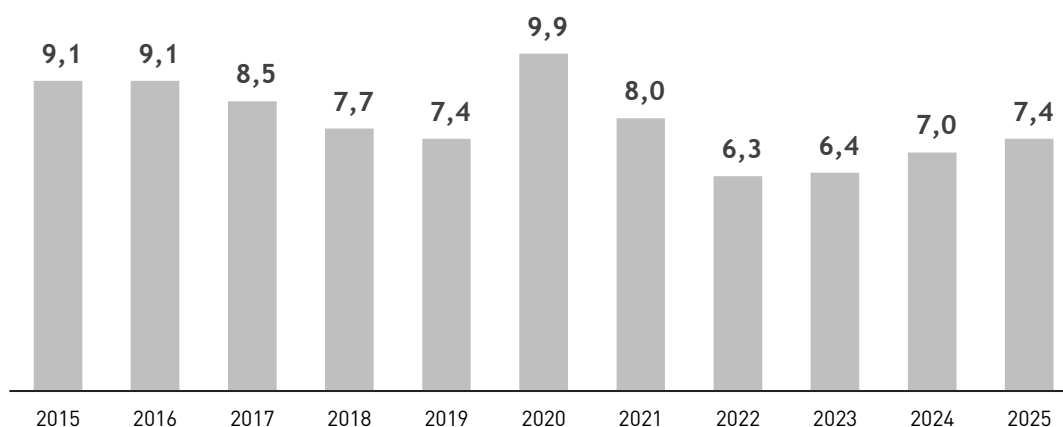
Veränderung der Beschäftigung nach ÖNACE-Sektoren, 2022 – 2025, in Prozent



Quelle: Statistik Austria

Im Jahr 2025 waren in Österreich fast eine Million Menschen zumindest einmal von Arbeitslosigkeit betroffen. Im Jahresdurchschnitt waren rund 394.000 Personen als arbeitslos oder in Schulung beim AMS vorgemerkt – ein Anstieg von 5,5 % gegenüber dem Vorjahr. Die Arbeitslosenquote lag bei 7,4 % (+0,4 % zum Vorjahr) und steigt damit bereits seit 2023. Besonders die Industrie (+10,2 %) und der Handel (+8,3 %) verzeichneten einen Anstieg der Arbeitslosigkeit.

(Register-) Arbeitslosenquote, Zeitreihe 2020 - 2025



Quelle: Amis, Abruf 2.7.2026

Die Zahl der unselbständig Beschäftigten lag 2025 bei 3,97 Millionen (+0,2 % zum Vorjahr). Die Erwerbstätigenquoten der Personen zwischen 55 und 65 Jahren liegen in Österreich derzeit bei 60,9 %. Die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen ist in den letzten Jahren in Österreich stark gestiegen. Auch durch die schrittweise Anhebung des Frauenpensionsalters, beginnend mit 1.1.2024, ist die Erwerbstätigenquote der 60- bis 64-jährigen Frauen zwischen 2023 und 2025 von 19,2 % auf 29,7 % gestiegen. Gleichzeitig ist aber auch die Arbeitslosenquote der Frauen in diesem Alterssegment deutlich gestiegen.

Im Jahresdurchschnitt 2025 waren 41.521 Frauen im Alter von 60 Jahren beschäftigt (das sind um +25.972 Frauen mehr als 2023, dem Jahr vor der Anhebung des Pensionsantrittsalters für Frauen). Arbeitslos waren im Jahresdurchschnitt 2025 4.799 Frauen im Alter von 60 Jahren, also 10,9 %. 89,5 % der 60-jährigen Frauen waren damit 2025 beschäftigt – dabei ist zu beachten, dass es in dieser Altersgruppe eine erhebliche stille Reserve gibt.

Generell sind ältere Personen seltener von Arbeitslosigkeit betroffen als jüngere. Werden sie einmal arbeitslos, braucht es häufig länger, bis sie wieder in Beschäftigung kommen können als bei jüngeren Personen. Der Übertritt in die Pension erfolgte 2025 zu knapp 68,4 % aus Beschäftigung, zu 12,3 % aus Arbeitslosigkeit und zu knapp 20 % aus sonstiger (gesicherter und ungesicherter) Position.¹

