

Handbuch Strategische Handlungsfelder Fachkräftemangel

waff-Fachkräftezentrum

Endfassung

Im Auftrag des



März 2023

Autor*innen (in alphabetischer Reihenfolge):

Günter Hefler
Stefan Humpl
Eva Steinheimer

Unter der Mitarbeit von (in alphabetischer Reihenfolge):

Julia Fellinger, Klaus Lehner, Monika Leichtling, Karin Luomi-Messerer,
Emanuel Schirmacher, Sabine Schwenk, Andreas Steininger



©2023
3s Unternehmensberatung GmbH
Wiedner Hauptstraße 18
1040 Wien

office@3s.co.at
<https://3s.co.at>

Im Auftrag des waff
Lassallestraße 1
A-1020 Wien

DVR: 0827258
Tel.: +43 (1) 217 48 – 0
Fax: +43 (1) 217 48 – 999
E-Mail: waff@waff.at

Inhalt

Inhalt	2
Abbildungsverzeichnis	5
Tabellenverzeichnis	8
Einleitung zum Handbuch	9
1 Erstausbildungssystem	13
1.1 Zukunftsthemen im Erstausbildungssystem	15
1.2 Durchlässigkeit im Erstausbildungssystem	20
1.3 Berufsorientierung und -beratung für Jugendliche in der Erstausbildung	26
1.4 Reduzierung von Bildungsabbrüchen	32
2 Erwachsenen- und Weiterbildung	39
2.1 Basisbildung, Nachholen des Pflichtschulabschlusses und Deutsch als Zweitsprache	43
2.2 Der Weg zum Abschluss auf Maturaniveau	48
2.3 Berufsbildung für Erwachsene	53
2.4 Post-sekundäre und tertiäre Berufsbildung	60
2.5 Non-formale Weiterbildung – beruflich/nicht-beruflich, betrieblich/nicht-betrieblich	65
2.6 Lifelong Guidance	72
3 Die zentrale Rolle der Betriebe	77
3.1 Förderung des Lernens in Betrieben	80
3.2 In bzw. mit Skill Ecosystems denken	88
3.3 Die Rolle der Qualität von Arbeitsplätzen	92
3.4 Stellschraube Arbeitszeit und Arbeitszeitqualität	99
3.5 Neue Arbeitsformen – Vor- und Nachteile von atypischen Beschäftigungsverhältnissen und neuen Formen der Arbeitsorganisation	108
4 Mobilität	114
4.1 Binnenmobilität: Schwerpunkt Erwerbsspendler*innen	115
4.2 Internationale Mobilität und Integration	121
4.3 Anerkennung und Bewertung von im Ausland erworbenen Qualifikationen	129
5 Transparenz und Koordinierung	135
5.1 Monitoring und Prognoseinstrumente	137
5.2 Reduktion von Skill Mismatch	145
5.3 Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen	159
6 Allgemeine Rahmenbedingungen	167
6.1 Gesundheitspolitik	168
6.2 Infrastruktur, Wohnen und Lebensumwelt	175
6.3 Gleichstellungspolitik	183
6.4 Familienpolitik	192

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1.1: Wissen über Berufsmöglichkeiten nach Schultyp	17
Abbildung 1.2: Vorbilder für den Berufswunsch	17
Abbildung 1.3: Anzahl der Absolvent*innen einer „Lehre mit Matura“ in Österreich (2012 – 2021)	23
Abbildung 1.4: Koordination der schulischen Berufsorientierungsangebote	28
Abbildung 1.5: Netzwerk der Bundesweiten Koordinierungsstelle AusBildung bis 18 (BundesKOST).....	30
Abbildung 1.6: Frühe Schul- und Ausbildungsabbrecher*innen für EU27, Österreich und Wien in Prozent	34
Abbildung 1.7: Frühe Schul- und Ausbildungsabbrecher*innen nach Geschlecht für Österreich und Wien in Prozent	34
Abbildung 1.8: Anteil der 15-17jährigen frühen AusBildungsAbbrecher*innen (FABA) im Zeitverlauf nach Geschlecht.....	35
Abbildung 1.9: Angebotslandschaft Wiener AusBildungs-garantie.....	37
Abbildung 2.1: Bedeutung des Erwachsenenbildungssystems in Wien	40
Abbildung 2.2: „Bildungssystem des Erwachsenenalters“ im Überblick	41
Abbildung 2.3: Förderung der Basisbildung im Rahmen der Initiative Erwachsenenbildung nach Programmperiode und Fördergeber sowie Förderung pro Jahr und Kopf je Bundesland	46
Abbildung 2.4: Schüler*innen der AHS für Berufstätige in Wien nach Geschlecht und (hauptsächlicher) Umgangssprache – 2006- 2020.....	49
Abbildung 2.5: Entwicklungslinien der Berufsbildung in Österreich 1970 - 2020.....	54
Abbildung 2.6: Prüfungsantritte LAP Lehre für Erwachsene 2006 bis 2021 in absoluten Zahlen sowie Anteil der LAP-Antritte im zweiten Bildungsweg an allen Prüfungsantritten in %	56
Abbildung 2.7: Personen über 25 in abgeschlossenen AMS-Angeboten zum Nachholen des Lehrabschlusses, 2018-2021	57
Abbildung 2.8: Verweildauer im Bildungssystem im internationalen Vergleich der 15- bis 29-Jährigen in Jahren	61
Abbildung 2.9: Bestand und Neueintritte Bildungskarenz 2001-2021, Bildungsteilzeit 2014-2021 sowie Budgets in Mio. Euro	64
Abbildung 2.10: Überblick – Teilnahme der 25- bis 64-Jährigen an Bildungs- und Lernaktivitäten	66
Abbildung 2.11: Direkte und indirekte Ausgaben für Weiterbildung in Österreich 2018 nach Finanzierungsquelle in Prozent der Gesamtausgaben	67
Abbildung 2.12: Weiterbildungsteilnahme nach Urbanisierungsgrad	68
Abbildung 2.13: Sonderauswertung zu den Anteilen an Weiterbildungsanbietern an allen erfassten Stunden in der non-formalen Weiterbildung in Österreich – AES 2016.....	69
Abbildung 2.14: Teilnahmen in Kursen der Kebö-Mitglieder nach Fachbereichen	70
Abbildung 2.15: Lifelong Guidance Angebote nach Politikbereichen und Art der Services	73

Abbildung 2.16: Inanspruchnahme von Informations- und Beratungsangeboten in den letzten 12 Monaten. Erwachsene (25-64) in Österreich nach Beschäftigungsstatus und Art der Anbieterorganisationen (Mehrfachnennungen möglich) – Adult Education Survey	74
Abbildung 3.1: Kernindikatoren zur betrieblichen Weiterbildung nach Unternehmensgröße 2005-2020 – Ergebnisse von CVTS	78
Abbildung 3.2: Kreuztabellierung von „My current job requires that I keep learning new things“ und Teilnahme an organisierter Weiterbildung (mit/ohne Unterstützung des Arbeitgebers) – Beschäftigte 15+; (2010)	82
Abbildung 3.3: Verteilung der Typen von Arbeitsplätzen (2010).....	85
Abbildung 3.4: Themenfelder von Skill Ecosystems – basierend auf (Santos, 2019)	89
Abbildung 3.5: Zahl der Arbeitsstätten nach Wirtschaftsbereichen – Beschäftigte in den erfassten Unternehmen	91
Abbildung 3.6: Screenshot – Datenexplorer – Europäische Erhebung über Arbeitsbedingungen.....	94
Abbildung 3.7: Häufigkeit des Arbeitens unter Zeitdruck – Erwerbstätige Wien – Männer, Frauen, Gesamt – 2019	100
Abbildung 3.8: Häufigkeit des Kontaktaufnahme außerhalb der Arbeitszeit (innerhalb der letzten zwei Monate); Notwendigkeit, eine Handlung zu setzen (innerhalb der letzten zwei Monate) – Erwerbstätige Wien – Männer, Frauen, Gesamt - 2019.....	101
Abbildung 3.9: Teilzeitquote und Beschäftigtenquote – Frauen und Männer (15-64) – Wien – 2004 – 2021.....	103
Abbildung 3.10: Wunsch nach weniger oder mehr Arbeitszeit und durchschnittliche reale Wochenarbeitszeit – Erwerbstätige Wien – Männer, Frauen, Gesamt	104
Abbildung 3.11: Erwartete Flexibilität bei Arbeitszeiten – Erwerbstätige (15+) in Wien – Männer, Frauen - 2019	105
Abbildung 4.1: Relation der Erwerbstätigen am Arbeitsort zu den Erwerbstätigen am Wohnort (Index Pendlersaldo) nach Bundesländern	116
Abbildung 4.2: Herkunftsregionen der in Wien arbeitenden AK-Mitglieder	117
Abbildung 4.3: Kulminierte Wanderungsbilanz – die Rolle der Binnenwanderung 2002-2017.....	119
Abbildung 4.4: Beispiel für Prognosen als Momentaufnahmen: Bevölkerungsentwicklung in Wien (1961-2018) und historische Prognosen (-2030).....	122
Abbildung 4.5: Gründe für die Zuwanderung nach Österreich, im Ausland geborene Personen (15 bis 64 Jahre) in Wien 2021 – in Prozent	123
Abbildung 4.6: Deutschkenntnisse (Selbsteinschätzung) von 15- bis 64-jährigen Zuwanderer*innen in Wien (2021) und Sprachkenntnisse nach bisheriger Aufenthaltsdauer – Österreich insgesamt.....	123
Abbildung 4.7: Wanderungen mit dem Ausland (Außenwanderungen) 2021 nach Staatsangehörigkeit Österreich und Wien	125
Abbildung 4.8: – Zusammensetzung der Wiener Wohnbevölkerung per 1.1.2022	125
Abbildung 4.9: Wohnbevölkerung in Wien (2021) – Jahresdurchschnitt, Altersgruppen, Geburtsort und Geschlecht.....	126
Abbildung 4.10: Screenshot Bevölkerungsmonitoring Wien	126
Abbildung 5.1: Europäisches Skills Index Ranking 2022	139

Abbildung 5.2: Einschätzung der Stärke des Fachkräftemangels im letzten Jahr in den befragten Unternehmen, 2018 versus 2022, nach Bundesländern	152
Abbildung 5.3: Einschätzung der Stärke des Fachkräftemangels im letzten Jahr in den befragten Unternehmen, nach Unternehmensgröße	153
Abbildung 5.4: Betroffenheit von Überqualifikation – Selbsteinschätzung – Erwerbstätige (15-64) nach Geschlecht und Wohnort (Bundesland), 2014	154
Abbildung 5.5: Hilfstätigkeit trotz höherer Qualifikation – 20- bis 59-jährige Erwerbstätige in Wien (in Tausend/als % aller Erwerbstätigen - 2019	154
Abbildung 5.6: Hauptsächliche Gebiete, in denen Skill Bedarf besteht (gemessen an den Schwerpunkten der Weiterbildung im Jahr 2020); nach Unternehmensgrößenklasse	155
Abbildung 5.7: Vielschichtigkeit des Validierungsprozesses	162
Abbildung 6.1: Entwicklung der Pkw- und Kombi-Bestandsveränderung seit 2002 nach Bezirken	179
Abbildung 6.2: Erwerbstätigenquote (15 bis 64 Jahre) in Österreich und Wien im Jahr 2021 Österreich und Wien nach Geschlecht in Prozent	184
Abbildung 6.3: Teilzeitquote in Österreich und Wien im Jahr 2021 nach Geschlecht in Prozent.....	185
Abbildung 6.4: Anteil der Erwerbstätigen in Führungspositionen im Jahr 2021 nach Region und Geschlecht in Prozent (links) Anteil von Männern und Frauen an Erwerbstätigen in Führungspositionen im Jahr 2021 nach Region (rechts).....	188
Abbildung 6.5: Erwerbsbeteiligung von Paaren mit Kindern unter 15 Jahren 2021 in Prozent.....	193

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1.1: Schüler*innen in Wien nach Schultypen seit 2015/16	16
Tabelle 1.2: Übertritte von der Sekundarstufe I in die Sekundarstufe II im Schuljahr 2020/21.....	22
Tabelle 1.3: Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Wien und Österreich in absoluten Zahlen und Prozent 2018-2022	23
Tabelle 1.4: Steuerungsgruppe Wiener Ausbildungsgarantie / Ausbildung bis 18.....	24
Tabelle 2.1 – Überblick Bedingungen und Verwertbarkeit von Angeboten zur Erlangung der Hochschulreife für Erwachsene.....	51
Tabelle 2.2: Beschäftigte nach Qualifikationsniveau in Österreich und Wien 2019 bis 2021	62
Tabelle 3.1: Kernindikatoren zur betrieblichen Weiterbildung – CVTS 2015: Österreich und EU27	82
Tabelle 3.2: Wunsch nach weniger oder mehr Arbeitszeit und durchschnittliche reale Wochenarbeitszeit – Erwerbstätige Wien – Männer, Frauen, Gesamt – Daten zur Abbildung oben	104
Tabelle 3.3: Übersicht über atypische Beschäftigung in Österreich	111
Tabelle 4.1: Positive Gutachten für Rot-Weiß-Rot-Karten im Jahr 2021.....	127
Tabelle 4.2: Anerkennungen und Bewertungen nach Fachbereichen, für die Jahre 2016-2021.....	131
Tabelle 5.1: Beispiele der Schwierigkeiten von Qualifikationsmismatch/Skill Mismatch aus Sicht der Arbeitnehmer*innen	148
Tabelle 5.2: Beispiele der Schwierigkeiten von Qualifikationsmismatch/Skill Mismatch aus Sicht der Arbeitgeber*innen	149
Tabelle 5.3: Typologie von „Fachkräftelücken“/Skill Shortage nach Richardson	151
Tabelle 6.1: Krankenstandsquoten in Wien 2020, nach sozialrechtlicher Stellung und Geschlecht.....	170
Tabelle 6.2: Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten in Wien nach Geschlecht, 2016 bis 2020	170
Tabelle 6.3: Bevölkerungsentwicklung nach Gemeindebezirken 2020 bis 2038.....	177
Tabelle 6.4: Nachmittagsbetreuung bei Kindern unter 15 Jahren in Wien im Jahr 2018 nach Einrichtung (in Prozent)	195

Einleitung zum Handbuch

Die Entwicklung von geeigneten Strategien und Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs ist ein zentraler Punkt im Wiener Regierungsprogramm 2020. Unter Koordination des Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds (waff) und Einbeziehung der wichtigsten Stakeholder der Stadt Wien, der Sozialpartner und des AMS wurde die Gründung eines Fachkräftezentrums vorbereitet und umgesetzt. Im Rahmen der Vorbereitung wurden Grundlagen für einen Wiener Fachkräftebericht erarbeitet, die zentralen Handlungsfelder strukturiert aufbereitet und eine Maßnahmenlandkarte erstellt. Das vorliegende Handbuch entstand im Laufe dieser Aktivitäten und umreißt die zentralen Handlungsfelder der Fachkräftesicherung, stellt bestehende Strategien und mögliche weitere Handlungsoptionen dar und zeigt die zahlreichen Querverbindungen der unterschiedlichen Bereiche in den Politikfeldern Bildung und Arbeitsmarkt, aber auch darüber hinaus auf.¹

In Österreich wird der Begriff der „Fachkräftesicherung“ sowohl in einem engeren als auch in einem weiteren Verständnis verwendet. Im engeren Verständnis wird damit auf die Sicherstellung einer – am Bedarf der jeweiligen Branchen gemessenen – ausreichenden Zahl an Personen mit einem einschlägigen Lehrstellenabschluss Bezug genommen. In einem weiteren Verständnis wird unter dem Begriff die Sicherstellung einer ausreichenden Anzahl beruflich einschlägig vorgebildeter Fachkräfte auf allen Qualifikationsniveaus verstanden. Über die duale Ausbildung hinaus werden dabei insbesondere auch der Bereich der berufsbildenden höheren Schulen, der post-sekundären Ausbildung (u.a. Meisterausbildung), der Fachhochschulen, der Ausbildungen im Gesundheitsbereich oder die Ausbildungen im sozialen bzw. pädagogischen Bereich auf unterschiedlichen Stufen thematisiert.

Wird unter Fachkräftesicherung insbesondere eine den Bedarf deckende Verfügbarkeit von Absolvent*innen der dualen Ausbildung (Lehre) verstanden, konzentrieren sich die Fragestellungen auf die Sicherstellung von

- einer ausreichenden Zahl an Lehrstellen (reguläre Lehrstellen, Plätze in der überbetrieblichen Lehre),
- hinreichend vielen geeigneten Lehrstellensuchenden
- einem geringen Ausmaß von geschlechtsspezifischer/herkunftsgruppen-spezifischer Segregation im Zugang zur Berufsausbildung
- einer hinreichend guten Ausbildungsqualität und einem
- ausreichendem Ausbildungserfolg.

Neben Jugendlichen in der Erstausbildung spielen die duale Ausbildung bzw. alternative Zugänge zu einem Lehrabschluss insbesondere auch für junge Erwachsene bzw. Erwachsene eine bedeutende Rolle (Hefler, Steinheimer und Markowitsch, 2019).

Aufgrund der engen Verflechtung des Ausbildungssystems erfordert damit auch eine enge Auffassung des Konzepts der Fachkräftesicherung, das gesamte Bildungssystem in den Blick zu nehmen. Neben den Angebotsentscheidungen der Unternehmen hängt die Entwicklung der dualen Berufsausbildung insbesondere von öffentlichen Initiativen, mehr Ausbildungsangebot – einschließlich von Angeboten, die sich an Erwachsene richten – einerseits, von der Position der Lehrausbildung innerhalb der Höheren Sekundarbildung von Jugendlichen andererseits ab. Bei zuletzt sinkenden Kohortengrößen ist der Anteil der Jugendlichen, die eine maturaführende Schule besuchen bzw. die Hochschulreife erreichen, österreichweit langsam, aber kontinuierlich gestiegen. Zwischen 2005 und 2019 stieg etwa der Anteil der 16-Jährigen in maturaführenden Schulen von 43% auf 51% an. In absoluten

**Siehe Kap. 1
Erstausbildungssystem**

¹ Neben Diskussionen in den Arbeitsgruppen flossen in die Konzeption auch die Ergebnisse eines Kurzberichts von Titelbach und Fink (2021) ein.

Zahlen ist zudem die Kohortengröße um rund 10 000 Personen zwischen 2005 und 2019 zurückgegangen, ein Rückgang, der sich vor allem in der Zahl der Jugendlichen, die eine Lehre aufnehmen, niederschlägt (Bundesministerium für Bildung, 2021).

Für die Großstadt Wien mit ihrer starken Zuwanderung sind diese Gesamttendenzen anders gewichtet. Die Zahl der Jugendlichen geht hier aufgrund von Zuwanderung nicht zurück. Gleichzeitig ist die Beteiligung von Jugendlichen an maturaführenden Schulen weitaus stärker. Bereits beim Übergang in die fünfte Schulstufe zeigen sich deutlich stärkere Selektionseffekte mit einem starken Drang in die Gymnasien und einer deutlich unterdurchschnittlichen Chance, nach der Absolvierung einer Neuen Mittelschule (NMS) Zugang in eine maturaführende Schule zu erhalten (Bundesministerium für Bildung, 2021). Im Bereich der Lehrstellen zeigt sich ein dauerhaftes Unterangebot, insbesondere an Lehrstellen in jenen Bereichen, die Zugang zu Hochlohnbranchen ermöglichen.

In einem weiteren Verständnis von Fachkräftesicherung wird die Deckung des Fachkräftebedarfs auf allen Ausbildungsstufen in den Blick genommen. Neben der Facharbeit auf Basis einer mittleren Ausbildung (Lehre, BMS) kommt insbesondere Formen der gehobenen Facharbeit – einschließlich ‚des gehobenen Dienstes‘ – eine große Rolle zu, auf diese einerseits bestimmte Erstausbildungen (u.a. BHS oder FHs) hinführen, für diese aber auch – häufig unter aktiver Beteiligung der Unternehmen – Lehr- und BMS-Absolvent*innen weitergebildet werden können. Arbeitsplätze, an denen im weitesten Sinn eine professionelle Tätigkeit ausgeübt wird und die eine (einschlägige) Hochschulbildung voraussetzen, nehmen quantitativ einen immer größeren Raum ein.

Siehe Kap. 2 Erwachsenen- und Weiterbildung

Einen zentralen Hintergrund der Fachkräftesicherung stellt die strukturelle Änderung der Arbeitskräftenachfrage dar. In Österreich lässt sich diese am besten als eine kontinuierliche Steigerung der Nachfrage nach mittleren und höheren Qualifikationen beschreiben und weniger durch eine „Polarisierung“, wonach mehr „Einfacharbeit“ und mehr hochqualifizierte Arbeit nachgefragt würde (Eurofound, 2015; Hofer, Titelbach und Vogtenhuber, 2017; Oesch, 2013). Weiters steigen die Anforderungen an Grundkenntnisse, über die Arbeitnehmer*innen auf Arbeitsplätzen verfügen müssen, die im Prinzip unabhängig von einer (beruflichen) Vorbildung ausgeübt werden können.

Weiters spielen für die regionale Fachkräftesicherung die regional tätigen Organisationen eine zentrale Rolle, die einerseits den Fachkräftebedarf festlegen, andererseits durch ihre wirtschaftliche Tätigkeit spezialisierte Kenntnisse aufbauen, die im regionalen *Skill Ecosystem* (Buchanan, Anderson und Power, 2017) als Ressource zur Verfügung stehen und die Möglichkeiten der Fachkräftesicherung erweitern. Neben einzelnen wichtigen Branchen, dem Versicherungs- und Bankensektor und dem Tourismus, kommt in Wien den Bereichen Medien, Kultur und *creative industries*, öffentliche Verwaltung, Gesundheit, Bildung und Forschung naturgemäß eine entscheidende Bedeutung zu.

Siehe Kap. 3.2 In bzw. mit *Skill Ecosystems* denken

Weiters wird in dieser breiten Perspektive dem Umstand Rechnung getragen, dass Organisationen verstärkt in hochspezialisierten Nischen tätig sind und – so die Kapazitäten zum internen Kompetenzaufbau nicht ausreichen oder rasch genug erfolgen können – Fachkräfte mit einem hochspezialisierten Profil suchen. Die unternehmensseitigen Wünsche nach einer Spezialisierung umfassen dabei sowohl Ausbildungsinhalte (u.a. bestimmte Spezialisierungen innerhalb einer Ausbildung, bestimmte Zusatzausbildungen) als auch einschlägige berufliche Vorerfahrungen (z.B. Erfahrungen mit bestimmten Anlagebau-, Hoch- oder Tiefbauprojekten usw., Erfahrung in der Arbeit mit bestimmten Patient*innengruppen usw.). Unter Berücksichtigung höherer Spezialisierung wird ein erfolgreiches *Matching* zwischen Stelle und Bewerber*in eine größere Herausforderung, zugleich sind die möglichen Vorteile bei passgenauer Besetzung für Unternehmen und Beschäftigte oftmals groß.

Siehe Kap. 5.2 Reduktion von Skill Mismatch

Die beschriebenen Problemstellungen und Handlungsfelder der Fachkräftesicherungen adressieren die Bereiche Qualifikation, Aktivierung und Bindung von Arbeitskräften und bieten folgende Ansatzpunkte Individuen und Unternehmen betreffend:

Ansatzpunkt Individuen

Beim Fehlen einer (verwertbaren) Qualifikation steht Erwachsenen das formale (Berufs-)Bildungsangebot, einschließlich tertiärer Angebote, offen, bzw. können sie bei Basisbildungsbedarf auf die entsprechenden Angebote zurückgreifen.

Siehe Kap. 2.1 Basisbildung, Kap. 2.3 Berufsbildung für Erwachsene und 2.4 Postsekundäre und tertiäre Berufsbildung

Sofern Erwerbstätige nicht auf Angebote ihres Arbeitgebers zurückgreifen können, bieten öffentlich finanzierte Weiterbildungsangebote eine Möglichkeit, Lücken in der Skill Ausstattung zu schließen. Nachfrageseitige Kofinanzierungen unterstützen den Zugang zu gebührenfinanzierten Angeboten.

Siehe Kap. 2.5 Non-formale Weiterbildung

Um einen Mangel an (einschlägiger) Berufserfahrung auszugleichen bzw. die Kosten für deren Überwindung für einen allfälligen Arbeitgeber zu senken, stehen arbeitsmarktpolitische Instrumente (u.a. Formen von Implacementstiftungen („Job mit Ausbildung“, Eingliederungsbeihilfen) zur Verfügung. Sozioökonomische Betriebe helfen beim Erwerb berufspraktischer Fähigkeiten und Haltungen.

Zur Sichtbarmachung und Dokumentation von Skills, die nicht durch formale Qualifikationen dokumentiert sind und als Unterstützung zu Qualifizierungs-/Upskillingprozessen stehen Instrumente der Validierung zur Verfügung.

Siehe Kap. 5.3 Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen

Für Migrant*innen bestehen gezielte Beratungsangebote, Unterstützungsangebote für Deutsch als Zweitsprache und die Angebote zur Anerkennung im Ausland erworbenen Qualifikationen.

Siehe Kap. 4.2 Internationale Mobilität und 4.3 Anerkennung und Bewertung von im Ausland erworbenen Qualifikationen

Beim Vorliegen von Überqualifizierung kann einerseits eine Lösung beim bestehenden Arbeitgeber angestrebt werden (interner Wechsel, *Job Enrichment*, *Job Enlargement*). Der gezielte Wechsel auf einen passenden Arbeitsplatz ist häufig die einzige Lösung (u.a., wenn Qualifikation und Unternehmensgegenstand überhaupt nicht übereinstimmen, z.B. die Kfz-Mechanikerin als Hilfskraft im Lebensmitteleinzelhandel). Sowohl die Vorbereitung von Qualifizierungsschritten als auch die Suche nach einem qualifikationsadäquaten Arbeitsplatz kann durch (zielgruppenadäquate) Beratungsangebote wesentlich unterstützt werden.

Siehe Kap. 2.6 Lifelong Guidance

Ansatzpunkt Unternehmen

Unternehmen werden durch Beratung und Förderungen dabei unterstützt, ihre Arbeitsorganisation und interne Personalentwicklung (Kompetenzmanagement) so zu gestalten, dass sie entweder Qualifikationen und insbesondere die nötigen Skill Sets selbst hervorbringen können bzw. sich in der Konkurrenz um geeignete Bewerber*innen behaupten können. Unternehmen können Unterstützung erhalten, die eigene Attraktivität als Arbeitgeber gezielt zu erhöhen und darüber zu informieren (Arbeitgebermarketing).

Siehe Kap. 3.1 Förderung des Lernens in Betrieben

Bei fehlender Berufserfahrung/Lücken in *Skill Sets* von Bewerber*innen stehen unterschiedliche Förderungsinstrumente zur Verfügung (Implacementstiftungen, Eingliederungsbeihilfe). Für die betriebliche Weiterbildung bestehen unterschiedliche (in den Details rasch wechselnde) Förderangebote.

Unternehmen können Arbeitskräfte aus der EU und bei Mangelberufen unter der Einhaltung der maßgeblichen Regelungen aus Drittstaaten anwerben und für die notwendigen begleitenden Maßnahmen Unterstützung erfahren.

Siehe Kap. 4.2 Internationale Mobilität

In Österreich wie in anderen EU-Mitgliedsstaaten bestehen vielfältige Ansätze der Wirtschafts-, insbesondere auch der Innovationsförderung, die Unternehmen dabei unterstützen, mehr und vielfältigere Skills aktiv zu nutzen. Durch diese Maßnahmen

wird damit ein wesentlicher Beitrag zur Reduktion von *Overqualifikation/overskilling* betrieben.

Eine der großen Herausforderungen bei der Darstellung der Handlungsfelder zur Fachkräftesicherung ist die enge Verwobenheit und Interdependenz der relevanten Themenbereiche. Jede Strukturierung ist notwendig, bedeutet dabei aber gleichzeitig eine gewisse Limitierung der offenbaren Komplexität. Um dieser Komplexität dennoch gerecht zu werden und die vielfältigen Querverbindungen darzustellen, ist das Handbuch so aufgebaut, dass die einzelnen Unterkapitel jeweils unabhängig voneinander lesbar sind. Die dabei unweigerlich entstehenden Redundanzen werden durch ein durchgängiges Verweissystem auf Informationen in verbundenen Unterkapiteln auf ein nötiges Minimum reduziert. Kurze Einleitungsparagraphen zu jedem Unterkapitel erlauben zudem eine schnelle Orientierung, welche Fragestellungen zu erwarten sind und wie diese gerade für den Wiener Kontext relevant sind.

Quellen

Buchanan, John ; Anderson, Pauline und Power, Gail (2017). Skill Ecosystems. In: Finegold, David und Warhurst, Chris (Hg.). *The Oxford handbook of skills and training*. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, S. 444-464.

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) (Hg.) (2021). *Nationaler Bildungsbericht Österreich 2021*. Wien. <https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:09d0d609-e889-447f-a9fo-47334cd67d89/nbb2021.pdf>

Eurofound (2015). *Upgrading or polarisation? Long-term and global shifts in the employment structure: European Jobs Monitor 2015*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Hefler, Günter, Steinheimer, Eva und Markowitsch, Jörg (2019). Erwachsene in der Berufsbildung und berufliche Erwachsenenbildung in Österreich - Von der Öffnung über die Hybridisierung zum System? *Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs*, Vol. 2019, No 37, S. 18. http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/19-38/06_hefler_steinheimer_markowitsch.pdf

Hofer, Helmut; Titelbach, Gerlinde und Vogtenhuber, Stefan (2017). Polarisierung am österreichischen Arbeitsmarkt? *Wirtschaft und Gesellschaft*, Vol. 43, No 3, S. 379-404.

Oesch, Daniel (2013). *Occupational change in Europe : how technology and education transform the job structure*. (First edition. ed.). London: Oxford University Press.

Titelbach, Gerlinde und Fink, Marcel (2021). *Handlungsfelder zur Fachkräftesicherung. Bericht*. Wien.

1 Erstausbildungssystem

Für die Sicherung des Fachkräftepotenzials ist ein gut funktionierendes Schulwesen eine wesentliche Voraussetzung, um sicherzustellen, dass die Bevölkerung einerseits in der Lage ist, unterschiedliche Herausforderungen durch weitere Aus- und Weiterbildung meistern zu können, andererseits aber auch, um für eine ausreichende Information für eine adäquate Bildungs- und Berufswahl für Menschen in der beruflichen Orientierung zu sorgen. Außer Zweifel steht, dass es in der Schulbildung um Grundkompetenzen für eine weitere Teilhabe in der beruflichen, gesellschaftlichen und persönlichen Entwicklung geht. Diese Grundkompetenzen scheinen sich aber im Lichte der zunehmenden Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft zu verändern, aber auch Aspekte wie Greening und Dekarbonisierung wirken auf die inhaltliche Ausgestaltung von Schulbildung und Berufsausbildungen.

Im Rahmen der Diskussion um Fachkräfte und oft berichtete Schwierigkeiten solche zu rekrutieren kommt immer wieder auch eine als nicht adäquat empfundene Schulbildung ins Spiel; sei es, weil es nicht gelingt, junge Menschen für Zukunftsbereiche zu begeistern, in denen der Fachkräftebedarf besonders hoch ist, oder weil das schulische System als solches die Kreativität von jungen Menschen in der Entwicklung innovativer Ideen und damit verbundene Risikofreudigkeit verhindern würde, oder weil das aktuelle Schulsystem nicht in der Lage wäre, auf aktuelle Arbeitsmarktthemen generell zu reagieren. Derartige Befunde und Vorschläge für Veränderungen finden sich z.B. von Seiten der Industriellenvereinigung (Haidinger, 2013). Diese Vorwürfe an sich sind nicht neu und wiederholen sich periodisch mit unterschiedlichen Schwerpunktargumenten, und in vielerlei Hinsicht haben Reaktionen sowohl auf systemischer Ebene als auch auf lokaler Ebene (bei einzelnen Schulstandorten) stattgefunden, um Zukunftsthemen verstärkt aufzugreifen. Einige dieser Initiativen werden in diesem Kapitel aufgeführt, um die Bandbreite der verschiedenen Entwicklungen sichtbar machen zu können.

Gleichzeitig gibt es auch einige gesellschaftlich nachvollziehbare und empirisch belegte Defizite im Erstausbildungssystem, für die noch keine ausreichenden Antworten gefunden werden konnten, etwa dass 24% der österreichischen Schüler*innen zur sogenannten „Lese-Risikogruppe“ gehören (Suchaň, Höller und Wallner-Paschon, 2019), wodurch eine weitere Teilhabe an wirtschaftlicher, persönlicher und gesellschaftlicher Entwicklung langfristig eingeschränkt ist. In Österreich spielt der sozio-ökonomische und Bildungshintergrund der Eltern immer noch eine entscheidende Rolle für den Bildungserfolg von Kindern. (Vgl. z.B. Salchegger und Herzog-Punzenberger, 2017) Auch die Reformen der vergangenen Jahre (Auflösung der Hauptschulen und Einführung der Neuen Mittelschulen sowie das Schulautonomiepaket) konnten diese Grundproblematik nicht lösen. Nach einem guten Abschneiden bei der PISA-Studie 2000 rutschte das österreichische Schulsystem im internationalen Vergleich ins Mittelfeld ab (Suchaň u.a., 2019), auch wenn es bezüglich möglicher Verzerrungen in der Datenerfassung immer wieder auch methodische Kritik an der PISA-Studie gibt.

Dafür mitverantwortlich gemacht wird von unterschiedlichen Seiten auch die geringe Wertschätzung für den elementarpädagogischen Bereich, der als Grundlage für die Heranführung von Kindern in das Bildungssystem angesehen wird.

Was die Zahl der Schüler*innen im Erstausbildungssystem und deren Zusammensetzung betrifft, weist Wien im Vergleich zu den anderen Bundesländern ein paar Besonderheiten auf. Im vergangenen Jahrzehnt stieg die Zahl der Schüler*innen in den ersten Pflichtschulklassen in Wien auf 19.416 (Schuljahr 2020/21) und lag somit um 21,0% über dem Schuljahr 2010/11. Diese Entwicklung ist hauptsächlich durch Zuwanderung zu erklären, und unterscheidet sich signifikant von allen anderen österreichischen Bundesländern, in denen dies Schüler*innen-Zahlen

in etwa gleichgeblieben sind. In weiterer Folge besuchen in Wien mehr als die Hälfte der Schüler*innen der fünften Schulstufe eine AHS; Wien ist das einzige Bundesland, in dem mehr Schüler*innen die AHS-Unterstufe besuchen als die Mittelschule. Österreichweit betrachtet ist der Anteil der Schüler*innen, deren Muttersprache nicht deutsch ist, in Wien am höchsten.

Bei den Berufsschulen stieg die Zahl der Schüler*innen zwischen 2005/06 und 2009/10 von 17.726 auf 23.786 (+34,2%), sank dann auf 19.499 im Schuljahr 2015/16 (-18,0% seit 2009/10). Seither stieg diese Zahl wieder an auf 20.886 im Schuljahr 2021/22 (+7,1% seit 2015/16). Parallel stieg auch die Zahl der Schüler*innen in berufsbildenden höheren Schulen in den letzten Jahren leicht an, von 20.090 (im Schuljahr 2015/16) auf 29.326 im Schuljahr 2021/22 (+4,0%), während die Zahl der Schüler*innen in berufsbildenden mittleren Schulen etwas stärker anstieg (von 7.439 im Schuljahr 2015/16 auf 8.003 oder +7,6% im Schuljahr 2021/22). Gleichzeitig gab es auch in den allgemeinbildenden höheren Schulen einen weiteren deutlichen Zuwachs an Schüler*innen (von 55.534 im Schuljahr 2005/06 auf 64.834 oder +16,7% im Schuljahr 2021/22). Eine zentrale inhaltliche systemische Entwicklung war in den letzten beiden Jahrzehnten die generelle Verbesserung von Durchlässigkeit bzw. die Schaffung von Umstiegsmöglichkeiten zwischen verschiedenen Bildungseinrichtungen.

Grundsätzlich ist im Qualifikationsplan für die Stadt Wien vorgesehen, dass bis zum Jahr 2030 systematisch mehr Wiener*innen einen über die Pflichtschule hinausgehenden Berufs- und Bildungsabschluss erlangen oder ihre beruflichen Kompetenzen erweitern sollen. Langfristig soll der Anteil von Personen mit maximal Pflichtschulabschluss in Wien weiter gesenkt werden. Dazu soll einerseits das Erstausbildungs- und das Erwachsenenbildungssystem noch besser entwickelt werden, andererseits soll durch aktive Information und Beratung über berufsbezogene Aus- und Weiterbildungsangebote auf die entsprechenden Zielgruppen aktiv zugegangen werden (waff (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds), 2018). Auch die Berufsorientierung muss hier weiter verbessert werden um eine möglichst hohe Treffsicherheit in der individuellen Ausbildungswahl zu erreichen.

