6235/AB
vom 03.11.2026 zu 6847/J (XXVIII. GP)

Bundesministerium
Arbeit, Soziales, Gesundheit,
Pflege und Konsumentenschutz

sozialministerium.gv.at

Korinna Schumann
Bundesministerin

Herrn
Dr. Walter Rosenkranz
Präsident des Nationalrates
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2026-0.811.784

Wien, 2.11.2026

Sehr geehrter Herr Präsident!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 6847/J des Abgeordneten Christoph Steiner betreffend Fachkräftemangel durch Abwerbung qualifizierter Arbeitnehmer aus der Privatwirtschaft in den öffentlichen Bereich** wie folgt:

Das parlamentarische Interpellationsrecht stellt ein wesentliches Instrument der Kontrolle der Vollziehung dar. Die nachstehenden Fragen werden daher auf Grundlage der im Ressort vorhandenen Informationen und innerhalb des jeweiligen Zuständigkeits- und Vollziehungsbereichs beantwortet.

Einleitend ist darauf hinzuweisen, dass der in der Anfrage verwendete Begriff der „Abwanderung“ von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus der Privatwirtschaft in den öffentlichen Bereich aus Sicht des Ressorts keine geeignete Beschreibung arbeitsmarktlicher Mobilität darstellt.

Der österreichische Arbeitsmarkt ist grundsätzlich durch berufliche Mobilität zwischen unterschiedlichen Arbeitgebern und Wirtschaftsbereichen gekennzeichnet. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wechseln im Laufe ihres Erwerbslebens zwischen privaten Unter-

nehmen, öffentlichen Arbeitgebern, gemeinnützigen Organisationen oder auch in die Selbständigkeit. Die Entscheidung für einen bestimmten Arbeitgeber erfolgt auf Grundlage individueller beruflicher und persönlicher Erwägungen.

Auch öffentliche Arbeitgeber benötigen qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie haben gesetzlich übertragene Aufgaben zu erfüllen und öffentliche Leistungen für Bürgerinnen und Bürger sowie Unternehmen sicherzustellen. Dazu müssen sie – ebenso wie Arbeitgeber der Privatwirtschaft – am Arbeitsmarkt um geeignete Fachkräfte werben können.

Eine Zielsetzung, Wechsel qualifizierter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus der Privatwirtschaft in den öffentlichen Bereich generell zu verhindern oder einzuschränken, besteht daher nicht.

Fragen 1 bis 4:

- *Ist Ihrem Ressort bekannt, in welchem Ausmaß Arbeitnehmer aus der Privatwirtschaft in den öffentlichen Bereich wechseln?*
- *Liegen Ihrem Ressort statistische Daten über den Wechsel von Arbeitnehmern aus privaten Unternehmen zu Gemeinden, Ländern, Bundesdienststellen, staatsnahen Unternehmen oder sonstigen öffentlichen Arbeitgebern vor?*
- *Wie viele Arbeitnehmer wechselten in den Jahren 2019 bis 2025 aus der Privatwirtschaft in den öffentlichen Bereich?*
- *In welchen Berufsgruppen wurden die meisten Wechsel aus der Privatwirtschaft in den öffentlichen Bereich verzeichnet?*

Dem Ressort liegen keine vollständigen Daten vor, die eine Auswertung von Dienstgeberwechseln nach der Rechtsform der einzelnen Dienstgeber ermöglichen. Eine ressortweite zentrale Personaldatenbank, aus der frühere Arbeitgeber und konkrete Wechsel zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Bereich für sämtliche in der Anfrage genannten Arbeitgeber nachvollzogen werden könnten, besteht nicht. Die angefragte Aufschlüsselung kann daher auf Grundlage der im Ressort verfügbaren Daten nicht vorgenommen werden. Insbesondere besteht keine ressortseitige zentrale Personaldatenbank, aus der frühere Arbeitgeber sämtlicher bei den genannten öffentlichen Arbeitgebern beschäftigten Personen sowie ein sektorübergreifender Wechsel zwischen privatem und öffentlichem Bereich abgeleitet werden könnten.