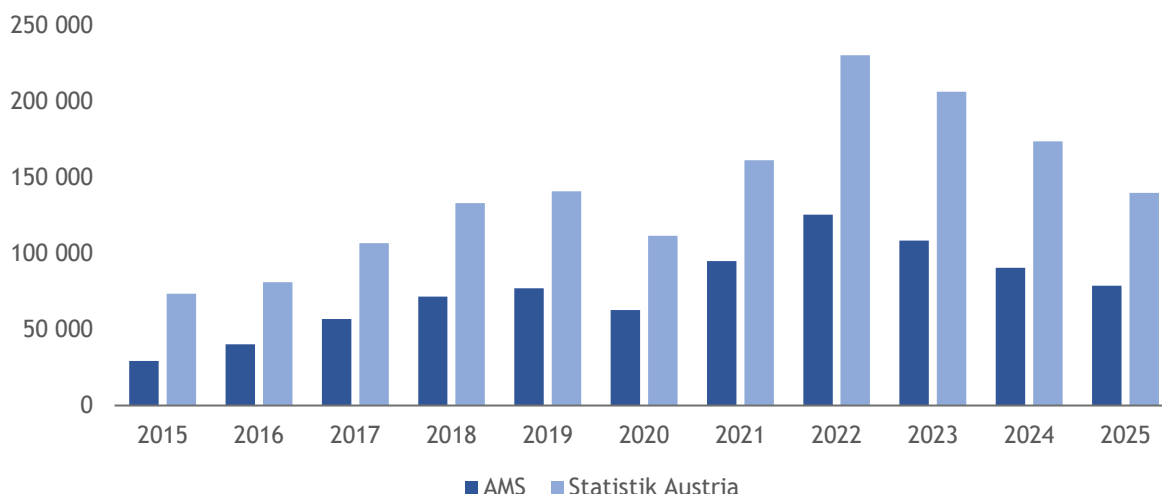
Langzeitbeschäftigungslosigkeit betrifft 2025 29,2 % aller arbeitslos vorgemerkten Personen.² Besonders betroffen sind Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen (48 %), ältere Personen (43 %) und Wiedereinsteigerinnen nach der Elternkarenz (41 %). Mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit sinken die Chancen auf Wiedereinstieg deutlich.

¹ Quelle: AMS Österreich, Direkter Wechsel aus den Arbeitsmarktpositionen „Beschäftigung, AMS-Vormerkung und erwerbsferne Position“ in die Erwerbspension/Rente, Sonderauswertung DWH-EWKM, Abfrage 16.9.2026.

² AMS, Die Arbeitsmarktlage 2025.

Gleichzeitig zeigt sich, dass trotz der konjunkturell herausfordernden Lage die Nachfrage nach Arbeitskräften hoch bleibt. Die Zahl der offenen Stellen betrug im Jahr 2025 laut AMS 78.844 (Methodik: beim AMS gemeldete Zahl der offenen Stellen), laut Statistik Austria 139.900 Stellen (Methodik: Stichprobenerhebung bei Unternehmen).

Offene Stellen laut AMS und Statistik Austria



Quelle: AMS, Statistik Austria

Die trotz allem immer noch hohe Zahl offener Stellen zeigt, dass Unternehmen in zahlreichen Branchen nach wie vor Schwierigkeiten haben, geeignete Arbeits- und Fachkräfte zu finden. Trotz der insgesamt angespannten Arbeitsmarktlage besteht somit in einzelnen Bereichen ein anhaltender Arbeitskräfte- bzw. Fachkräftebedarf. Zu wiederkehrenden Engpassberufen laut [Fachkräftebarometer](#) des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGKP) zählen beispielsweise Krankenpflege, Kfz-Technik und Installation. Durch den altersbedingten Abgang von Fachkräften wird sich der Bedarf in den kommenden Jahren weiter verstärken. Dabei entsteht insbesondere bei mittleren Qualifikationen eine Lücke, von der alle Wirtschaftsbereiche betroffen sind (Quelle: MRV Fachkräftestrategie, Feb.2026).

Dieser Fachkräftebedarf wird besonders deutlich im Zusammenhang mit der ökologischen Transformation: Für das Erreichen der Klima- und Energiewendeziele werden in vielen Bereichen zusätzliche Fachkräfte benötigt, vor allem in Berufen mit Lehrabschluss. Dem Rückgang der Erwerbsbevölkerung stehen einerseits die Annahme einer höheren Erwerbsbeteiligung, vor allem älterer Arbeitskräfte, und andererseits zum Teil ungenutzte Arbeitskräftepotenziale gegenüber.