Quellen

Haidinger, Wolfgang (2013). *Der Unterricht von morgen. Auf dem Weg zu mehr Zukunftsqualifikationen für Österreich*. Wien. https://www.mintschule.at/wp-content/uploads/2016/08/MINT2020_Der_Unterricht_von_morgen.pdf

Salchegger, Silvia und Herzog-Punzenberger, Barbara (2017). Lesekompetenz und sozioökonomischer Status von Jugendlichen mit Migrationshintergrund: Entwicklungen seit dem Jahr 2000 in Österreich, der Schweiz und Deutschland. *Zeitschrift für Bildungsforschung*, Vol. 7, No 1, S. 79-100. <https://doi.org/10.1007/s35834-016-0172-1>

Suchań, Birgit; Höller, Iris und Wallner-Paschon, Christina (Hg.) (2019). *PISA 2018. Grundkompetenzen am Ende der Pflichtschulzeit im internationalen Vergleich*. Graz: Leykam.

waff (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds) (2018). *Qualifikationsplan Wien 2030. Gemeinsame Strategie für mehr Berufs- und Bildungsabschlüsse über dem Pflichtschulniveau sowie die Erweiterung und Verwertung beruflicher Kompetenzen*. Wien. <https://www.waff.at/qualifikationsplan-wien-2030/>

1.1 Zukunftsthemen im Erstausbildungssystem

In einer idealen Welt würde das Erstausbildungssystem von heute die Qualifizierungs- und Spezialisierungsanforderungen von morgen antizipieren und entsprechend darauf vorbereiten. In manchen Bereichen gelingt das besser, manche Entwicklungen sind schwer vorherzusagen oder geschehen schneller als erwartet. Komplexe Systeme wie das Erstausbildungssystem tun sich mit kurzfristigen Umstellungen schwer. Umso entscheidender sind vielfältige Initiativen, die Themen wie Digitalisierung, Green Skills, Nachhaltigkeit oder Dekarbonisierung in Schulen und Ausbildung bringen.

1.1.1 Problemaufriss

Das Erstausbildungssystem in Wien sollte für die Sicherung des Fachkräftepotenzials nicht nur in der Lage sein, eine grundlegende Bildung für möglichst breite Bevölkerungsschichten zu sichern und in der Folge für möglichst viele Menschen breite weiterführende Bildungs- und Beschäftigungsoptionen zu ermöglichen, sondern es wird zunehmend darüber diskutiert, welche aktuellen Herausforderungen im Rahmen der Erstausbildung zudem zu adressieren sind. Hier spielt vor allem das Thema Digitalisierung und die Vermittlung von Grundkompetenzen für das digitale Zeitalter eine Rolle, aber auch die Herausforderungen durch die Klimakrise und Fragen zu einer nachhaltigen Wirtschaft sind von zentraler Bedeutung.

Spezifische Fachausbildungen werden in entsprechenden Schulen vermittelt, und auch hier ist die Errichtung von neuen Schulen für die Vermittlung von Kompetenzen in innovativen, neuen beruflichen Fachgebieten von Relevanz. Schließlich sollte nicht auf die Anpassung des bestehenden Erstausbildungswesens an die Herausforderungen moderner Arbeitsmärkte vergessen werden, in der es z.B. um Aktualisierung bestehender Berufsausbildungen vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen, politischen, technischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen geht.

Mit dem aktuellen Schuljahr 2022/23 wird an den Mittelschulen und der AHS-Unterstufe erstmals der Pflichtgegenstand „Digitale Grundbildung“ fix verankert, die bisherige verbindliche Übung wird durch eine fixe Unterrichtseinheit von der 5. bis zur 8. Schulstufe ersetzt, die die Schüler*innen an das Thema Digitalisierung und die folgenden Fragestellungen heranführen sollten:²

- Wie funktionieren digitale Technologien?
- Welche gesellschaftlichen Wechselwirkungen ergeben sich durch ihren Einsatz?
- Welche Interaktions- und Handlungsoptionen ergeben sich für Schüler*innen?

Auch in der Primarstufe werden digitale Kompetenzen im Lehrplan verankert. Hier geht es hauptsächlich um Medienbildung und den reflektierten Umgang mit dem Internet sowie einem spielerischen Zugang zu Technik und Problemlösung.³

Schulen, die mit verschiedenen Maßnahmen innovatives und begeisterndes Lernen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik fördern, werden mit dem „MINT-Gütesiegel“ ausgezeichnet.⁴ Diese Auszeichnung erhalten Bildungseinrichtungen für die Dauer von drei Jahren. In Wien gibt es aktuell 18 Volksschulen, zehn Neue Mittelschulen, vier berufsbildende höhere Schulen und 13 allgemeinbildende höhere Schulen, die mit dem MINT-Gütesiegel ausgezeichnet sind.

² Vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, online: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/zrp/dibi/dgb.html> (Stand: 24.10.2022).

³ Vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, online: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/zrp/dibi/dgb.html> (Stand: 24.10.2022).

⁴ Vgl. Pädagogische Hochschule Wien, online: https://www.mintschule.at/wp-content/uploads/MINT_G%C3%BCtesiegel_Bewertungskriterien_19-02.pdf (Stand: 24.10.2022).

1.1.2 Status quo

Tabelle 1.1 gibt einen Überblick über die Zahl der Schüler*innen in Wien nach Schultyp. Demnach waren im Schuljahr 2019/20 insgesamt 248.242 Schüler*innen zu verzeichnen. Das sind um 17.664 Personen mehr als zu Beginn des Beobachtungszeitraumes 2015/16.

Tabelle 1.1: Schüler*innen in Wien nach Schultypen seit 2015/16

Schultyp	Schuljahr				
	2015/16	2017/18	2019/20	2021/22	Δ 2015/16 bis 2021/22
Allgemeinbildende Pflichtschulen	103.606	109.916	112.789	114.975	+11,0%
Allgemeinbildende höhere Schulen	60.471	61.986	63.243	64.834	+7,2%
Sonst. allgemein bild. (Statut-)Schulen (1)	5.007	5.239	5.151	4.855	-3,0%
Berufsschulen	19.499	19.807	20.167	20.886	+7,0%
Berufsbildende mittlere Schulen	7.439	7.993	7.998	8.003	+7,6%
Sonstige berufsbild. (Statut-)Schulen	1.641	1.846	1.890	1.887	+15,0%
Berufsbildende höhere Schulen (2)	28.090	28.201	28.294	29.326	+4,4%
Bundessportakademien (3)	1.175	1.581	545	614	-47,7%
Schulen im Gesundheitswesen	3.650	3.099	2.999	2.862	-21,6%
Schüler*innen gesamt	230.578	239.668	243.076	248.242	+7,7%

Quelle: Eigene Darstellung nach <https://statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bildung/schulbesuch/schuelerinnen>; (1) Inklusive Schulen mit ausländischem Lehrplan. (2) Die bislang in der Kategorie „Lehrerbildende höhere Schulen“ erfassten Bildungsanstalten für Elementar- bzw. Sozialpädagogik werden ab 2016/17 bei den Berufsbildenden höheren Schulen ausgewiesen. (3) „Lehrerbildende mittlere Schulen“ werden seit 2016/17 unter „Bundessportakademien“ geführt.

Den größten Anteil an der Gesamtzahl haben allgemeinbildende Pflichtschulen mit zuletzt 114.975 Schüler*innen (+11.369 Personen). Die mit deutlichem Abstand zweitgrößte Gruppe ist die der allgemeinbildenden höheren Schulen mit 64.834 Schüler*innen und einem Zuwachs von 4.363 Personen.

Im Schuljahr 2020/21 gingen in Wien 52,2% der Schüler*innen der 5. Schulstufe in die AHS. Damit war Wien das einzige Bundesland, in dem mehr Schüler*innen eine AHS-Unterstufe besuchten als eine Mittelschule. Zudem kam in Wien der AHS-Oberstufe in Relation zur BHS größere Bedeutung zu als in anderen Bundesländern (Bönisch u.a., 2022).

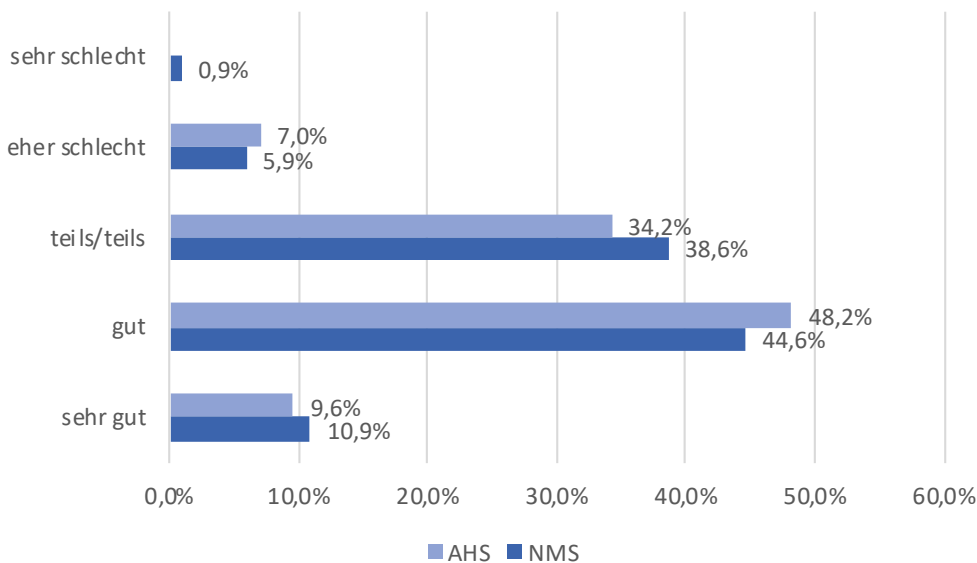
Die Pisa-Studie 2018 hat für Österreich einen deutlichen Zusammenhang zwischen dem sozioökonomischen Hintergrund und den erbrachten Leistungen gezeigt: Während unter den leistungsstarken, aber ökonomisch bessergestellten Schüler*innen nur ca. 20% keine tertiäre Bildung anstrebten, war dies unter den leistungsstarken, aber sozioökonomisch benachteiligten Schüler*innen nur bei etwa der Hälfte der Fall.⁵

Im internationalen Vergleich ist der Einfluss des sozialen Hintergrunds auf die Bildung in Österreich deutlich stärker als in anderen Ländern. Der Anteil an leistungsschwachen Schüler*innen konnte allerdings unter einheimischen Kindern verringert werden. Die sich daraus ergebende Vergrößerung der leistungsstarken Gruppe resultiert tendenziell aus dem Zuwachs von Kindern, bei denen wenigstens ein Elternteil einen tertiären Abschluss hat (BMBWF, 2021).

Bei der Entscheidung für eine weitere Ausbildung spielt das zur Verfügung stehende Informationsangebot eine wichtige Rolle. Die nachfolgenden Abbildungen veranschaulichen die in einer Studie aus dem Jahr 2021 (Straub u.a.) nach Schultyp erhobenen Selbsteinschätzungen der jeweiligen Schüler*innen, was ihr Wissen über Berufsmöglichkeiten nach der Schule betrifft:

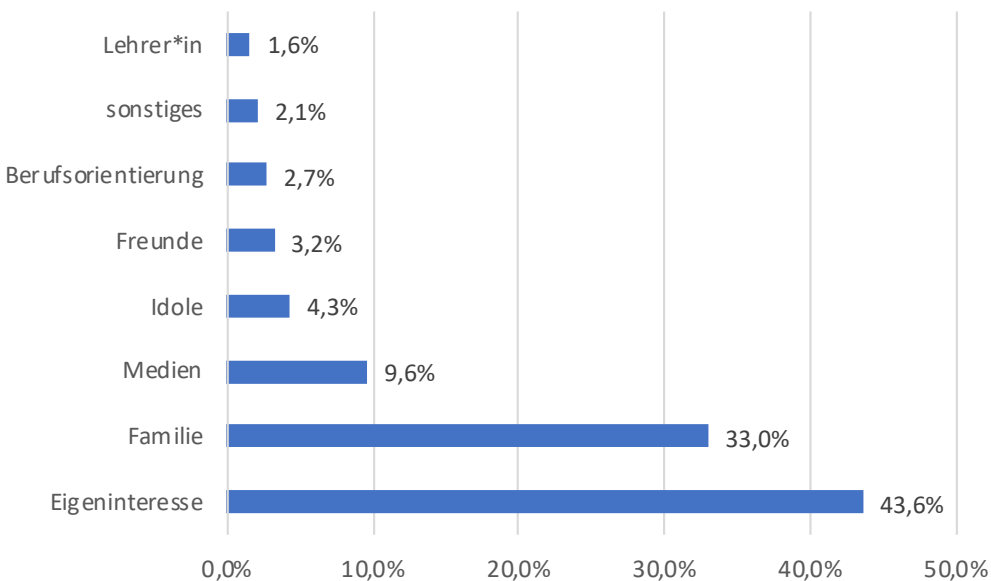
**Siehe auch Kap. 1.3
Berufsorientierung**

⁵ Vgl. OECD, online: <https://www.oecd.org/berlin/presse/pisa-studie-2018-oesterreich-ingesamt-im-mittelfeld-mit-ruecklaufem-trend-in-den-naturwissenschaften-03122019.htm> (Stand: 24.10.2022).

Abbildung 1.1: Wissen über Berufsmöglichkeiten nach Schultyp

Quelle: Straub u.a. 2021. Eigene Darstellung 35 Unternehmensberatung *Lesehilfe: AHS = allgemeinbildende höhere Schule, NMS = Neue Mittelschule,

Den geringen Stellenwert der Berufsorientierung, die Schulen bieten, veranschaulicht Abbildung 1.2, die zeigt, wer die befragten Schüler*innen zu ihrem Berufswunsch inspiriert hat:

Abbildung 1.2: Vorbilder für den Berufswunsch

Quelle: Straub u.a. 2021. Eigene Darstellung 35 Unternehmensberatung

1.1.3 Strategische Lösungsansätze

Von der Stadt Wien wird insbesondere digitale Bildung nachhaltig forciert. Im Rahmen einer dafür entwickelten Strategie (Stadt Wien, 2020) wurden fünf Aktionsfelder festgelegt und Governance-Strukturen entwickelt, um die definierten Ziele zu erreichen. Im Rahmen des Gesamtprojekts „Schule Digital“ werden von der Stadt insgesamt 40 Mio. Euro investiert.⁶ Mit Hilfe eines seit 2020 laufenden 8-

⁶ Vgl. Stadt Wien, online: <https://www.wien.gv.at/presse/2020/06/17/digitalisierung-an-schulen-in-wien-bereits-im-laufen-initiative-des-bundes-begruessenswert> (Stand: 24.10.2022).

Punkte-Plans für den digitalen Unterricht⁷ soll eine flächendeckende Umsetzung des digital unterstützten Lehrens und Lernens erreicht werden.

Auch das Themenbündel Nachhaltigkeit / Umweltbewusstsein / erneuerbare Energien / Greening / Dekarbonisierung ist nicht nur ein gesellschaftlich und politisch brisantes, sondern auch für die Schulen von hoher Bedeutung. Eine Vielzahl von entsprechenden Initiativen und Zertifizierungen für Schulen verdeutlicht den Stellenwert dieser Thematik (Vogl, 2018). Einige seien hier kurz angesprochen:

Internationales Zertifikat EMAS (Eco-Management und Audit Scheme), ein Gemeinschaftssystem für das freiwillige Umweltmanagement und die Umweltbetriebsprüfung EMAS ist ein von den Europäischen Gemeinschaften 1993 entwickeltes Instrument für Unternehmen, die ihre Umweltleistung verbessern möchten, das Zertifikat wird in Österreich vom Umweltbundesamt vergeben.⁸ Sieben von insgesamt 14 Schulstandorten in Österreich, die mit dem EMAS Zertifikat ausgezeichnet sind, befinden sich in Wien.

Das *Internationale Zertifikat Fairtrade* wird vom Verein zur Förderung des fairen Handels mit den Ländern des Südens ausgestellt. Lehrer*innen und Schüler*innen sollen den fairen Handel in der Schule lebendig machen, über Lebens- und Arbeitsbedingungen im Globalen Süden informiert sein und die Schüler*innen sollen zu aktiven lösungsorientierten Bürger*innen und Konsument*innen herangebildet werden.⁹ In Wien sind dies eine Volksschule, zwei Berufsschulen und jeweils vier allgemeinbildende und berufsbildende höhere Schulen.

UNESCO-Schulen haben Modellcharakter, der sich in einer besonderen pädagogischen Grundhaltung ausdrückt. Lernen wird als handlungsorientierter Prozess begriffen, fächerübergreifende, interkulturelle Zusammenarbeit und ein hohes Maß an Teamarbeit werden an der Schule gepflegt.¹⁰ In Wien sind dies eine Volksschule, drei neue Mittelschulen, 15 allgemeinbildende höhere Schulen und zwölf berufsbildende höhere Schulen.

Klimabündnis-Schulen: Das Klimabündnis ist eine globale Partnerschaft zum Schutz des Klimas. Gemeinsame Ziele sind die Verringerung der Treibhausgas-Emissionen in Europa und der Erhalt der Amazonas-Regenwälder. In Österreich umfasst das Klimabündnis nicht nur Schulen, sondern auch Gemeinden, Kindergärten und Betriebe.¹¹ Elf Schulen in Wien gehören zu den Klimabündnis-Schulen.

Klimaaktiv mobil Schulen schaffen Angebote zur Unterstützung von Mobilitätsprojekten zur CO₂-Reduktion. Das Thema Mobilität im Zusammenhang mit Klimaschutz und Gesundheit soll fixer Bestandteil im Schulalltag werden.¹² Dazu gehören auch fünf Schulen aus Wien.

Österreichisches Umweltzeichen für Schulen: Umweltzeichen-Schulen legen Wert auf hohes Umweltengagement und eine nachhaltige und soziale Schulentwicklung. Biologische, regionale Ernährung, Partizipation und Gesundheitsförderung sind weitere wichtige Kernthemen der Umweltzeichen-Schulen.¹³ 16 Schulen in Wien haben das Umweltzeichen erhalten.

PUMA-Schulen verfolgen das Umweltprogramm für die Schulen der Stadt Wien. Dieses wurde beginnend mit dem Schuljahr 2008-2009 flächendeckend in allen

⁷ Vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, online: <https://digitaleschule.gv.at/-/8punkteplan> (Stand: 24.10.2022).

⁸ www.emas.gv.at

⁹ Vgl. FAIRTRADE Österreich, online: <https://www.fairtrade.at/aktiv-werden/in-der-schule> (Stand: 24.10.2022).

¹⁰ Vgl. Österreichische UNESCO-Kommission, online: <https://www.unesco.at/bildung/unesco-schulen> (Stand: 24.10.2022).

¹¹ Vgl. Klimabündnis Österreich, online: <https://www.klimabuendnis.at/schule-kiga/bildungseinrichtungen-im-klimabuendnis> (Stand: 24.10.2022).

¹² Vgl. Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie, online: <https://www.klimaaktivmobil.at/bildung> (Stand: 24.10.2022).

¹³ Vgl. Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie, online: <https://www.umweltzeichen.at> (Stand: 24.10.2022).

öffentlichen Pflicht-, Berufs- und Sonderschulen kontinuierlich umgesetzt. Ziel ist die schrittweise Ökologisierung der Wiener Stadtverwaltung.¹⁴

Eine andere Reaktion auf die Integration von Zukunftsthemen in das Schulwesen ist die Schaffung entsprechender Schulzweige, entweder in Form von berufsbildenden Schulen oder als Spezialisierungen im Rahmen bestehender Schultypen. In Wien werden derzeit an vier Standorten spezifische Angebote im Rahmen von BMS und BHS für den Bereich Informationstechnik angeboten, zusätzlich gibt es aber auch Angebote im Lehrlings- und Weiterbildungsbereich. Neu ist die Schaffung von Angeboten, die in etwa zwischen BMS und Studium angesiedelt sind, wie etwa die Coding School 42 Vienna, wo verstärkt Mädchen und Frauen im Alter von 18 Jahren für IT angesprochen werden sollen.

Beteiligte Stakeholder	Bund, Land, Stadt Wien, Bildungsdirektion, Schulen, Unternehmen (Praktikumsplätze)
Handlungsfelder mit starker Interdependenz	Berufsorientierung, Bildungsungleichheit, Internationale Zertifikate, Digitalisierung, Fachkräftemangel
Quellen	<p>Bönisch, Markus, Eva-Maria Hirt, Christine Ning, Sarah Basas und Elija-Kaspar Dentler (2022): <i>Berufsreifepfprüfung Haupttermin 2021. Antritte von März 2021 bis Juli 2021</i>. Wien, Statistik Austria. Online: https://www.statistik.at/fileadmin/publications/BiZ-2020-2021.pdf (Stand: 24.10.2022).</p> <p>Haidinger, Wolfgang (2013): <i>Der Unterricht von morgen. Auf dem Weg zu mehr Zukunftsqualifikationen für Österreich</i>. Wien, Vereinigung der Österreichischen Industrie. Online: https://www.mintschule.at/wp-content/uploads/2016/08/MINT2020_Der_Unterricht_von_morgen.pdf (Stand: 24.10.2022).</p> <p>Stadt Wien (2020): <i>Digitale Bildung 2030 in Wien</i>. Gemeinsam. Digital. Lernen. Strategie der Stadt Wien. Online: https://digitales.wien.gv.at/wp-content/uploads/sites/47/2020/09/Digitale_Bildung_2030_in_Wien.pdf (Stand: 24.10.2022).</p> <p>Statistik Austria (2022): <i>Bildung in Zahlen 2020/21</i>. Wien. Online: https://www.statistik.gv.at/fileadmin/publications/BiZ-2020-2021.pdf (Stand: 20.01.2023)</p> <p>Straub, Sarah, Iris Baumgardt und Dirk Lange (2021): <i>Berufs- und Arbeitswelt in der politischen Bildung. Zu den Bildungs- und Berufsvorstellungen Jugendlicher am Ende der Sekundarstufe I</i>. Wien: Arbeiterkammer Wien. Online: https://wien.arbeiterkammer.at/berufsorientierung (Stand: 24.10.2022).</p> <p>Vopl, Isabell (2018): <i>Umwelt und Nachhaltigkeit: Labels und Netzwerke für Schulen - Eine Übersicht</i>. Wien, Bundesministeriums für Nachhaltigkeit und Tourismus. Online: https://www.haup.ac.at/wp-content/uploads/2019/11/Schulen-NH-Zert-20190102-bq.pdf (Stand: 24.10.2022).</p> <p>Wieser, Peter (2021): <i>Statistisches Jahrbuch der Stadt Wien 2021</i>. Wien in Zahlen. Wien: Magistrat der Stadt Wien Stadt Wien (Wirtschaft, Arbeit und Statistik). Online: https://www.wien.gv.at/statistik/publikationen/jahrbuch.html (Stand: 24.10.2022).</p>
Links	<p>https://digitaleschule.gv.at</p> <p>https://www.emas.gv.at</p> <p>https://www.fairtrade-schools.at</p> <p>https://www.haup.ac.at</p> <p>https://www.klimaaktivmobil.at</p> <p>https://www.klimabuendnis.at</p> <p>https://www.mintschule.at</p> <p>https://statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bildung/schulbesuch/schuelerinnen</p>

¹⁴ Vgl. Stadtschulrat für Wien, online: <http://puma.lehrerweb.at> (Stand: 24.10.2022).

1.2 Durchlässigkeit im Erstausbildungssystem

*Das österreichische Bildungssystem ist gekennzeichnet durch eine relativ frühe Trennung in Mittelschule (MS) und allgemeinbildende höhere Schule (AHS), die in weiterer Folge auch Auswirkungen auf die nachfolgenden Bildungskarrieren hat. So wird die MS häufig als „berufliche Vorbildung“ und die AHS häufig als „akademische Vorbildung“ wahrgenommen. Durchbrochen wird dieses Muster – neben Formen von Oberstufengymnasien – vor allem durch die zentrale Bedeutung, die berufsbildende höhere Schulen im Erstausbildungssystem einnehmen, die ebenfalls zur Matura führen und viele Schüler*innen aus Mittelschulen aufnehmen. Insbesondere im ländlichen Raum stellt immer noch eine geographisch nahegelegene MS eine Option dar, die als Vorbereitung auf eine weiterführende Schule gesehen wird. Der Übergang von einer Schulform in die nächste bzw. von Schule in Ausbildung und in weiterer Folge in Beschäftigung hängt sowohl von der Qualität der jeweiligen schulischen Ausbildung als auch von den Maßnahmen der Berufsberatung und Berufsvorbereitung ab. Aber auch der Arbeitsmarkt selbst und die wirtschaftlichen und demografischen Gegebenheiten beeinflussen die Übergangssysteme bzw. auch das Übergangsverhalten. Gerade in Wien gibt es hier Unterschiede zu anderen Bundesländern.*

1.2.1 Problemaufriss

Im Gegensatz zu den übrigen Bundesländern weist Wien eine höhere Übergangsquote von der Volksschule in die AHS und geringere Übertrittsquoten in die MS auf, aber auch höhere Zahlen in spezifischen Auffangbereichen wie der Überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) im Rahmen der Ausbildungsgarantie, um Jugendliche mit schlechterer Bildungs- und Berufsintegration entsprechend ausbilden zu können. Diese Tendenzen sind typisch für die Gegebenheiten in einem urbanen Ballungsraum wie Wien, wo spezifische demographische Konstellationen gegeben sind – einerseits ein relativ gesehen größerer Anteil von Personen mit höheren Bildungsabschlüssen, die darauf drängen, dass die eigenen Kinder jedenfalls Matura machen, andererseits größere Gruppen von Schüler*innen mit wenig Unterstützung im Hinblick auf Ausbildungs- und Karriereentscheidungen aus dem familiären Umfeld oder Schwierigkeiten aufgrund geringer Deutschkenntnisse. Eine besondere Rolle spielt für Wien zudem, dass die Stadt insgesamt und insbesondere die Zahl der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen stark wächst. Das von Bund und Land finanzierten Erstausbildungssystem steht damit vor besonderen Herausforderungen, in Wien zu wachsen, während es in anderen Bundesländern zu einem Rückgang der Schüler*innenzahlen kommt. Nicht zuletzt bewirken diese demographischen Entwicklungen unter anderem, dass es in Wien wieder steigende Lehrlingszahlen gibt.

Generell wurden seit den 1990er Jahren einige Maßnahmen entwickelt, die insbesondere „Sackgassen“ im Bildungssystem beseitigen und damit das System selbst „durchlässiger“ machen sollten. Gab es vorher nur den Ausweg einer Studienberechtigungsprüfung als Zugang zu Hochschulen (wobei diese immer spezifisch auf wenige Hochschulstudien zugeschnitten war), gibt es seit den 1990er Jahren mit der Berufsreifeprüfung eine vollwertige Matura für Absolvent*innen einer Lehre oder berufsbildenden mittleren Schule (BMS) bzw. vergleichbar angerechneten Vorleistungen (Abbruch einer berufsbildenden höheren Schule – BHS – bzw. Absolvieren von nicht im System verankerten beruflichen Ausbildungen). Im Zuge der Berufsreifeprüfungen wurden aber auch verstärkt Möglichkeiten für Lehrlinge geschaffen, neben der Lehre auch die Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung direkt zu absolvieren; das Nachholen verschiedener Abschlüsse parallel zu einer beruflichen Tätigkeit wurde verstärkt verankert und gefördert; und schließlich gipfelten die verschiedenen Angebote im Jahr 2010 in der Einrichtung der Wiener Ausbildungsgarantie, um die Zahl sogenannter „NEETs“ (Not in Employment, Education or Training) zu reduzieren; unterstützt wird diese Wiener

Siehe dazu auch Kap. 2.2
Berufsbildung für Erwachsene

Ausbildungsgarantie seit 2007 von der Koordinationsstelle Jugend-Bildung-Beschäftigung. Seit 2017 gibt es eine bundesweite Ausbildungspflicht bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres mit entsprechenden Unterstützungsangeboten. In Wien wurde die Ausbildungsgarantie bis 21 Jahren ausgeweitet, in spezifischen Fällen sogar bis 25 (vgl. waff, 2022).

Aber auch auf der Hochschuleseite gab es Veränderungen in den Zugangsbestimmungen: Schon in den 1990er Jahren wurde mit der Schaffung der Fachhochschulen gesetzlich die Möglichkeit eines Hochschulzugangs ohne Matura verankert, sofern einschlägige berufliche Vorkenntnisse angerechnet werden können.

Schulwechsel im Regelschulwesen

Im Regelschulwesen spielen neben dem regionalen Bildungsangebot und dem sozialen Umfeld der Schüler*innen auch ein möglicher Migrationshintergrund und die im täglichen Umfeld gesprochene Sprache der Schüler*innen eine Rolle. 2019/20 wechselten 41% der Schüler*innen mit deutscher Alltagssprache von der Volksschule in die AHS-Unterstufe, von den Schüler*innen mit nichtdeutscher Alltagssprache nur 32%. In Wien wechselten 74% der Schüler*innen mit deutscher Alltagssprache in eine AHS-Unterstufe, von der Schüler*innen mit nichtdeutscher Alltagssprache 40%, was etwa den Vergleichswerten aus 2016 entspricht. Erklärbar ist dieser im Vergleich zu Gesamtösterreich größere Unterschied dadurch, dass es insbesondere in Wien eine hohe AHS-Quote gibt (Bildungsbericht 2021).

Beim Übertritt von der Sekundarstufe I in die Sekundarstufe II beeinflusst die schulische Herkunft, also der in der Sekundarstufe I besuchte Schultyp, stark die Wahl der weiteren Ausbildung. Dabei unterschieden sich innerhalb desselben Schultyps Jugendliche mit deutscher und mit nichtdeutscher Alltagssprache nur marginal. So wechseln 62% der Schüler*innen mit deutscher Alltagssprache und 64% der Schüler*innen mit nichtdeutscher Alltagssprache von der AHS-Unterstufe in die AHS-Oberstufe. Größere Unterschiede zeigen sich hier bei den Übertritten aus den Mittelschulen in die Sekundarstufe II. Jugendliche mit deutscher Alltagssprache treten dabei häufiger in eine maturaführende Schule über (AHS: 9%, BHS: 37%) als Jugendliche ohne deutsche Alltagssprache (AHS: 8%, BHS: 29%).

Soziale Ungleichheiten bei der Schulwahl der Sekundarstufe I sind nur zu einem Drittel durch Leistungsunterschiede erklärbar. Kinder aus Akademiker*innenhaushalten treten bei gleicher Leistung häufiger in eine AHS über, Kinder von Eltern ohne höhere Bildungsabschlüsse besuchen häufiger die Mittelschule. 61% der Schüler*innen der 10. Schulstufe befinden sich in einer für ein bestimmtes Geschlecht typischen Schulform (horizontale Geschlechtersegregation) (BMBWF, 2021).

Von Schule in Ausbildung und Beschäftigung:

Seit den 1990er Jahren wird politisch verstärkt darauf geachtet, dass es zu mehr Durchlässigkeit im Bildungssystem kommt, und dass einmal eingeschlagene Bildungswege keine Sackgassen bleiben. Die in der Einleitung dargestellten alternativen Bildungspfade stellen dennoch eine zusätzliche Belastung und Hürde dar, um innerhalb des Systems von einem Bildungs- und Karriereweg in einen anderen zu gelangen. Verstärkt sollte danach getrachtet werden, dass es generell mehr Umstiegsmöglichkeiten innerhalb des Systems gibt, z.B. durch

- Anerkennung von Lernleistungen in anderen Bildungspfaden
- Anerkennung von non-formalem und informell erworbenen Kompetenzen
- Anerkennung beruflicher Vorleistungen (wie dies z.B. im FHStG grundsätzlich der Fall ist).

Siehe auch Kap. 4.3 Anerkennung und 5.3 Validierung von nicht-formellem und informellem Lernen

Die Wiener Ausbildungsgarantie an sich hat aber auch zu neuen zielgruppenspezifischen Bildungsangeboten geführt, etwa der überbetrieblichen Lehrausbildung für Jugendliche, die keine reguläre Lehrstelle finden können. Der generelle makroökonomische und gesellschaftliche Nutzen einer Ausbildungspflicht bis 18 steht mittlerweile politisch außer Zweifel und konnte auch wissenschaftlich nachgewiesen werden (Steiner u.a., 2019), insbesondere die Nutzung von präventiven und kompensatorischen Ansätzen zur Verringerung von frühen Schulabbrüchen scheint Wirkung zu zeigen.

1.2.2 Status quo

Schulübertritte

Tabelle 1.2 zeigt, dass in Österreich von den insgesamt 84.393 Schüler*innen in Schulen der Sekundarstufe I die meisten (27.667) in eine BHS, in eine AHS-Oberstufe (22.071) oder in eine polytechnische Schule (13.281) übergetreten sind.

Tabelle 1.2: Übertritte von der Sekundarstufe I in die Sekundarstufe II im Schuljahr 2020/21

Im Schuljahr 2019/20 besuchter Schultyp der Sekundarstufe I („Herkunft“)	Schüler*innen der 8. Schulstufe Ende 2019/20 insgesamt	Besuchte Ausbildung im Schuljahr 2020/21 ("Ziel")								
		Übertritt Sekundarstufe I in Sekundarstufe II ...						ohne Übertritt		
		Sonderschulen ¹	Polytechn. Schulen	AHS-Oberstufe	Sonst. allg. bild. (Statut-)Schulen ²	Berufsschule	BMS, berufsbildende (Statut-)Schulen ³	BHS ⁴	Wiederholer ⁵	ohne weitere Ausbild., unbekannt ⁶
Alle Schultypen	84.393	1.173	13.281	22.071	613	4.210	9.800	27.667	1.745	3.833
Mittelschulen ⁷	52.566	157	12.852	4.384	19	3.786	9.141	17.912	1.140	3.175
Sonderschulen ¹	1.978	1.010	163	10	-	163	63	9	224	336
AHS-Unterstufe	27.773	2	171	17.000	33	206	460	9.342	343	216
Modellversuch MS an AHS	1.069	3	73	554	2	30	91	284	13	19
Sonst. allg. bild. (Statut-)Schulen ²	1.007	1	22	123	559	25	45	120	25	87

Quelle: Statistik Austria, 2021. Eigene Darstellung 1) Inkl. Schülerinnen und Schüler, die nach dem Lehrplan der Sonderschule in anderen Schulen unterrichtet werden. - 2) Inkl. Schulen mit ausländischem Lehrplan. - 3) Berufsbildende mittlere Schulen und sonstige berufsbildende (Statut-)Schulen. - 4) Berufsbild. höhere Schulen inkl. Bildungsanstalten für Elementar- bzw. Sozialpädagogik. - 5) Wiederholung der 8. Schulstufe, im Vorjahr Besuch desselben oder eines anderen Schultyps. - 6) Inkl. Wegzüge ins Ausland und eiterer Schulbesuch im Ausland. - 7) Inkl. Oberstufe der Volksschule.

Lehrausbildung

Die Lehrausbildung spielt in der Bekämpfung des Fachkräftemangels eine spezifische Rolle; zum einen ist die Verknüpfung von betrieblichen Anforderungen und beruflicher Ausbildung (siehe dazu auch Kap. 3) hier am stärksten ausgeprägt, zum anderen haben sich in den letzten 25 Jahren die systemischen Voraussetzungen stark verändert, um zu verhindern, dass die Lehrausbildung nicht zu einer „Sackgasse“ innerhalb individueller Bildungskarrieren wird. Im internationalen Vergleich gilt die österreichische Berufsbildung (Lehrausbildung und berufsbildende mittlere und höhere Schulen) als „Vorzeigemodell“, denn es gibt nur wenige Länder mit höheren Berufsbildungsanteilen in den Kohorten der Sekundarstufe II. In den vergangenen Jahren wurde die Entwicklung der Lehrausbildung in Wien stark durch die COVID-19-Pandemie beeinflusst, durch die vor allem für praktische Ausbildungen mit direkten persönlichen Kontakten (Tourismus, persönliche Dienstleistungen) schwierig waren. Allerdings zeigen die aktuellen Daten, dass sich die Lehrbetriebe wieder stärker engagieren und die Lehrlingszahlen in Wien deutlich steigen. Der Lehrstellenandrang (also die Zahl der Lehrstellensuchenden im Vergleich zu den aktuell offenen Lehrstellen) lag in Wien im Jahr 2021 bei 6,3 (630 Lehrstellensuchende auf 100 aktuell offene Lehrstellen), während dieser Wert österreichweit bei 0,9 lag. Werte für das Gesamtjahr 2022 liegen zu Redaktionsschluss nicht vor, medial wird ein Anstieg der Lehrstellen vermeldet.

Tabelle 1.3: Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Wien und Österreich in absoluten Zahlen und Prozent 2018-2022

Jahr (Stichtag jeweils 31.12.)	Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Wien	Anteil Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Wien an Österreich	Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Österreich	Anteil Lehrlinge im 1. Lehrjahr in ÜBA in Österreich an gesamt
2018	5.459	15,9%	34.402	9,6%
2019	5.546	16,4%	33.882	9,1%
2020	5.971	18,7%	31.969	11,6%
2021	6.047	18,2%	33.210	11,0%
2022	6.679	19,0%	35.233	9,0%

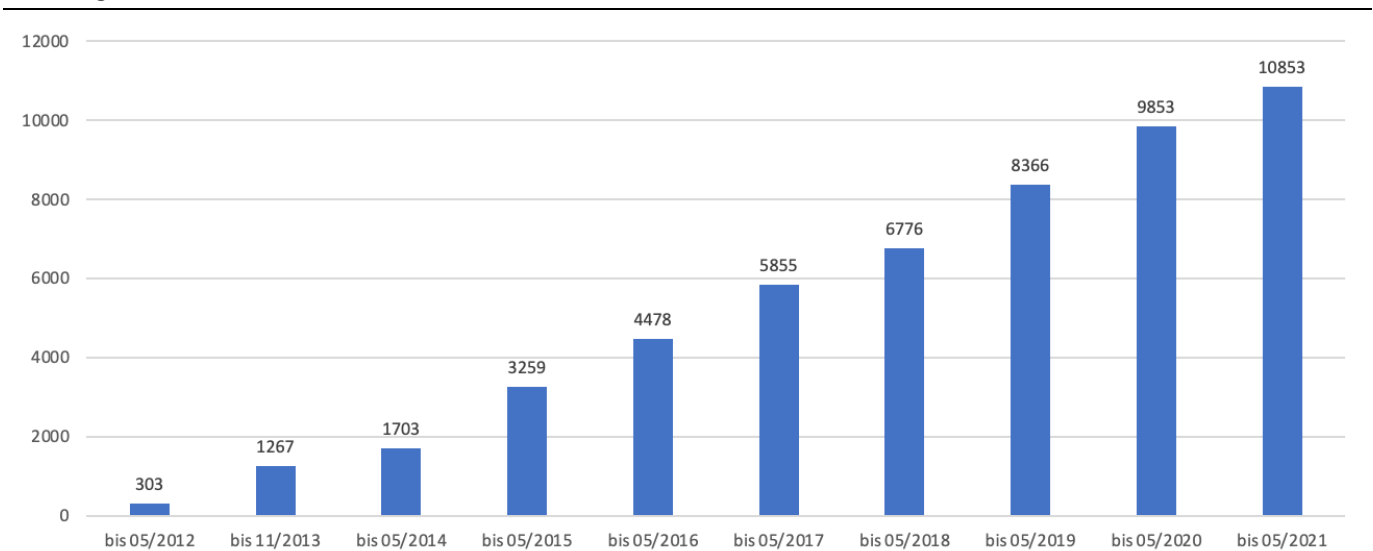
Quelle: Eigene Darstellung nach Daten der WKO (<https://wko.at/service/zahlen-daten-fakten/daten-lehrlingsstatistik.html>)

Berufsreifeprüfung, Lehre mit Matura, Ausbildungsgarantie / ÜBA

Beim Haupttermin für die Berufsreifeprüfung haben von März 2021 bis Juli 2021 insgesamt 5.920 Personen die Prüfung bestanden. Das sind 62% aller angetretenen Personen. Männer (3.177) schlossen etwas häufiger ab als Frauen (2.743).¹⁵

Zur Berufsreifeprüfung siehe auch Kap. 2.2 Zweiter Bildungsweg

Die ersten Absolvent*innen einer „Lehre mit Matura“ gibt es seit 2011. Ihre Zahl steigt seither relativ kontinuierlich. Allerdings beendet sie nur ein Teil davon erfolgreich. Bis 2020 sind rund 36% der Teilnehmenden aus dem Förderprogramm ausgeschieden. In Wien haben von Anfang November 2020 bis Ende April 2021 an dieser Form der Lehre insgesamt 1.838 Personen teilgenommen (Dornmayr, 2021).