Soweit statistische Informationen zur Beschäftigungsentwicklung nach Wirtschaftsbereichen vorliegen, erlauben diese nicht ohne Weiteres die in der Anfrage verlangte personenbezogene Zuordnung konkreter Arbeitgeberwechsel.

Fragen 5, 6, 12 und 15:

- *Welche Auswirkungen hat diese Entwicklung nach Einschätzung Ihres Ressorts auf den Fachkräftemangel in der österreichischen Privatwirtschaft?*
- *Liegen Ihrem Ressort Untersuchungen oder Erhebungen vor, wonach die Lohnpolitik öffentlicher Arbeitgeber zur Verschärfung des Fachkräftemangels in privaten Unternehmen beiträgt?*
- *Welche volkswirtschaftlichen Schäden entstehen nach Einschätzung Ihres Ressorts dadurch, dass private Unternehmen Fachkräfte ausbilden, diese jedoch kurz darauf in den öffentlichen Bereich wechseln?*
- *Welche Auswirkungen erwartet Ihr Ressort auf die Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Wirtschaft, wenn sich der Trend zur Abwanderung qualifizierter Fachkräfte in den öffentlichen Bereich fortsetzt?*

Es liegen diesbezüglich keine belastbaren empirischen Evidenzen für negative Effekte vor. Dasselbe gilt für die Frage nach möglichen Effekten der Lohnpolitik öffentlicher Arbeitgeber:

Mangels einer entsprechenden Datengrundlage kann aus Wechseln einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen privatem und öffentlichem Bereich kein quantifizierbarer kausaler Effekt auf den Fachkräftemangel oder auf die Wettbewerbsfähigkeit österreichischer Unternehmen abgeleitet werden.

Der Fachkräftebedarf ist ein komplexes Phänomen und wird von einer Vielzahl von Faktoren beeinflusst, darunter insbesondere demografische Entwicklungen, Qualifikationsangebot und -nachfrage, technologische Veränderungen, regionale Gegebenheiten, Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Arbeitszeitmodelle sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Berufliche Mobilität ist Bestandteil eines offenen Arbeitsmarktes und findet in unterschiedliche Richtungen statt.

Dem Ressort liegen keine Untersuchungen vor, die eine generelle Aussage rechtfertigen würden, wonach die Lohnpolitik öffentlicher Arbeitgeber den Fachkräftemangel in österreichischen Unternehmen in einem bestimmten Ausmaß verursacht oder verschärft.

Frage 7, 9, 13 und 14:

- *Welche Maßnahmen setzt die Bundesregierung, um eine weitere Abwanderung qualifizierter Arbeitnehmer aus der Privatwirtschaft in den öffentlichen Bereich zu verhindern?*
- *Ist vorgesehen, bei öffentlichen Arbeitgebern verstärkt auf die Ausbildung eigener Fachkräfte zu setzen, anstatt bereits ausgebildete Arbeitnehmer aus der Privatwirtschaft abzuwerben?*
- *Welche Maßnahmen setzt die Bundesregierung, um die Wettbewerbsfähigkeit der Privatwirtschaft gegenüber öffentlichen Arbeitgebern am Arbeitsmarkt zu stärken?*
- *Ist vorgesehen, die Personalpolitik öffentlicher Arbeitgeber künftig stärker mit den Bedürfnissen der österreichischen Wirtschaft abzustimmen?*

Die zentralen Aufgaben der Arbeitsmarktpolitik sind die Beseitigung und Verhütung von Arbeitslosigkeit, die Vermittlung von Arbeitsuchenden auf verfügbare offene Stellen, die Förderung von Beschäftigung sowie die Existenzsicherung für arbeitslose Personen.