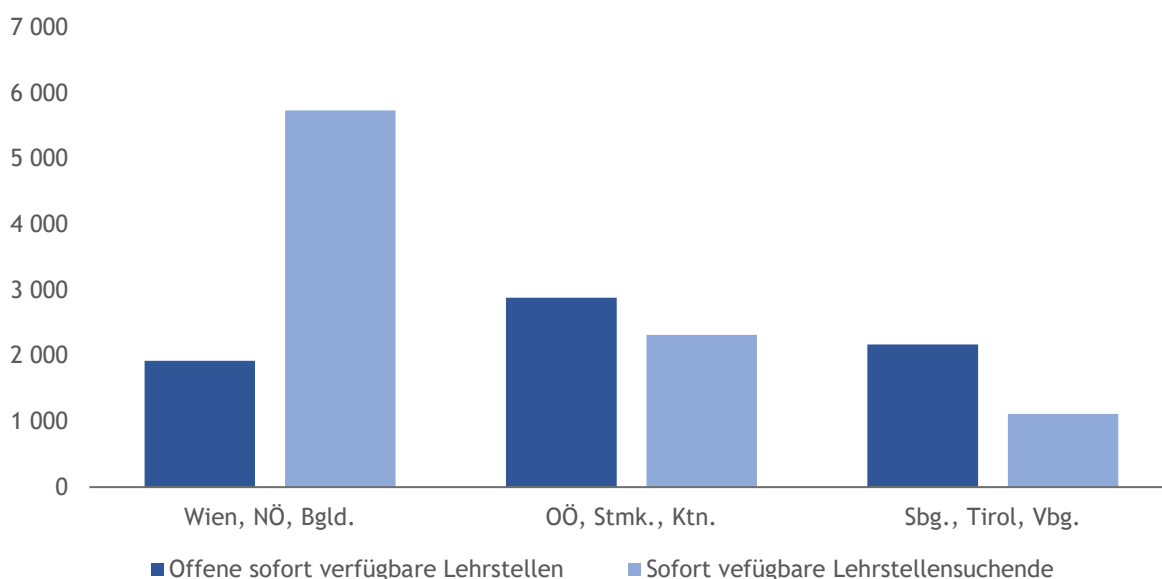
In Hinblick auf den Lehrstellenmarkt zeigt sich, dass die Zahl der offenen Lehrstellen im Jahr 2022 einen Höhepunkt erreichte und seither gesunken ist, wobei der Rückgang im Jahr 2025 am deutlichsten war. Die Zahl der Lehrstellensuchenden steigt seit 2022 kontinuierlich, verzeichnete davor (2020 – 2022) aber einen Rückgang. Die Entwicklungen am Lehrstellenmarkt führen dazu, dass sich in manchen Jahren eine Lehrstellenlücke ergibt (es gibt weniger Lehrstellen als

Lehrstellensuchende), in anderen wiederum ein Lehrstellenüberhang auftritt (es gibt mehr offene Lehrstellen als Lehrstellensuchende).

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Offene sofort verfügbare Lehrstellen	3 335	3 717	4 650	5 479	6 247	6 022	7 243	9 694	8 998	8 076	6 981
Sofort verfügbare Lehrstellensuchende	6 256	6 369	6 154	6 205	6 830	8 159	6 865	6 279	6 630	7 881	9 166
Lehrstellenlücke bzw. -überhang	-2 922	-2 652	-1 504	-725	-583	-2 137	377	3 415	2 368	196	-2 185

Die Zahl der betrieblichen Lehrverhältnisse im ersten Lehrjahr ist seit 2022 überdies kontinuierlich zurückgegangen. Eine Herausforderung ist die Ost-West-Differenz bei offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden.

Lehrstellenmarkt 2025, nach Regionen



Quelle: AMIS Datenbank

Vor diesem Hintergrund zeigen sich auch Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen verschiedener Bevölkerungsgruppen. Einige Gruppen weisen höhere Arbeitslosenquoten und längere Arbeitslosigkeitsdauern auf als andere. Eine zentrale Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik ist es, diese Menschen gezielt zu unterstützen und ihre nachhaltige Integration zu fördern. Zum ungenutzten Arbeitskräftepotenzial zählen Arbeitslose, die „stille Reserve“ und Teilzeitbeschäftigte, die gerne mehr arbeiten möchten.

Insgesamt bleiben die wirtschaftlichen Aussichten angesichts internationaler Krisen und Unsicherheiten eingetrübt. Für 2026 wird keine spürbare Erholung am Arbeitsmarkt erwartet.

2.2. Herausforderungen

Demografiebedingter Rückgang der Erwerbspersonen

Die **demografische Entwicklung** in Österreich ist bis 2050 von einer zunehmenden Alterung der Bevölkerung und einem Rückgang der Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter geprägt.

Im Jahr 2025 sank die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter im Alter von 20 bis 64 Jahren erstmals seit 1950. Im Jahr 2024 erreichte sie mit 5,57 Mio. Menschen ihr Maximum, bis 2040 wird die Zahl voraussichtlich um rund 256.000 Personen (-4,6 %) unter diesen Wert sinken.³

Diese Entwicklung wirkt sich dementsprechend auch auf die Zahl der Erwerbspersonen aus. Die Zahl der Erwerbspersonen wird laut Erwerbspersonenprognose von Statistik Austria bis 2040 leicht zurückgehen. Im Trendszenario sinkt sie von 4,78 Mio. Personen im Jahr 2024 auf 4,74 Mio. Personen im Jahr 2040. Das entspricht einem Rückgang von rund 40.000 Personen bzw. 0,8 %.