Abbildung 1.3: Anzahl der Absolvent*innen einer „Lehre mit Matura“ in Österreich (2012 – 2021)

Quelle: ibw 2021. Eigene Darstellung

Im Rahmen der 2008 eingeführten Ausbildungsgarantie wurde auch eine „überbetriebliche Lehrausbildung“ (ÜBA) eingeführt, die sich an erfolglos Lehrstellen suchende Jugendliche wendet. Eine solche ÜBA haben 2021 in Wien insgesamt 3.634 Personen absolviert (Wirtschaftskammer Wien (WKO Wien), 2022). Im Beobachtungszeitraum 2015 bis 2020 hat ein (leicht ansteigender) durchschnittlicher jährlicher Anteil von 23 % dieser Jugendlichen erfolgreich die Lehrabschlussprüfung absolviert. Etwa 42% treten in eine betriebliche Lehre über und ca. 34% brechen erfolglos ab und suchen auch keinen Ersatz. Bei Jugendlichen, die von der ÜBA in eine betriebliche Lehre wechseln, schätzt das IHS (Institut für höhere Studien), dass etwa zwei Drittel davon diese Lehre auch erfolgreich abschließen (Forstner u.a. 2021).

Zur ÜBA siehe auch Kap. 1.2.3 unten

Trotz Einführung der Ausbildungspflicht und damit verbundener neuer Ausbildungswege für Jugendliche bis 18 ist die Zahl der sogenannten „Early Leavers“

Siehe auch Kap. 1.4 Reduzierung von Bildungsabbrüchen

¹⁵ Vgl. Statistik Austria, online: https://statistik.at/fileadmin/pages/322/berufsreifepruefung_haupttermin_2021__2_.pdf (Stand: 24.10.2022).

from Education and Training“ in Österreich relativ stabil bei 7-8% in den vergangenen Jahren (vgl. Eurostat edat_lfse_02).

1.2.3 Strategische Lösungsansätze

Ausbildungsgarantie

In Wien bietet die Wiener Ausbildungsgarantie seit 2010 Unterstützung für Jugendliche in Form eines Lehrplatzes, einer Qualifizierung oder eines unterstützenden Beratungs- und Begleitungsangebotes. Dazu gehören weiterführende Schulen, die Unterstützung der betrieblichen bzw. überbetrieblichen Lehre, Produktionsschulen, sonstige Qualifizierungsmaßnahmen des AMS, Informationsangebote sowie Beratung und Coaching. Seit 2017 gilt zudem die Ausbildungspflicht bis 18. Jugendliche, die aus dem formalen Bildungssystem ausgeschieden sind, müssen nunmehr die Angebote verpflichtend wahrnehmen (Forstner u.a., 2021). Mittlerweile umfasst die Wiener Ausbildungsgarantie vielfältige Maßnahmen, Initiativen und Projekte, die darauf abzielen, Wiener Jugendliche im Alter von 15 bis 21 Jahren (in besonderen Fällen bis 25 Jahren) eine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung zu ermöglichen (waff, 2022).

Um die genannten Angebote zu gewährleisten, arbeiten in Wien zahlreiche Projektpartner*innen zusammen. Die dargestellten Institutionen werden von der Koordinationsstelle Jugend-Bildung-Beschäftigung.¹⁶

Tabelle 1.4: Steuerungsgruppe Wiener Ausbildungsgarantie / Ausbildung bis 18¹⁷

Arbeitsmarktservice Wien	Fonds Soziales Wien	Sozialministeriumservice Wien	Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds	Bildungsdirektion für Wien
	MA 11 Kinder und Jugendhilfe	MA 13 Bildung und Jugendarbeit	MA 17 Integration und Diversität	MA 40 Soziales
	Arbeiterkammer Wien	Wirtschaftskammer Wien	Österreichischer Gewerkschaftsbund	Industriellenvereinigung Wien

Quelle: Koordinationsstelle Jugend - Bildung - Beschäftigung 2022. Eigene Darstellung

Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA)

Die ÜBA ist ein Instrument der Ausbildungsgarantie und so etwas wie ein Sicherheitsnetz für Jugendliche, deren Ausbildungsziel zwar im dualen System liegt, die sich jedoch erfolglos um eine Lehrstelle beworben haben. Die ÜBA ist daher der betrieblichen Lehre nachgeordnet und soll eine (spätere) Integration in das reguläre duale System unterstützen. Für die ÜBA-Trägerorganisationen besteht ein expliziter Vermittlungsauftrag in die betriebliche Lehre (Forstner u.a., 2021). Es gibt mehrere Formen der ÜBA:¹⁸

1) ÜBN 1: Die Jugendlichen schließen einen Ausbildungsvertrag mit dem Bildungsträger für jeweils ein Jahr ab, bei dem die fachpraktische Ausbildung überwiegend auch stattfindet. Daneben erfolgt der Besuch der Berufsschule.

1a) Teilqualifikation (TQU 2): Hier werden nur im Ausbildungsvertrag vereinbarte Teile eines Berufsbildes gelehrt. Die Berufsschule muss nicht unbedingt besucht werden. Am Ende wird eine Abschlussprüfung über die gelehrteten Ausbildungsinhalte absolviert.

2) ÜBN 2: Im Unterschied zu ÜBN 1 findet hier die fachpraktische Ausbildung nicht beim Bildungsträger, sondern überwiegend in Praxisbetrieben statt.

¹⁶ <https://www.koordinationsstelle.at/>

¹⁷ Vgl. Koordinationsstelle Jugend - Bildung - Beschäftigung, online: <https://www.koordinationsstelle.at/kooperationsstruktur/> (Stand: 24.10.2022).

¹⁸ Vgl. Koordinationsstelle Jugend - Bildung - Beschäftigung, online: <https://www.koordinationsstelle.at/lehre> (Stand: 24.10.2022).

2a) Verlängerte Lehrzeit (ÜBV 1): In dieser Variante wird das gesamte Berufsbild gelehrt, dafür steht aber mehr Zeit zur Verfügung. Die fachpraktische Ausbildung findet überwiegend beim Ausbildungsträger statt, die fachtheoretische in der Berufsschule. Nach Abschluss der Ausbildung kann eine Lehrabschlussprüfung abgelegt werden.

Nachholen von Bildungsabschlüssen

Neben dem Erwerb von Basisbildung besteht auch die Möglichkeit, Bildungsabschlüsse nachzuholen. Dafür gibt es eine Vielzahl an Möglichkeiten: Pflichtschulabschluss, Polytechnische Schule, Lehrabschluss, Reifeprüfung einer AHS oder BHS über eine Externist*innenreifeprüfung, Abendschulen oder Aufbaulehrgänge, Beamtenaufstiegsprüfung (B-Matura), Studienberechtigungsprüfung und Berufsreifeprüfung. Die Beteiligung an Weiterbildungen hängt bei Erwachsenen auch stark von den verfügbaren finanziellen und zeitlichen Ressourcen ab. Daher sind hier die Förderungsmöglichkeiten von großer Bedeutung.

Siehe dazu vertieft Kap. 2.1 bis 2.3
Basisbildung und Zweiter
Bildungsweg

Beteiligte Stakeholder	Bund, Land, Stadt Wien, AMS, Fonds Soziales Wien, Sozialministerium Service, waff, Bildungsdirektion Wien, Sozialpartner, Schulen, Unternehmen, Projektnetzwerk
Handlungsfelder mit starker Interdependenz	Reduzierung von Bildungsabbrüchen, Basisbildung, Nachholen des PSA, Wege zum Abschluss auf Maturaniveau
Quellen	<p>BMBWF (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung)(Hg.)(2021): <i>Nationaler Bildungsbericht Österreich 2021</i>. Wien. Online: https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/bef/nbb.html (Stand: 24.10.2022).</p> <p>Dornmayr, Helmut (2021): <i>Lehrlingsausbildung im Überblick 2021. Strukturdaten, Trends und Perspektiven</i>. ibw-Forschungsbericht Nr. 208, Wien. Online: https://ibw.at/publikationen/id/539/ (Stand: 24.10.2022).</p> <p>Forstner, Susanne, Zuzana Molnárová und Mario Steiner (2021): <i>Volkswirtschaftliche Effekte einer Ausbildungsgarantie. Simulation einer Übertragung der österreichischen Ausbildungsgarantie nach Deutschland</i>. Wien. Online: https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/5891/1/2021-forstner-molnarova-steiner-volkswirtschaftliche-effekte-ausbildungsgarantie.pdf (Stand: 24.10.2022).</p> <p>Steiner, Mario ; Pessl, Gabriele ; Leitner, Andrea ; Davoine, Thomas; Forstner, Susanne ; Juen, Isabella ; Köpping, Maria ; Sticker, Ana ; Litschel, Veronika ; Löffler, Roland und Petanovitsch, Alexander (2019). <i>AusBildung bis 18. Wissenschaftliche Begleitung der Implementierung und Umsetzung des Ausbildungspflichtgesetzes</i> - Studie im Auftrag von Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, Bundeskanzleramt. Wien: IHS. https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/5174/1/Projektbericht_Ausbildung_bis_18.pdf (Stand 2.11.2022)</p> <p>waff (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds) (2022): <i>Qualifikationsplan Wien 2030. Gemeinsame Strategie für mehr Berufs- und Bildungsabschlüsse über dem Pflichtschulniveau sowie die Erweiterung und Verwertung beruflicher Kompetenzen – Jahresrückblick 2021</i>.Wien.</p> <p>Wirtschaftskammer Wien (WKO Wien) (2022). <i>Lehrlingsstatistik 2021</i>. Wien. https://www.wko.at/service/w/bildung-lehre/Lehrlingsstatistik-2021.pdf</p>
Links	<p>https://www.koordinationsstelle.at</p> <p>https://wko.at/service/zahlen-daten-fakten/daten-lehrlingsstatistik.html</p>

1.3 Berufsorientierung und -beratung für Jugendliche in der Erstausbildung

*Berufsorientierung und -beratung für Schüler*innen und Jugendliche und junge Erwachsene in der Erstausbildung erfüllen mehrere Funktionen. Sie unterstützen junge Menschen bei der Wahl von Ausbildungsentscheidungen und damit an den Übergängen zwischen Ausbildungen oder Ausbildung und Beruf. Sie stärken Kompetenzen zur Gestaltung des eigenen Lebens. Solche Angebote transportieren aber auch Informationen zum Wandel der Arbeitswelt und zeigen auf, wo Berufsfelder mit künftig hoher Nachfrage nach Arbeitskräften liegen können. Neben den Schulen und anderen Ausbildungseinrichtungen als zentralen Vermittlungsstellen stehen in Wien eine Reihe von arbeitsmarktpolitischen Angeboten für teils spezifische Zielgruppen zur Verfügung.*

1.3.1 Problemaufriss

Berufsorientierung und -beratung für Jugendliche in der Erstausbildung sind im breiteren Rahmen von „IBOBB – Information Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf“ verortet, so der offizielle in Österreich verwendete Begriff, der all jene Bereiche umfasst, die im internationalen Diskurs als „Lifelong Guidance“ verstanden werden (Götz und Haydn, 2020) (s. dazu auch Kap. 2.6). Die vielfältige Angebotslandschaft ist dabei nicht immer strikt nach adressierten Altersgruppen auffächerbar, außerdem besteht ein enger Zusammenhang mit den Themenkomplexen Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen und Angeboten des Übergangssystem, die über Information und Beratung hinausreichen. Im Folgenden liegt der Fokus auf Angeboten für Schüler*innen und Studierende in der Erstausbildung.

Zum Thema Lifelong Guidance mit Fokus auf Erwachsene siehe Kapitel 2.6

Eine wichtige Rolle nehmen in der Berufsorientierung und -beratung die Schulen ein, die seit 1999 im Schulorganisationsgesetz (SchOG) und dem Schulunterrichtsgesetz (SchUG) geregelt und definiert ist. Dem Arbeitsmarktservice (AMS) kommt die Aufgabe zu, Informationen zum Arbeitsmarkt und Beratung zur Berufswahl bereitzustellen. Neben den Sozialpartnern bieten auch zahlreiche NGOs – teilweise auch als eine von vielen Leistungen – Berufsorientierung. Wichtige Impulse gingen im letzten Jahrzehnt von den Prozessen, die die Implementierung der „AusBildung bis 18“ begleiten, aus. Die Koordination aller Akteur*innen im Feld ist eine der großen Herausforderungen. (s. auch Kap. 1.4) Im Bereich der tertiären Bildung sind vor allem die Hochschulen selbst und die Hochschüler*innenschaften als Anbieter*innen von Beratung zu nennen.

Je jünger die Zielgruppen von Berufsorientierung, desto weniger konkret sind die Vorstellungen der Jugendlichen von Berufs- und Erwachsenenleben generell. Im Alter von rund 14 Jahren, wo viele Entscheidungen oder zumindest Weichenstellungen erfolgen (müssen), ist die Tragweite der Entscheidung für die Betroffenen selbst verständlicherweise noch schwer abzuschätzen. Fragen der Identitätsbildung und der Umgang mit den vielen Fragen und Problemen, die in der Adoleszenz auftreten, stehen im Vordergrund. Jugendliche brauchen in der Berufsorientierung Unterstützung im Ausloten von Interessen (Was will ich? Was kann ich?) und Orientierung im Spannungsfeld von Fragen nach den Optionen, die überhaupt zur Verfügung stehen (Welche Berufe gibt es/wird es in Zukunft geben?) und jenen, die individuell im Möglichkeitsrahmen liegen (Was kann ich? Was passt zu mir?).

Generell streben Jugendliche – allen medialen Diskussionen über die Einstellung der Generation Z zu Arbeit zum Trotz – seit den 2000er Jahren relativ konstant nach denselben Dingen, in Bezug auf Arbeit sind das „sicheren“ Jobs, gutes Ein- und Auskommen und ein gutes Verhältnis zwischen Arbeits- und Freizeit. Tendenzielle Unterschiede in den Erwartungen lassen sich entlang der Geschlechtergrenze (Mädchen nennen öfter Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Burschen Aufstiegsmöglichkeiten als umgekehrt), oder auch auf den sozio-ökonomischen Hintergrund ausmachen (Jugendliche mit Eltern mit höherer formaler Bildung

nennen öfter Sinnhaftigkeit und Selbstverwirklichung, jene mit formal gering qualifizierten Eltern soziale Sicherheit)(Vgl. z.B. Biffel und Zentner, 2016; Straub, Baumgardt und Lange, 2021). Gleichzeitig legen jüngste Veröffentlichungen noch eine Differenzierung zu diesen Tendenzen nahe, nicht nur Aussagen von Jugendlichen zu ihren Bildungsaspirationen zu einem gewissen Zeitpunkt sind – etwa im Hinblick auf die Bereitstellung von Beratungsdienstleistungen - relevant, sondern auch die Berücksichtigung von Entwicklungsdynamiken im Zeitverlauf. Das Treffen auf Barrieren oder die Konfrontation mit der Realität, etwa in Berufspraktika, kann ursprüngliche Wünsche und Vorstellungen prägen, und zwar sowohl in Richtung der Verfolgung höherer Bildungswünsche als auch die Aufgabe solcher (Flecker, Schels und Wöhrer, 2022).

Im weiteren Verlauf besteht Beratungsbedarf nicht nur in Bezug auf die Berufs- oder Ausbildungswahl, sondern auch bei der Vorbereitung in den Berufseinstieg (z.B. Bewerbungen) und den praktischen Herausforderungen beim tatsächlichen Übergang von Ausbildung in Beruf, die oft mit anderen Schritten ins Erwachsenenleben zusammenfallen, wie etwa dem Auszug aus dem Elternhaus.

1.3.2 Status quo

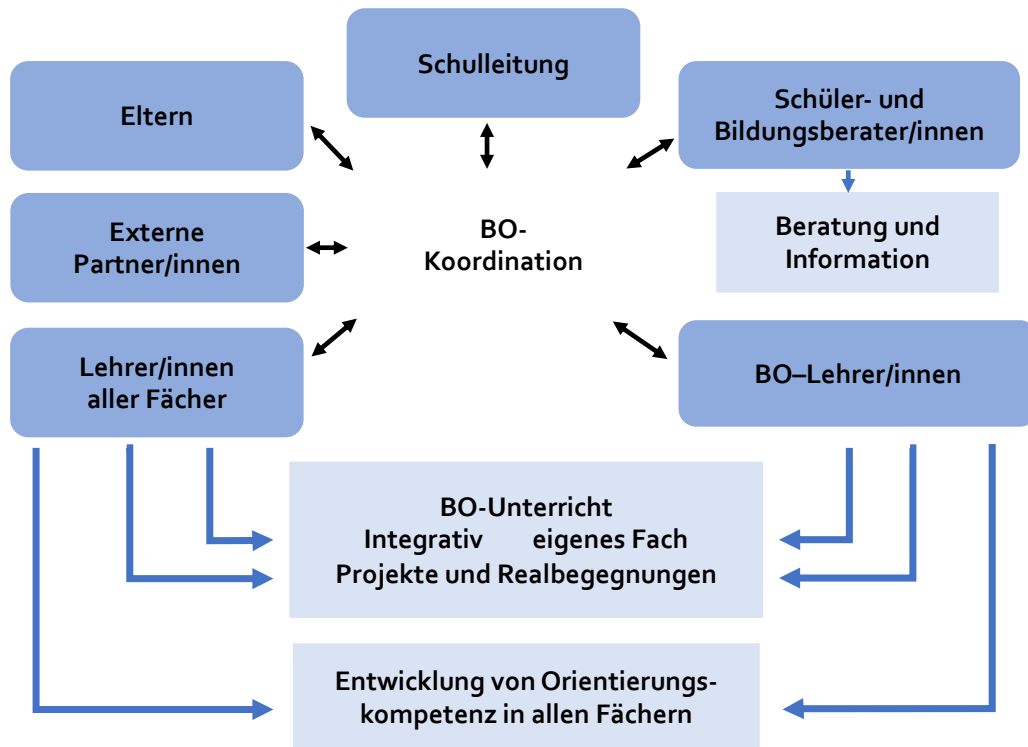
Im Schulbereich ist in den Lehrplänen der unterschiedlichen Schultypen der Sekundarstufe I und II festgelegt, dass und wie die Themen Ausbildung und Beruf in den Unterricht integriert werden. Als zentrales Ziel ist der Aufbau von „Laufbahngestaltungskompetenzen“ (*Career Management Skills*) formuliert, wozu die Fähigkeit zur Selbstreflexion und Entscheidungsfähigkeit genauso zählen wie Fähigkeiten zur Informationsbeschaffung und -einschätzung. Diese Ziele werden übergreifend über die gesamte Schullaufbahn verfolgt. Folgende konkrete Angebote stehen außerdem zur Unterstützung zur Verfügung:

Zur Wirkung der schulischen Berufsorientierung siehe auch Kap. 1.2

- Formal gibt es ab der 3. Klasse Mittelschule oder AHS-Berufsorientierungsunterricht in Form von verbindlichen Übungen, eine Auseinandersetzung mit relevanten Themen findet idealerweise aber integrativ in anderen Fächern und auch schon früher statt. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf Aktivitäten in der 11. und 12. Schulstufe, also vor dem Übergang von der Schule in weiterführende Ausbildungen oder den Arbeitsmarkt.¹⁹
- Alle Schulen der Sekundarstufe I und II haben Berufsorientierungs-Koordinator*innen und arbeiten nach standortbezogenen Konzepten.
- An allen Schulen stehen speziell ausgebildete Lehrkräfte als Schüler- und Bildungsberater*innen als Ansprechpartner*innen für Schüler*innen und Eltern für individuelle Information und Beratung zur Verfügung, wobei neben der Laufbahnberatung im engeren Sinn auch weiter gefasste persönliche Problemstellungen, etwa Lernschwierigkeiten, angesprochen werden können.
- Von Schüler*innen selbst oft als sehr wichtig wahrgenommen werden jene praxisnahen Erfahrungen, die unter dem Schlagwort „Realbegegnungen“ zusammengefasst werden. Dazu zählen etwa die „Berufspraktischen Tage“ in der 8. Schulstufe, Schnuppertage oder der Besuch von Berufsinformationsmessen. Schüler*innen ab der 8. Schulstufe dürfen (neben der Teilnahme an Schulveranstaltungen zur Berufsorientierung) an bis zu fünf Tagen pro Unterrichtsjahr zur individuellen Berufsorientierung dem Unterricht fernbleiben.
- Ergänzt werden die Angebote durch die Schulpsychologie, die im Zuständigkeitsbereich der Bildungsdirektionen ebenfalls Bildungsberatung und Diagnostik (psychologische Tests) bietet.

¹⁹ Hier setzt etwas das Programm „18plus – Berufs- und Studienchecker“ an <https://www.18plus.at/>

Abbildung 1.4: Koordination der schulischen Berufsorientierungsangebote



Quelle: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

Wie eingangs erwähnt hat auch das AMS bestimmte Aufgaben in Bezug auf Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche zu erfüllen. Als niederschwellige Kontaktorte dienen die bundesweit 72 BerufsInfoZentren (BIZ), sieben davon in Wien. Das erste BIZ wurde 1988 eingerichtet und stellte umfangreiches Material zur Selbstinformation zur Verfügung. Im Laufe der Zeit haben sich essenzielle Teile der Informationsangebote in den Online-Bereich verlagert, in den BIZ werden Print- und Online-Angebote sowie unterstützte wie selbstgeleitete Informationsfindung angeboten (z.B. Videoterminals, Selbsttest etc.). Ausgebildete Berater*innen helfen besonders jenen Zielgruppen, die Orientierung im umfangreichen Informationsangebot brauchen. Die BIZ sind wichtige Anlaufstelle für Schulklassen und Einzelpersonen, Jugendliche sowohl wie Erwachsene. Im Jahr 2018 berichtete das AMS rund eine halbe Million Kund*innenkontakte in den BIZ, ein Fünftel davon Schüler*innen im Klassenverband. Insgesamt sind rund 30% der Besucher*innen unter 25 Jahre alt (Csarmann, 2019). Telefonische und Online-Beratungen steigen auch in diesem Bereich in der Bedeutung, besonders während der Covid-19-Krise. Im Jahr 2021 konnten aber bereits wieder in etwa dieselbe Anzahl an Beratungen und Workshops durchgeführt werden wie 2019 (Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), 2022).

Bei den Online-Angeboten des AMS sei besonders auf den Karrierekompass, den Berufskompass, das Berufslexikon und das Berufsinformationssystem und den Ausbildungskompass hingewiesen.²⁰ Seit kurzem bietet die AMS-Jugendseite²¹ ein Einstiegsportal für alle Themen rund um Schule, Lehre und Ausbildung.

Eine Sonderstellung nehmen die eingangs schon erwähnten Angebote im Rahmen der *AusBildung bis 18* sowie am Übergang Schule-Beruf ein, die weitere Orientierungs- und Beratungsangebote umfassen, wo etwas mit dem Jugendcoaching umfassende zusätzliche Beratungsstrukturen aufgebaut wurden.

Mehr zum Rahmen der
AusBildung bis 18 in Kap. 1.4

²⁰ <https://www.karrierekompass.at/>; <https://www.berufskompass.at/berufskompass/>; <https://www.berufslexikon.at/>; <https://bis.ams.or.at/bis/>; <https://www.ausbildungskompass.at/>

²¹ <https://jugendseite.ams.at/home.html>

Berufsbezogene Beratungsangebote gibt es zudem von den Sozialpartnerorganisationen. Die AK bietet Informationen für Schüler*innen und junge Erwachsene unter dem Label „AK Young“, Jugendliche und Lehrkräfte werden mit dem Programm „Arbeitswelt und Schule“ angesprochen, das Workshops und Veranstaltungen anbietet. Mit der Berufsorientierungsapp *Jopsy* werden auch neue Formen der Ansprache getestet. In Wien organisiert die AK auch jährlich die Bildungs- und Berufsinformesse *L14*²², zuletzt sowohl in Präsenz-, als auch einem im Zuge der Pandemie gelaunchten virtuellen Format. Dabei werden rund 8.000 Besucher*innen gezählt.²³

Die Wirtschaftskammer bietet regional unterschiedliche Unterstützungsleistungen, in Wien etwa über das Berufsinformationszentrum der Wiener Wirtschaft (BiWi)²⁴, das Jugendliche zwischen 13 und 20 Jahren bei Ausbildungsentscheidungen hilft. Die Leistungen reichen von individuellen Orientierungsgesprächen über Klassenworkshops bis zu diversen Angeboten, die eine Brücke zu Betrieben und deren Lehrstellenangebot schaffen (z.B. Schnuppertage, Lehrstellencheck).

Im Bereich der Hochschulen wird Beratung im Hinblick auf die Wahl von Studiengängen angeboten. Die Österreichische Hochschüler*innenschaft (ÖH) bietet ebenfalls sowohl Online-Info-Portale²⁵ als auch persönliche Beratungen. Darüber hinaus gibt es die Service-Einrichtung der psychologischen Studierendenberatung in allen Universitätsstädten, die Studierende auch bei der Studienwahl beraten und künftige Studierende im Programm *18plus*.

Die Angebotslandschaft ist vielfältig und heterogen, entsprechend sind Aussagen über die Inanspruchnahme der Angebote meist nur für einzelne Bereiche möglich. Im Hinblick auf eine qualitative Bewertung des Angebots ist die Einschätzung der Zielgruppen interessant, die sich teils als vom Angebot überwältigt äußern oder den erlebten Aktivitäten wenig Bedeutung im Hinblick auf ihre tatsächlichen Entscheidungen beimessen (Großegger, Rohrer und Gferer, 2022).

1.3.3 Strategische Lösungsansätze

Wichtige Weichenstellungen und Impulse für den Bereich der Berufsorientierung und -beratung für Jugendliche kamen ab den 2000er Jahren aus dem Prozess der Lifelong Guidance Strategie und in der Folge der LLL:2020 Strategie zum lebensbegleitenden Lernen (Republik Österreich, 2011). In Wien greift der Qualifikationsplan 2030 (waff (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds), 2018) den Themenbereich mehrfach auf. Berufs- und Bildungswegorientierung werden im Handlungsfeld Schule und Berufserstausbildung als wichtige Einflussfaktoren auf die Förderung von über den Pflichtschulabschluss hinausgehenden Qualifikationen ausgemacht. Die Unterstützung von Jugendlichen durch das Jugendcoaching wird betont. Auch im Handlungsfeld Information und Motivation werden Schüler*innen als zentrale Zielgruppe angesprochen und die Notwendigkeit vom Zugang zu Information und Beratung betont.

Zur Lifelong Guidance Strategie siehe auch Kap. 2.6

Eine zentrale Herausforderung, der ein strategisches Herangehen an die Fragestellung begegnet, ist jene der Koordination und Vernetzung. Für den Schulbereich wurde das oben dargestellt, eingebettet in den Gesamtrahmen von Unterstützungsangeboten wird das Bild noch bedeutend komplexer. Neben den oben genannten Anbieterorganisationen kommt der *Bundesweite Koordinierungsstelle AusBildung bis 18/Ausbildung – Beruf* als zentrale Anlaufstelle am Übergang von der Schule in den Beruf eine bedeutende Rolle zu (Abbildung 1.5).

Siehe auch Kap. 1.4 Berufsorientierung

²² <https://www.l14.at/messe> – Zu weiteren wichtigen Berufsorientierungsevents, an denen zahlreiche Partnerorganisationen zusammenarbeiten, zählen die Bildungsmessen BeSt3 (Beruf, Studium, Weiterbildung) veranstaltet vom BMBWF und AMS, und Veranstaltungen des waff, wie die Berufsinfotage oder Messen wie die #gemmalehre 2022.

²³ <https://wien.arbeiterkammer.at/L14>

²⁴ <https://site.wko.at/biwi/home.html>

²⁵ <https://www.studienplattform.at/>

Abbildung 1.5: Netzwerk der Bundesweiten Koordinierungsstelle AusBildung bis 18 (BundesKOST)



Quelle: BundesKOST, Screenshot https://www.bundeskost.at/wp-content/uploads/2022/11/Grafik_Netzwerk_BundesKOST_202211.pdf

Auch in inhaltlicher Sicht ergeben sich in der Berufsorientierung und Beratung verschiedene Herausforderungen, die einerseits die Erreichbarkeit der Jugendlichen betreffen, andererseits der Anpassung an Kontextbedingungen, wie z.B. im Hinblick auf die Digitalisierung, die Segregation von Ausbildung und Arbeitsmarkt in Bezug auf Geschlechterrollen oder den Umgang mit der Pandemie.

Mit der Verankerung von Berufsorientierung in den Schulen wird eine möglichst umfassende Ansprache aller Jugendlichen angestrebt: „Reflektierte und selbstbestimmte Schüler/innen treffen eher für sie erfolgsversprechende Bildungs- und Berufswegentscheidungen, erweitern ihre Handlungsmöglichkeiten und erhöhen die Chancen auf ein erfolgreiches und selbstbestimmtes Leben unabhängig von sozialer, ethnischer/ kultureller Herkunft, Geschlecht, Sprache, Religionszugehörigkeit sowie etwaiger Beeinträchtigung.“²⁶ In der Praxis werden die Jugendlichen mit Information und Beratung unterschiedlich gut erreicht, so schätzen die Jugendlichen den Berufsorientierungsunterricht sehr unterschiedlich ein, was den Nutzen betrifft (Zahlen, Quelle). Die zur Verfügung stehenden, sehr umfangreichen (digitalen) Informationsportale diverser Organisationen werden von manchen Gruppen als zu unübersichtlich und überfordernd wahrgenommen. Umso wichtiger sind angeleitete Formate, die Struktur in dieses Angebot bringen. Es gibt nicht die eine „richtige“ Methode der Ansprache, sondern es braucht immer einen Mix. Nur weil Jugendliche in der Freizeit Social Media nutzen, ist noch nicht gesagt, dass und wie sie dort für Berufsorientierung erreichbar sind, vielmehr braucht es zielgruppenspezifische ausgefeilte Konzepte in der Ansprache (Großegger u.a., 2022). Gerade in der Covid-19-Pandemie hat sich auch gezeigt, wie wichtig Präsenzformate in Information und Beratung sowie praktische Erprobung und Erfahrung für Jugendliche sind, und da wiederum gerade für Subzielgruppen, die von Benachteiligung betroffen sind.

²⁶ Ibbobbs Grundsatzinformation des BMBWF (2019): https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:1e58a16a-9edc-48c1-a648-ba6b29a3be01/ibobb_konzept_2021.pdf

Eine wichtige Dimension, die in der Darstellung von Angeboten der Berufsorientierung oft zu kurz kommt, ist jene der Ansprache der Eltern. Das soziale Umfeld und insbesondere die Eltern beeinflussen Berufswahlentscheidungen von Jugendlichen maßgeblich. Deshalb braucht es einerseits Bewusstseinsbildung bei Eltern über diesen oft latent geübten Einfluss und in der Folge andererseits zur Bereitstellung der nötigen Informationen zur Orientierung (Vgl. Straub u.a., 2021).

Beteiligte Stakeholder	Bund, Land, Stadt Wien, AMS, Sozialministeriumservice, Bildungsdirektion, Schulen, Universitäten und Hochschulen, Koordinierungsstelle Jugend, Bildung, Beschäftigung Umsetzungsorganisationen (u.a. NGOs...)
Handlungsfelder mit starker Interdependenz	Lifelong Guidance, Verhinderung von frühen Schulabbrüchen
Quellen	<p>Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) (2022). 2021. <i>Das beispiellose Jahr. Arbeitsmarktservice Österreich. Geschäftsbericht</i>. Wien. https://www.ams.at/content/dam/download/gesch%C3%A4ftsberichte/oesterreich/001_ams_gesch_aeftsbericht_2021.pdf</p> <p>Biffi, Gudrun und Zentner, Manfred (2016). 7. <i>Bericht zur Lage der Jugend in Österreich Teil A: Wissen um junge Menschen in Österreich</i>. Wien. https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/III/III_00330/imfname_578226.pdf</p> <p>Csarmann, Judith (2019). Die BerufsInfoZentren des AMS: 30 Jahre Information & Beratung zu Beruf & Bildung. AMS Spezialthema. Wien. https://ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/001_spezialthema_0419.pdf</p> <p>Flecker, Jörg; Schels, Brigitte und Wöhrer, Veronika (2022). (Bildungs-)Wege nach der Neuen Mittelschule. In: Flecker, Jörg; Schels, Brigitte und Wöhrer, Veronika (Hg.). <i>Junge Menschen gehen ihren Weg. Längsschnittanalysen über Jugendliche nach der Neuen Mittelschule</i>. Wien: Vienna University Press, S. 287-302.</p> <p>Götz, Rudolf und Haydn, Franziska (2020). <i>Bildungsberatung: Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (IBOBB). Dossier erwachsenenbildung.at</i>. Wien. https://erwachsenenbildung.at/downloads/themen/bildungsberatung/EPaper_Bildungsberatung_2020.pdf</p> <p>Großegger, Beate; Rohrer, Matthias und Gferer, Natali (2022). <i>Social Media als Einflussfaktor für die Berufswahlentscheidung</i>. Wien.</p> <p>Republik Österreich (2011). <i>LLL 2020: Strategie zum lebensbegleitenden Lernens in Österreich</i>. Wien.</p> <p>Straub, Sarah; Baumgardt, Iris und Lange, Dirk (2021). <i>Berufs- und Arbeitswelt in der politischen Bildung. Zu den Bildungs- und Berufsvorstellungen Jugendlicher am Ende der Sekundarstufe I</i>. Wien.</p> <p>waff (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds) (2018). <i>Qualifikationsplan Wien 2030. Gemeinsame Strategie für mehr Berufs- und Bildungsabschlüsse über dem Pflichtschulniveau sowie die Erweiterung und Verwertung beruflicher Kompetenzen</i>. Wien. https://www.waff.at/qualifikationsplan-wien-2030/</p>
Links	https://portal.ibobb.at/

1.4 Reduzierung von Bildungsabbrüchen

*Vorzeitige Bildungsabbrüche (vor Erreichen von Abschlüssen auf Sekundarstufe II) beeinflussen Bildungs- und Erwerbsverläufe von Individuen auf lange Sicht negativ. Die Chancen auf einen guten Arbeitsplatz sind geringer, das Risiko für Arbeitslosigkeit höher. Nach längeren Unterbrechungen wiederaufgenommene Ausbildungsaktivitäten finden vielfach unter schwierigeren Bedingungen (Erhalt des Lebensunterhalts, Betreuungspflichten) statt. Für die Fachkräftesicherung bewirkt eine Reduzierung von frühen Bildungsabbrüchen, dass mehr qualifizierte Personen früher im Lebensverlauf für entsprechende Positionen zur Verfügung stehen. In Wien ist das Thema der frühen Abbrüche besonders zentral, da der Anteil der Betroffenen aufgrund des spezifischen Großstadtkontextes der höchste der österreichischen Bundesländer ist. Gleichzeitig stehen mit der Wiener Ausbildungsgarantie ein Instrument und ein umfassendes Netzwerk an Unterstützungsmaßnahmen des Übergangssystems zur Verfügung, das auch Wirkung zeigt. So war auch der Rückgang bei den Frühen Ausbildungsabbrecher*innen in den 2010er Jahren in Wien am deutlichsten.*

1.4.1 Problemaufriss

Bildungsabbrüche können an unterschiedlichen Punkten im Verlauf einer Bildungslaufbahn passieren, direkt nach Vollendung der Schulpflicht oder während der Absolvierung einer weiterführenden Schule oder Lehre. Jugendliche, die sich nicht mehr in Ausbildung befinden und keinen Abschluss über dem Pflichtschulniveau werden als auch als FABA (*Frühe AusBildungsAbbrecher*innen*) bezeichnet. Nicht dazu zählen Jugendliche, die eine Ausbildung frühzeitig verlassen, um eine alternative Ausbildung zu wechseln (Dropout). Präventive Ansätze zur Verhinderung von Abbrüchen und Angebote zur Re-Integration in einen Bildungsprozess ergänzen sich als Unterstützung.