Der Auftrag der Arbeitsmarktpolitik besteht nicht darin, berufliche Wechsel zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Bereich generell zu verhindern. Entscheidend ist vielmehr, Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage möglichst vollständig, wirtschaftlich sinnvoll und nachhaltig zusammenzuführen. Vielmehr ist entscheidend das Arbeitskräfteangebot und die Arbeitskräftenachfrage unter Wahrung sozialer und ökonomischer Grundsätze möglichst vollständig, wirtschaftlich sinnvoll und nachhaltig zusammenzuführen.

Öffentliche Arbeitgeber sind gleichzeitig gefordert, ihre Personalbedarfe vorausschauend zu planen, eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus- und weiterzubilden und Nachwuchskräfte zu qualifizieren. Eigene Ausbildung und externe Rekrutierung stellen dabei keine Gegensätze dar, sondern sind komplementäre Instrumente einer nachhaltigen Personalpolitik.

Ein leistungsfähiger öffentlicher Dienst liegt darüber hinaus auch im Interesse der österreichischen Wirtschaft. Unternehmen sind auf eine funktionierende Verwaltung, verlässliche

Behördenverfahren, leistungsfähige Infrastruktur sowie qualifizierte öffentliche Dienstleistungen angewiesen.

Personalpolitische Maßnahmen öffentlicher Arbeitgeber sind daher nicht isoliert als Konkurrenz zur Privatwirtschaft zu betrachten. Entscheidend ist vielmehr, das verfügbare Arbeitskräftepotenzial insgesamt zu erhöhen, Qualifikation und Weiterbildung zu fördern und die Attraktivität des Wirtschafts- und Arbeitsstandortes Österreich zu stärken.

Fragen 8: *Werden im Rahmen der Budgetkonsolidierung auch Personalaufnahmen in öffentlichen Unternehmen, Gemeinden, Landesgesellschaften oder staatsnahen Betrieben hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt evaluiert?*

Personalaufnahmen bei Ländern, Gemeinden und deren Unternehmen fallen grundsätzlich nicht in den Personalvollzug des Bundes. Soweit Bundesunternehmen oder sonstige Rechtsträger angesprochen werden, ist hinsichtlich der Zuständigkeit und der vorhandenen Daten auf den jeweiligen Rechtsträger beziehungsweise das jeweils zuständige Ressort abzustellen.

Frage 10: *Welche Maßnahmen setzt die Bundesregierung, um Ausbildungsbetriebe, die erhebliche Mittel in die Qualifizierung neuer Mitarbeiter investieren, besser zu unterstützen?*

Die Bundesregierung setzt unterschiedliche Maßnahmen im Bereich der beruflichen Qualifizierung, der Aus- und Weiterbildung sowie zur Sicherung des Fachkräfteangebots.

Für die betriebliche Lehrstellenförderung gem. § 14 Abs. 1 Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz (AMPFG) sind in den Jahren 2027 und 2028 Auszahlungen in Höhe von 280 Mio. € veranschlagt. Durch den im Budgetausschuss beschlossenen Abänderungsantrag zum BBG 2027-2028 wird dieser Betrag ab 2029 auf 285 Mio. € angehoben.

Zusätzlich zur betrieblichen Lehrstellenförderung werden mit der Lehrstellenförderung des Arbeitsmarktservice (AMS) nach Erfüllung festgelegter Voraussetzungen bestimmte Personengruppen am Lehrstellenmarkt gefördert.

Diese Förderung können sowohl Betriebe als auch Ausbildungseinrichtungen erhalten. Die Förderung wird als monatlicher Zuschuss zu den Kosten der Lehrausbildung bzw. der Lehr-

ausbildung mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifizierung (Lehrlingseinkommen, Personal- und Sachaufwand) ausbezahlt. Die Beihilfe wird jeweils für ein Lehr-/Ausbildungsjahr bewilligt und kann für maximal drei Jahre gewährt werden.

Zudem unterstützt die überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA) des AMS mit dem vorrangingen Ziel, Jugendliche in ein betriebliches Lehrverhältnis zu vermitteln die Ausbildungsbetriebe zum einen in Form von finanziellen Anreizen durch Partner- oder Praxisbetriebe sowie zum anderen durch die Vermittlung von bereits teilqualifizierten Jugendlichen.