Der vergleichsweise geringe Rückgang der Zahl der Erwerbspersonen im Vergleich zur Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter ist darauf zurückzuführen, dass in diesem Szenario eine weiter steigende Erwerbsbeteiligung – insbesondere von älteren Personen und Frauen – angenommen wird. Würde die alters- und geschlechtsspezifische Erwerbsbeteiligung hingegen auf dem Niveau von 2024 unverändert bleiben, läge die Zahl der Erwerbspersonen im Jahr 2040 nur noch bei 4,64 Mio. Personen. Der Rückgang würde damit rund 3,0 % betragen und deutlich stärker ausfallen.⁴

Diese Entwicklung wirkt sich auch auf die Altersstruktur in den Betrieben aus. Die Anzahl der Beschäftigten im Haupterwerbsalter (25 bis 54 Jahre) sinkt um 33.000, während die Zahl der Beschäftigten im Alter von 55+ Jahren im selben Zeitraum um 221.000 Personen steigt (Fink et al. 2020).

Unterschiede nach Bundesländern

Die demografische Entwicklung der Erwerbsbevölkerung verläuft in den Bundesländern sehr unterschiedlich. Während für Kärnten und das Burgenland bis 2050 Rückgänge der Erwerbspersonen von knapp 13 % erwartet werden, wird für Wien als einziges Bundesland ein Zuwachs von 15,9 % prognostiziert, der vor allem auf Zuwanderung zurückzuführen ist. Die Beschäftigung sinkt in einigen Bundesländern (Kärnten, Steiermark, OÖ) bereits seit 2024. Österreichweit wird hingegen ein Rückgang der Bevölkerung im Erwerbsalter um 6,1 % sowie der Erwerbspersonen um 2,5 % erwartet.

Unterschiede nach Qualifikation

Neben den regionalen Unterschieden wird sich auch die Qualifikationsstruktur der Erwerbsbevölkerung deutlich verändern. Während die Zahl der Erwerbspersonen mit höherer formaler Bildung (Matura oder akademischer Abschluss) bis 2040 deutlich zunimmt (+384.000 Personen), wird für Personen mit Lehre oder Abschluss einer mittleren Schule ein Rückgang von rund 261.000 Personen erwartet (Horvath et al., 2022).

Besonders vom Rückgang betroffen ist damit das mittlere Qualifikationssegment (Lehre/Berufsbildende mittlere Schulen). Bis 2030 gehen knapp 300.000 Personen aus systemrelevanten Berufen in Pension, während der Bedarf an qualifizierten Fachkräften durch Digitalisierung, ökologische Transformation und steigenden Pflegebedarf weiter steigt.

³ Quelle: Bevölkerungs- und Erwerbspersonenprognose Statistik Austria, Nov. 2025: [Bevölkerungswachstum flacht ab](#)

⁴ Quelle: Bevölkerungs- und Erwerbspersonenprognose Statistik Austria, Nov. 2025: [Bevölkerungswachstum flacht ab](#)

Parallel dazu verändern Digitalisierung, künstliche Intelligenz und die ökologische Transformation die Anforderungen an Beschäftigte und Unternehmen grundlegend und erfordern neue Qualifikationen. Während der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften steigt, wandeln sich Qualifikationsprofile zunehmend. Insbesondere die digitale und ökologische Transformation erfordert zusätzliche Fachkräfte sowie den Erwerb neuer Kompetenzen. Gleichzeitig stellen der Einsatz von KI und die Folgen der Klimaveränderung Unternehmen und Beschäftigte vor neue Herausforderungen. Um langfristig produktives Wachstum und hochwertige Beschäftigung zu sichern, müssen daher sowohl die Innovations- und Digitalisierungslücke als auch die strukturellen Herausforderungen am Arbeitsmarkt gezielt adressiert werden.

Fachkräftemangel und verlangsamtes Produktivitätswachstum

Der österreichische Arbeitsmarkt steht vor tiefgreifenden strukturellen Veränderungen. In den kommenden Jahren werden zahlreiche Angehörige der Babyboomer-Generation aus dem Erwerbsleben ausscheiden, während die nachrückenden, geburtenschwächeren Jahrgänge diese Verluste zahlenmäßig nicht ausgleichen können. Dadurch verschärfen sich bereits bestehende Engpässe bei Fachkräften und Qualifikationen in vielen Branchen und Regionen.

Diese Entwicklung zeigt sich bereits heute am Arbeitsmarkt: Denn trotz steigender Arbeitslosigkeit berichten viele Branchen und manche Regionen von Schwierigkeiten, geeignete Arbeitskräfte zu finden. Ursache dafür ist unter anderem das sogenannte Matching-Problem: Die Qualifikationen der Arbeitsuchenden entsprechen nicht immer den Anforderungen der Unternehmen. Dieser Mismatch wird durch den demografischen Wandel sowie die Digitalisierung und ökologische Transformation verstärkt. Laut WIFO könnten bis 2029 rund 51.000 Fachkräfte mit Lehrabschluss fehlen, was das Wirtschaftswachstum bremst.