Formal Geringqualifizierte, also Personen mit maximal Pflichtschulabschluss, haben in vielen Bereichen mit Benachteiligungen oder fehlenden Chancen umzugehen. Ihre Arbeitsmarktintegration ist generell geringer, in Beschäftigung sind sie häufig in schlecht bezahlten Bereichen tätig und in stärkerem Maß von Arbeitslosigkeit betroffen. In der Folge steigt die Armutsgefährdung bzw. -betroffenheit. Das alles sind Konstellationen, die mit schlechten Bedingungen in anderen Lebensbereichen zusammenhängen und ineinandergreifen, von Gesundheit über Lebensqualität bis zur politischen Partizipation (Vgl. z.B. Landauer, 2016).

Zum Nachholen von grundlegenden Abschlüssen siehe Kap. 2.1 Basisbildung

Die Gründe für Abbrüche sind vielfältig und sind meist in einer Kombination von institutionellen Rahmenbedingungen und persönlicher Problemlagen der Jugendliche verortet. In beiden Bereichen können Ansatzpunkte für präventive und interventive Angebote identifiziert werden.

In den Bereich der individuellen Probleme, die zu Ausbildungsabbrüchen führen können, zählen solche, die für das Jugendalter typisch sind wie Orientierungssuche und Identitätsentwicklung und -entfaltung. Damit einher gehen können soziale Probleme mit dem Umfeld oder Konflikte in der Familie, gesundheitliche physischer oder psychischer Art können dazukommen. Vielfach sind es aber naheliegenderweise auch die schulischen Leistungsanforderungen, die überfordern und unüberwindbar werden. Weitere Problemlagen, die generell eher anderen Altersgruppen zugeschrieben werden, können auch Jugendliche betreffen, etwa Betreuungspflichten von Angehörigen oder existenzbedrohende Krisen wie Wohnungslosigkeit (Vgl. z.B. Steiner, Pessl und Karaszek, 2016a).

Neben der individuellen Ebenen können auf Ebene des Bildungssystems und der Schulorganisation institutionelle und strukturelle Ursachen identifiziert werden, die einen frühen Schulabbruch (mit)bedingen bzw. begünstigen (Vgl. den Forschungsüberblick in Steiner u.a., 2016a). Auf einer systemischen Ebene kann die

frühe Selektion in Österreich als ein die Chancen auf Bildungserfolg einschränkender Faktor identifiziert werden. Zudem wirkt sich etwa die Zusammensetzung der Schüler*innen an einem Standort auf den Schulerfolg aus, an Schulen mit vielen benachteiligten Kindern und Jugendlichen haben diese schlechtere Erfolgsaussichten.

Fehlende bzw. zu wenig ausgebaute Unterstützungsstrukturen bei psychosozialen Problemen und persönlichen Krisen sind Gründe für Abbrüche der Schullaufbahn. Im Bereich der Schulen gibt es vielfach Bedingungen, die ein Klima erzeugen, das wenig Rücksicht auf die spezifischen Bedürfnisse der Schüler*innen nimmt. Die Beziehung zwischen Schüler*innen und Lehrkräften tritt hinter formalisierte Abläufe und einen Fokus auf Noten als Repräsentation von Leistung zurück. Klassenwiederholungen steigern das Risiko für einen künftigen Abbruch. Die Konfrontation mit Mobbing, Diskriminierung oder Gewalt führt unbegleitet zu Rückzug oder anderem auffälligen Verhalten. Bekannt ist zudem, dass der Umgang mit unerlaubten Abwesenheiten vom Unterricht die Wahrscheinlichkeit für einen späteren Austritt beeinflusst. Wird den Gründen für das Fernbleiben nicht nachgegangen, bzw. die Ursache nur im persönlichen Bereich vermutet, werden wichtige präventive Maßnahmen versäumt.

Zur Schulpsychologie siehe auch
Kap. 1.3 Berufsorientierung

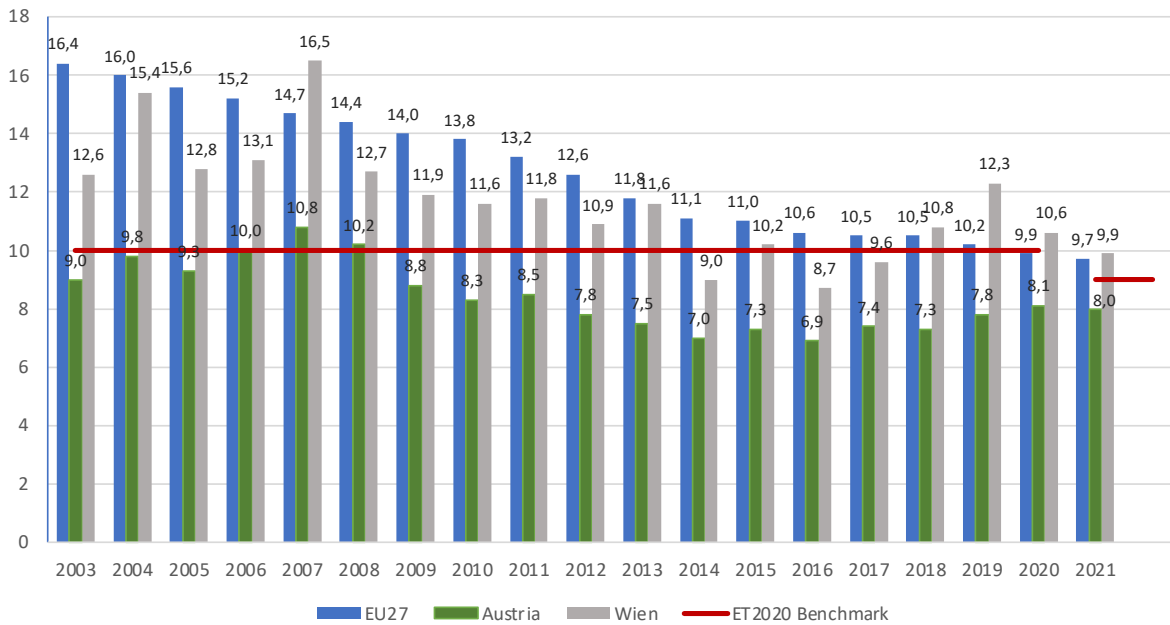
Schon bei diesem kurzen Überblick über mögliche Strukturen und Faktoren, die Ausbildungsabbrüche beeinflussen, zeigt sich, an wie vielen unterschiedlichen Punkten für eine positive Beeinflussung angesetzt werden kann und muss. Während eine Diskussion über große Reformvorhaben zur Gestaltung des Bildungssystems insgesamt immer wieder im Sand verlaufen, hat sich im Bereich der Unterstützungssysteme für Jugendliche und der Entwicklung alternativer Angebote für (potenzielle) Schulabbrecher*innen im letzten Jahrzehnt viel getan. Die Einführung der *AusBildung bis 18* stellte dabei einen deutlichen Einschnitt dar. Lange lag Österreich mit der neunjährigen Schulpflicht im europäischen Vergleich bei den Staaten mit der kürzesten Schulpflicht. Mit der Reform schloss man zur Spitzengruppe auf, auch wenn die *AusBildung bis 18* keine Schulpflicht im engeren Sinn ist, sie nicht nur im Rahmen einer schulischen, sondern in Form von non-formalen Ausbildungsangeboten erfüllt werden kann. Die begleitenden Maßnahmen, etwa der Auf- und Ausbau des Jugendcoachings zeigen vielfach positive Wirkung wie die erste Evaluation gezeigt hat, wenn auch weiterhin Lücken im Angebot bestehen und Reformbedarf attestiert wurde (Steiner u.a., 2016a).

1.4.2 Status quo

Zieht man unterschiedliche Datenquellen zur Einschätzung der Größenordnung der betroffenen Jugendlichen heran, zeigt sich ein etwas unterschiedliches Bild. Laut dem europäischen Indikator für *Early School Leavers* lag der Anteil der Ausbildungsabbrecher*innen an den Jugendlichen zwischen 18 und 24 Jahren 2021 in Österreich bei 8% und damit bereits unter dem europäischen Ziel 2030 von 9%. Gleichzeitig ist der Wert seit dem Tiefststand von 6,9% 2016 in den vergangenen Jahren wieder leicht gestiegen. Wien weist österreichweit – ähnlich wie andere städtische Gebiete – die höchsten Werte auf, im Zeitvergleich lässt sich aber ein Rückgang beobachten (s. Abbildung 1.6).²⁷

²⁷ Vgl. Eurostat, EDAT_LFSE_14. Als *Early School Leavers* (ESL) definiert sind im zugrundeliegenden *Labor Force Survey* (LFS) Personen im Alter von 18 bis 24 Jahren mit höchstens einem Abschluss auf Sekundarstufe I, die sich in den letzten vier Wochen nicht in einer (non-)formalen Ausbildung befunden haben.

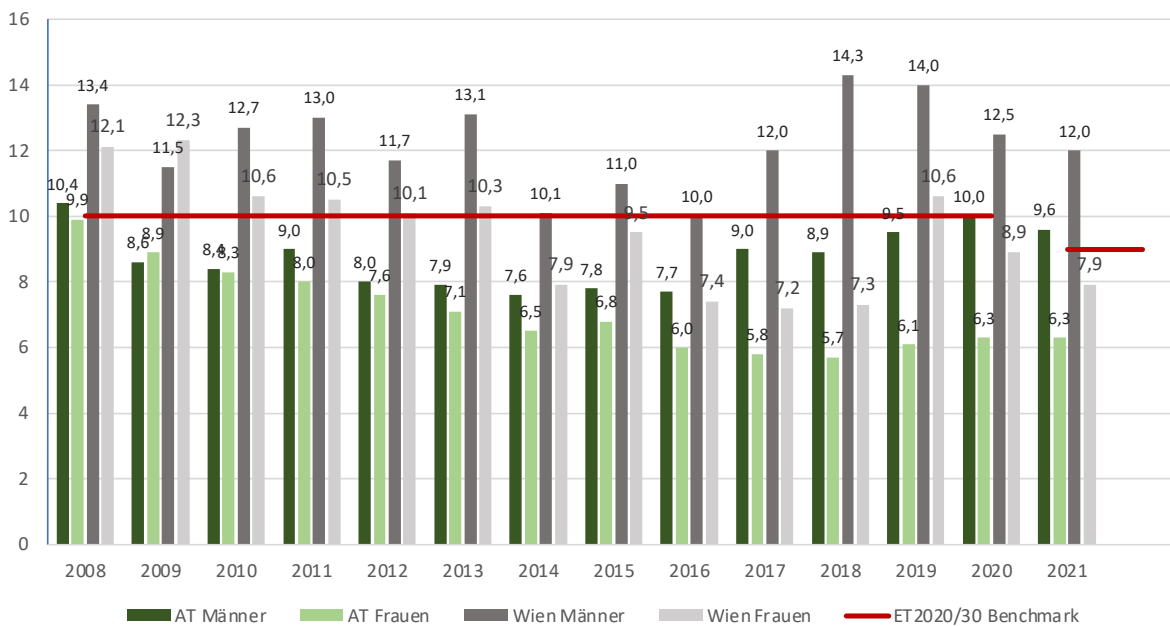
Abbildung 1.6: Frühe Schul- und Ausbildungsabbrecher*innen für EU27, Österreich und Wien in Prozent



Quelle: Eurostat, Early School Leavers nach Labour Force Survey [EDAT_LFSE_16]

Unter den frühen Schul- und Ausbildungsabbrecher*innen ist der Anteil der jungen Männer sowohl im Österreichschnitt als auch in Wien deutlich höher als jener der jungen Frauen. In den letzten Jahren hat sich dieser Trend noch verstärkt (s. Abbildung 1.7).

Abbildung 1.7: Frühe Schul- und Ausbildungsabbrecher*innen nach Geschlecht für Österreich und Wien in Prozent



Quelle: Eurostat, Early School Leavers nach Labour Force Survey [EDAT_LFSE_16]

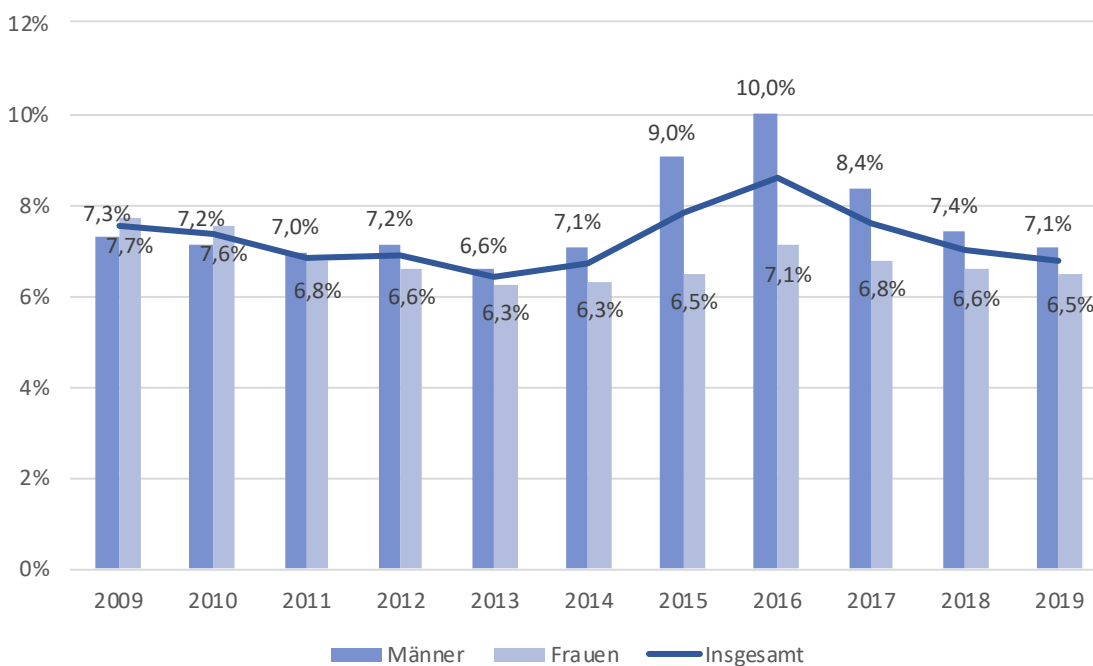
Für Österreich stehen mit dem *Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr)*²⁸ noch spezifischere, auf Registerzählungen und der *Abgestimmten Erwerbsstatistik* basierte Daten zur Verfügung, die sich bis auf Bezirksebene und nach

²⁸ <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetigkeit/erwerbskarrieren/bildungsbezogenes-erwerbskarrierenmonitoring-biber>

bestimmten sozioökonomischen Merkmalen analysieren lassen. Die so festgestellten Zahlen zu FABA (*Frühe AusBildungsAbbrecher*innen*) liegen deutlich über den auf europäischer Ebene genutzten Indikator der *Early School Leavers* (ESL).²⁹ Während die ESL-Zahlen Trends aufzeigen und für den internationalen Vergleich wichtig sind, werden die österreichspezifischen Zahlen zu FABA aufgrund der zugrundeliegenden Registerdaten für geeigneter gehalten, die tatsächlichen Größenordnung der Betroffenen wiederzugeben, was auch für die Angebotsplanung von besonderer Relevanz ist.

Im nationalen Diskurs rund um die *AusBildung bis 18* werden die FABA meist für die Altersgruppe der 15- bis 17-Jährigen betrachtet. Hier zeigten sich Mitte der 2010er Jahre nach der Finanzkrise deutlich steigende Werte. Nach Einführung der Ausbildungspflicht hat sich der Trend wieder umgekehrt (s. Abbildung 1.8).

Abbildung 1.8: Anteil der 15-17jährigen frühen AusBildungsAbbrecher*innen (FABA) im Zeitverlauf nach Geschlecht



Quelle: Statistik Austria, Monitoring der Ausbildung bis 18 im Auftrag des BMA

Österreichweit zeigt sich auf Bezirksebene eine große Spannweite der FABA-Anteile mit den höchsten Werten in einigen Wiener Bezirken, aber auch anderen Städten wie Wels oder Wiener Neustadt. Deutliche Unterschiede gibt es auch, betrachtet man die Daten differenziert nach Migrationshintergrund. Jugendliche mit Migrationshintergrund haben einen dreimal so hohen Anteil an FABA wie jene, die in Österreich geboren wurden (Steiner, Pessl und Bruneforth, 2016b). Trotz des generellen Stadt-Land-Gefälles sind männliche Jugendliche, die in Drittstaaten geboren wurden und die in ländlichen Bezirken wohnen, jene mit den höchsten Abbruchquoten (bis zu 60%). In Städten gelingt deren Bildungsintegration besser (Steiner und Lassnigg, 2019).

Unterschiedliche Schul- und Ausbildungstypen zeigen unterschiedliche Abbruchraten. Gerade berufsbildende Schulen haben mit hohen Abbruch- und Dropoutraten³⁰ zu kämpfen. In den BHS schließen lediglich 56% der Schüler*innen in der Mindestzeit ab, in den BHS 45%. 7-10% schließen nach Klassenwiederholungen

²⁹ Vergleicht man die Werte für 2015 liegt der Anteil der FABA zwischen 18 und 24 Jahren bei 12,7% im Vergleich zu 7,3% ESL.

³⁰ Im Gegensatz zu *Early School Leavers* und FABA bezeichnet Dropout jene Personen, die eine Schule oder Ausbildungsgang abbrechen und in eine andere Ausbildung wechseln.

ab. Rund 10% werden zu FABA. Der Rest wechselt in eine andere Ausbildung (Steiner und Lassnigg, 2019).

Die betriebliche Lehre hat in zweierlei Hinsicht mit Abbrüchen umzugehen. Der direkte Anteil der Abbrüche liegt bei 12,5%. Dazu kommen – entsprechend der Zählung bei den Schulabbrüchen, die sich am Fehlen eines Abschlusses orientieren – weitere 8,5%, die trotz Durchlaufen der gesamten Lehrzeit keine erfolgreiche Lehrabschlussprüfung ablegen (Steiner u.a., 2016b).

1.4.3 Strategische Lösungsansätze

Das Thema der Verhinderung früher Ausbildungsabbrüche ist auf der politischen Agenda sowohl auf nationaler und regionaler als auch supranationaler Ebene schon seit mehreren Jahrzehnten präsent. Wichtige Impulse gingen auf EU-Ebene – wie in vielen anderen Bildungsbereichen – von der Lissabon Strategie (2000) und den darauf aufbauenden Prozessen der Strategie *Allgemeine und berufliche Bildung 2010 (ET 2010) und 2020 (ET 2020)*, die angepasst an neue Rahmenbedingungen nun als *ET 2030* weitergeführt wird.³¹

Auf nationaler Ebene setzte die Strategie zum *Lebensbegleitenden Lernen LLL:2020* wichtige Impulse und setzte mit 6% *Early School Leavers* einen ambitionierten Zielwert (Bundesregierung, 2011). In der 2012 erstmals veröffentlichten *Nationalen Strategie zur Verhinderung des frühen (Aus-)Bildungsabbruchs*, die 2016 adaptiert wurde, wurden die Ziele und Aktivitäten weiter spezifiziert (Bundesministerium für Bildung (BMB), 2016).

Mit der bereits 1998 eingeführten Ausbildungsgarantie, die Jugendlichen, die keinen betrieblichen Lehrplatz finden konnten, erlaubt eine überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA) zu beginnen, steht schon lange ein Instrument zur Unterstützung von ausgrenzungsbedrohten Jugendlichen zur Verfügung, das in vielen Aspekten der 2013 veröffentlichten Europäischen Jugendgarantie Pate stand (Hefler und Steinheimer, 2020). Beim Start der Europäischen Initiative wurde in Österreich bereits intensiv an der Einführung einer Ausbildungspflicht bis 18 Jahren gearbeitet, die mit dem 2016 beschlossenen Gesetz auch umgesetzt und danach schrittweise ausgerollt wurde.

Zur ÜBA siehe auch Kap. 1.2
Durchlässigkeit

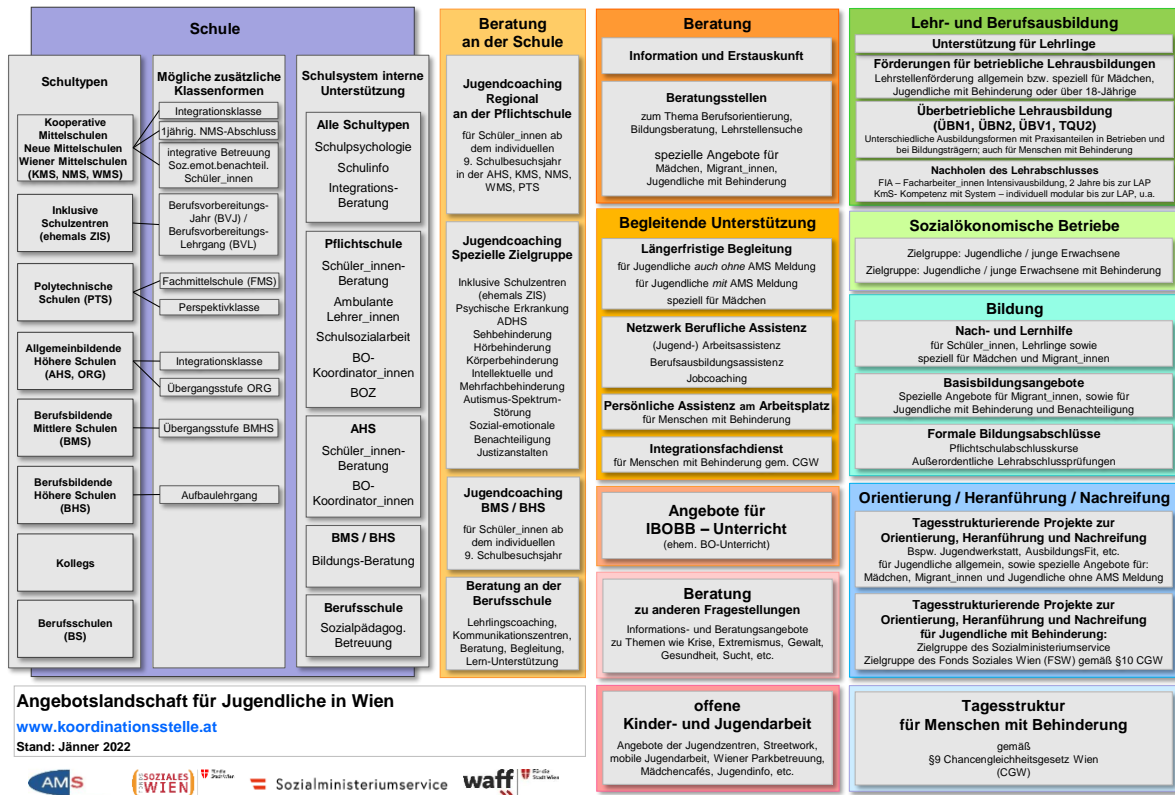
Keine der erwähnten Initiativen startete bei null, vielmehr tragen sie zur Unterstützung und Ausbau bestehender Strukturen bei. Diese wiederum sind stark regional verankert und in entsprechende Politikprozesse eingebettet. In Wien begann ab 2007 die systematische Kooperation von AMS, Fonds Soziales Wien, Sozialministeriumservice und waff im Übergangssystem Schule und Beruf, die durch die institutionenübergreifende *Koordinierungsstelle Jugend-Bildung-Beschäftigung* beim Aufbau entsprechender Strukturen unterstützt wurde. Ab 2010 schlossen sich unter dem Rahmen der *Wiener Ausbildungsgarantie* weitere Organisationen dem koordinierten Vorgehen an, um allen Wiener Jugendlichen einen über die Pflichtschule hinausgehenden Abschluss zu ermöglichen. Später wurden auch die regionalen Abstimmungsaufgaben zur *AusBildung bis 18* in diese Koordinierungsstrukturen integriert. Im *Qualifikationsplan Wien 2020* (ab 2013) wurden die Aktivitäten der Ausbildungsgarantie im Handlungsfeld „Schule und Berufserstausbildung“ aufgenommen. Der Angebotsauf- und -ausbau erfolgte kontinuierlich und umfasst eine Vielzahl von Organisationen (s. Abbildung 1.9). Einen aktuellen Überblick über Projekte bietet die Onlineplattform der Koordinationsstelle.³²

³¹ Einen Überblick über europäische Bildungspolitik bietet die Plattform Erwachsenenbildung.at

https://erwachsenenbildung.at/themen/eb_in_der_eu/strategien_und_entwicklungen/strategien_und_entwicklungen_ueberblick.php

³² <https://www.koordinationsstelle.at/projektsuche/>

Abbildung 1.9: Angebotslandschaft Wiener Ausbildungsgarantie



Quelle: https://www.koordinationsstelle.at/wp-content/uploads/2022/01/20220124_angebotslandschaft_wien.pdf

Eine Schlüsselrolle in der präventiven Arbeit zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen kommt dem Jugendcoaching zu, dessen Funktionen weit über eine bloße Orientierung bei Unsicherheit über die Ausbildungswahl hinausgehen und Jugendlichen bei allen Problemstellungen (vgl. Kap 1.4.1) zur Seite steht. Jugendliche, die dieses Angebot in Anspruch nehmen, profitieren entsprechend der Evaluierung im Vergleich zu einer Kontrollgruppe, die das Angebot nicht in Anspruch genommen hat, deutlich. Bei jenen Jugendlichen, die bereits die Ausbildung abgebrochen hatten (FABA), konnten innerhalb eines Jahres fast die Hälfte wieder in einen Ausbildungsprozess integriert werden, während dieser Anteil bei der Kontrollgruppe bei lediglich 16,7% lag (Steiner u.a., 2021, 186).

Beteiligte Stakeholder	Bund, Land, Stadt Wien, Bildungsdirektion Wien, AMS, Sozialministeriumservice, Schulen, Koordinierungsstelle Jugend, Bildung, Beschäftigung, Umsetzungsorganisationen (u.a. NGOs...)
Handlungsfelder mit starker Interdependenz	Erhöhung der Durchlässigkeit, Berufsorientierung, Lifelong Guidance, Basisbildung
Quellen	<p>Bundesministerium für Bildung (BMB) (2016). <i>Nationale Strategie zur Verhinderung frühzeitigen (Aus-)Bildungsabbruchs</i>. Wien.</p> <p>Bundesregierung (2011). <i>Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich. LLL:2020</i>. Wien.</p> <p>Hefler, Günter und Steinheimer, Eva (2020). The Austrian Response to Youth Guarantee. In: Milana, Marcella; Klatt, Gosia und Vatrella, Sandra (Hg.). <i>Europe's Lifelong Learning Markets, Governance and Policy. Palgrave Studies in Adult Education and Lifelong Learning</i>. Cham: Palgrave Macmillan.</p>

Landauer, Doris (2016). *Bildungsarmut und ihre lebenslangen Folgen. Übersicht und Aufbereitung empirischer Studien*. Wien. <https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Bildungsarmut-Studie-Finale.pdf>

Steiner, Mario und Lassnigg, Lorenz (2019). *Selektion, Dropout und früher Bildungsabbruch*. Wien. https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/5039/1/ihs-policybrief-lassnigg-steiner-2109-selektion_dropout_bildungsabbruch.pdf

Steiner, Mario; Pessl, Gabriele und Karaszek, Johannes (2016a). *Ausbildung bis 18 - Grundlagenanalysen zum Bedarf von und Angebot für die Zielgruppe - Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, des Bundesministeriums für Bildung und Frauen und des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft*. Wien: ÖGB-Verlag.

Steiner, Mario; Pessl, Gabriele und Bruneforth, Michael (2016b). Früher Bildungsabbruch - Neue Erkenntnisse zu Ausmaß und Ursachen. In: Bruneforth, Michael ; Eder, Ferdinand ; Krainer, Konrad ; Schreiner, Claudia ; Seel, Andrea und Spiel, Christiane (Hg.). *Nationaler Bildungsbericht Österreich 2015 - Fokussierte Analysen bildungspolitischer Schwerpunktthemen*. Graz: Leykam, S. 175-219.

Steiner, Mario; Pessl, Gabriele; Köpping, Maria und Juen, Isabella (2021). *Evaluation des Jugendcoachings*. Wien. <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/6036/1/ihs-report-2021-steiner-et-al-evaluation-des-jugendcoachings.pdf>

Links

<https://www.bundeskost.at>

<https://www.koordinationsstelle.at>

2 Erwachsenen- und Weiterbildung

In Wien trägt die Erwachsenen- und Weiterbildung wesentlich zu den vorhandenen beruflichen Qualifikationen und damit zur Fachkräftesicherung bei. Der Beitrag der formalen und non-formalen Weiterbildung ist dabei in Wien deutlich größer als in anderen österreichischen Bundesländern und bedeutend dafür, bestehenden Engpässen im Erstausbildungssystem, insbesondere aber den Effekten einer starken Zuwanderung von Personen ohne (höherem) Schulabschluss entgegenzuwirken.

Im folgenden Kapitel werden die wichtigsten Bereiche des Handlungsfelds „Erwachsenen- und Weiterbildung“ und ihre Bedeutung für die künftige Fachkräftesicherung in Wien diskutiert.

Der Begriff der Erwachsenenbildung wird oft – in Anlehnung an das Verständnis von Adult Learning im Englischen bzw. im internationalen Diskurs – synonym zu Weiterbildung verwendet, die Grenzen zu anderen Bereichen nicht immer scharf gezogen. Grundsätzlich folgt dieses Handbuch einem durch die LLL-Politik der Europäischen Union grundgelegten Verständnis, das Erwachsenenbildung in Abgrenzung zur – aus kontinuierlich besuchten Stufen bestehenden – Erstausbildung definiert. Es umfasst alle – allgemein wie beruflich – orientierte Lernaktivitäten von Personen, die seit mindestens einem Jahr die Erstausbildung abgeschlossen haben.

Für die Definition der Handlungsfelder für dieses Handbuch wurde der Bereich der betrieblichen Weiterbildung einem eigenen Handlungsfeld „Lernen in den Organisationen“ zugeordnet, um seine Bedeutung hervorzuheben. Im folgenden Kapitel liegt der Fokus auf Bereichen der organisierten Erwachsenenbildung, die entweder zu einer Höherqualifizierung oder dem Nachholen von Bildungsabschlüssen führen (formale Erwachsenenbildung) oder die zwar in Kursform organisiert Lernergebnisse zu erzielen vermögen, aber nicht mit einem formalen Abschluss enden (non-formale berufliche Weiterbildung).

Siehe Kap. 3 Rolle der Betriebe

In Österreich insgesamt und in Wien ganz besonders befindet sich das Angebot der Erwachsenenbildung seit mehr als zwei Jahrzehnten in einer Phase ständiger Expansion und bedeutender institutioneller Veränderungen, wobei der Beitritt Österreichs zur Europäischen Union (1995) einen wichtigen Entwicklungspunkt markierte. Während ein von internationalen Organisationen (OECD, Unesco) und der Europäischen Kommission geförderter Rahmen für "lebenslanges Lernen" nur langsam übernommen wurde, entwickelte sich die Erwachsenenbildung durch langsame, schrittweise institutionelle Veränderungen. Die erste österreichische Strategie zum lebensbegleitenden Lernen „LLL:2020“³³ wurde 2011 nach zehn Jahren Vorbereitungsarbeit umgesetzt (Lassnigg, 2014) und zeichnete sich durch ein umfassendes Verständnis von lebensbegleitendem Lernen von der frühen Kindheit bis in die nachberufliche Lebensphase aus. Als Verdienst der LLL-Strategie kann die Stärkung der bereichs- und bund-länderübergreifenden Zusammenarbeit gewertet werden, die gerade in der Vorbereitungsphase und der Anfangszeit der Umsetzung deutlich hervortrat.

Dennoch fehlt es immer noch an einem systematischen Ansatz zur langfristigen Etablierung eines kohärenten Erwachsenenbildungssystems. Auf Bundesebene – neben dem Bildungsressort sind u.a. die Bereiche Soziales und Arbeit für Teilbereiche der Erwachsenenbildung zuständig – bremsen wechselnde Regierungskonstellationen und die Notwendigkeit der Kompromissfindung manche Entwicklungen in einem Bereich, der ohnehin in vielen Regierungsprogrammen nur marginal vorkommt. Eine besondere Herausforderung in der strategischen Koordinierung des Bereichs liegt in der Vielzahl an beteiligten Akteur*innen (Netzer, 2013). Auf Regierungsebene haben u.a. die Ressorts Bildung, Wissenschaft, Arbeit,

³³ <https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2018/11/Strategie1.pdf>

Soziales, Wirtschaft und Inneres Zuständigkeiten in Teilbereichen. Darüber hinaus sind die Länder, Gemeinden und Sozialpartner wichtige Player. In der Finanzierung spiegeln sich diese Strukturen ebenfalls wider.

Für die Darstellung der Teilnahme von Erwachsenen an Bildungsangeboten und der steigenden Bedeutung solcher Angebote braucht es neue Ansätze. Abbildung 1.1 zeigt eine Darstellungsform, in der die Teilnahmezahlen an unterschiedlichen Angeboten in Relation zu einem (hypothetischen) Jahrgang abgebildet sind. Dies zeigt die Bedeutung von an Erwachsenen orientierten Bildungsangeboten.

Abbildung 2.1: Bedeutung des Erwachsenenbildungssystems in Wien



Quelle: (Hefler, Steinheimer und Markowitsch, 2019)³⁴

Zur Finanzierung der formalen und non-formalen Weiterbildung tragen die Gebietskörperschaften (Bund, Länder, Gemeinden), das AMS, die Unternehmen und die privaten Haushalte bei, wobei in Österreich das AMS eine – auch im internationalen Vergleich – herausragende Stellung einnimmt. Detaillierte Finanzierungsdaten liegen teils nicht vor (u.a. zu den Ausgaben der Länder und Gemeinden). Schätzungen sind zudem davon abhängig, in welcher Weise der Zeitaufwand für Weiterbildung und die entstehenden Opportunitätskosten (entgangenes Lohneinkommen, entgangene Produktivität) berücksichtigt werden.

Die letzte Schätzung der Weiterbildungsausgaben für das Jahr 2018 (basierend auf Erhebungen aus den Jahren 2015 und 2016) bieten Vogtenhuber, Juen und Lassnigg (2021). Dem gewählten Modell nach entfallen 5% der Ausgaben auf die öffentliche

³⁴ Statt die Teilnehmer*innen einer Bildungsform (z.B. alle Lehrlinge) insgesamt wurden die Teilnehmer*innen einer hypothetischen „Schulstufe“ geschätzt (d.h. alle Lehrlinge dividiert durch die durchschnittliche Lehdauer). näherungsweise Schätzungen, wie viele Personen (näherungsweise) einen Typ von Ausbildung durchlaufen. Die Teilnehmer*innen eines (hypothetischen) Jahrgangs in den wichtigsten Ausbildungsformen werden als Anteil an einer (durchschnittlichen) Kohorte der 15-Jährigen ausgedrückt und dieser Anteil in der Folge als kreisförmige Flächen dargestellt (siehe Abbildung 2). Da Personen mehrere Ausbildungen durchlaufen (können), kann die Summe der Flächen insgesamt mehr als 100% betragen.

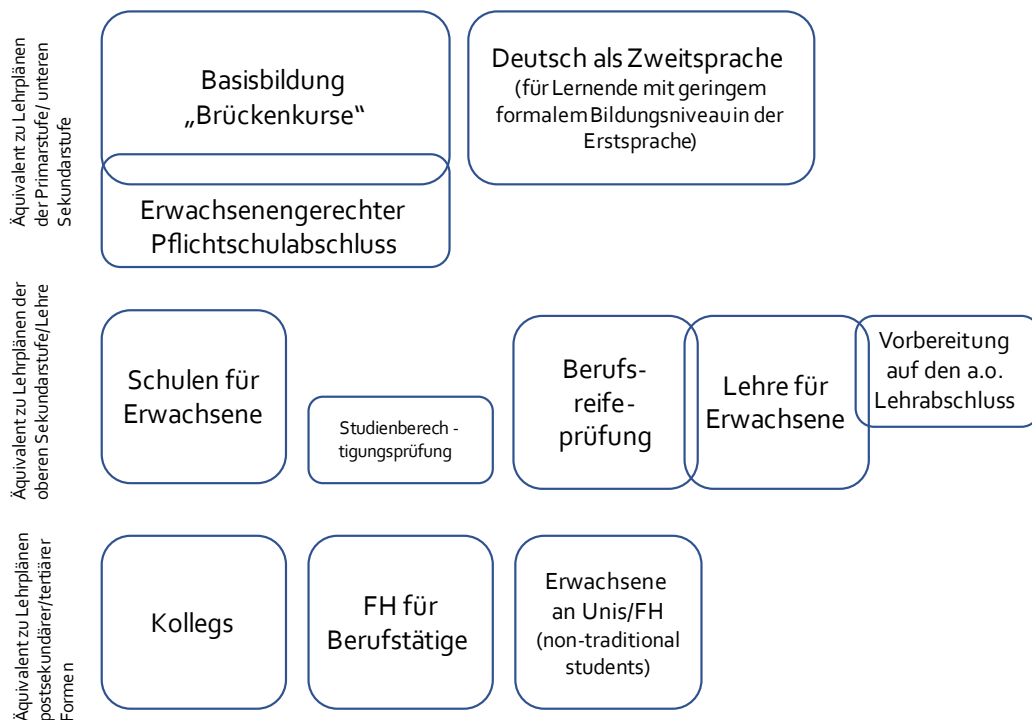
Hand, 21% auf das AMS, 30% auf die Betriebe und 44% auf die privaten Haushalte. Die Berücksichtigung der Opportunitätskosten der Haushalte betont dabei, dass gerade das Einbringen von Zeit eine zentrale Investition ist, auch dann, wenn keine Gebühren für eine Weiterbildungsteilnahme anfallen. Seit 2009 hat sich insbesondere der Anteil der durch die Haushalte getragenen Weiterbildungskosten wesentlich erhöht.