Über die Förderung der Lehrausbildung hinaus unterstützt das AMS mit einer Vielzahl an Maßnahmen auch bei der Qualifizierung von Erwachsenen und der Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Ein wesentliches Instrument ist dabei die arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA). Damit können arbeitsuchende Personen für einen konkreten betrieblichen Fachkräftebedarf qualifiziert werden. Die Ausbildung kombiniert eine theoretische Qualifizierung bei einem externen Bildungsträger mit einer praktischen Ausbildung im Betrieb.

Frage 11: *Liegen Ihrem Ressort Daten darüber vor, welche Kosten privaten Unternehmen durchschnittlich durch die Einschulung und Ausbildung neuer Fachkräfte entstehen?*

Allgemeingültige Daten zu den durchschnittlichen Kosten, die privaten Unternehmen durch die Einschulung und Ausbildung neuer Fachkräfte entstehen, liegen dem Ressort in der in der Anfrage angesprochenen Form nicht vor.

Frage 16: *Wie viele offene Stellen wurden in den Jahren 2020 bis 2025 bei Bundesdienststellen, ausgegliederten Rechtsträgern des Bundes, staatsnahen Unternehmen sowie Unternehmen mit Bundesbeteiligung ausgeschrieben, bei denen ausdrücklich Personen mit Berufserfahrung aus der Privatwirtschaft angesprochen oder bevorzugt wurden? (Bitte um Aufschlüsselung nach Dienststelle bzw. Unternehmen)*

Eine zentrale ressortübergreifende Statistik darüber, wie viele Stellenausschreibungen sämtlicher Bundesdienststellen, ausgegliederter Rechtsträger, staatsnaher Unternehmen und Unternehmen mit Bundesbeteiligung in den Jahren 2020 bis 2025 ausdrücklich Personen mit Berufserfahrung aus der Privatwirtschaft angesprochen haben, wird nicht geführt.

Zudem wird in Bezug auf die ausgegliederten Einrichtungen des BMASGPK festgehalten, dass die Stellenausschreibungen des Arbeitsmarktservice (AMS) sowie der IEF-Service GmbH nach objektiven Kriterien und an den konkreten fachlichen sowie persönlichen Anforderungen der jeweils zu besetzenden Position ausgerichtet formuliert werden.

Eine gezielte Ansprache oder Bevorzugung von Personen aufgrund einer Tätigkeit in der Privatwirtschaft erfolgt weder bei Stellenausschreibungen des Arbeitsmarktservice (AMS) noch bei der IEF-Service GmbH.

Mit freundlichen Grüßen

Korinna Schumann

REPUBLIK ÖSTERREICH BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES, GESUNDHEIT, PFLEGE UND KONSUMENTENSCHUTZ @AMTSSIGNATUR	Unterzeichner	Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
	Datum/Zeit	2026-11-03T10:12:21+01:00
	Aussteller-Zertifikat	CN=a-sign-corporate-07,OU=a-sign-corporate-07,O=A-Trust Ges. f. Sicherheitssysteme im elektr. Datenverkehr GmbH,C=AT
	Serien-Nr.	1088205675
Hinweis	Dieses Dokument wurde amtssigniert.	
Prüfinformation	Informationen zur Prüfung des elektronischen Siegels bzw. der elektronischen Signatur finden Sie unter: http://www.signaturpruefung.gv.at Informationen zur Prüfung des Ausdrucks finden Sie unter: https://www.sozialministerium.at/site/Ministerium/Willkommen_im_Ministerium/Amtssignatur/Amtssignatur	

	Unterzeichner	Parlamentsdirektion
	Datum/Zeit-UTC	2026-11-03T10:19:46+01:00
Prüfinformation	Dieses Dokument wurde elektronisch besiegelt. Informationen zur Prüfung des elektronischen Siegels und des Ausdrucks finden Sie unter: https://www.parlament.gv.at/siegel	