Neben Qualifikationsengpässen bestehen weitere strukturelle Herausforderungen am Arbeitsmarkt: In vielen Bereichen bleiben vorhandene Arbeitskräftepotenziale ungenutzt, Qualifikationen entsprechen nicht immer dem Bedarf und unzureichende Betreuungsangebote begrenzen das Arbeitskräfteangebot. Das Erwerbspotenzial von Teilzeitkräften, älteren Beschäftigten sowie Beschäftigten mit Migrationshintergrund wird noch nicht ausreichend ausgeschöpft. Das am Arbeitsmarkt vorhandene Arbeitskräftepotenzial ist daher bestmöglich zu nutzen.

Produktivität

Der Fachkräftemangel wirkt sich in mehrfacher Weise auf die Produktivität aus. Wenn Unternehmen offene Stellen nicht besetzen können, sinkt ihre Kapazität, Aufträge abzuarbeiten oder Innovationen voranzutreiben. Das bremst Wachstum und senkt die gesamtwirtschaftliche Produktivität. Darüber hinaus können Unternehmen neue Technologien nur langsamer einführen, wenn sie keine passenden Fachkräfte finden. Dies hemmt das Produktivitätswachstum.

Potenziale zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, des steigenden Fachkräftebedarfs und der ungenutzten Arbeitskräftepotenziale ist eine stärkere Integration von Bevölkerungsgruppen notwendig, die bislang unterdurchschnittlich am Erwerbsleben teilnehmen. Dazu zählen insbesondere ältere Erwerbspersonen, Frauen sowie Menschen mit Migrationshintergrund. Eine höhere Erwerbsbeteiligung dieser Gruppen kann dazu beitragen, zusätzliche Einkommens- und



Wachstumspotenziale zu erschließen und den sich infolge des demografischen Wandels verschärfenden Arbeitskräftemangel abzufedern.

Besondere Herausforderungen bestehen weiterhin bei der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Asylstatus oder subsidiärem Schutz. Viele verfügen über geringe formale bzw. anerkannte Qualifikationen und / oder fehlende Deutschkenntnisse. Gleichzeitig erschweren Hürden wie unzureichende Deutschkurse, fehlende Basisbildungsangebote sowie langwierige Anerkennungsverfahren den Zugang zum Arbeitsmarkt zusätzlich. Einige soziale Gruppen stoßen auf besondere Herausforderungen oder Hürden bei der Jobsuche.

Darüber hinaus bestehen bei Frauen weiterhin erhebliche Potenziale zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung, sie sind aber z.T. mit besonderen Herausforderungen am Arbeitsmarkt konfrontiert. Frauen weisen weiterhin niedrigere Erwerbsquoten als Männer auf - die Erwerbsquote der Frauen lag 2025 bei 73,6 %, jene der Männer bei 83,4 %. Gleichzeitig arbeiteten 49,8 % der erwerbstätigen Frauen in Teilzeit, verglichen mit 14,0 % der Männer (Quelle: Statistik Austria). Wesentliche Ursachen dafür sind die ungleiche Verteilung von Betreuungs- und Sorgetätigkeiten sowie ein teilweise unzureichendes Angebot an leistbaren Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Viele Frauen arbeiten aufgrund von Betreuungspflichten in Teilzeit, was ihre Erwerbsposition schwächt. Zudem weisen Frauen mit Migrationshintergrund im Durchschnitt eine geringere Erwerbsbeteiligung auf. Zwei Drittel der Langzeit-Erwerbsinaktiven zwischen 25 und 64 Jahren sind Frauen.



2.3. Lösungsansätze der Sozialpartner

Zur Sicherung des Fachkräfteangebots und zur Stärkung des Arbeitskräftepotenzials sind bestehende Potenziale konsequent zu mobilisieren und die Rahmenbedingungen für Beschäftigung und Qualifizierung zu verbessern. Im Mittelpunkt stehen dabei folgende Maßnahmen:

Bereich Arbeitsmarkt

- **Arbeitskräftepotenziale besser nutzen**
 - Arbeitslose Menschen sollen rascher und nachhaltiger in den Arbeitsmarkt integriert sowie beim Wiedereinstieg in Beschäftigung gezielt unterstützt werden. Ziel muss es sein, die hohe Zahl an Arbeitslosen mit höchstens Pflichtschulabschluss deutlich zu reduzieren.
 - **Stille Reserve heben:** Gleichzeitig gilt es, bislang ungenutzte Erwerbspotenziale stärker zu aktivieren und zu unterstützen. Dazu zählen insbesondere Frauen, ältere Personen und Menschen mit Migrationshintergrund.
 - Möglichkeiten und geeignete Rahmenbedingungen sollen geschaffen werden, damit Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit ausweiten können. Dazu ist der Ausbau sozialer Infrastruktur und ganztägiger Betreuungsangebote – vor allem in Bildung und Pflege – unerlässlich.
 - Ergänzend braucht es zielgruppenspezifische Arbeitsmarktprogramme sowie die Entwicklung von Mobilitätskonzepten, insbesondere für den ländlichen Raum, um regionale Barrieren beim Zugang zu Arbeit abzubauen.
 - Geflüchtete Menschen sollen nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert werden, wobei auf vorhandenen Qualifikationen und Kompetenzen aufgebaut werden soll und regionale Herausforderungen adressiert werden sollen.
 - Darüber hinaus gilt es, die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu verbessern und ihr Arbeitskräftepotenzial stärker zu nutzen.
- **Integration von Langzeitbeschäftigungslosen**
 - Die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit, insbesondere bei älteren Personen, erfordert Investitionen. Programme wie „Aktion 55+“ und das Wiener Pilotprojekt „Schritt für Schritt“ zeigen, dass gezielte Beratung, Betreuung und geförderte Beschäftigungsangebote wirksam sind. Damit diese Ansätze langfristig wirken, braucht es eine gesicherte Finanzierung und den bundesweiten Ausbau erfolgreicher Projekte.
- **Beschäftigung bis zum gesetzlichen Pensionsalter fördern**
 - Angesichts des demografischen Wandels sollen Bemühungen zur Erhöhung des faktischen Pensionsalters in Richtung gesetzliches Pensionsalter weiter intensiviert und altersgerechte Arbeitsbedingungen ermöglicht werden.

- **Alternsgerechte Arbeitsbedingungen:** Arbeitsplätze müssen so gestaltet werden, dass sie den steigenden körperlichen und psychischen Anforderungen aller Altersgruppen gerecht werden. Dazu gehören gezielte Aus- und Weiterbildungsangebote, die Förderung alternsgerechter Arbeitsplätze sowie Sensibilisierungskampagnen zu alternsgerechtem Arbeiten. Ziel ist es, ältere Arbeitnehmer:innen länger gesund und produktiv im Erwerbsleben zu halten.
 - **Rehabilitation und Erwerbsintegration vor Pension:** Dieser bereits seit 2014 geltende Grundsatz ist lösungsorientiert umzusetzen, um Menschen mit (drohenden) gesundheitlichen Beeinträchtigungen in Beschäftigung zu halten bzw. zu bringen. Das erfordert u.a. eine effektive Früherkennung und Frühintervention, tatsächlich verfügbare, passende und verbindliche Angebote der medizinischen und beruflichen Reha und ein bedarfsorientiertes Case-Management jeweils mit dem Ziel, in Beschäftigung zu bleiben bzw. diese möglichst rasch wiederaufzunehmen.
 - Verbesserung bei der Beschäftigung bzw. Integration von gesundheitlich beeinträchtigten Personen in den Arbeitsmarkt (Sozialpartner-Initiative „Reha vor Pension“). Die Sozialpartner erarbeiten gemeinsam mit den anderen wichtigen Stakeholdern wie AMS, ÖGK und PVA und Ministerium ein Konzept.
- **Vorausschauende Wirtschaftspolitik**
- Es braucht gezielte Investitionen in den flächendeckenden Ausbau von Kinderbetreuung, Pflege, Bauwirtschaft und öffentlicher Infrastruktur, insbesondere im öffentlichen Verkehr. Diese Maßnahmen schaffen nicht nur neue Arbeitsplätze, sondern bieten auch Menschen, die derzeit nicht oder nur eingeschränkt arbeiten können, bessere Beschäftigungschancen und fördern eine nachhaltige Beschäftigungsentwicklung.
- **Ressourcen für das AMS**
- Eine Stabilisierung der Personalressourcen und des Förderbudgets für das AMS ist notwendig. Investitionen in aktive Arbeitsmarktpolitik – wie Qualifizierung, Beschäftigungsförderungen und hochwertige Betreuung – sind gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten sinnvoll. Sie ermöglichen die Ausbildung dringend benötigter Fachkräfte und eine passgenaue, nachhaltige Vermittlung von Arbeitsuchenden.
- **Arbeitsmigration und Integration**
- **Anerkennung von Qualifikationen:** Es braucht eine rasche und einheitliche Anerkennung und Nostrifikation mitgebrachter Kompetenzen und Qualifikationen, insbesondere durch mehr Information, Begleitung, Standardisierung und niederschwellige Behördenwege. Dabei ist auf eine Integration in den Arbeitsmarkt zu achten, die die Gleichstellung zugewanderter Menschen in den Bereichen des Arbeits- und Sozialrechts sicherstellt.