Die Weiterbildungsausgaben der öffentlichen Hand in Wien sind nicht im Detail erfasst, weil sie teils unter anderen Budgetpositionen aufscheinen (u.a. die Beteiligung der Stadt Wien an den Volkshochschulen). Sie sind vermutlich deutlich höher als im Durchschnitt der Bundesländer.

Bislang haben sich keine durchgehend verwendeten Darstellungsformen des (formalen) „Bildungssystems des Erwachsenenalters“ entwickelt. Abbildung 1.2 bietet einen Überblick. Als Äquivalent zu den Lerninhalten der Volksschule und Unterstufe gelten in Österreich die Basisbildung (einschließlich der „Brückenkurse“), die Vorbereitung auf den erwachsenengerechten Pflichtschulabschluss und das Kursangebot für Deutsch als Zweitsprache, insbesondere, wenn es sich an Lernende mit geringem formalem Bildungsniveau in der Erstsprache richtet. International wird dieser Bereich als Adult Basic Education zusammengefasst (European Commission, EACEA und Eurydice, 2021).

Angebote, die der Sekundarstufe 2 (Oberstufe) entsprechen, bieten u.a. die Schulen für Erwachsene (AHS, BMS, BHS), die Vorbereitung auf die Studienberechtigungsprüfung, auf die Berufsreifeprüfung und auf die außerordentliche Lehrabschlussprüfung. Für letztere bestehen unterschiedliche Organisationsformen. Traditionell wird das Bildungsangebot auf dieser Stufe in Österreich als „Zweiter Bildungsweg“ adressiert (Brückner u.a., 2017). Weiters nehmen besonders viele Erwachsene (d.h. hier wiederum nach Beendigung der durchgängigen Erstausbildung) an Bildungsgängen teil, die teils auf Erwachsene zugeschnitten sind (u.a. FH für Berufstätige), oder an denen Erwachsene auch teilnehmen können (als „non-traditional“, „mature students“ an Hochschulen).

Abbildung 2.2: „Bildungssystem des Erwachsenenalters“ im Überblick



Im folgenden Kapitel liegt ein Schwerpunkt auf Bereichen, in denen wichtige Impulse von der Länderebene ausgehen und solchen, die besondere Relevanz für die Fachkräftesicherung haben. Dabei werden die oben beschriebenen Bildungsmaßnahmen in folgenden Unterkapiteln zusammengefasst: Basisbildung und Nachholen des Pflichtschulabschlusses, Wege zur Studienberechtigung, Berufsbildung für Erwachsene, Post-sekundäre und tertiäre Berufsbildung, Non-formale Weiterbildung. Abgerundet wird das Kapitel mit einem Abschnitt zur Lifelong Guidance als Querschnittsmaterie.

Quellen

Brückner, Wolfgang ; Evers, John ; Nowak, Christian ; Schlögl, Peter und Veichtlbauer, Judith (2017). *Der Zweite Bildungsweg in Diskussion*. www.erwachsenenbildung.at/themen/zweiter_bildungsweg

European Commission; EACEA und Eurydice (2021). *Adult education and training in Europe Building inclusive pathways to skills and qualifications*. Eurydice Report. Luxembourg. https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/sites/default/files/adult_education_and_training_in_europe_2020_21.pdf

Hefler, Günter; Steinheimer, Eva und Markowitsch, Jörg (2019). Erwachsene in der Berufsbildung und berufliche Erwachsenenbildung in Österreich - Von der Öffnung über die Hybridisierung zum System? *Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs*, Vol. 2019, No 37, S. 18. http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/19-38/06_hefler_steinheimer_markowitsch.pdf

Lassnigg, Lorenz (2014). ‚Gut Ding braucht Weile...‘ – die österreichische LLL Strategie im Prozess ihrer Umsetzung Erweiterte Fassung eines Beitrages in der Zeitschrift „Weiterbildung“ (ehem. GdWZ), Heft 2/2014 (April) - published online only. <http://www.equi.at/dateien/LLL-2014.pdf>

Netzer, Martin (2013). Viele Köche... Erwachsenenbildung zwischen Kompetenzchaos und Multilevelgovernance. *Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs*, Vol. 2016, No 29, S. 18. http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/13-18/meb13-18_03_netzer.pdf

Vogtenhuber, Stefan ; Juen, Isabella und Lassnigg, Lorenz (2021). *Finanzierung von Erwachsenen- und Weiterbildung in Österreich und in ausgewählten Vergleichsländern - Studie im Auftrag Arbeiterkammer Wien*. <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/6077/7/rihs-report-2021-vogtenhuber-et-al-finanzierung-erwachsenen-und-weiterbildung-oesterreich.pdf>

2.1 Basisbildung, Nachholen des Pflichtschulabschlusses und Deutsch als Zweitsprache

Wie für großstädtische Räume typisch zeichnet sich Wien durch eine stark polarisierte Bildungsstruktur aus, mit – im Vergleich zu allen Bundesländern – einem deutlich höheren Anteil an universitär gebildeten, aber auch deutlich mehr formal geringqualifizierten Erwachsenen, die über keinen höheren Sekundarabschluss verfügen. Eine besondere Gruppe stellen dabei Erwachsene dar, die wesentliche Lücken in einer oder mehreren Grundkompetenzen aufweisen (Lesen, Schreiben, Alltagsmathematik, Digital Skills, geringe Kenntnisse von Deutsch als Zweitsprache). Für Erwachsene mit Basisbildungsbedarf wurden seit 1995 und insbesondere seit 2012 gezielt Bildungsangebote geschaffen, die diese Lücken in den Basiskompetenzen zu schließen helfen. In Beantwortung des hohen Bedarfs wurden entsprechende Angebote in Wien in besonderem Maß ausgebaut. Zugleich leidet der Basisbildungsbereich unter einem Mangel an dauerhafter, institutioneller Absicherung.

2.1.1 Problemaufriss

Überlegungen zur Sicherung eines künftigen Fachkräftebedarfes schließen immer auch Fragen nach einer besseren Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials mit ein und müssen sich in der Folge mit Fragen dazu beschäftigen, welchen Hindernissen sich spezifische Gruppen gegenübersehen, die sie an einer Teilnahme am Arbeitsmarkt bzw. jenen Segmenten des Arbeitsmarktes, die eine fachliche Qualifizierung voraussetzen, hindern. Ein fehlender Pflichtschulabschluss stellt eine solche Hürde dar. Neben dem Fehlen formaler Abschlüsse ist aber auch ganz grundsätzlich ein Bedarf am Erwerb oder Ausbau von Grundkompetenzen in Lesen, Schreiben, Rechnen, Fremdsprachen und Informationstechnologie ein bedeutender Faktor, der Erwachsene am beruflichen Fortkommen hindert, unabhängig davon, ob schon eine Beschäftigung besteht.

Das Schließen von Lücken in den Basiskompetenzen erfordert dabei einen typischerweise mehrjährigen, in Stufen verlaufenden Lern- und Unterstützungsprozess. Längsschnittstudien legen nahe, dass ca. 100 Unterrichtsstunden erforderlich sind, um überhaupt einen messbaren Fortschritt zu erzielen und dass – als Daumenregel – ein halbes Jahr Unterricht in Formen der Basisbildung es erlaubt, den verabsäumten Lernfortschritt eines Schuljahrs zu kompensieren. Besondere Bedeutung kommt dabei Lernangeboten zu, die die Verwendung der Basiskompetenzen im Alltag zu verankern, um nachhaltige Fortschritte zu erzielen (Reder, 2020; Reder und Bynner, 2009).

Basisbildungsangebote erfordern zudem eine starke Individualisierung des Unterrichts, um Lösungswege für Lernprobleme zu erschließen. Aus diesem Hintergrund erfordern Basisbildungsangebote einen besonders hohen Mitteleinsatz.

Der Bedarf an der Förderung grundlegender Kompetenzen wurde bereits im Jahr 2000 deutlich, als die Ergebnisse der ersten PISA-Erhebung zeigten, dass bis zu einem Viertel der 15-Jährigen über mangelnde Grundkompetenzen in Lesen und Mathematik verfügten, was die Annahme nahelegte, dass ein ähnlicher Anteil der Erwachsenen über Lücken in ihrer Ausstattung mit Grundkompetenzen aufweist. Die Ausrufung des Jahrzehnts der Alphabetisierung (2003-2012) durch die UNESCO unterstützte den Auf- und Ausbau entsprechender Angebote in dieser Phase (Doberer-Bey und Netzer, 2012).

Der Bedarf an einer Ausweitung der Basisbildungsprogramme wurde als hoch eingeschätzt, obwohl der Mangel an Daten über die Zielgruppen der Erwachsenen Grundbildung die Planung erschwerte. Es wurde geschätzt, dass zwischen 300.000 und 600.000 Erwachsene in Österreich nicht über ausreichende Grundkenntnisse für die Beschäftigung und die Teilnahme am täglichen Leben verfügen. Die Bevölkerung ohne Pflichtschulabschluss wurde mit rund 280.000 Personen in der Altersgruppe der 15- bis 64-Jährigen angenommen und jedes Jahr

beendeten immer noch 5.000 Jugendliche die Pflichtschule ohne Abschluss ((Länder-Bund-ExpertInnengruppe „Initiative Erwachsenenbildung“, 2011).

Weitere Erkenntnisse zu Grundkompetenzen von Erwachsenen lieferten in der Folge die Ergebnisse der PIAAC-Erhebung 2011/12. Während Männer und Frauen in etwa gleiche Anteile an Personen mit Basisbildungsbedarf zeigen, sind Ältere häufiger betroffen als Jüngere. Personen mit einer anderen Erstsprache als Deutsch haben ebenfalls deutlich öfter Basisbildungsbedarf. Auswertungen nach Urbanisierungsgrad zeigen in den PIAAC-Daten hingegen keine signifikanten Unterschiede (Kastner und Schlögl, 2014).

Ein weiterer spezifischer Teilbereich der Basisbildung, dem in Wien eine besondere Bedeutung zukommt, stellt der Deutsch-als-Zweitsprache-Unterricht für Personen dar, die in ihrer Erstsprache nur eine kurze – oder keine – Schulbildung durchlaufen haben und für die damit traditionelle didaktische Konzepte des Fremdspracherwerbs, die ein hohes Literarisierungsniveau in der Erstsprache voraussetzen, nicht anwendbar sind. Vor diesem Hintergrund hat sich – u.a. auf Basis der Pionierarbeit an der Volkshochschule Ottakring (Doberer-Bey, 2016) – ein eigenständiges Arbeitsfeld herausgebildet, dem in Wien quantitativ eine hohe Bedeutung zukommt.

Betrachtet man die Angebote im Bereich Basisbildung und Nachholen des Pflichtschulabschlusses stellen sich einige zentrale Fragen: Besteht ein ausreichendes Platzangebot bzw. werden für bestehende Angebote ausreichend Teilnehmende gefunden? In welchem Ausmaß werden die angenommenen Zielgruppen erreicht? Welche Barrieren für eine Teilnahme gibt es und wie unterscheiden sich diese nach Teilzielgruppen? Wie werden die Teilnehmenden unterstützt, um bestehende Lernhindernisse zu überwinden? Welche Ansätze für Adaptionen oder eine Neuausrichtung von Basisbildungsangeboten gibt es?

2.1.2 Entwicklung des Bereichs mit Wiener Pionierinitiativen

In den späten 1990er Jahren war der Bereich der Basisbildung für Erwachsene in Österreich im Vergleich zu europäischen Vorreiterländern (z.B. Großbritannien, Schweden) wenig entwickelt. Im Jahr 1990 begannen die ersten Pilotprojekte zur Alphabetisierung an der Volkshochschule Wien (VHS Wien). Das Pilotprojekt wurde vom Bundesministerium für Bildung finanziert und richtete sich an Erwachsene mit Deutsch als Erstsprache. Die Zahl der Teilnehmer*innen stieg in den folgenden Jahren an und die Kurse wurden fester Bestandteil des Programms für den zweiten Bildungsweg der Volkshochschulen. Zur selben Zeit wurde an der VHS Wien ein weiterer Strang von Kursen für Teilnehmer*innen mit Deutsch als Zweitsprache etabliert, der pädagogische Konzepte zur Grundbildung und zum Spracherwerb miteinander verbindet. In einigen anderen Teilen Österreichs folgten dem Wiener Beispiel regional sehr unterschiedlich geprägte Initiativen. (Doberer-Bey, 2016; Wieser und Dé, 2011).

Die 2000er Jahren wurden wichtige Fortschritte im Aufbau von Netzwerkstrukturen und die Förderung des Austauschs zwischen den Stakeholdern erzielt, eine Reihe von Forschungsprojekten wurde gestartet und Maßnahmen zur Qualitätssicherung wurden entwickelt. Der Bereich wuchs und damit der Bedarf der Koordinierung zwischen den unterschiedlichen Akteur*innen, was schließlich zur Vorbereitung der Bund-Länder-Initiative Erwachsenenbildung (I:EB) und einem bundesweiten Rahmen für die Förderung von Kursen der Basisbildung sowie zur Vorbereitung auf den Pflichtschulabschluss führte. (Siehe unten)

Für das Nachholen des Pflichtschulabschlusses mangelte es lange Zeit an einer eindeutigen legislativen Regelung, es war aber möglich die „Externistenprüfung“ für die Abschlussklasse der Hauptschule abzulegen, wofür es – regional unterschiedliche – Vorbereitungsangebote gab. In Wien wurden ab den 1990er Jahren Nachqualifizierungslehrgänge eingerichtet, die Angebote des AMS in dem Bereich ergänzten. Auch im Bereich Pflichtschulabschluss kam es ab den 2000er Jahren durch

ESF-finanzierte Initiativen zu wichtigen Entwicklungsschritten bis hin zu den kostenlosen Kursangeboten der Initiative Erwachsenenbildung, die auch zu einer stärkeren Normierung und der Einführung von Standards und Qualitätskriterien führte. 2012 wurde mit dem Pflichtschulabschluss-Prüfungs-Gesetz (PPG) die Grundlage für einen „erwachsenengerechten“ Pflichtschulabschluss gelegt, der Vorbereitung und Prüfungen für vier Pflicht- und zwei Wahlfächer (anstelle aller 14 Prüfungsfächer der schulischen Erstausbildung) vorschreibt. Ein kompetenzorientiertes Curriculum für die Vorbereitungslehrgänge formuliert auch didaktische Prinzipien wie Individualisierung und Lebensweltorientierung und Selbststeuerung. (BMBF (Bundesministerium für Bildung und Frauen), o.J.)

Um die Kurse erfolgreich absolvieren zu können, müssen bereits vergleichsweise gut entwickelte Grundkompetenzen in der Mehrheit der Kompetenzbereiche bestehen. Insbesondere sind auch gut entwickelte Deutschkenntnisse notwendig. Vor diesem Hintergrund wurden sogenannte Brückenkurse entwickelt, die dazu dienen, Teilnehmende – insbesondere auch von Basisbildungskursen – gezielt auf die Pflichtabschlusskurse vorzubereiten.

2.1.3 Status quo

Die Initiative Erwachsenenbildung bildet einen zentralen österreichweiten Rahmen für die Finanzierung von Kursen im Bereich Basisbildung, einschließlich DaZ-Angeboten für Personen mit geringer formaler Bildung in ihrer Erstsprache und dem Nachholen des Pflichtschulabschlusses. Zudem bestehen eine Reihe von Angeboten, sowohl als Teil von vom AMS angebotenen Qualifizierungsprogrammen als auch in Überschneidung mit vielen anderen Bereichen der Erwachsenenbildung, die nicht (nur) auf die Vermittlung von Grundbildung abzielen.

Siehe dazu auch Kap. 4.2
Internationale Mobilität

Einen guten Einblick – über die Anzahl an Teilnahmen hinausgehend – in das Feld der Grundbildung und deren Teilnehmer*innen bietet das Monitoring der Initiative Erwachsenenbildung bzw. die darauf aufbauenden Evaluierungen, die Entwicklungen und Trends für den Bereich auf Bundesländerebene darstellbar machen. Die erste Programmperiode der I:EB lief von 2012 bis 2014, die zweite von 2015 bis 2017. Derzeit läuft die dritte Programmperiode, die ursprünglich für die Jahre 2018 bis 2021 angesetzt war und dann bis Ende 2023 verlängert wurde. Die Zahl der Angebote und damit der Teilnehmer*innen an Kursen der Initiative Erwachsenenbildung ist in dieser Zeitspanne kontinuierlich gewachsen. Für die Jahre 2015 bis 2018 wurden insgesamt über 28.000 Kurseintritte gezählt, mehr als drei Viertel davon entfielen auf Basisbildungsangebote. Wien dominierte mit 58% aller Kurseintritte und verzeichnete einen weit höheren Anteil als andere Bundesländer mit vergleichbarer Bevölkerung (Steiner u.a., 2017). Insgesamt wurden vom Start der Initiative an in der Basisbildung mehr Frauen als Männer erreicht, und im Bereich Pflichtschulabschluss deutlich mehr Männer. Der Anteil der Teilnehmer*innen bis 25 Jahren betrug in der zweiten Programmperiode 45%, beim PSA 80%. Der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund³⁵ lag im Österreichschnitt bei rund 84%, in Wien bei 90%. Für die aktuelle Programmperiode liegen halbjährliche Monitoringberichte vor, die für 2020 einen vorübergehenden Rückgang an Kursteilnehmer*innen zeigen. Im ersten Halbjahr 2021 näherte man sich aber bereits wieder den Zahlen aus 2019. Der Frauenanteil im Bereich Basisbildung ist weiter gestiegen und lag bei etwas über 69%. Auch im PSA stieg der Frauenanteil leicht und lag 2021 bei rund 45% (Initiative Erwachsenenbildung, 2021).

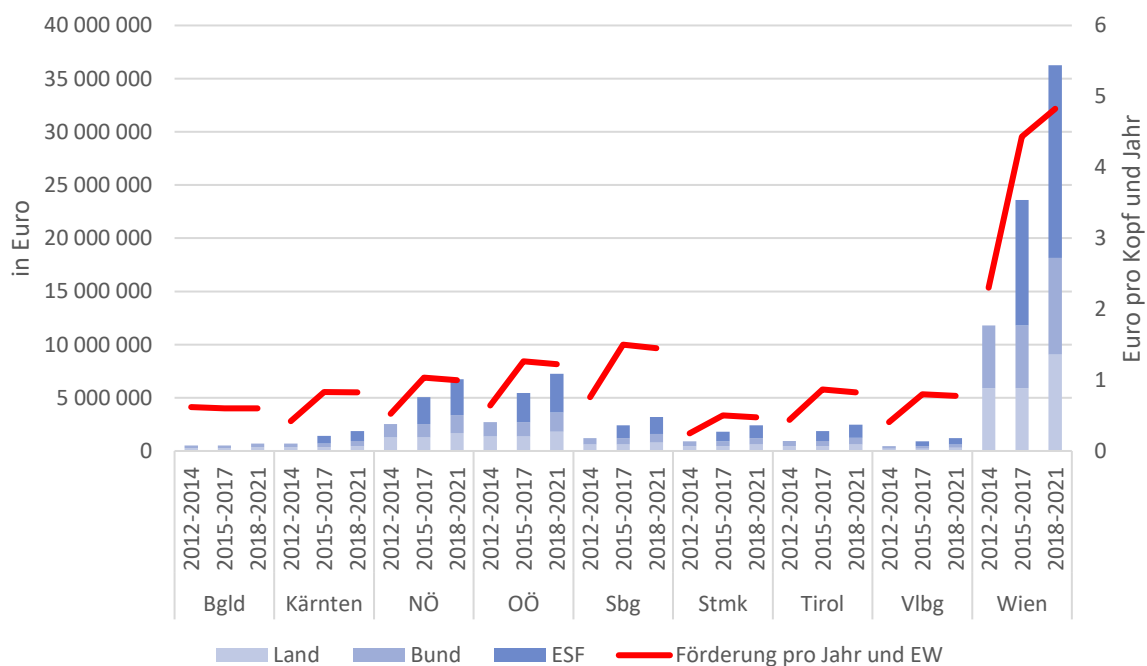
2.1.4 Strategische Lösungsansätze

Im Qualifikationsplan Wien 2030 (waff, 2018) ist die Stärkung der Grundbildung als Steuerungsziel formuliert, und Vorbedingung für das übergeordnete Ziel, mehr

³⁵ Als Personen mit Migrationshintergrund werden im Rahmen der Initiative Erwachsenenbildung Menschen bezeichnet, deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden.

Erwachsenen zu ermöglichen, Abschlüsse über Pflichtschulniveau zu erreichen. Die Initiative Erwachsenenbildung ist dabei ein wichtiger Pfeiler zur Umsetzung, konnte doch seit deren Start 2012 konnte ein starker Anstieg des Kursangebots und die Umsetzung einheitlicher Qualitätsrichtlinien für Maßnahmen in allen Regionen Österreichs konstatiert werden. Das Programm wurde auf der Grundlage von Erfahrungen aus zwei Jahrzehnten in einem aufstrebenden Bereich der Erwachsenenbildung und einem Verhandlungs- und Entwicklungsprozess zwischen Vertreter*innen des Bundesministeriums für Bildung, der neun österreichischen Landesregierungen und Expert*innen in diesem Bereich entwickelt und es gelang auf Basis einer Art. 15a-Vereinbarung die geteilte Verantwortung von Bund und Ländern zu regeln und die Kofinanzierung zu sichern, um alle Kurse im Rahmen der Initiative für die Teilnehmer*innen kostenlos anbieten zu können, wobei eine zusätzliche Intensivierung der Aktivitäten mit der Etablierung der Kofinanzierung durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) in der zweiten Förderperiode ab 2015 erfolgte. Wien stellte von Beginn im Bundesländervergleich die meisten Mittel im Verhältnis zur Einwohner*innenzahl zur Verfügung und erweiterte die Förderhöhe in der dritten Periode nochmals, während sie in Restösterreich stagnierte (s. Abbildung 1.1). Während die I:EB einen soliden Rahmen und mehrjährige Finanzierung für entsprechende Bildungsangebote bildet, liegt in der beschränkten Dauer der Förderperioden auch eine Schwachstelle, wenn es etwa – wie bei den letzten Verlängerungsverhandlungen – zu Verzögerungen kommt und damit die Kursplanung der Anbieterorganisationen nicht abgesichert ist.

Abbildung 2.3: Förderung der Basisbildung im Rahmen der Initiative Erwachsenenbildung nach Programmperiode und Fördergeber sowie Förderung pro Jahr und Kopf je Bundesland



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der 15a Vereinbarung 2017

Beteiligte Stakeholder	Bund, Land, Stadt Wien, AMS, Koordinierungsstelle Jugend, Bildung, Beschäftigung Umsetzungsorganisationen (u.a. VHS Wien, NGOs...)
Handlungsfelder mit starker Interdependenz	Weg zum Hochschulzugang, Lifelong Guidance

Quellen

BMBWF (Bundesministerium für Bildung und Frauen) (o.J.). *Curriculum. Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Pflichtschulabschlussprüfung*. Wien.

Doberer-Bey, Antje (2016). Basisbildung in Österreich. Vom Experiment zur Institutionalisierung. In: Löffler, Cordula und Korfkamp, Jens (Hg.). *Handbuch zur Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener*. Münster, New York: Waxmann, S. 318-329.

Doberer-Bey, Antje und Netzer, Martin (2012). Alphabetisierung und Basisbildung in Österreich. *Report - Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, Vol. 1/2012 (35. Jg.), S. 45-54.

Initiative Erwachsenenbildung (2021). *Monitoring - Executive Summary: zum 1. Halbjahresbericht 2021*. Wien.

Kastner, Monika und Schlögl, Peter (2014). Fundamente gesellschaftlicher Teilhabe. Neues empirisches Wissen aus der PIAAC-Erhebung zu den unteren Kompetenzniveaus. In: Statistik Austria (Hg.). *Schlüsselkompetenzen von Erwachsenen – Vertiefende Analysen der PIAAC-Erhebung 2011/12*. Wien.

Länder-Bund-ExpertInnengruppe „Initiative Erwachsenenbildung“ (2011). *Programmplanungsdokument „Initiative Erwachsenenbildung“*. Länder-Bund-Initiative zur Förderung grundlegender Bildungsabschlüsse für Erwachsene inklusive Basisbildung/Grundkompetenzen. Wien.

Reder, Stephen (2020). Developmental Trajectories of Adult Education Students. In: Perin, Dolores (Hg.). *The Wiley Handbook of Adult Literacy*, S. 429-450.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/9781119261407.ch20>

Reder, Stephen und Bynner, John M. (Hg.) (2009). *Tracking adult literacy and numeracy: Findings from longitudinal research*. New York: Routledge.

Steiner, Mario; Pessl, Gabriele; Kuschej, Hermann; Egger-Steiner, Michaela und Metzler, Barbara (2017). *Evaluation der Initiative Erwachsenenbildung*. Wien.

waff (2018). *Qualifikationsplan Wien 2030 - Gemeinsame Strategie für mehr Berufs- und Bildungsabschlüsse über dem Pflichtschulniveau sowie die Erweiterung und Verwertung beruflicher Kompetenzen*. Wien: Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds.

Wieser, Regine und Dér, Krisztina (2011). Basisbildung in Österreich und ein weiter Blick über die Grenzen. In: Schlögl, Peter; Wieser, Regine und Dér, Krisztina (Hg.). *Kalypso und der Schlosser Basisbildung als Abenteuer im Land des Wissens und Könnens*. Wien: Lit, S. 17-30.

Links

www.alphabetisierung.at

<https://www.koordinationsstelle.at/>

2.2 Der Weg zum Abschluss auf Maturaniveau

*Der Wiener Arbeitsmarkt zeichnet sich durch eine hohe Nachfrage nach Absolvent*innen tertiärer Ausbildungsformen aus. Insbesondere unter jüngeren Alterskohorten ist Teil einer „neuen Normalität“ geworden, über einen Hochschulabschluss zu verfügen. Viele Erwachsene wollen ein Studium aufnehmen, verfügen aber nicht über die notwendige Hochschulzugangsberechtigung. Möglichkeiten letztere zu erlangen haben sich in den letzten 25 Jahren zu einem großen Weiterbildungssegment entwickelt, gerade auch in Wien. In diesem Abschnitt werden die bestehenden Programme sowie ihre Licht- und Schattenseiten zusammengefasst.*

2.2.1 Problemaufriss

Dem Begriff „Zweiter Bildungsweg“ begegnet man in öffentlichen Bildungsdiskursen häufig, nicht immer aber sind die damit adressierten Bildungsangebote klar umrissen und können je nach Verständnis der Sprechenden vom Erlangen der Hochschulreife von Erwachsenen im engsten Sinne bis zum Erwerb von formalen Bildungs- und Berufsabschlüssen auf verschiedenen Niveaus nach einer Unterbrechung der Erstausbildung in weiterem Sinne reichen. Begrifflich schwingt in Ausdrücken wie „Zweiter Bildungsweg“ oder „Second Chance Education“ die Bedeutung mit, jenen Personen einen Einstieg in höhere Bildung zu ermöglichen, die diese Chance im Erstausbildungssystem aus unterschiedlichen Gründen nicht hatten. Heute wird dieser Zugang als zu kurz greifend beschrieben, erfüllt eine abschlussorientierte Erwachsenenbildung unter Bedingungen wie geänderten Mustern in Bildungs- und Erwerbsbiografien, gestiegenen Erwartungen an Qualifikationsniveaus, Anpassungsbedarf durch steigende Migration und Trends wie Digitalisierung und den Wandel zu Wissensgesellschaft doch viele Funktionen (vgl. Brückner u.a., 2017)

Im vorliegenden Kapitel soll der Fokus auf Angeboten für Erwachsene zur Erreichung der Hochschulreife liegen, nämlich Abendschulen, Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung sowie die Studienberechtigungsprüfungen.

Der Zugang zu Bildungsangeboten zum Erreichen von formalen Bildungsabschlüssen ist eine wichtige Voraussetzung für mehr Durchlässigkeit des Bildungssystems und für viele ein wichtiger Schritt in Richtung Weiter- und Höherqualifizierung. Einige Problemlagen und Hindernisse für die Weiterentwicklung dieses Bereichs treffen auf alle oder mehrere der hier angesprochenen Bildungsbereiche zu. So wie es keine einheitliche Definition von Zweitem Bildungsweg gibt, ist auch eine systematische Zuordnung der Angebote im Bildungssystem schwierig. Zuständigkeiten und gesetzliche Regelungen sind je nach Bildungsangebot unterschiedlich. Das spiegelt sich auch in der Verfügbarkeit von Daten zur Inanspruchnahme wider und führt sehr wahrscheinlich zu einer Unterschätzung der Bedeutung dieser Angebote (Brückner u.a., 2017). Fehlende systematische Finanzierungsinstrumente und unklare Zugangsregeln in manchen Bereichen wirken hemmend auf die Inanspruchnahme. Dazu kommt, dass der Wechsel zwischen verschiedenen Angeboten, etwa zwischen Berufsreife- und Studienberechtigungsprüfung durch fehlende wechselseitige Anerkennung erschwert wird. Schließlich bleiben auch Fragen nach einheitlichen Qualitätssicherungsverfahren noch offen. Die Einführung von teils standardisierten Prüfungen wie bei der Berufsreifeprüfung erhöhen zwar einerseits für Vergleichbarkeit der Abschlüsse mit jenen aus dem Erstausbildungssystem, bringen aber gleichzeitig neue Herausforderungen auch auf Seiten der Kursanbieter und Lehrenden, die didaktische Ziele wie Lernendenzentrierung mit den Anforderungen der Prüfungsvorbereitung vereinbaren müssen.

Zu Angeboten der Basisbildung und zum Erreichen des Pflichtschulabschlusses siehe Kap. 2.1, zum Erhalt eines Lehrabschlusses für Erwachsene siehe Kap. 2.3

2.2.2 Status quo

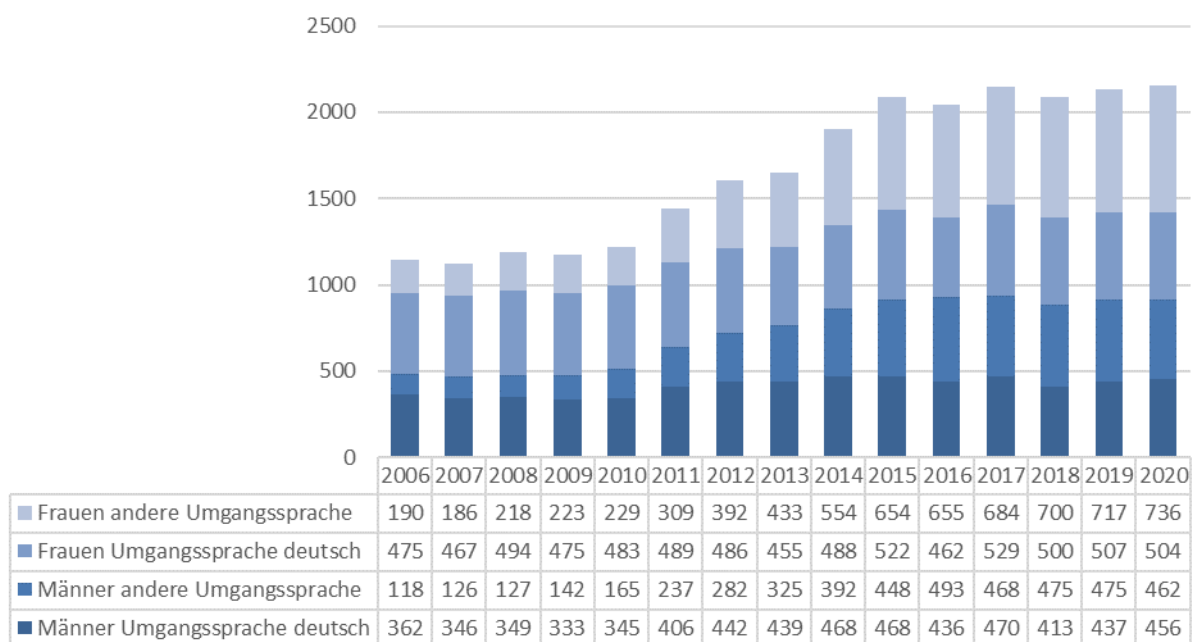
Schulen für Berufstätige

Auf die mit rund 100 Jahren längste Tradition blicken die Abendschulen zurück. Von den sog. Arbeitermittelschulen zu den in den Nachkriegsjahren mit zunehmender Nachfrage konfrontierten Abendgymnasien bis zur Einführung von Berufsbildenden Höheren Schulen für Berufstätige besteht schon lange die Möglichkeit eine dem Erstausbildungssystem gleichwertige Qualifikation zu erwerben, und zwar in einem Setting, das von den Lehrplänen über die Lehrenden bis zur Didaktik dem der Tagesschulen glich. Veränderungen in Richtung von erwachsenengerechten Formen wurden erst nach Einführung der Berufsreifeprüfung Thema (Markowitsch und Hefler, 2014).

Zu BMS und BHS siehe auch Kapitel 2.3 Berufsbildung für Erwachsene

2020 besuchten österreichweit 5.425 Personen ein Gymnasium für Berufstätige und 3.325 Personen eine BHS für Berufstätige. Für Wien waren es 2.158 im Gymnasium und 1.370 Personen in den BHS. (Statistik Austria, Schulstatistik). Die Zahl der bestandenen Reife- und Diplomprüfungen für 2020³⁶ lag an den AHS für Berufstätige bei 767 österreichweit und 378 in Wien. Für die BHS wurden für ganz Österreich 764 erfolgreiche Abschlüsse gezählt, auf Wien entfielen 186. (ebd.)

Abbildung 2.4: Schüler*innen der AHS für Berufstätige in Wien nach Geschlecht und (hauptsächlicher) Umgangssprache – 2006- 2020



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der österreichischen Schulstatistik; online verfügbar via STATcube – Statistische Datenbank der STATISTIK AUSTRIA

Berufsreifeprüfung

Die Berufsreifeprüfung (BRP) hat sich seit der Einführung in der derzeitigen Ausgestaltung 1997 zum wichtigsten Zugangsweg zu höherer Bildung für Erwachsene entwickelt. Die Berufsreifeprüfung entspricht einer vollwertigen Reifeprüfung und berechtigt nicht nur zum uneingeschränkten Zugang zu Universitäten, (Fach-)Hochschulen, Akademien und Kollegs, sondern wird auch bei der Einstufung im Bundesdienst und am Arbeitsmarkt als vollwertige Matura anerkannt. Zulassungsvoraussetzung ist ein Lehrabschluss oder Abschluss einer mindestens dreijährigen Fachschule oder gleichwertigen Ausbildung. Es müssen vier Teilprüfungen (Deutsch, Mathematik, Lebende Fremdsprache, Fachbereich) absolviert werden, wobei mindestens eine Teilprüfung an einer öffentlichen höheren Schule abgelegt werden muss. Seit 2017 kommt dabei die standardisierte Reife- und

³⁶ Bestandene Reife- und Diplomprüfungen, abgelegt im Zeitraum 1.10.2019 bis 30.9.2020

Diplomprüfung zur Anwendung. Bis zu drei Prüfungen können auch an anerkannten Erwachsenenbildungseinrichtungen abgelegt werden – eine Regelung, die einen deutlichen Bruch der gängigen Trennung formale (Schul-)Bildung und non-formale (Erwachsenen-)Bildung darstellt. Da die BRP formal einer Externist*innenprüfung entspricht, kann die Vorbereitung in verschiedener Weise erfolgen, der Besuche von kostenpflichtigen Vorbereitungslehrgängen, oft an Erwachsenenbildungseinrichtungen, ist dabei ein gängiger Weg. Die Ausgestaltung dieser Lehrgänge unterscheidet sich stark vom schulisch geprägten Zugang in den Abendschulen (Modularisierung, keine Anwesenheitspflichten), was im Laufe der Zeit auch auf die Angebote der Abendschulen zurückwirkte (Markowitsch und Hefler, 2014).

Die „Lehre mit Matura“ ist eine besondere Form der BRP, die 2008 eingeführt wurde, um die Attraktivität der dualen Berufsbildungsprogramme zu erhöhen und den Übergang in die Hochschulbildung zu ermöglichen. Das Programm wird je nach Bundesland unterschiedlich organisiert und ist im Gegensatz zur allgemeinen Form für die Teilnehmenden gebührenfrei.

Die zur BRP verfügbaren Daten waren lange Zeit stark lückenhaft, was u.a. daran lag, dass Teilprüfungen an unterschiedlichen Einrichtungen abgelegt werden können und bei der Dokumentation der Ausstellung von Zeugnissen durch die Schulen Lücken entstanden waren (Austria, Kultur und Bundesministerium für Wirtschaft, 2012) Für den Zeitraum von 1997 bis zum Schuljahr 2007/08 legten einer Erhebung des ibw zufolge 17.172 Personen eine BRP ab, wobei die jährlichen Zahlen vor allem in den ersten Jahren stark, danach weiter leicht auf rund 2.600 pro Schuljahr anstiegen (Klimmer u.a., 2009). Für die folgenden Jahrgänge bis 2013/14 ergab eine weitere Erhebung und Hochrechnung rund 3.500 ausgestellte BRP-Zeugnisse pro Jahr (Schlögl und Litschel, 2016).

Für die Jahre 2020 und 21 stehen von der Statistik Austria erhobene Daten zur Verfügung. Daraus geht hervor, dass zum Haupttermin 2021 (März bis Juli 2021) 9.547 Personen zur BRP angetreten sind, etwa zwei Drittel davon an Erwachsenenbildungseinrichtungen. 5.920 Personen schlossen in diesem Zeitraum die BRP erfolgreich ab, darunter mit 53% etwas mehr Männer als Frauen (Bönisch u.a., 2022).³⁷

Studienberechtigungsprüfung

Parallel zu den oben beschriebenen Formen gibt es noch die Studienberechtigungsprüfung (SBP) als wichtige Form des „nicht-traditionellen“ Zugangs zur Hochschule, die Zugang zu jeweils einem bestimmten Studium oder einer Gruppe verwandter Studien erlauben. Interessierte müssen also vorab schon wissen, welchen Studiengang sie anstreben. Außerdem müssen sie die Zulassung beantragen, was je nach Bildungsinstitution und damit verbundenen gesetzlichen Regelkreisen (Universitäts-, Fachhochschulstudien-, Hochschul- oder Schulorganisationsgesetz) an unterschiedliche Voraussetzungen im Hinblick auf Mindestalter, Staatsangehörigkeit und Vorbildung gebunden ist. Bestandteil der Prüfung sind Deutsch, zwei bis drei Pflichtfächer und ein bis zwei Wahlfächer entsprechend der angestrebten Studienrichtung. Seit dem 1985 verabschiedeten Studienberechtigungs-gesetz, das zuvor bestehende Regelungen für Zugangsprüfungen, ablöste, gab es zahlreiche Novellierungen und eine Ausdifferenzierung über die Bereiche, was etwa im universitären Bereich die Entscheidungskompetenz über Prüfungsfächer und Anrechnungen zu den einzelnen Universitäten verlegte. Die Bedeutung der SBP ging nicht zuletzt aufgrund des „attraktiveren“ Angebots der BRP immer mehr zurück, wenngleich sie für jene Personengruppen, die über keinen berufsbildenden Abschluss verfügen weiterhin ein wichtiges Tor zur Hochschule ist. Die Datenlage zur SBP ist lückenhaft und genaue Aussagen zur Inanspruchnahme deshalb schwierig. Eine Auswertung von

³⁷ Aktuelle Zahlen auf Bundeslandebene wurden nicht veröffentlicht. Eine Erhebung für das Kursjahr 2007/08 weist unter allen Teilnehmenden 16,9% an Wiener Vorbereitungskursen aus (die meisten TN gab es in OÖ, wo auch die meisten Kursangebote gezählt wurden. (Klimmer u.a., 2009)

Teilnehmendendaten der Wiener Volkshochschulen zählte für die Jahre 2010/11 bis 2015/16 etwa 4.000 Teilnehmer*innen an SBP-Vorbereitungslehrgängen. (Brückner u.a., 2017)

2.2.3 Strategische Lösungsansätze

Für Teilnehmende stellen sich bei den einzelnen Formen, eine höhere Sekundarbildung (mit Ausnahme des Lehrabschlusses) nachzuholen, völlig unterschiedliche Herausforderungen, auf die in Beratungsangeboten eingegangen werden soll und auf die durch Politikangebote eingegangen werden kann.

Zum Lehrabschluss für Erwachsene siehe Kap. 2.3

Während in der Förderung des Angebots in der Basisbildung und beim Nachholen des Pflichtschulabschlusses bedeutende Fortschritte erzielt wurden, ist die Förderung von weiteren Bildungsabschlüssen im zweiten Bildungsweg weiterhin geprägt, von regional sehr unterschiedlichen Angeboten und Fördermöglichkeiten. Der ursprünglich von der Expert*innengruppe im Entwicklungsprozess der Initiative Erwachsenenbildung gemachte Vorschlag, die BRP zu inkludieren und damit kostenfrei zu ermöglichen, konnte sich nicht durchsetzen (Länder-Bund-ExpertInnengruppe „Initiative Erwachsenenbildung“, 2011). Und obwohl als Ziel in der LLL:2020-Strategie formuliert, fehlt nach wie vor eine einheitliche Förderstruktur. Ein Umstand, der auf Landesebene in Österreich unterschiedlich kompensiert wird. In Wien stehen mit dem waff-Bildungskonto Förderungsuchenden gute Möglichkeiten offen. Zudem können etwa die AK-Bildungsgutscheine für Vorbereitungskurse verwendet werden. Personen, die sich auf die Studienberechtigungsprüfung vorbereiten, können Studienbeihilfe und Selbsterhalterstipendien beantragen, wenn sie die Anforderungen erfüllen.

Tabelle 2.1 – Überblick Bedingungen und Verwertbarkeit von Angeboten zur Erlangung der Hochschulreife für Erwachsene³⁸

	Abend-AHS	Studienberechtigungsprüfung	Berufsreifeprüfung
Dauer in Monaten	48	variable 12-24	Ca. 24
Unterrichtsvolumen in UE	2400	Ca. 600	Ca. 600
Beschränktes Platzangebot	Ja		
öffentliche Finanzierung	100%	(gering)	(gering)
Individuelle Teilnahmegebühren	nein	EUR 1750 - 5000	EUR 3000 - 4000
Förderungen in Wien	nicht anwendbar	Ja	ja
Unmittelbare Arbeitsmarktrelevanz des Abschlusses	mittel	gering	mittel

Quelle: Eigene Darstellung

Die Schulformen sind für die Teilnehmenden mit keinen Gebühren verbunden. Sie erfordern allerdings einen hohen Zeitaufwand und dauern zwischen drei und vier Jahren. Die verfügbaren Plätze an den Abendschulen sind begrenzt, sodass eine Aufnahme nicht garantiert ist. Zugleich bieten sie eine intensive Unterstützung bei der Erarbeitung der geforderten Kompetenzen und erlauben insbesondere Teilnehmenden, die Deutsch als Zweitsprache erworben haben, ein hohes Niveau in Deutsch als Bildungssprache zu erwerben. Die Abschlüsse sind am Arbeitsmarkt in vergleichbarer Weise anerkannt, wie die Abschlüsse im Regelsystem. Schulen für Erwachsene werden häufig auch von jüngeren Erwachsenen (bis 25) gewählt.

³⁸ Angebote an BHS werden im Kapitel 1.3 dargestellt.

Studienberechtigungsprüfungen erfordern einen geringen individuellen Lernzeitaufwand, sind jedoch mit erheblichen Kurskosten verbunden. Für letztere stehen in Wien teilweise Förderungen zur Verfügung. Sie bereiten jedoch nur auf ein Studium an einer Universität vor; in ihrer Relevanz für den Arbeitsmarkt bleiben sie davon abhängig, ob das angestrebte Studium erfolgreich abgeschlossen werden kann.

Die Berufsreifeprüfung kann in Modulen absolviert werden, auf die vergleichsweise kurze Vorbereitungslehrgänge vorbereiten. Der individuelle Lernaufwand kann jedoch um ein Vielfaches höher liegen. Die Prüfung selbst erhöht die Chancen am Arbeitsmarkt, allerdings nicht im selben Ausmaß wie eine reguläre Matura. Sie berechtigt zur Aufnahme jedes Studiums. Sie ist mit vergleichsweise hohen individuellen Kosten verbunden, für die Wien eine teilweise Förderung durch den waff (Stand: September 2022) verfügbar ist.

Zu berücksichtigen ist, dass Absolvent*innen des zweiten Bildungswegs auf eine starke Konkurrenz um Studienplätze in vielen Studienrichtungen treffen und sich in Auswahlverfahren gegen Studierende, die „frisch aus der Schule“ kommen durchsetzen müssen. Weiters haben sich die Anforderungen, insbesondere in der Studieneingangsphase in den letzten beiden Jahrzehnten beständig erhöht. Die Studienerfolgsquote von Erwachsenen, die ihre Studienberechtigung am zweiten Bildungsweg erworben haben, ist vergleichsweise gering (Unger, 2015).

Beteiligte Stakeholder	Bund, Land, Stadt Wien, AMS, waff, Schulen für Berufstätige und andere Kursanbieter
Handlungsfelder mit starker Interdependenz	Basisbildung, ePSA, DaZ, Berufsbildung für Erwachsene, Postsekundäre und tertiäre Berufsbildung, Lifelong Guidance
Quellen	<p>Austria, Statistik; Kultur, Bundesministerium für Unterricht Kunst und und Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (2012). <i>Erwachsenenbildung 2011</i>. Wien.</p> <p>Bönisch, Markus; Hirt, Eva-Maria; Ning, Christine; Basas, Sarah und Dentler, Elija-Kaspar (2022). <i>Berufsreifeprüfung. Haupttermin 2021. Antritte von März 2021 bis Juli 2021. Erhebung der Statistik Austria</i> Wien.</p> <p>Brückner, Wolfgang; Evers, John; Nowak, Christian; Schlögl, Peter und Veichtlbauer, Judith (2017). <i>Der Zweite Bildungsweg in Diskussion</i>. https://erwachsenenbildung.at/images/themen/dossier/ebooks/dossier-zweiter-bildungsweg.pdf</p> <p>Klimmer, Susanne ; Holzer, Christine ; Schlögl, Peter und Neubauer, Barbara (2009). <i>Berufsreifeprüfung. Aktualisierung von Vorbereitungsangeboten, TeilnehmerInnen- und AbsolventInnenzahlen</i>. Wien.</p> <p>Länder-Bund-ExpertInnengruppe „Initiative Erwachsenenbildung“ (2011). <i>Programmplanungsdokument „Initiative Erwachsenenbildung“</i>. Länder-Bund-Initiative zur Förderung grundlegender Bildungsabschlüsse für Erwachsene inklusive Basisbildung/Grundkompetenzen. Wien.</p> <p>Markowitsch, Jörg und Hefler, Günter (2014). <i>Diessets und jenseits des Zweiten Bildungsweges - Zur Entwicklung formaler Erwachsenenbildung in Österreich. Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs.</i>, Vol. 21, S. 02/01-14. https://erwachsenenbildung.at/magazin/14-21/02_markowitsch_hefler.pdf</p> <p>Schlögl, Peter und Litschel, Veronika (2016). <i>Aktuelle Daten zur Berufsreifeprüfung. Vorbereitungslehrgänge, TeilnehmerInnen, Teil- und Fachbereichsprüfungen, AbsolventInnen (Aktualisierung). Projektbericht des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf)</i>. Wien.</p> <p>Unger, Martin (2015). <i>Nicht-traditionelle Studierende in Österreich</i>. Wien. www.equi.at/dateien/Unger_Non_traditionals_V4.pdf</p>

2.3 Berufsbildung für Erwachsene

Aufgrund der überragenden Bedeutung von beruflichen Qualifikationen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt und des engen Zusammenhangs zwischen dem Vorhandensein einer Qualifikation und den beruflichen Aufstiegschancen spielt die Berufsbildung für Erwachsene in Österreich von jeher eine wichtige Rolle. Die gesetzlichen Grundlagen dafür bestehen oft schon seit Jahrzehnten, ab den 2000er Jahren kam es zum verstärkten Ausbau spezifischer Förderangebote.

Zwei Angebotsstränge sind dabei zentral: einerseits vom AMS koordinierte und finanzierte arbeitsmarktpolitische Angebote, wie die Fachkräfteintensivausbildung und die arbeitsplatznahe Qualifizierung, andererseits Förderansätze für die Nutzung von Vorbereitungskursen für die a.o. Lehrabschlussprüfung. Darüber hinaus kommt den Berufsbildenden Höheren Schulen für Erwachsene eine erhebliche Rolle zu.

2.3.1 Problemaufriss

Die Berufsbildung hat in Österreich einen zentralen Stellenwert. Berufliche Abschlüsse sind oftmals eine Grundvoraussetzung für den Zugang zum Arbeitsmarkt und qualifizierten Arbeitsplätzen. Ein Lehrabschluss reduziert in ähnlichem Maß die Wahrscheinlichkeit dauerhafter Arbeitslosigkeit wie ein BHS- oder auch Hochschulabschlüsse. Während die durchschnittliche Arbeitslosenquote (nach Eurostat Definition) von Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss 2021 14,1% betrug, lag jene von Personen mit Lehrabschluss bei lediglich 5% (BHS 4,5%, Uni, Hochschule 4,2%, AHS 9,7%) (Dornmayr und Löffler, 2022). Noch deutlicher wird die Benachteiligung von Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss durch Daten aus der personenbezogenen Auswertung der Arbeitsmarktstatistik. 2021 waren knapp vier von fünf Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss mindestens einen Tag arbeitslos (377.696 Personen). Unter Lehrabsolvent*innen waren es eine von fünf Personen (296.314) und unter Akademiker*innen weniger als eine von zehn (76.009)³⁹. Der Anreiz im Erwachsenenalter eine berufliche Ausbildung zu machen, ist also hoch und durch demographische Veränderungen – insbesondere Migration – wird der Zulauf weiter gefördert.

Zur betrieblichen Lehre in der Erstausbildung siehe auch Kap. 1.2

Im europäischen Vergleich weist das österreichische System der Berufsbildung einige Besonderheiten auf. Europaweit zeigen sich in den letzten zwanzig Jahren grob drei Dynamiken in der Entwicklung der Berufsbildung, die auch Schlüsse auf eine mögliche zukünftige Entwicklung der Berufsbildung in Europa zulassen (Cedefop, 2020; Grollmann und Markowitsch, 2019). In einigen Staaten sind vor allem Teile der Berufsbildung, die sich an benachteiligte Zielgruppen richten, ausgebaut worden, um deren Situation am Arbeitsmarkt zu verbessern (marginalisierte Berufsbildung). In manchen Staaten wurden vorrangig hochspezifische Angebote der Berufsbildung forciert, die als Alternativen zu einem Hochschulstudium wirken (distinktive Berufsbildung). In einer dritten Gruppe von Ländern wurden Berufsbildungsangebote enger mit allgemeinbildenden Angeboten verwebt, die Angebote mit unterschiedlich fordernden Lernansprüchen umfassen (pluralisierte Berufsbildung). Österreich hat mit der Kombination aus schulischer Berufsbildung (BMS, BHS) und der dualen Ausbildung einen Kernbereich, der in allgemeinen Diskursen als „die Berufsbildung“ gehandelt wird. Seit den 1990er Jahren wurden dazu ergänzend neue Bereiche aufgebaut, die meist Erwachsene ansprechen. Zentral waren dabei einerseits Angebote, die die Durchlässigkeit von der Lehrausbildung zur Hochschule ermöglichen (Berufsreifeprüfung, „Lehre mit Matura“), andererseits wurden Angebote ausgebaut, die neuen Zielgruppen eine Teilhabe an der Berufsbildung ermöglichen, diese sprechen meist (junge) Erwachsene an (vgl. Abbildung 2.5).

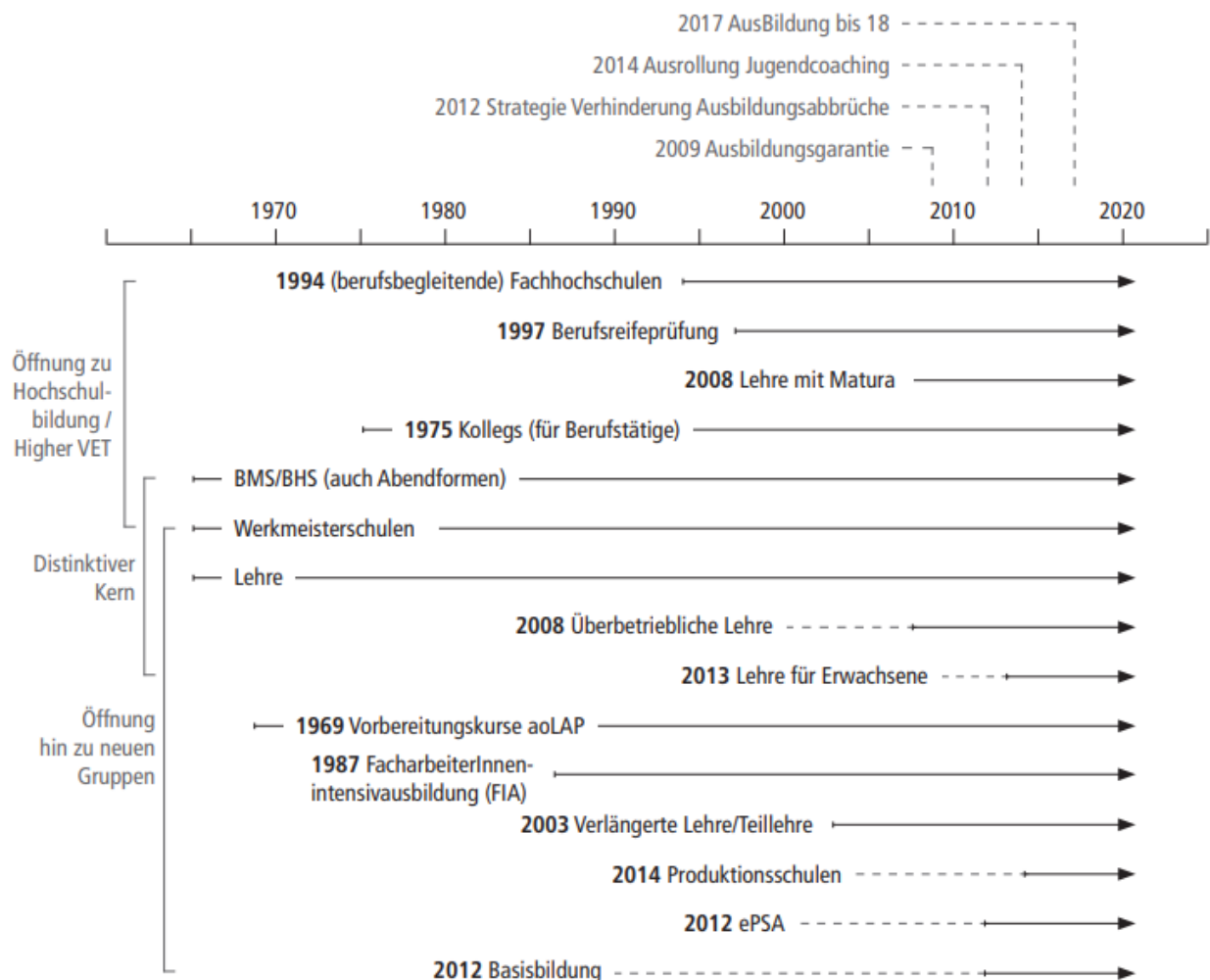
Die Bandbreite von beruflichen Qualifizierungen ist groß und reicht von beruflichen Schulen für Berufstätige, dem außerordentlichen Lehrabschluss, vom AMS

³⁹ Quelle: https://www.ams.at/content/dam/download/arbeitsmarktdaten/%C3%B6sterreich/berichte-auswertungen/001_PersBezogen_2021.xls

finanzierten Qualifizierungsangeboten bis zu berufsbegleitenden Studiengängen an Fachhochschulen und beruflichen Höherqualifizierungen wie zum Beispiel (Werk-)Meisterprüfungen, wobei letztere Angebote im Kap. 2.4 Postsekundäre Berufsbildung näher beschrieben werden. In diesem Kapitel werden grob gesprochen folgende Bereiche angesprochen (nach Brückner u.a., 2017):

- Lehrabschlüsse für Ausbildungsberufe nach dem Berufsausbildungsgesetz
- Ausbildungen in Gesundheitsberufen (Pflege(fach)assistenten, Sanitäter*innen etc.)⁴⁰
- Berufe mit bundesgesetzlichen Regelungen (Ausbildungen im Bundesdienst, z.B. Polizei)
- Sozialberufe und andere Qualifikationen in Landeskompetenz, inkl. landwirtschaftliche Berufe
- Weitere, nicht gesetzlich geregelte Qualifizierungen für Erwachsene (z.B. Visagist*innen)

Abbildung 2.5: Entwicklungslinien der Berufsbildung in Österreich 1970 - 2020



Quelle: (Hefler, Steinheimer und Wulz, 2017)

Während der Besuch von berufsbildenden Schulen für Erwachsene kostenlos ist, erfordern andere Angebote zum Teil erhebliche Investitionen durch die Haushalte.

⁴⁰ Das Spektrum der Gesundheitsberufe insgesamt geht mit den universitären Ausbildungen über die hier dargestellten Qualifikationen hinaus. Eine Übersicht über alle Gesundheitsberufe findet sich hier: <https://www.gesundheit.gv.at/gesundheitsleistungen/berufe.html>.

Mögliche Förderungen für Individuen sind je nach Bereich und regional sehr unterschiedlich. Während vom AMS finanzierte Qualifizierungen für die Teilnehmenden kostenlos sind und großteils auch die Sicherung des Lebensunterhalts umfassen, stehen außerhalb des AMS-Bereichs für andere Ausbildungen unterschiedliche nachfrageseitige Förderungen für Kurs- und Prüfungskosten zur Verfügung.

Besondere Bedeutung in der Höherqualifizierung von Erwachsenen kommt der Lehre für Erwachsene zu. Ähnlich der Externist*innenprüfung für Schulabschlüsse, gibt es die Möglichkeit eine Lehrabschlussprüfung (LAP) abzulegen, ohne eine (vollständige) betriebliche Ausbildung absolviert zu haben. Wie Lehrlinge aus der betrieblichen Lehre, können Personen vor einer Prüfungskommission beweisen, dass sie die nötigen Fertigkeiten und Kompetenzen verfügen. Voraussetzung für die Zulassung zur Prüfung sind die Volljährigkeit und der Nachweis einer einschlägigen Tätigkeit oder entsprechender Schulungsmaßnahmen.

Obwohl man sich auch in diesem Bereich theoretisch im Selbststudium auf die LAP vorbereiten kann, beinhaltet die Vorbereitung meistens den Besuch eines Vorbereitungslehrgangs, der in der Regel gebührenfinanziert ist, jedoch bei vielfältigen Fördermöglichkeiten. Vielfach erfolgt der Zugang auch über arbeitsmarktpolitische Angebote wie die Fachkräfteintensivausbildung oder das Fachkräftestipendium (s. unten). Grundsätzlich können Erwachsene auch einen Ausbildungsvertrag mit einem Betrieb abschließen und die Ausbildung so durchlaufen. Eine Altersbegrenzung gibt es nicht. Allerdings ist diese Variante für viele Erwachsene aufgrund der – selbst bei kollektivvertraglich gesicherten, höheren Sätzen für Erwachsene – niedrigen Lehrlingsentschädigung wenig attraktiv. Auch hier gibt es einzelne Förderangebote, die Betriebe unterstützen, die Lehrlingsentschädigung aufzustocken.

Eine wichtige Rolle für das Erlangen von berufsbildenden Qualifikationen im Erwachsenenalter spielen auch Programme zur Anerkennung von praktischer Berufserfahrung sowie von im Ausland erworbenen Abschlüssen.

Zur Validierung von informell erworbenen Kompetenzen siehe Kap. 5.3 und zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen Kap. 4.3

2.3.2 Status quo

Im Schuljahr 2020/21 besuchten österreichweit 5.425 Personen ein Gymnasium für Berufstätige und 3.325 Personen eine BHS für Berufstätige. Für Wien waren es 2.158 im Gymnasium und 1.370 Personen in den BHS. (Statistik Austria, Schulstatistik). Die Zahl der bestandenen Reife- und Diplomprüfungen für 2020⁴¹ lag an den AHS für Berufstätige bei 767 österreichweit und 378 in Wien. Für die BHS wurden für ganz Österreich 764 erfolgreiche Abschlüsse gezählt, auf Wien entfielen 186. (ebd.)

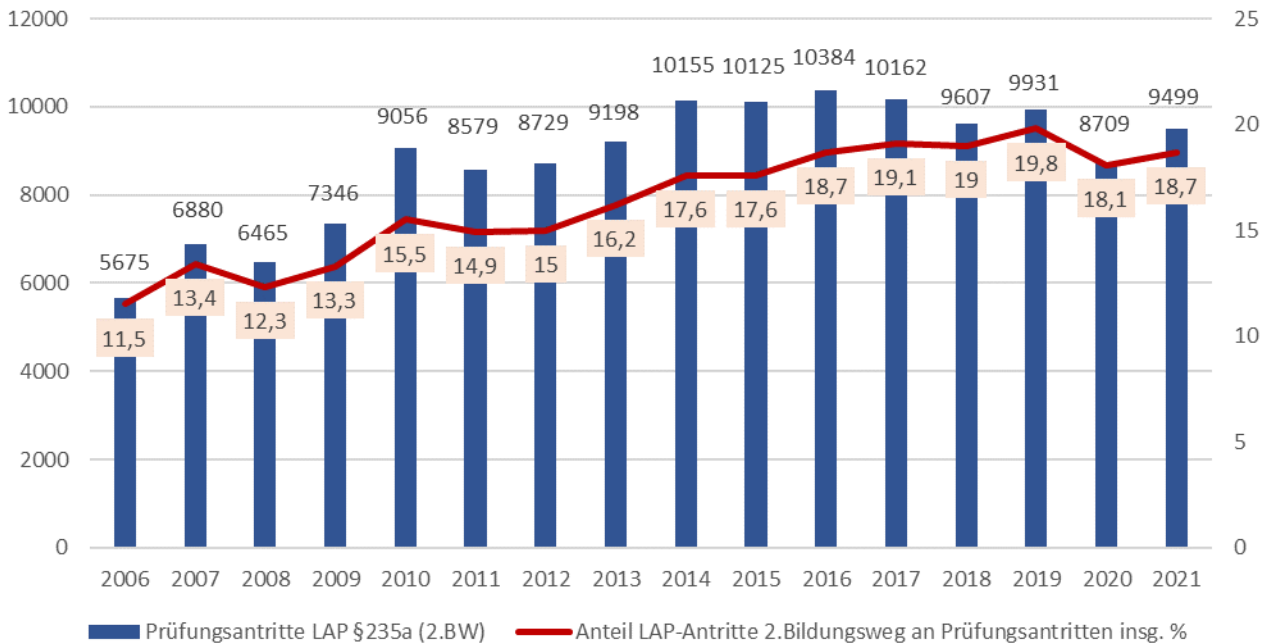
Zum Nachholen von Abschlüssen der allgemeinen Bildung siehe Kap. 2.2

Für das Erlangen eines Lehrabschlusses im Erwachsenenalter gibt es unterschiedliche Zugangswege. Am häufigsten erfolgt das in Form der Lehre für Erwachsene mit Vorbereitungskursen für die außerordentliche Lehrabschlussprüfung. Für diese Form des zweiten Bildungswegs kommen Personen ab 18 Jahren in Frage, die eine Mindestanforderung von Berufserfahrung im betreffenden Feld erfüllen. Die Anzahl der Erwachsenen, die zu einer solchen außerordentlichen Lehrabschlussprüfung antritt, ist ab Mitte der 2000er Jahre deutlich gestiegen. Wurden 2006 noch 5.675 Antritte gezählt, pendelten sich die Zahlen Mitte der 2010er Jahre bei rund 10.000 Antritten ein. Lediglich im Pandemiejahr 2020 wurden nur rund 8.700 Antritte vermerkt. Entsprechend ist auch der Anteil der Lehrabschlüsse in dieser Form an allen Lehrabschlüssen gestiegen, und zwar von 11,5% im Jahr 2006 auf 18,7% 2021. (siehe Abbildung 2.6) Die Erfolgsquote bei den LAP-Antritten von Erwachsenen ist im Laufe der Jahre leicht gesunken und lag 2021 mit 70,8% unter dem Gesamtdurchschnitt von 77,3% (Dornmayr, 2022). Mit dem Chancencheck bietet der

⁴¹ Bestandene Reife- und Diplomprüfungen, abgelegt im Zeitraum 1.10.2019 bis 30.9.2020

waff wesentliches Instrument zur Förderung von außerordentlichen Lehrabschlussprüfungen in Wien.

Abbildung 2.6: Prüfungsantritte LAP Lehre für Erwachsene 2006 bis 2021 in absoluten Zahlen sowie Anteil der LAP-Antritte im zweiten Bildungsweg an allen Prüfungsantritten in %



Quelle: (Dornmayr, 2022)

Neben den Vorbereitungskursen auf die außerordentliche LAP gibt es für bestimmte Zielgruppen arbeitsmarktpolitische Angebote zur Vorbereitung auf den Lehrabschluss. Zahlenmäßig am bedeutendsten ist dabei die Fachkräfteintensivausbildung (FIA), wo arbeitslose bzw. arbeitssuchende Erwachsene in ein- bis zweijährigen Vollzeitausbildungen mit theoretischen und praktischen Ausbildungsteilen auf den Lehrabschluss vorbereitet werden. Neben der Finanzierung dieser Kurse wird meist auch ein Beitrag zur Deckung der Lebenshaltungskosten bzw. ein Schulungsarbeitslosengeld gewährt, was Erwachsenen die Teilnahme oft überhaupt erst möglich macht. Insgesamt nahmen 2021 österreichweit 8.736 Personen an einer FIA teil, dafür wurden 76,8 Mio. Euro ausgegeben. Seit Oktober 2020 (vorerst bis Ende 2022, eine Verlängerung ist in Vorbereitung) wird zudem bei längeren Ausbildungen (vier Monate und länger) ein Bildungsbonus von rund 120 Euro im Monat (4 Euro pro Tag) gewährt. Rund die Hälfte der Teilnehmenden waren Frauen, etwa 47% Personen mit Migrationshintergrund. 34% der Förderfälle wurden in Wien verzeichnet, also knapp 3.000 Teilnehmende (Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, 2022).

Ein weiteres arbeitsmarktpolitisches Angebot, das den Erwerb eines Lehrabschlusses fördert, ist „Kompetenzen mit System“, das sich an arbeitslose Erwachsene mit höchstens Pflichtschulabschluss richtet. Durch den modularen Aufbau mit zwischenzeitlichen Kompetenzfeststellungen und eine entsprechende Bestätigung der bereits erlangten Kompetenzen, ist dieses Angebot niederschwelliger und für viele Erwachsenen leichter mit anderen Lebensbereichen vereinbar als die FIA und auch gut für Personen geeignet, die zum Beispiel eine Lehre abgebrochen haben, oder solche, die saisonal arbeiten und die arbeitslosen Zeiten dazwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen für die Weiterbildung nutzen können.

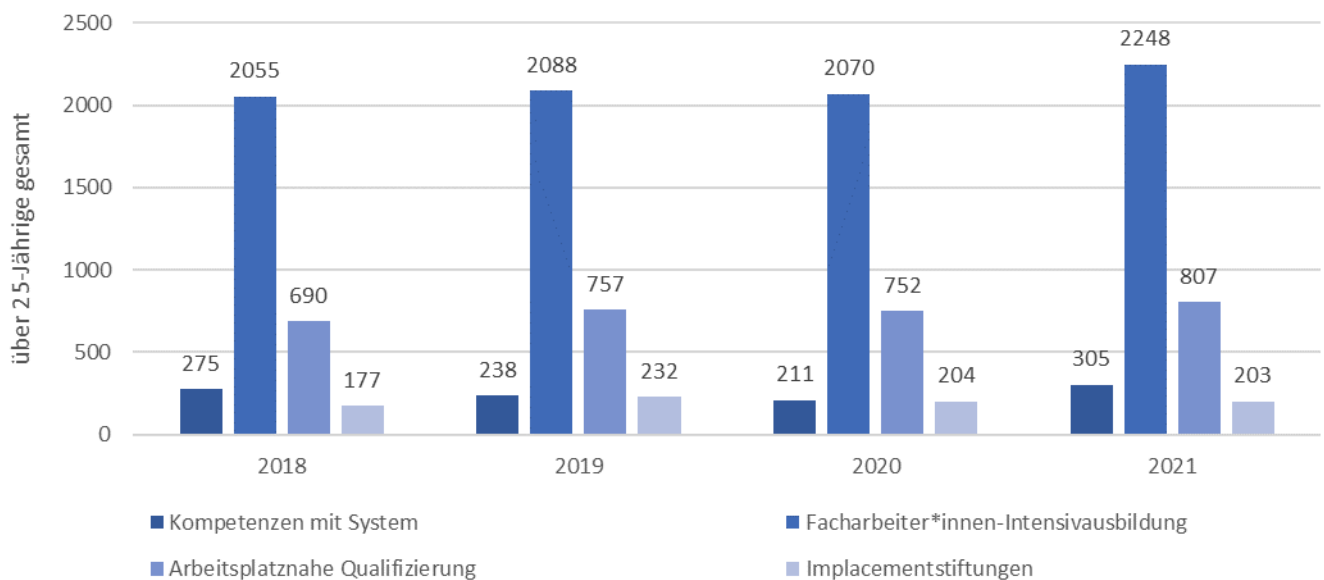
Siehe auch Kap. 5.3 Validierung

Eine weitere Möglichkeit zum Nachholen eines Lehrabschlusses für Erwachsene besteht im Rahmen des AMS-Angebots Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA), das

sich durch die praxisnahen Ausbildungsteile bei Betrieben auszeichnet und eine Weiterbeschäftigung nach Ausbildungsabschluss erleichtern soll. Teilnehmende erhalten sowohl Beihilfen zu den Kurskosten als auch zur Deckung des Lebensunterhalts. 2021 nahem österreichweit 5.174 Personen an einer AQUA teil, dafür entstanden 8,8 Mio. Euro an Kosten. Der Frauenanteil unter den Teilnehmenden lag bei 49%, jener der Personen mit Migrationshintergrund bei 45%. 55% waren über 25 Jahre alt. In Oberösterreich gab es die meisten Förderfälle. Auf Wien entfielen nur 9%, also rund 470 Teilnehmende. Eine Evaluierung des Angebots in Wien aus 2015 zeigt eine hohe Zufriedenheit der Teilnehmenden, die Arbeitsmarktintegration von Teilnehmenden gelang in den erste zwölf Monaten nach Abschluss gut, auch überbetrieblich, 37% der Absolvent*innen konnten ihre berufliche Stellung verbessern, 42% verdienten mehr als vor der Teilnahme (Schönherr, Schiemer und Blum, 2015).

Die folgende Grafik zeigt die beschriebenen arbeitsmarktpolitischen Angebote sowie jene der Implacementstiftungen in Bezug auf Personen über 25 Jahren, die in der Zeit zwischen 2018 und 2021 einen Lehrabschluss nachholen konnten.

Abbildung 2.7: Personen über 25 in abgeschlossenen AMS-Angeboten zum Nachholen des Lehrabschlusses, 2018-2021



Quelle: (Dornmayr und Löffler, 2022)

2.3.3 Strategische Lösungsansätze

Die Höherqualifizierung von formal gering Qualifizierten – und dabei neben Basisbildung und Pflichtschulabschluss besonders das Erlangen von berufsbildenden Abschlüssen – ist als arbeitsmarktpolitisches Ziel seit geraumer Zeit sowohl in der nationalen LLL-Strategie (Bundesregierung, 2011) verankert als auch in regionalen Strategien wie dem *Wiener Qualifikationsplan 2030* (waff (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds), 2018). In der *LLL:2020-Strategie* wurde die Schaffung von „langfristig ausgerichtete[n] Finanzierungsinstrumente[n]“ zum Nachholen von Bildungsabschlüssen auf der Sekundarstufe 2 zum Ziel erklärt, das während der Laufzeit jedoch nicht vollständig umgesetzt werden konnte. Während zwar wie oben beschrieben diverse arbeitsmarktpolitische Programme zur Verfügung stehen, sind Förderungen für Vorbereitungskurse für die a.o. LAP regional unterschiedlich gestaltet.

Im *Wiener Qualifikationsplan 2030* ist die Steigerung der Zahl von Erwachsenen, die Berufs- und Bildungsabschlüsse erwerben ein zentrales strategisches Ziel. Im Zeitverlauf wechselnde Förderangebote des waff kommen bei der Unterstützung der beruflichen Höherqualifizierung eine zentrale Rolle zu. Dabei geht es nicht nur um

das „Nachholen“ von Abschlüssen, die in der Erstausbildung nicht möglich waren, sondern auch um Anerkennung oder den Erwerb von zusätzlichen Qualifikationen zur Verringerung von Dequalifizierung. Als Personengruppen mit besonderem Unterstützungsbedarf werden Migrant*innen und Frauen identifiziert. Die Formulierung eines quantitativen Indikators für die Steigerung der a.o. Lehrabschlussprüfungen von 1.762 (2020) auf 2.400 (2023) betont die Bedeutung solcher berufsbildenden Abschlüsse. Darüber hinaus wird als strategisches Ziel im Qualifikationsplan auch die Unterstützung von Betrieben formuliert, die dazu beitragen wollen, speziell formal Geringqualifizierten in der Erweiterung ihrer Berufskompetenzen, etwa durch den Erwerb von Abschlüssen, zu helfen.

Einen tiefen Einschnitt bedeutete auch in der Umsetzung des *Wiener Qualifikationsplans* die Covid-19-Pandemie mit hohen Arbeitslosen- und Kurzarbeitszahlen. Mit umfangreichen Sonderprogrammen wurde versucht gegenzusteuern. Das AMS Wien stockte die Mittel für Qualifizierung im Rahmen der „Corona Job- und Weiterbildungsoffensive“ stark auf. Besonders junge Erwachsene bis 25 sollten zum Erwerb von Berufsabschlüssen motiviert werden. Auch die Stadt Wien unterstützte das Nachholen von Bildungsabschlüssen im Rahmen von „Corona-Hilfspaketen“ (waff (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds), 2022). Neben diesen „anlassbezogenen“ Initiativen wurden auch bereits laufende Initiativen fortgesetzt. Angeknüpft wird dabei an unterschiedlichen Ebenen. Umsetzungsprozesse mit unerwünschten Begleiterscheinungen wie zum Beispiel langen Wartezeiten für Individuen werden analysiert und Pilotprojekten wie „Fast Trackline zum LAP“ Alternativen getestet. Als langjähriges Koordinationsprojekt zwischen AMS und waff sei außerdem die Initiative „Job PLUS Ausbildung“ genannt, die im Rahmen von Implacementstiftungen Qualifizierung im Vorfeld von Beschäftigung bietet. Im Zentrum stehen der Gesundheits- und Sozialbereich, aber auch IT, Technik und Handwerk, Einzelhandel, Hotellerie und Gastronomie.