- **Ein wichtiges Element, um in Österreich arbeiten zu können, ist die deutsche Sprache:** Für den frühzeitigen Arbeitsmarkteintritt braucht es daher ein Mindestmaß an Deutschkenntnissen, um diese in weiterer Folge durch Beschäftigung und begleitende weitere Deutschangebote zu verbessern. Daher braucht es ein niedrigschwelliges und flächendeckendes Angebot an Deutschkursen. Dafür wichtig ist die tatsächliche Möglichkeit für alle, an diesen Kursen teilzunehmen, aber auch die Verpflichtung zur aktiven Teilnahme. Modelle, die den frühzeitigen Berufseinstieg in Kombination mit begleitenden Deutschkursen fördern, sollten verstärkt entwickelt und ausgebaut werden.
- **Es braucht eine Umstiegsmöglichkeit bzw. einen „Spurwechsel“** aus dem Asylverfahren in das arbeitsmarktbezogene Niederlassungs- und Aufenthaltsrecht für Antragsteller:innen, die bereits während des Asylverfahrens einer Beschäftigung nachgehen bzw. eine Lehre absolvieren, um diese Fachkräfte nachhaltig für Österreich zu sichern.
- **Die Deckung des Fachkräftebedarfs** ist den Sozialpartnern ein wichtiges Anliegen. Dazu braucht es Aus- und Weiterbildung, gute Arbeitsbedingungen, Maßnahmen zur Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials im Inland sowie im EU-Raum und bei Bedarf qualifizierte Zuwanderung aus Drittstaaten.
- **Mehr überregionale Mobilität bei regional unterschiedlichen Arbeitsmärkten**
Vor dem Hintergrund der regional sehr unterschiedlich geprägten Arbeitsmärkte unterscheiden sich die Chancen am Arbeitsmarkt je nach Region stark. Eine höhere Mobilität erhöht die Arbeitsmarktchancen. Es braucht die Bereitschaft für Mobilität, mehr Information über regionale Jobchancen, bessere Rahmenbedingungen insbesondere ausreichenden Wohnraum, Kinderbetreuung und öffentlichen Nahverkehr sowie ausreichende Chancen für Lebenspartner:innen.



Bereich Bildung

- **Qualifizierungsoffensive:**

- Zusätzlich zu den laufenden Arbeiten der Sozialpartner im Bereich der dualen Berufsausbildung setzen wir uns zum Ziel, ein Konzept zur Modernisierung und Attraktivierung der beruflichen Erst- und Höherqualifizierung - entlang der Herausforderungen der zukünftigen Arbeitswelt - zu erarbeiten.
- Dem Fachkräftemangel soll durch Qualifizierung und – bei Bedarf - Umorientierung in Richtung Zukunftsberufe und nachhaltige Beschäftigung begegnet werden, die sich an den Anforderungen der Arbeitnehmer:innen, der Betriebe und des Arbeitsmarkts, den Kompetenzen der Menschen sowie den Fachkräftebedarfen in Zukunftsbranchen orientiert. Dazu zählen u.a. Technik, insbesondere in den definierten Schlüsseltechnologien Umwelt und Digitalisierung, sowie Handwerk und Pflege. Junge Menschen, aber auch Erwachsene – einschließlich Personen mit Matura - sollen zusätzliche Qualifizierungsmöglichkeiten erhalten. Dadurch können sowohl individuelle Beschäftigungschancen verbessert als auch zusätzliche Fachkräftepotenziale für heimische Betriebe erschlossen werden.

- **Die Attraktivität und Qualität der Lehre soll erhöht werden.**

Denn die betriebliche Lehrausbildung ist nicht nur volks- und betriebswirtschaftlich sinnvoll, sondern auch ein wesentlicher Beitrag zur Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt.

Dazu bedarf es einer umfassenden Offensive, basierend auf Qualitätsmaßnahmen, der gezielten Förderung von Ausbildungsbetrieben, Lehrlingen und einer Modernisierung der Rahmenbedingungen in der Lehrlingsausbildung.

- Verstärkte Ausrichtung und Sicherstellung von bestehenden Unterstützungsmaßnahmen für Unternehmen (insbesondere betriebliche Lehrstellenförderung) und für Lehrlinge mit dem Ziel, die Ausbildungsqualität zu stärken. Ein besonderer Fokus soll dabei auf die Qualifizierung und auch die Begleitung von Ausbilder:innen sowie in der Ausbildung tätigen Fachkräften gelegt werden.
- Ausbildungsverbünde sollen verstärkt beworben und umgesetzt werden, da diese zu einer qualitativen Ausbildung beitragen.
- Flexibilisierung der Lehre für Zielgruppen wie z.B. Erwachsene durch das Etablieren eines Modells der Erwachsenenlehre mit erwachsenengerechtem Theorie- und Praxis-Teil.
Um mehr Erwachsenen eine Lehre oder ein außerordentliches Antreten zur LAP zu ermöglichen, sind darüber hinaus zielgruppenspezifische finanzielle Unterstützungen u.a. im Rahmen der AMS Fördersystematik notwendig.
- Sicherstellung der Transparenz und Verlässlichkeit der Lehrabschlussprüfung: Um Prüflinge noch besser auf die Lehrabschlussprüfung (LAP) vorzubereiten, werden niederschwellig Informationen zu deren Ablauf und den Anforderungen zusätzlich von den Sozialpartnern zur Verfügung gestellt. Die Anmeldung zur Lehrabschlussprüfung soll in Zukunft automatisiert und zeitnah zum Lehrzeitende

durch die Lehrlingsstellen erfolgen, um Antritte zu erleichtern und Antrittszahlen zu erhöhen.

- Unternehmen müssen sich auf den Wert eines Lehrabschlussprüfungszeugnisses und dabei insbesondere auf die berufliche Handlungsfähigkeit verlassen können.
- Prüfer:innen der Lehrabschlussprüfung leisten einen wichtigen Beitrag zur dualen Berufsausbildung. Daher sind die Rahmenbedingungen zur Ausübung der Prüfer:innen-tätigkeit deutlich zu verbessern, um ausreichend Prüfer:innen mit aktuellem Fachwissen gewinnen zu können (z.B. Erhöhung der Prüfer:innenentschädigung, kontinuierliche Weiterbildung).

- **Aus- und Weiterbildung soll auch insbesondere für geringqualifizierte Personen forciert werden, um diese zu Fachkräften auszubilden und ihre Beschäftigungsintegration nachhaltig zu verbessern.**

- Angesichts der fortschreitenden Spezialisierung der Wirtschaft wird die Lehrberufsentwicklung so breit wie möglich und so eng wie nötig fortgeschrieben. Dies sichert die Mobilität am Arbeitsmarkt und gewährleistet die berufsbildbezogene duale Ausbildung.
- Diese Möglichkeit muss auch älteren, aktiven Beschäftigten offenstehen, die keine (branchenspezifische) Berufsausbildung haben. Im Mittelpunkt steht dabei die Qualifizierung bestehender Beschäftigter insbesondere in Richtung Lehrabschluss. Ergänzend dazu spielen bewährte arbeitsmarktpolitische Instrumente – sowohl arbeitsplatznahe als auch modulare – eine wichtige Rolle.

- **Junge Menschen für die Zukunft ausbilden**

Die positive Wahrnehmung von Jugendlichen zur Lehre (z.B. Ö3 Jugendstudie) verdeutlicht die Attraktivität dieses Bildungsweges für Jugendliche. Um möglichst vielen Jugendlichen den Zugang zu einer fundierten Lehrausbildung zu ermöglichen und sie dafür zu gewinnen, ist daher auch ein gezielter Ausbau in Zukunftsberufen erforderlich.

- Es braucht zusätzliche Initiativen, um Eltern und andere Betreuungspersonen aktiv in Berufsinformation einzubinden. Die Sozialpartner werden auch im Rahmen ihrer bestehenden Formate darauf einen Schwerpunkt legen.
- Eine Ausbildungsgarantie für Jugendliche stellt sicher, dass alle jungen Menschen in Österreich Zugang zu einer qualifizierten beruflichen Ausbildung erhalten und auf die Anforderungen des Arbeitsmarkts vorbereitet werden. Dafür braucht das AMS entsprechende budgetäre Mittel. Für die ÜBA braucht es eine bessere Kooperation mit Betrieben, insbesondere bei Praktikumsplätzen und bei der Übernahme von Jugendlichen in betrieblichen Lehrstellen.
- Es braucht Anreize für Betriebe, verstärkt in die Lehrausbildung einzusteigen, um das vorhandene Potenzial von betrieblichen Ausbildungsplätzen zu heben.



BEIRAT FÜR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALFRAGEN

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Karin Steigenberger, WKÖ
Thomas ZOTTER, AK-Wien
Maria KAUN, WKÖ (Stellvertretung)
Nikolai SOUKUP, AK-Wien (Stellvertretung)

MITGLIEDER

Rolf GLEIBNER, WKÖ
Alfred HEITER, IV-Ö
Claudia HUBER (Vorsitz), WKÖ
Peter KALUZA (Vorsitz), LKÖ
Ralf KRONBERGER, WKÖ
Mattias MUCKENHUBER, ÖGB
Sybille PIRKLBAUER, AK-Wien
Angela PFISTER (Vorsitz), ÖGB
Martin REITER, ÖGB
Christa SCHLAGER, AK Wien
Peter SCHLEINBACH, PRO-GE
Matthias SCHNETZER, AK Wien
Tobias SCHWEITZER (Vorsitz), AK Wien
Andreas THURNER, LKÖ
Johann ZIMMERMANN, LKÖ

STÄNDIGE EXPERTEN

Bettina CSOKA, AK OÖ
Gabriel FELBERMAYR, WIFO
Silvia HOFBAUER, AK Wien
Erich KÜHNELT, WKÖ
Christine MAYRHUBER, WIFO (Stellvertretung)
Jürgen STREITNER, WKÖ

WEITERE MITGLIEDER DER ARBEITSGRUPPE ZU PANEL II

Martin HIRT, LKÖ
Katharina FILIP, WKÖ
Sepp ZUCKERSTÄTTER, AK Wien
Lukas STANI, ÖGB