Beteiligte Stakeholder	Bund, Land, Stadt Wien, AMS, Sozialpartner, waff, Ausbildungseinrichtungen, Betriebe
Handlungsfelder mit starker Interdependenz	Basisbildung, Zweiter Bildungsweg, Postsekundäre Berufsbildung, Validierung von non-formalem und informellem Lernen
Quellen	<p>Brückner, Wolfgang; Evers, John; Nowak, Christian; Schlögl, Peter und Veichtlbauer, Judith (2017). Der Zweite Bildungsweg in Diskussion. https://erwachsenenbildung.at/images/themen/dossier/ebooks/dossier-zweiter-bildungsweg.pdf</p> <p>Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (2022). <i>Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2014 bis 2022. Dokumentation</i>. Wien. https://www.bmaw.gv.at/dam/jcr:2a6dffod-f5f4-456d-99c9-07d9c2baf353/Final_Aktive%20AMP%20in%20%C3%96sterreich%202014,%20-%202022_Dokumentation.pdf</p> <p>Bundesregierung (2011). <i>Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich. LLL:2020</i>. Wien.</p> <p>Cedefop (2020). <i>Vocational education and training in Europe, 1995-2035: scenarios for European vocational education and training in the 21st century</i>. Luxembourg. https://www.cedefop.europa.eu/files/3083_en.pdf</p> <p>Dornmayr, Helmut (2022). <i>Lehrlingsausbildung im Überblick 2022. Strukturdaten, Trends und Perspektiven</i>. Wien. file:///C:/Users/3sUser/Downloads/ibw-forschungsbericht-212.pdf</p> <p>Dornmayr, Helmut und Löffler, Roland (2022). <i>Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2020-2021, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMDW</i>. Wien. https://ibw.at/resource/download/2438/ibw-oeibf-bericht-jugendbeschaeftigung-2020-2021.pdf</p> <p>Grollmann, Philipp und Markowitsch, Jörg (2019). <i>Konzeptionelle Veränderungen in der Berufsbildung in Europa und Szenarien für die Zukunft</i>.</p> <p>Hefler, Günter; Steinheimer, Eva und Wulz, Janine (2017). <i>Lebenslanges Lernen zwischen Konfliktaustragung und Institutionalisierung – Das Beispiel des Zweiten Bildungswegs</i>. <i>Magazin</i></p>

erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs, Vol. 2017, No 32, S. 18.
http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/17-32/07_hefler_steinheimer_wulz.pdf

Schönherr, Daniel; Schiemer, Benjamin und Blum, Johanna (2015). *Evaluierung der Qualifizierungsmaßnahme AQUA in Wien: Zentrale Ergebnisse einer Studie im Auftrag des AMS*. Wien. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/141970/1/841183430.pdf>

waff (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds) (2022). *Qualifikationsplan Wien 2030. Gemeinsame Strategie für mehr Berufs- und Bildungsabschlüsse über dem Pflichtschulniveau sowie die Erweiterung und Verwertung beruflicher Kompetenzen. Jahresrückblick 2021*. Wien.
<https://www.waff.at/wp-content/uploads/2022/06/qualifikationsplan-jahresueckblick-2021.pdf>

waff (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds) (2018). *Qualifikationsplan Wien 2030. Gemeinsame Strategie für mehr Berufs- und Bildungsabschlüsse über dem Pflichtschulniveau sowie die Erweiterung und Verwertung beruflicher Kompetenzen*. Wien. <https://www.waff.at/qualifikationsplan-wien-2030/>

2.4 Post-sekundäre und tertiäre Berufsbildung

*In Wien spielen Angebote der postsekundären und tertiären Bildung – sowohl für Jugendliche in der Erstausbildung, als auch für Erwachsene – eine besonders große und wachsende Rolle. Dies ist einerseits dem Wiener Arbeitsmarkt selbst geschuldet, auf dem besonders viele Hochgebildete nachgefragt werden, zugleich österreichweit am meisten postsekundär/tertiär Vorgebildete zur Verfügung stehen. Erwachsene nehmen zudem postsekundäre und tertiäre Bildungsangebote – z.B. berufsgleitende FH-Lehrgänge – als Form der Weiterbildung wahr und streben Mehrfachqualifizierung an. Für Teilnehmer*innen und indirekt für die öffentliche Förderung können dabei insbesondere Probleme aufgrund der hohen Kosten für einen Teil der Angebote entstehen, sofern Angebote sich (mehrheitlich) über Teilnahmegebühren finanzieren.*

2.4.1 Problemaufriss

Seit einigen Jahrzehnten kommt es zu einer zunehmenden Ausdifferenzierung im Hochschulsektor, die einerseits als „Differenzierung“, andererseits als „Diversifizierung“ bezeichnet werden kann. Verbreitet ist die Annahme, dass die „vertikalen“ und „horizontalen“ Unterschiede in Teilbereichen des Hochschulsystems ständig wachsen, als Folge der Expansion des Hochschulsystems (vgl. Merkator und Treichler, 2010).

Postsekundäre und tertiäre Angebote der Berufsbildung haben sich in Österreich erst in den letzten 25 Jahren etabliert. Vorher waren berufsbildende Angebote auf die Sekundarstufe beschränkt. Aber durch die aktuellen Entwicklungen am Arbeitsmarkt, die auch zu einer Beschleunigung der Halbwertszeit von Wissen, zu völlig neuen beruflichen Aufgabenfeldern und einer rasch voranschreitenden Professionalisierung in nahezu allen Berufsbereichen führen, ist eine weitere Ausdifferenzierung von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten auch auf höherer Qualifikationsebene notwendig geworden.

Der Standort Wien für postsekundäre Bildungseinrichtungen hat ebenfalls lange Tradition, die Universität Wien ist eine der ältesten deutschsprachigen Universitäten überhaupt. Generell spielen Zentralorte in der Entwicklung postsekundärer Bildungseinrichtungen eine spezifische Rolle – sie sind Anziehungspunkt für potenzielle Studierende und Firmenzentralen mit Nachfrage nach spezifischen Absolvent*innen gleichzeitig. Viele postsekundäre Ausbildungen können in Österreich nur in Wien besucht werden.

Ein Einstieg in postsekundäre Bildungseinrichtungen im Zweiten Bildungsweg war über viele Jahre traditionell nur über die Absolvierung einer Studienberechtigungsprüfung möglich, im Rahmen der Ausdehnung der Bildungsangebote wurden aber auch neue Zugänge geschaffen, etwa die Berufsreifeprüfung, die Möglichkeiten des Studiums ohne Matura sowie die Berufsakademien, für deren Besuch eine Facharbeiter*innenausbildung notwendig ist.

Zum Zweiten Bildungsweg siehe Kap. 1.2

Die Angebote selbst reichen von (berufsbegleitenden oder auch sogenannten „berufsermöglichenden“) Fachhochschul-Studiengängen über spezifische Aus- und Weiterbildungsprogramme in den Bereichen Gesundheit, Soziales und Pädagogik, über diverse Universitätslehrgänge und FH-Lehrgänge (mit und ohne spezifischen akademischen Abschluss), die neuen Berufsakademien, neue spezifische Angebote für Facharbeiter*innen (Meister*innenlehrgänge nach Neuordnung im NQR, Fachakademien) bis hin zu völlig neuen Bildungsangeboten im Rahmen der Digitalisierung (Coding Akademien, etc.).

In den vergangenen 15 Jahren wurden auch viele Fördermöglichkeiten für erwachsene Lernende eingeführt, beginnend mit der Bildungskarenz (1998; mit

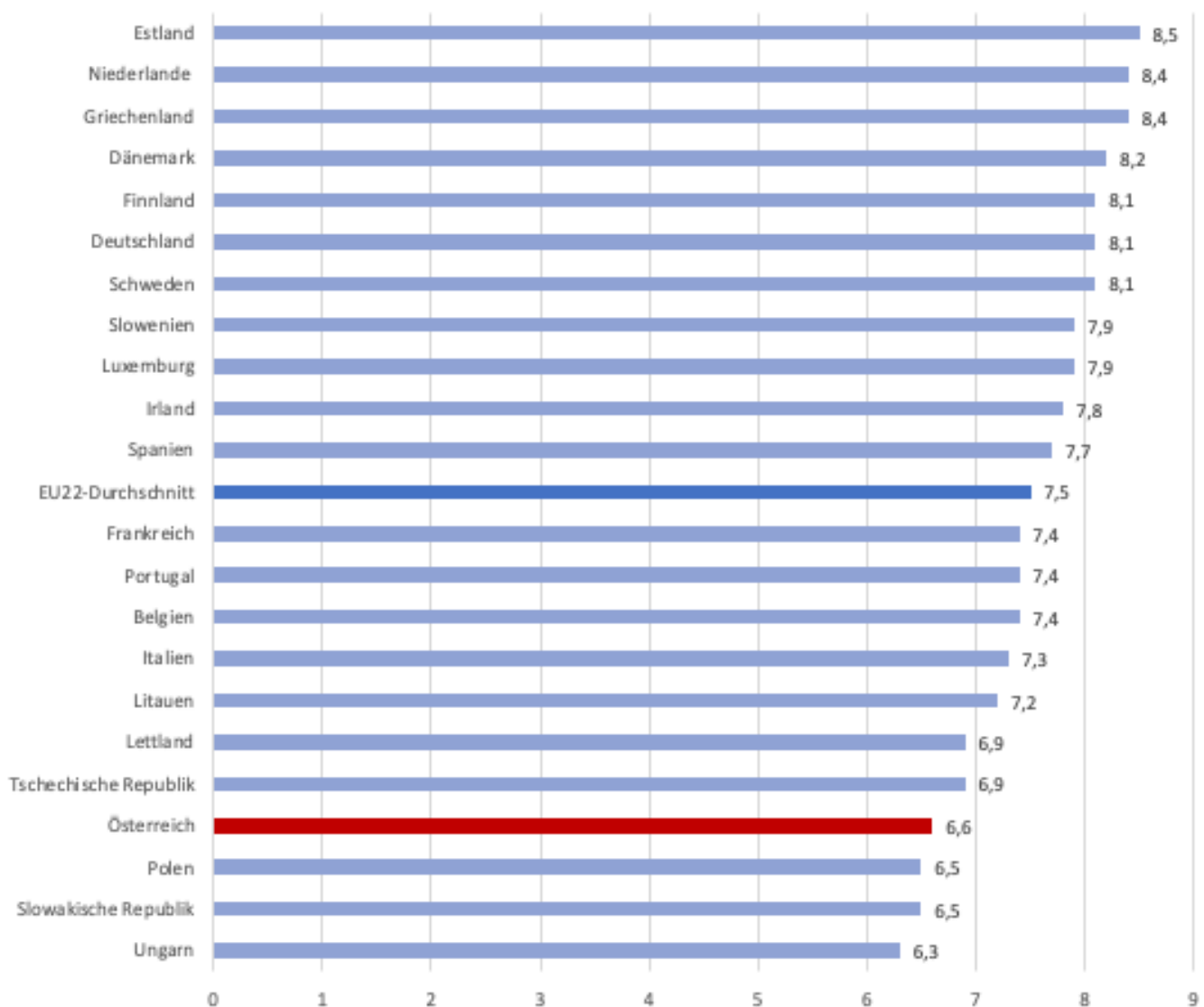
höherer Lohnersatzleistung seit 2008), über das Fachkräftestipendium bis hin zur Bildungsteilzeit. Diese spezifischen Förderformen sind nicht explizit auf den postsekundären Ausbildungsbereich beschränkt, viele Adressat*innen dieser Fördermaßnahmen wählen allerdings eine postsekundäre Bildungsmöglichkeit, um damit entweder ihren Qualifikationsstatus innerhalb des eigenen beruflichen Umfelds zu verbessern oder andererseits sich auf Basis einer entsprechenden Qualifikation beruflich neu zu orientieren. Auch gezielte Förderung höherer Abschlüsse gibt es, etwa mit dem waff-Stipendium für Frauen, die berufsbegleitend in den Bereichen Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Technik studieren.

2.4.2 Status quo

In den vergangenen Jahren hat die Verweildauer von Jugendlichen im Bildungssystem deutlich zugenommen. Zum einen ist das auf die Ausbildungspflicht bis 18 zurückzuführen, zum anderen aber auch auf die weiter zunehmende Teilnahme von Jugendlichen an postsekundären Bildungsangeboten. Dennoch ist die Verweildauer im Bildungssystem im internationalen Vergleich in Österreich unterdurchschnittlich; so lag die durchschnittliche „Bildungserwartung“ der 15- bis 29-jährigen Personen in Österreich bei 6,6 Jahre, während der EU-Durchschnitt bei 7,5 Jahren liegt (angeführt von Estland und den Niederlanden mit 8,5 bzw. 8,4 Jahren).

Zur Ausbildungspflicht vgl. Kap. 1.4

Abbildung 2.8: Verweildauer im Bildungssystem im internationalen Vergleich der 15- bis 29-Jährigen in Jahren



In den neunziger Jahren wurden die Fachhochschulen geschaffen – mit den ersten Studiengängen im Jahr 1994/95 – um dem zunehmenden Bedarf berufsspezifischer Professionalisierung nachkommen zu können. Zunächst deckten die Fachhochschulen spezifische Berufsbereiche in Technik und Wirtschaft ab, bald wurden weitere Fachbereiche wie etwa Gesundheit ergänzt, um auch dort die weiter rasch voranschreitende Professionalisierung mit qualitativ hochwertigen und im tertiären System verankerten Bildungsangeboten abdecken zu können.

Die Fachhochschulen etablierten sich in Österreich zunächst unter der Prämisse, hochschulische Bildung stärker nach regionalen Gesichtspunkten anzubieten als universitäre Bildung. Liegt der Anteil der Studierenden an einer öffentlichen Universität in Wien bei rund 60% an allen Studierenden an einer öffentlichen Universität in Österreich, so liegt der entsprechende Anteil bei den Fachhochschulen in Wien nur bei rund 30%. Erklärbar ist dieser Umstand dadurch, dass es eine Reihe von Studien und Universitäten im universitären Bereich nur einmal in Österreich (eben in Wien) gibt, während die Angebote an FH-Studien regional stark ausdifferenziert wurden. In der Entwicklung der Studierenden an Fachhochschulen ging Wien von Anfang an in etwa parallel mit der gesamtösterreichischen Entwicklung, mittlerweile gibt es rund 18.000 FH-Studierende in Wien und rund 60.000 in Österreich. Bei den öffentlichen Universitäten liegt die Zahl der Studierenden in Wien bei rund 160.000 und in Österreich bei rund 266.000. Seit dem Studienjahr 2001/02 hat allerdings der Anteil der FH-Studierenden von rund 7% auf etwa 15% im Studienjahr 2021/22 zugenommen.⁴²

Die Entwicklung der postsekundären Bildungseinrichtungen spiegelt sich auch am Arbeitsmarkt wider.

Tabelle 2.2: Beschäftigte nach Qualifikationsniveau in Österreich und Wien 2019 bis 2021

	Beschäftigte mit Pflichtschulabschluss	Beschäftigte mit mittlerem Qualifikationsniveau	Beschäftigte mit postsekundärem Qualifikationsniveau	Beschäftigte Gesamt
Österreich				
2019	513.300	2,954.100	877.700	4,355.000
2020	507.900	2,871.800	917.100	4,296.900
2021	509.000	2,854.800	942.100	4,306.000
2019-2021	-0,8%	-3,4%	+7,3%	-1,1%
Wien				
2019	111.100	469.000	295.700	875.800
2020	111.500	438.000	309.600	859.000
2021	112.200	435.500	325.400	873.100
2019-2021	+1,0%	-7,1%	+10,0%	-0,3%

Quelle: Statistik Austria

Diese Zahlen verdeutlichen eine Entwicklung, die insbesondere in Wien zu einer Situation führt, in der Fachkräfte auf mittlerem Qualifikationsniveau von Unternehmen noch stärker als „Mangel“ empfunden werden als Fachkräfte auf akademischem Qualifikationsniveau. Der „Mangel“ an sich ist eine Funktion aus Nachfrage und Angebot: Während die Nachfrage nach Fachkräften mit mittlerem Qualifikationsniveau hoch ist, sinkt das Angebot ständig; die Nachfrage ist auch nach hochqualifizierten Arbeitskräften hoch, aber hier gibt es zumindest ein wachsendes Angebot.

Siehe auch Kap. 5.2 Skill Mismatch

Die strikte Anbindung an das Bologna-System im Fachhochschulwesen begünstigte aber auch die Gründung neuer postsekundärer Bildungsformen, die zum Teil die bestehenden Kollegs ersetz(t)en. Insbesondere für Facharbeiter*innen

⁴² Statistik Austria <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bildung/studierende-belegte-studien>

(Absolvent*innen eines Lehrberufs) ist es geplant, neue Institutionen im Bereich der höheren beruflichen Bildung zu schaffen, die auf einem berufspraktischen Weg einen formalen Abschluss auf tertiärem Niveau ermöglichen sollen.⁴³

Andererseits sollen aber auch AHS-Maturant*innen in Berufen ausgebildet werden können, die ansonsten eher dem Lehrbereich zuzuordnen sind: Hier gibt es neue „Duale Akademien“ (seit dem Schuljahr 2022/23), die AHS-Maturant*innen ansprechen und in den Bereichen Technik (Elektrotechnik, Mechatronik), Logistik (Speditionskaufleute), IT & Software (Applikationsentwicklung-Coding) sowie Natur und Umwelt (Florist*in, Garten- und Grünflächengestaltung) in Kooperation mit Wiener Unternehmen ausbilden. Die Trainees der Dualen Akademien bewerben sich bei einem Unternehmen und werden dort – vergleichbar mit einer Lehrlingsausbildung – in Kooperation zwischen betrieblicher Ausbildung und schulischer Ausbildung maximal drei Jahre lang ausgebildet. Die Ausbildung teilt sich in 70% Trainee-Programm im Betrieb, 20% Fachtheorie an einer Berufsschule und 10% Zukunftskompetenzen (z.B. soziale und Selbstkompetenzen, digitale Kompetenzen etc.) an einer Erwachsenenbildungseinrichtung.⁴⁴

Daneben erobern aber auch immer mehr halb-private und private (gewinnorientierte) Anbieter den postsekundären Ausbildungsmarkt mit hoher beruflicher Relevanz, einerseits als Privatuniversitäten, andererseits als völlig neuer Anbieter für hochqualifizierende Bildungsangebote mit aktueller Arbeitsmarktrelevanz (z.B. eine 10-monatige Coding Ausbildung).

2.4.3 Strategische Lösungsansätze

Fachhochschulen erhalten neben der studienplatzbezogenen Bundesfinanzierung zum Teil auch erhebliche regionale Förderungen. Die Stadt Wien fördert die Wiener Fachhochschul-Erhalter hinsichtlich der Qualitätsverbesserung sowie deren Anpassung an wichtige technologie- und wirtschaftspolitische Entwicklungen mit dem Ziel, ein ausreichendes Fachkräfteangebot für die Wiener Unternehmen in den Zukunftsbranchen zu sichern (Stadt Wien, 2020).

Bildungskarenz und Bildungsteilzeit

Schon vor der Wirtschaftskrise 2008/09, aber insbesondere seither steigt die Zahl der Personen, die eine Bildungskarenz nutzen, kontinuierlich an. Veränderungen gibt es nicht nur in der Zahl der Bezieher*innen, sondern auch die Struktur derselben. Mittlerweile nehmen Frauen Bildungskarenz häufiger in Anspruch als Männer (57% Frauen 2018 im Vergleich zu 35% 2009). Auch die Bildungsstruktur der Bezieher*innen von Weiterbildungsgeld verschiebt sich: Immer mehr Akademiker*innen nehmen Bildungskarenz in Anspruch (Anstieg von 27% im Jahr 2009 auf 41% im Jahr 2018). Die Zahl der Antragsteller*innen mit ausländischer Staatsbürgerschaft hat sich verdoppelt (von 5% im Jahr 2009 auf 11% im Jahr 2018).

Hauptsächliches Motiv für eine Bildungskarenz ist die Verbesserung der beruflichen Perspektive. Laut AMS nehmen die Bildungskarenz heute vor allem Personen in Anspruch, die ihre berufliche Situation stabilisieren oder verbessern möchten. Eine Evaluierung aus dem Jahr 2009 zeigt, dass vor allem die Wirtschaftskrise den Trend zur Höherqualifizierung vorangetrieben hat. Aber auch ein Wechsel des Berufsfeldes oder des Arbeitgebers wurden damals als Gründe für Bildungskarenz ermittelt (Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), 2019).

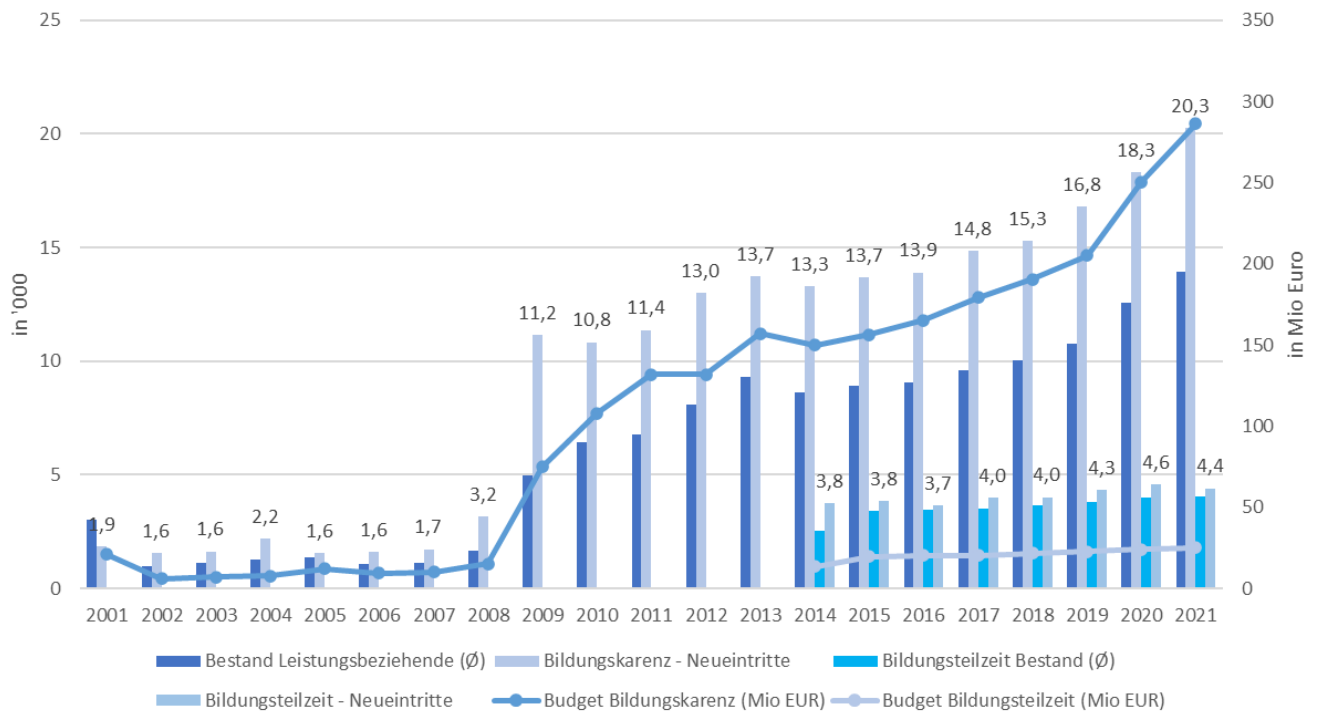
Von den Personen, die in den Jahren 2016 bis 2018 die Bildungskarenz beendet haben, waren 88% in einem Dienstverhältnis beschäftigt. Mehr als 90% dieser Personen nahmen Kinderbetreuungsgeld in Anspruch. Laut AMS sei dies ein Hinweis darauf, dass vor allem Frauen die Bildungskarenz nutzen, um sich nach der Karenz

⁴³ Siehe z.B. <https://news.wko.at/news/oesterreich/wkoe-kuehnel-meilenstein-fuer-oesterreich-hoehere-beru.html#:~:text=Die%20H%C3%B6here%20Berufliche%20Bildung%20wird,Berufserfahrung%20und%20eine%20qualifizierende%20Berufspraxis>

⁴⁴ <https://www.dualeakademie.at/wien/home.html>

weiterzubilden oder eine Ausbildung abzuschließen (Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), 2019).

Abbildung 2.9: Bestand und Neueintritte Bildungskarenz 2001-2021, Bildungsteilzeit 2014-2021 sowie Budgets in Mio. Euro



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft u.a. (2022 und ältere Ausgaben dieses Berichts)

Wien als zentraler Anziehungspunkt für viele Menschen mit Bildungsabsichten im postsekundären Bereich verzeichnet auch einen starken Anstieg privater Bildungsangebote sowie im Bereich der dualen Akademien, auch wenn letztere in den traditionellen Industriebundesländern noch stärker ausgebaut sind. Dennoch ist derzeit nicht abzusehen, wie sich der Ausbau vieler berufsspezifischer postsekundärer Angebote auf Nachfrage und Fachkräfteangebot tatsächlich auswirken wird.

Beteiligte Stakeholder	Bund, Land, Stadt Wien, AMS, Universitäten und Hochschulen, Weiterbildungsanbieter, Betriebe
Handlungsfelder mit starker Interdependenz	Basisbildung, ePSA, DaZ, Weg zum Hochschulzugang, Berufsbildung für Erwachsene, Lifelong Guidance
Quellen	Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) (2019). <i>Bildungskarenz sichert Jobs und erweitert berufliche Perspektiven</i> . Wien. Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft; Nagl, Ingrid ; Jandl-Gartner, Tanja ; Hartig, Kai ; Zahradnik-Stanzel, Katharina ; Eybl, Agnes und Schmöger, Doris (2022). <i>Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2014-2022 - Dokumentation</i> . Wien. Stadt Wien (2020). <i>Fachhochschul-Förderrichtlinie 2020</i> . https://www.wien.gv.at/forschung/institutionen/pdf/fh-foerderrichtlinie2020.pdf

2.5 Non-formale Weiterbildung – beruflich/nicht-beruflich, betrieblich/nicht-betrieblich

*Berufliche Weiterbildung besteht hauptsächlich aus kürzeren Einheiten, die häufig geblockt (z.B. einen Tag, ein Wochenende) oder in Semesterform (zwei Stunden pro Woche) gehalten werden. Auf diese non-formale Weiterbildung entfällt die überwiegende Mehrheit aller Weiterbildungsaktivitäten. Unternehmen tragen durch ihre Weiterbildungsaktivität den überwiegenden Teil aller dieser Aktivitäten. Zugleich entfallen – aufgrund der Kürze der Aktivitäten – nur ca. die Hälfte aller Weiterbildungsstunden auf diese non-formalen Kurse. Unternehmen wie Individuen profitieren in Wien von der großen Vielfalt an Anbieter*innen non-formaler Kurse. Zugleich schließt dies nicht aus, dass für bestimmte Teile der Nachfrage – z.B. berufliche Weiterbildung in anderen Sprachen als Deutsch oder Englisch – keine ausreichenden Angebote bestehen.*

2.5.1 Problemaufriss

Kurze Weiterbildungskurse werden häufig mit „der Weiterbildung“ gleichgesetzt. In diesen Kernbereich der Weiterbildung führt dieses Kapitel ein. Während in den vorangegangenen Kapiteln zum größeren Teil Bildungsaktivitäten für Erwachsene angesprochen wurden, die dem Nachholen oder Erreichen von Abschlüssen dienen (sogenannte formale Erwachsenenbildung), geht es im Folgenden um den großen, vielfältigen und ausdifferenzierten Bereich der non-formalen (beruflichen) Weiterbildung. Eine Schwierigkeit in der Erfassung des Bereichs liegt in der unterschiedlichen Definition der Begriffe formale und non-formale/nicht-formale Weiterbildung und ihrer Verwendung in statistischen Darstellungen. Grundsätzlich wird formale Bildung als eine Teilnahme am regulären Schul- und Hochschulsystem definiert, die zu anerkannten Bildungsabschlüssen führen, und äquivalent zu einem halben Jahr Vollzeitausbildung ist. Non-formale Lernaktivitäten führen zu keinem formalen Abschluss, bzw. sind kürzer als ein halbes Jahr, sind aber systematisch und organisiert und finden entweder an einer Bildungs-, Erwachsenen- oder Weiterbildungseinrichtung oder in Betrieben statt. Typischerweise sind dies Kurse, Seminare, Workshops, Vorträge, Schulungen aber auch Unterweisungen am Arbeitsplatz (*Guided on the Job Training*) oder Privatunterricht (Vgl. z.B. Eurostat, 2016; Statistik Austria, 2018).

In Österreich werden ein Teil der definitionsgemäß formalen Weiterbildungsaktivitäten nicht als formal, sondern als non-formal erfasst (u.a. die Vorbereitungskurse auf die a.o. Lehrabschlussprüfung oder den erwachsenengerechten Pflichtschulabschluss), in den Erhebungen werden damit die formale Erwachsenenbildung unter-, die non-formale überschätzt.

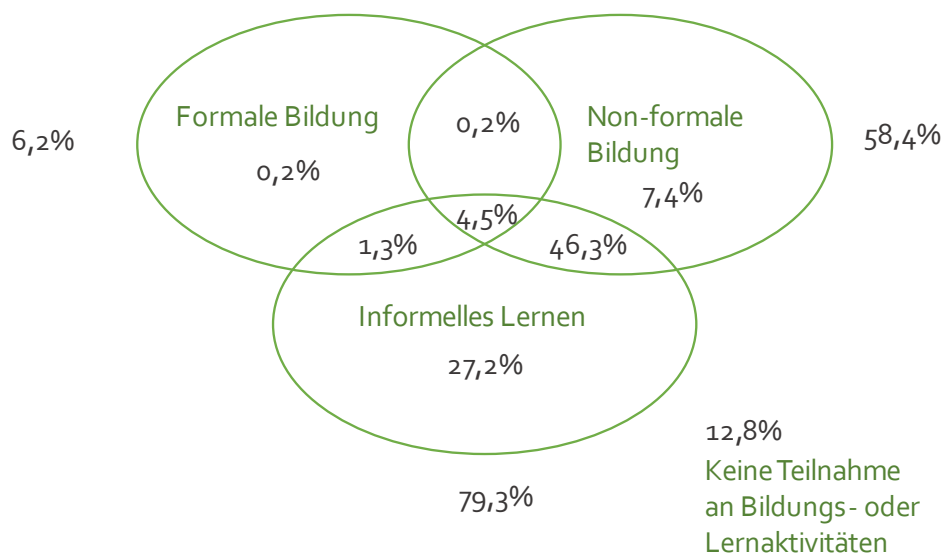
Die Erhebung über Erwachsenenbildung (AES) gibt Aufschluss über die Beteiligung von Erwachsenen (25 bis 64 Jahre) in formalen, non-formalen und, in eingeschränktem Ausmaß, informellen Lernaktivitäten⁴⁵. Referenzzeitraum sind immer 12 Monate vor der Befragung. Bisher wurde die Erhebung dreimal durchgeführt: 2007, 2011 und 2016. Ende 2022, Anfang 2023 laufen die Interviews für die vierte Erhebung. Mit der Publikation neuer Ergebnisse ist im Verlauf von 2024 zu rechnen. In den bisherigen Erhebungswellen zeigte sich in Österreich eine deutliche Zunahme der Weiterbildungsaktivität. 2016 gaben 59,9% der Befragten in Österreich an, in den letzten zwölf Monaten an mindestens einer formalen oder non-formalen

⁴⁵ Informelles Lernen stellt die wichtigste Quelle des Lernens im Erwachsenenalter dar (Marsick und Watkins, 1990; Rogers, 2014), ist jedoch schwer zu messen. In Erhebungen wie dem AES wird daher mit Fragen gearbeitet, die als Proxy zumindest Teile des informellen Lernens repräsentieren sollen. 2016 wurde das im AES gelöst, indem folgende Frage gestellt wurde: „Haben Sie in den letzten zwölf Monaten in der Arbeit oder in der Freizeit bewusst versucht, in einem bestimmten Gebiet etwas zu lernen oder sich selbst etwas beizubringen?“ Danach wurden die Spielformen, in denen das geschehen sein könnte, abgefragt (von Freund*innen, Familienmitgliedern oder Kolleg*innen; auf Basis von schriftlichen Materialien, mit Computer/Tablet/Smartphone, mit Fernsehen/Radio/Videos, durch Museen (und ähnliches), durch Bibliotheken oder Selbstlernzentren. Die Erfassung des informellen Lernens ist stark von der verwendeten Methode abhängig. Siehe https://circabc.europa.eu/sd/a/691f4584-ca8b-49f7-8ea7-54b39b26dae6/2016%20AES%20national%20questionnaire_AT.pdf

Lernaktivität teilgenommen zu haben. 2007 lag dieser Wert bei 48,2%. Daten der AES lassen sich nicht auf Bundesländerebene darstellen.

An formaler Bildung beteiligten sich 6,2% der Erwachsenen, 58,4% nahmen an non-formalen Bildungsaktivitäten teil. 79,3% berichteten von informellem Lernen. Während viele Personen von der Teilnahme an mehreren Bereichen berichteten, nahmen lediglich 12,8% an keiner Bildungs- oder Lernaktivität teil (siehe Abbildung 2.10). So wie non-formale Weiterbildungen also anteilmäßig am Lernen Erwachsener einen hohen Stellenwert haben, darf auch deren Bedeutung für das Fortkommen der Teilnehmenden – im Beruf und darüber hinaus – nicht unterschätzt werden. Eine sich rasant verändernde Arbeitswelt erfordert regelmäßige Kompetenzerweiterung und -anpassung. Für Individuen schafft das persönliche Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung, in den Betrieben erhöht sich die Verfügbarkeit von Fachkräften mit spezifischen Kompetenzen. Eine hohe Weiterbildungsbeteiligung ist nicht nur wünschenswert, sondern nötig, um mit neuen Anforderungen, etwa durch Digitalisierung oder grünen Wandel standzuhalten.

Abbildung 2.10: Überblick – Teilnahme der 25- bis 64-Jährigen an Bildungs- und Lernaktivitäten

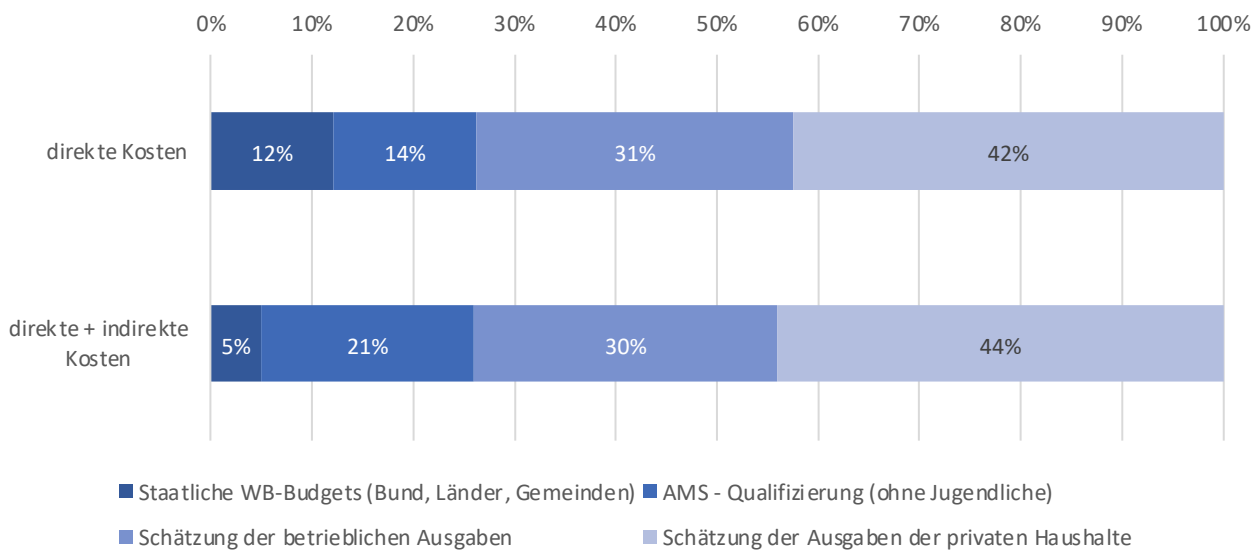


Quelle: (Statistik Austria, 2018)

Neben den Betrieben, die einen beträchtlichen Teil der beruflichen Weiterbildungsaktivitäten ihrer Mitarbeiter*innen (mit-)finanzieren (siehe Kapitel 3), spielen die privaten Haushalte eine entscheidende Rolle für die Finanzierung von Weiterbildungsvorhaben. In einer Studie haben sich Vogtenhuber, Juen und Lassnigg (2021) der komplexen Aufgabe einer Schätzung der Gesamtkosten von Erwachsenen- und Weiterbildung in Österreich gewidmet. Im Zeitvergleich zu 2009 hatte die Bedeutung der Privathaushalte für die Finanzierung der non-formalen Weiterbildung weiter zugenommen, während jene der Betriebe gesunken ist. Im internationalen Vergleich wird zusätzlich die große Bedeutung der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich deutlich, das zeigt sich besonders, wenn auch indirekte Weiterbildungskosten (z.B. Lebenshaltungskosten während der WB-Teilnahme) miteinbezogen werden. (Vgl. Abbildung 2.11)

Siehe auch Kap. 3.1 Förderung des Lernens in Betrieben

Abbildung 2.11: Direkte und indirekte Ausgaben für Weiterbildung in Österreich 2018 nach Finanzierungsquelle in Prozent der Gesamtausgaben



Quelle: (Vogtenhuber u.a., 2021)

Wichtige Anreize zur Weiterbildungsbeteiligung – außerhalb der betrieblichen Weiterbildung – setzten Weiterbildungsförderungen und -angebote. Das gilt insbesondere für Personengruppen, deren Bedarf zwar hoch ist, die aber mit unterschiedlichen Hindernissen konfrontiert sind bzw. schlechteren Zugang zu Weiterbildung haben. Die Szenarien sind dabei vielfältig und umfassen etwa Personen in Teilzeitarbeit, die seltener Zugang zu betrieblicher Weiterbildung haben und gleichzeitig Weiterbildung seltener privat finanzieren können; oder auch Migrant*innen mit niedrigen formalen Bildungsabschlüssen, die maßgeschneiderte Angebote brauchen. Angebote individueller Weiterbildungsförderung ist regional sehr unterschiedlich konzipiert und dotiert. In Wien stehen vergleichsweise umfangreiche Angebote für unterschiedliche Zielgruppen zur Verfügung. (s. unten)

2.5.2 Status quo

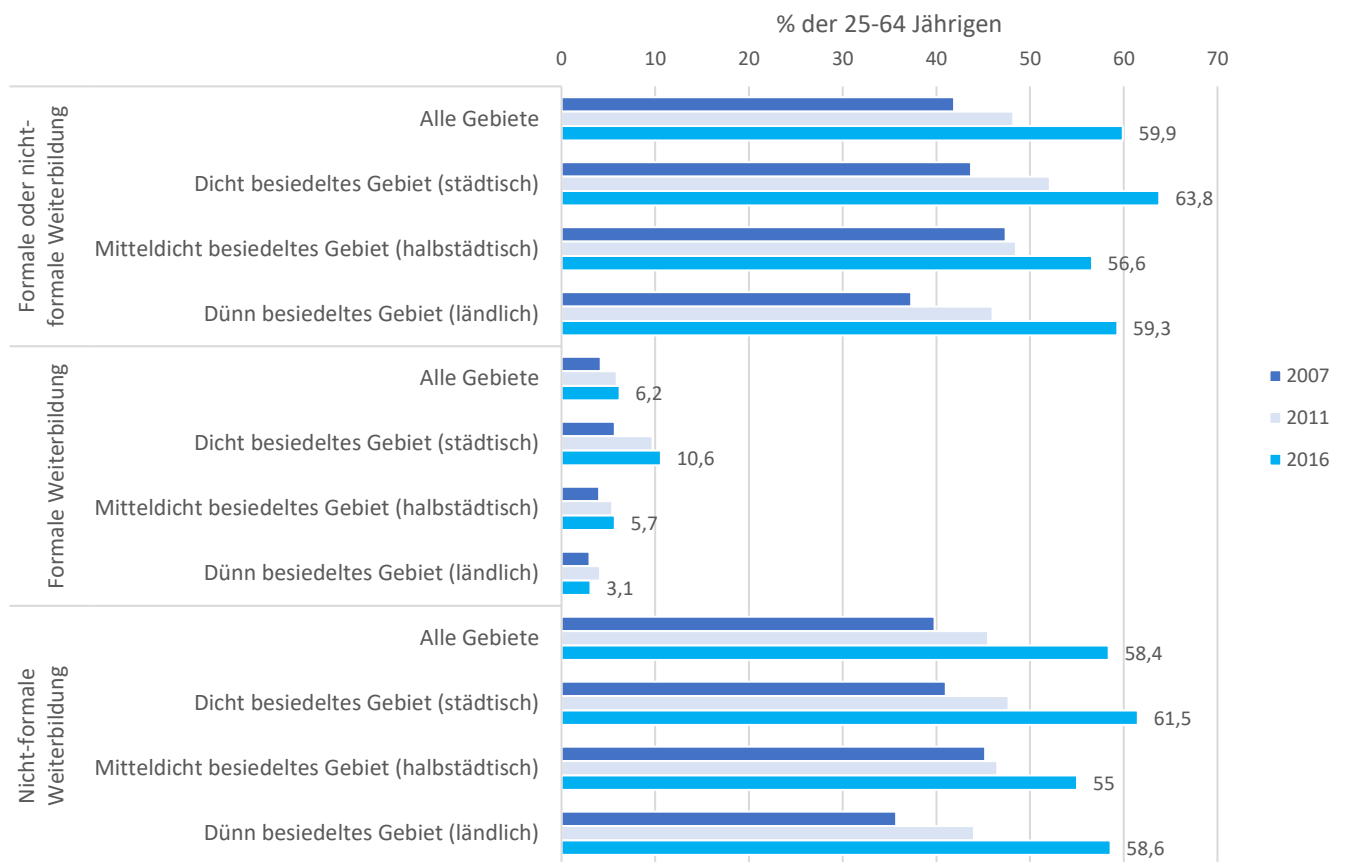
Ein paar Kennzahlen geben Auskunft über die Weiterbildungsbeteiligung nach sozio-ökonomischen Merkmalen und damit in weiterer Folge über Personengruppen, die möglicherweise mit größeren Barrieren für eine Teilnahme konfrontiert sind. Die Auswertungen des AES (Statistik Austria, 2018) zeigen für Männer (59,6%) und Frauen (57,3%) zwischen 25 und 64 Jahren keine signifikanten Unterschiede bei der Beteiligung an non-formalen Lernaktivitäten. Betrachtet man jedoch nur arbeitsbezogene Weiterbildungen ergibt sich ein deutlicher Unterschied zwischen Männern (51,7%) und Frauen (45%), der sich noch zugunsten der Männer vergrößert, wenn man den Anteil der von Arbeitgeberseite subventionierten Weiterbildung betrachtet (Männer 45,5%, Frauen 37,7%).

Nach Altersgruppen betrachtet ist die Teilnahme unter den 35- bis 44-Jährigen mit 66,1% am höchsten und bei Personen in der späten Erwerbsphase zwischen 55 und 64 Jahren mit 41,3% am niedrigsten. Je höher die höchste abgeschlossene Schulbildung ist, desto höher ist auch die WB-Teilnahme. Personen mit maximal Pflichtschulabschluss nahmen nur zu 30,9% an non-formalen Lernaktivitäten teil, jene mit Lehrabschluss zu 52,2%, mit Abschluss einer höheren Schule (AHS/BHS) zu 66,9% und mit Hochschulabschluss 82,2%.

Zwischen Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft (60%) und jenen ohne (49,5%) lagen rund 10 Prozentpunkte Unterschied in der Teilnahme an non-formaler Weiterbildung. Bezogen auf den Urbanisierungsgrad nahmen Bewohner*innen dicht

besiedelter Gebiete am häufigsten (61,5%) an Weiterbildungsangeboten teil (s. Abbildung 2.12).

Abbildung 2.12: Weiterbildungsteilnahme nach Urbanisierungsgrad



Quellen: Eurostat Dissemination Database; trng_aes_105, (Statistik Austria, 2013, 61)

Die AES-Daten beinhalten alle non-formalen Bildungsaktivitäten, also auch solche, die von den Betrieben oder im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik angeboten werden. Die Trägerorganisationen von Lern- und Bildungsaktivitäten Erwachsener sind breit aufgefächert.

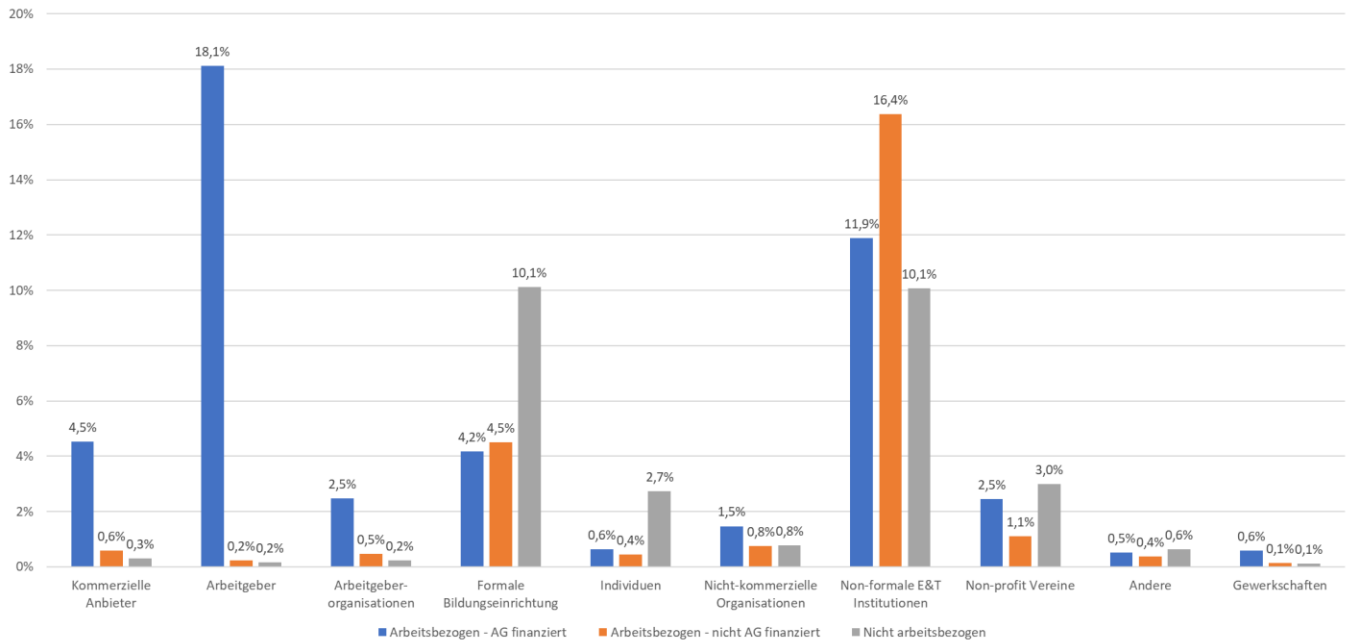
Abbildung 2.13 bietet eine Strukturanalyse der non-formalen Weiterbildung auf Basis der durchgeführten Weiterbildungsstunden (Sonderauswertung des AES 2016). Von allen erfassten Weiterbildungsstunden (ca. 245 Mio. Stunden) entfallen 46,8% auf die betriebliche Weiterbildung (ganz oder teilweise in der Arbeitszeit; ganz oder teilweise durch die Arbeitgeber*in bezahlt), 25,0% auf die (mehrheitlich privat) oder öffentlich finanzierte berufliche Weiterbildung und 28,2% auf Weiterbildung, die durch die Respondent*innen als nicht-beruflich bezeichnet wurden. Zu betonen ist, dass diese Strukturanalyse nur als grobe Annäherung gelten kann und erhebliche, durch die Methoden bedingte Unsicherheiten bestehen.

Ein großer Teil aller Stunden der betrieblichen Weiterbildung wird durch die Betriebe selbst erbracht (18,1 % aller Stunden; 38,7% der Stunden in betrieblicher Weiterbildung). Für Betriebe spielen weiters die gewinnorientierten und nicht-gewinnorientierten Weiterbildungsanbieter eine große Rolle (11,9% aller Stunden, 25,2% der betrieblichen Weiterbildung). Für Betriebe spielen auch andere Betriebe als Weiterbildungsanbieter eine große Rolle (z.B. Hersteller von Investitionsgütern, hier unter ‚Commercial institution with a main activity other than adult learning‘).

Die Abbildung macht auch deutlich, dass die non-formalen Weiterbildungsanbieter wie Wifi und bfi für alle Subgruppen (betriebliche/berufliche/nicht-berufliche

Weiterbildung) eine große Rolle spielen. Organisationen des formalen Bildungswesens spielen insbesondere für die „allgemeine“ nicht-berufliche Weiterbildung, was ihren Anteil an allen erfassten Kursstunden betrifft, eine erhebliche Rolle.

Abbildung 2.13: Sonderauswertung zu den Anteilen an Weiterbildungsanbietern an allen erfassten Stunden in der non-formalen Weiterbildung in Österreich – AES 2016

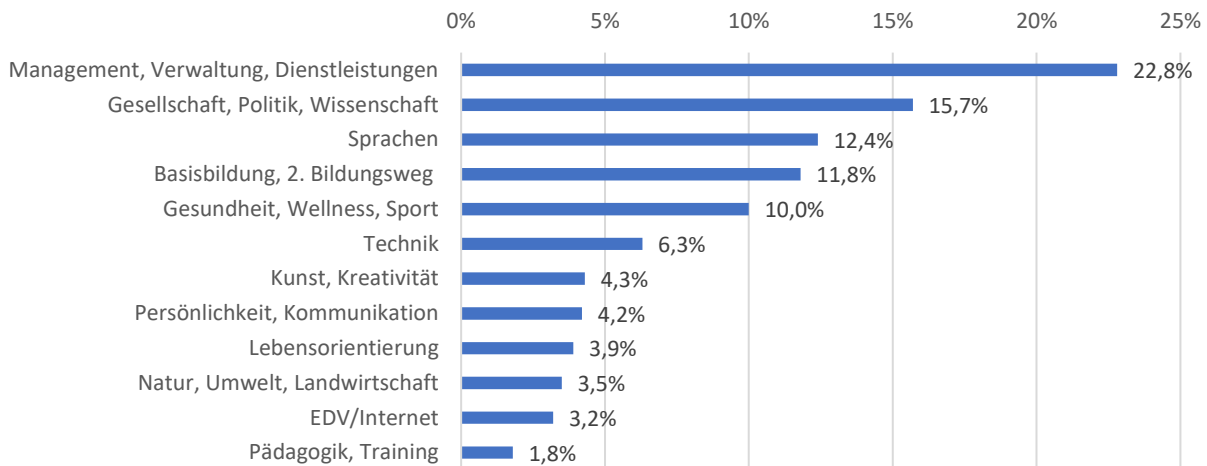


Quelle: Sonderauswertung Eurostat, Quelle: Cedefop forthcoming

Neben einer heterogenen Vielfalt von gewinnorientierten privaten Weiterbildungsanbietern und anderen Institutionen, Initiativen und Vereinen stehen die gemeinnützigen Erwachsenenbildungsverbände der Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs (KEBÖ), die gemäß dem Bundesgesetz über die Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens aus Bundesmitteln vom 21. März 1973 anerkannt sind.⁴⁶ Im letzten Jahresbericht der KEBÖ aus dem Berichtsjahr 2021 werden 1.510.559 Teilnahmen gezählt, 976.938 in Kursen mit mehr als 4 UE, der Rest in Kurzveranstaltungen. 56% der Teilnahmen entfielen auf Frauen. Nach Fachbereichen betrachtet haben den höchsten Anteil Kurse in Management, Verwaltung und Dienstleistungen, gefolgt von Gesellschaft, Politik und Wissenschaft sowie Sprachen (s. Abbildung 2.14).

⁴⁶ Dazu zählen österreichweit: Arbeitsgemeinschaft Bildungshäuser Österreich – ARGE BHÖ, Berufsförderungsinstitut Österreich – BFI, Büchereiverband Österreichs – BVÖ, das Forum Katholischer Erwachsenenbildung in Österreich – FORUM Ländliches Fortbildungsinstitut – LFI, Ring Österreichischer Bildungswerke – RÖBW, Volkswirtschaftliche Gesellschaft Österreich – VG-Ö, Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung – VÖGB, Verband Österreichischer Volkshochschulen – VÖV, Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich – WIFI

Abbildung 2.14: Teilnahmen in Kursen der Kebö-Mitglieder nach Fachbereichen



Quelle: (Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs, Evers und Primas, 2022)

2.5.3 Strategische Lösungsansätze

Wie oben bereits erwähnt setzen Individualförderungen Anreize für Erwachsene, privat non-formale Bildungsaktivitäten zu setzen. Förderinstrumente zur Kurskostenförderung adressieren aber nur einen wichtigen Faktor, der die Aufnahme von Bildungsaktivitäten erschwert oder ermöglicht. Faktoren wie persönliche Zeitbudgets neben Berufstätigkeit oder Betreuungspflichten kommen dazu. Vielfach sind es auch persönliche Erfahrungen mit und Einstellungen gegenüber organisiertem Lernen, die hindernd wirken.

In Wien bietet der waff individuelle Weiterbildungsförderung, die auf unterschiedliche Zielgruppen zugeschnitten ist. Neben dem allgemeinen Bildungskonto für alle Wiener*innen, auch für umfangreiche Weiterbildungen, falls bestimmte Kriterien erfüllt werden, gibt es Weiterbildungsförderung, die speziell Frauen adressiert (FRECH-Programm), ebenso Förderungen für Ein-Personen-Unternehmen und zusammen mit der Arbeiterkammer Wien die umfangreiche Digi-Winner-Förderung für berufliche Aus- und Weiterbildung im Bereich Digitalisierung. Zudem unterstützen Förderungen Eltern in Karenz und Wiedereinstieg. Alle waff-Angebote zeichnen sich durch die Kombination von Beratungs- und Förderangebot aus.⁴⁷

Eine Evaluierung des seit 2019 bestehenden Digi-Winner (Bergmann u.a., 2022) gibt nicht nur Aufschluss über die Inanspruchnahme des Instruments und die Erreichung unterschiedlicher Teilzielgruppen, sondern auch über die Bedeutung, die Förderung für die Teilnehmenden hat. Rund zwei Drittel der Teilnehmenden waren 2019-21 Frauen, etwa 60% verfügten über einen tertiären Bildungsabschluss. Drei Viertel der Nutzer*innen waren unter 40 Jahre alt und über 70% hatten keinen Migrationshintergrund. Schwerer erreichbar waren mit diesem Instrument demnach niedrigqualifizierte und ältere Arbeitnehmer*innen. Aber für die Hälfte der im Schnitt überdurchschnittlich gut qualifizierten Teilnehmenden war die Förderung trotzdem ausschlaggebend für den Besuch der Weiterbildung. Lediglich 15% hätten ohne Förderung denselben Kurs belegt, 35% hätten eine günstigere oder kürzere Weiterbildung gewählt. Darüber hinaus berichtet ein Großteil der befragten Teilnehmer*innen, die digitalen Kompetenzen deutlich verbessert zu haben, und viele erzählen von besserem beruflichen Fortkommen.

Eine Frage, die sich sowohl Teilnehmende als auch Fördergeber stellen, ist jene nach der Qualität der besuchten Lernaktivitäten. Die Entwicklung von

⁴⁷ Details zu allen Programmen finden sich auf <https://waff.at>

Qualitätszertifizierungen für Weiterbildungsanbieter war ein wichtiger Schritt zur Systematisierung von Mindeststandards. In Wien wurde mit wien-cert⁴⁸ ein eigener Qualitätsrahmen für Erwachsenenbildung geschaffen, das dem später für Österreich insgesamt etablierten Verfahren (Ö-Cert) vorausgegangen ist, und das in einer Kooperation zwischen waff und dem Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (ÖIBF) durchgeführt wird. Nur zertifizierte Weiterbildungsanbieter kommen auf die „Liste anerkannter Bildungsträger“, als Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Förderung, etwa aus dem Bildungskonto. Durch das Ö-Cert konnte die wechselseitige Anerkennung der regionalen Zertifizierungsansätze unterstützt werden.

Beteiligte Stakeholder	Bund, Land, Stadt Wien, AMS, Sozialpartner, waff, Erwachsenenbildungseinrichtungen, Betriebe
Handlungsfelder mit starker Interdependenz	Basisbildung, Zweiter Bildungsweg, Postsekundäre Berufsbildung
Quellen	<p>Bergmann, Nadja; Aufhauser, Katharina; Danzer, Lisa; Meyer, Lucas und Riesenfelder, Andreas (2022). <i>Evaluierung des „Digi-Winners“ und Reflexion der Perspektiven des Weiterbildungsmarktes in Wien</i>. Wien.</p> <p>Eurostat (2016). <i>Classification of learning activities (CLA) Manual - 2016 edition</i>. Luxembourg. http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/7659750/KS-GQ-15-011-EN-N.pdf</p> <p>Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs; Evers, John und Primas, Georg (2022). 36. KEBÖ-STATISTIK (Arbeitsjahr 2021 oder 2020/21). Wien: Verband Österreichischer Volkshochschulen.</p> <p>Marsick, Victoria J. und Watkins, Karen E. (1990). <i>Informal and incidental learning in the workplace</i>. Routledge.</p> <p>Rogers, Alan (2014). <i>The base of the iceberg informal learning and its impact on formal and non-formal learning</i>. Opladen: Budrich. https://library.oapen.org/bitstream/id/29ae6936-3dcd-4fdd-b391-d1068819ea17/9783847402589.pdf</p> <p>Statistik Austria (2013). <i>Erwachsenenbildung 2011/2012 - Ergebnisse des Adult Education Survey (AES)</i>. Wien. http://www.statistik.at/web_de/services/publikationen/5/index.html?includePage=detailedView&sectionName=Bildung%2C+Kultur&publd=656</p> <p>Statistik Austria (2018). <i>Erwachsenenbildung 2016/2017. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES)</i>. Wien. https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Erwachsenenbildung_2016-2017_Ergebnisse_der_AES.pdf</p> <p>Vogtenhuber, Stefan ; Juen, Isabella und Lassnigg, Lorenz (2021). <i>Finanzierung von Erwachsenen- und Weiterbildung in Österreich und in ausgewählten Vergleichsländern - Studie im Auftrag Arbeiterkammer Wien</i>. https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/6077/7/irihs-report-2021-vogtenhuber-et-al-finanzierung-erwachsenen-und-weiterbildung-oesterreich.pdf</p>

⁴⁸ <https://wiencert.oebf.at/>

2.6 Lifelong Guidance

Die Förderung des lebensbegleitenden Lernens ist untrennbar mit Angeboten der Berufs- und Bildungsberatung verbunden. Im Hinblick auf die Fachkräftesicherung sind solche Angebote unverzichtbar, um Individuen eine gute Entscheidungsgrundlage für die Aus- und Weiterbildung zu geben, Barrieren für schwer erreichbare Zielgruppen abzubauen und so letztendlich mehr Menschen zu ermöglichen die Kompetenzen zu erwerben, die sie auf dem Arbeitsmarkt von morgen brauchen. Mit zielgerichteten Angeboten lässt sich auch die Aufmerksamkeit auf Ausbildungen in stark nachgefragten Bereichen, wie etwa der Pflege, richten.

2.6.1 Problemaufriss

Der englischsprachige Begriff „Lifelong Guidance“, der in Diskursen auf europäischer Ebene jenen des „Lifelong Learning“ begleitet, wurde in Österreich in den Begriff „Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (IBOBB)“ überführt (Härtel und Marterer, 2022), um die im täglichen Sprachgebrauch üblichen Begriffe Bildungs- oder Laufbahnberatung um jene Elemente zu ergänzen, die auch in der Breite des englischen Begriffs enthalten sind. IBOBB umfasst alle Angebote zur Unterstützung von Personen aller Altersgruppen und in allen Lebensabschnitten bei der Wahl von Ausbildung oder Beruf.

Zu IBOBB im Rahmen der Erstausbildung siehe Kap. 1.3

Die im Rahmen von IBOBB angebotenen Services können unterschiedliche Ziele oder eine Kombination davon verfolgen. In der Literatur werden folgende Ziele unterscheiden:

- Unterstützung der Passung von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt („technokratischer“ Ansatz)
- Förderung der persönlichen Entwicklung und Selbstverwirklichung der Beratenden („entwicklungsorientierter“ Ansatz)
- Förderung sozialer und kommunitaristischer Ziele („emanzipatorischer“ Ansatz) (Sultana, 2017)

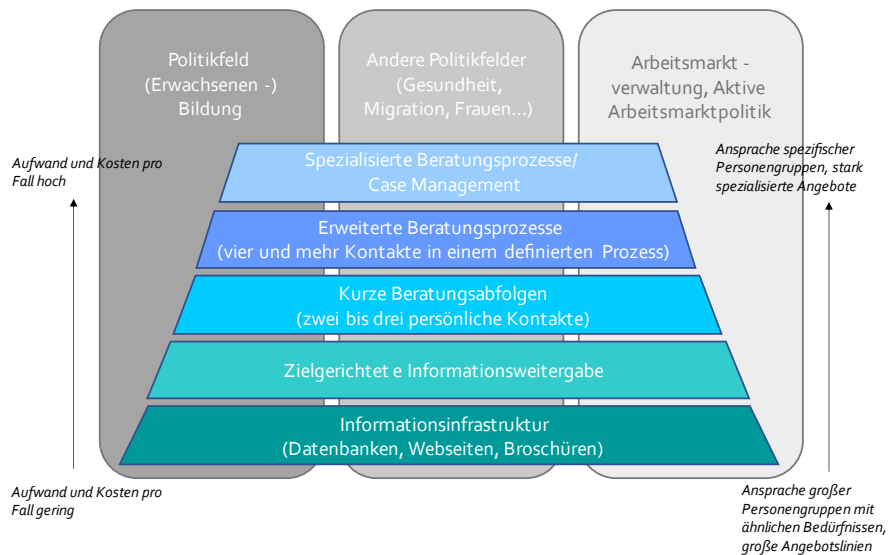
In einer komplexer werdenden, sich schnell wandelnden Welt – und insbesondere Arbeitswelt – helfen Beratungsleistungen bei der Orientierung. Die Tiefe und Dauer der Intervention kann sehr unterschiedlich sein und reicht von der Weitergabe von Informationen zu Beruf oder (Weiter-)Bildung bis zu längeren Beratungsgesprächen und der Begleitung über einen längeren Zeitraum (s. Abbildung 2.15). Entsprechend kommen unterschiedliche Methoden und Ansätze der Beratung zum Einsatz. Beratungshandlungen werden ergänzt durch andere Elemente, etwa Testungen (z.B. Interessenstest) oder kompetenzerfassende Verfahren (z.B. Qualifikationspass).

Die Kompetenzverteilung im stark fragmentierten Feld der Lifelong Guidance unterscheidet sich je nach Bildungs- bzw. Angebotsbereich und adressierter Zielgruppen. Das Arbeitsmarktservice hat zur Aufgabe, Berufsberatung für Arbeitslose und Beschäftigte anzubieten, wobei der Großteil der diesbezüglichen Leistungen für die erste Gruppe erbracht wird. Ziele sind neben der Unterstützung der Berufswahl, die Überwindung von Arbeitslosigkeit oder eines benachteiligten Status am Arbeitsmarkt. Außerdem stellt das AMS wichtige Informationsstrukturen für Berufsorientierung und -information in Form von Datenbanken, Webseiten und Infobroschüren zur Verfügung. Hier überschneidet sich auch das Angebot für Jugendliche und Erwachsene, etwa in den Berufsinformationszentren (BIZ) (siehe auch Kap. 1.3). Nicht alle Dienstleistungen des AMS im Bereich der Lifelong Guidance werden von den eigenen Servicestellen erbracht, erhebliche Teile des Angebots werden über öffentliche Ausschreibungen an externe Anbieter vergeben, etwa das vielschichtige Angebot in den Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE).

Vgl. auch Kap. 1.3
Berufsorientierung

Die allgemeine Bildungsberatung für Erwachsene wurde lange Zeit vor allem als Aufgabe der Erwachsenenbildungseinrichtungen betrachtet. Seit Anfang der 2000er hat sich das Feld allerdings weiter verbreitert und mit dem Netzwerk Initiative Bildungsberatung (s. auch unten) wurde ab 2011 ein Rahmen für Angebote in allen Bundesländern geschaffen. Die Erwachsenenbildungspolitik der Länder, in deren Kompetenz auch die der Bildungsberatung von Erwachsenen (unabhängig von deren Arbeitsmarktstatus) liegt, spielt hier eine bedeutende Rolle und die Angebotslandschaft unterscheidet sich stark.

Abbildung 2.15: Lifelong Guidance Angebote nach Politikbereichen und Art der Services



Quelle: Eigene Darstellung

Einige Bundesländer haben – unabhängig vom Netzwerk Bildungsberatung – regionale Anbieterorganisationen für nicht-arbeitslose Zielgruppen eingerichtet, wie im Falle Wien den Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff). Darüber hinaus bieten die Sozialpartner Bildungs- und Berufsinformation und -beratung. Die Wirtschaftskammer und die WIFIs bieten in den Bundesländern unterschiedliche Beratungsformate und z.B. Kompetenzchecks an. Die Arbeiterkammern sind neben anderen Beratungsangeboten auch in der Initiative Bildungsberatung aktiv.

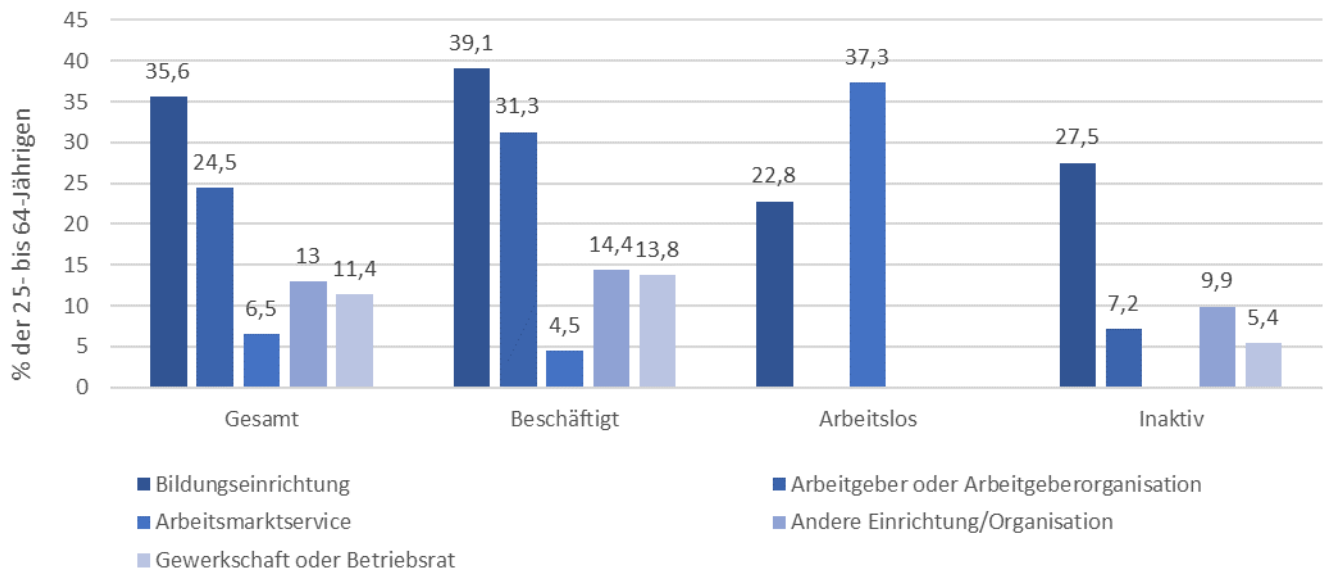
Für erwachsene Orientierungssuchende sind auch die Beratungsangebote der Universitäten und Fachhochschulen relevant, die diese Zielgruppe speziell ansprechen und etwa über Studiengänge für Erwachsene informieren. Auch die Österreichische Hochschüler*innenschaft bietet Beratung. Darüber hinaus wird Lifelong Guidance – auch verbunden mit Information und Beratung zu anderen Lebensthemen – von einer Vielzahl von Non-Profit-Organisationen in Bereichen wie Jugendarbeit, Gesundheit, Frauen, Migrant*innen und Geflüchtete angeboten. Die Finanzierungsquellen dieser Angebote können sowohl auf Bundes- als auch Landesebene liegen oder über das Arbeitsmarktservice laufen. Auch Kofinanzierung mit EU-Mitteln (ESF) wird für manche Angebote genutzt.

2.6.2 Status quo

Die jüngste Erhebung über Erwachsenenbildung (Adult Education Survey, AES) zeigt, dass der Anteil der Erwachsenen, die angaben, Informations- und Beratungsdienste zu nutzen, mit 54% in Österreich im internationalen Vergleich sehr hoch ist; einer der höchsten in der EU27. Eine genauere Analyse zeigt jedoch auch, dass die Mehrheit der Erwachsenen nur je eine Informationsquelle konsultiert und keine

Beratungsdienstleistung in Anspruch genommen hat. Die Erhebung unterstützt zudem die Annahme, dass das AMS als Informations- und Beratungseinrichtung vor allem für Arbeitslose von Bedeutung ist. Im Gegensatz dazu sind die Bildungseinrichtungen eine wichtige Informationsquelle, unabhängig vom Arbeitsmarktstatus der Befragten.

Abbildung 2.16: Inanspruchnahme von Informations- und Beratungsangeboten in den letzten 12 Monaten. Erwachsene (25-64) in Österreich nach Beschäftigungsstatus und Art der Anbieterorganisationen (Mehrfachnennungen möglich) – Adult Education Survey



Quelle: Adult Education Survey 2016, Sonderdatenauszug. Fehlende Werte sind aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht darstellbar.

Ein umfassender Überblick über die Teilnehmer*innen in IBOBB-Angeboten und die dafür aufgewendeten Budgets ist nicht verfügbar. Qualität und Tiefe der zur Verfügung stehenden Daten variiert zwischen den Teilsegmenten des Systems. Ein kohärentes Monitoring, das die verschiedenen Segmente zusammenführt, gibt es bislang nicht. In vielen Fällen, wo Beratungen in einem größeren Rahmen (z.B. Frauenförderung, Migrationsberatung etc.) angeboten werden, liegen wenig Informationen vor.

Für alle Aktivitäten des AMS sind in der Regel gute Überblicksdaten verfügbar, nicht immer ist es aber möglich die Daten bis auf die Ebene von Programmen oder Projekten herunterzubrechen. Detaillierte Daten zu einzelnen Initiativen werden oft nur im Rahmen von Projektevaluierungen veröffentlicht.

Für die unter dem Rahmen der Initiative Bildungsberatung geförderten Angebote liegt ein Teilnehmer*innen-Monitoring vor. Im Jahr 2021 wurden insgesamt 51.942 Beratungskontakte gezählt, was immer noch deutlich unter den Zahlen der Vor-Pandemiejahre lag (2019: 101.706 Beratungskontakte). Mit 64,6% war der Anteil an Frauen, die sich beraten ließen, deutlich höher als jener der Männer. Beratungen werden schon länger über unterschiedliche Kanäle angeboten (face-to-face, Telefon, E-Mail etc.), seit der Pandemie sind Distanzformate besonders wichtig geworden und Video-Telefonie ermöglicht persönliche Kontakte auch in Distanz. Die Beratungsangebote der Initiative erreichen die Zielgruppe der Personen mit Migrationshintergrund sehr gut (50,6% der Kontakte, Wien 64%). Auch Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss werden gut erreicht (32,1%, Wien 27,7%) (Gugitscher und Lachmayr, 2022).

Auch der waff betreibt ein detailliertes internes Monitoringsystem seiner Dienstleistungen und veröffentlicht zentrale Kennzahlen im Geschäftsbericht. Im Jahr 2021 wurden mehr als 140.000 Informationskontakte gezählt. 9.728 Kund*innen

nahmen eine Beratung in Anspruch (waff (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds), 2022).

2.6.3 Strategische Lösungsansätze

Eine der großen Herausforderungen im Bereich der Lifelong Guidance ist die Steuerung und strategische Planung in einem fragmentierten Feld. Relevante Leistungen werden wie oben dargestellt von sehr vielen Playern erbracht, von der Arbeitsmarktverwaltung und nachgeordneten Projekten, in den Bildungseinrichtungen, von Interessenvertretungen und unabhängigen Akteur*innen. Steuerung und Finanzierung erfolgen durch unterschiedliche Bundesministerien und Landesregierungen mit teilweiser Kofinanzierung durch den Europäischen Sozialfonds (Götz und Haydn, 2020).

Vor dem Hintergrund der Entwicklungen auf EU-Ebene und des nationalen Expert*innendiskurses wurde in Österreich ab 2005 vom Bildungsministerium initiiert an einer nationalen IBOBB-Strategie gearbeitet. Im Zentrum standen die Verbesserung der Koordination der Angebote und der strategischen Entwicklung, die Verknüpfung zur strategischen Entwicklung im Bereich Lifelong Learning und die Anknüpfung an europäische Entwicklungen. Die strategischen Ziele der Lifelong Guidance Strategie setzten auch wichtige Impulse für weitere Politikprozesse und Angebotspläne, etwa die Initiative Bildungsberatung, die Initiative Erwachsenenbildung, das Jugendcoaching oder auch die Ausbildungspflicht bis 18. Das Nationalen Forum für Lifelong Guidance begleitete den Strategieprozess als Steuergruppe mit Vertreter*innen aller relevanten Player in den Bereichen Kommunikation, Kooperation und Koordination.

2011 wurde Bildungsberatung als eine der fünf strategischen Leitlinien in die LLL:2020 Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich aufgenommen und erhielt damit eine prominente Stellung über alle die gesamte Lebensspanne umfassenden Aktionslinien (Republik Österreich, 2011).

Im selben Jahr wurde mit der Initiative Bildungsberatung vom Bildungsministerium ein Rahmenprogramm zum Aufbau eines flächendeckenden, leistungsfähigen und anbieterneutralen Bildungsinformations- und Beratungsnetzwerks lanciert, das kostenlose Beratung für alle Erwachsenen bietet. Ein Netzwerk aus Organisationen in allen Bundesländern spricht dabei unterschiedliche Zielgruppen an, wobei schwer erreichbare oder benachteiligte Zielgruppen im Fokus stehen. Überregionale Vernetzungs- und Entwicklungsprojekte runden die Initiative ab. Die Zugangsbarrieren wurden im Laufe der Zeit durch ein immer vielfältigeres Angebot an Kanälen, über die beraten wird, gesenkt. In Wien bietet die Bildungsberatung Termine über Telefon, vor Ort, per Videotelefonie, über Messenger und Online über Mail und Chat.⁴⁹

In Wien stehen Lifelong Guidance-Angebote im Qualifikationsplan Wien 2030 im Handlungsfeld 3 Information und Motivation im Zentrum. Besonders formal Geringqualifizierte sollen angesprochen und über Weiterbildungs- und Höherqualifizierungsangebote informiert und beraten werden.

Unterstützungsangebote in der Lebenswelt der Zielgruppe zu verankern ist ein wichtiger Zugang (waff (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds), 2018). Wichtige Umsetzungsprojekte und -aktivitäten sind bei verschiedenen Stakeholdern angesiedelt. Die Stadt Wien (MA 17) bietet im Rahmen der Niederlassungsbegleitung mit STARTWien ein wichtiges Angebot für neu Zugezogene, die auch muttersprachliche Berufserstinformation (MUBEI) umfasst. Das AMS Wien bietet in derzeit sieben Standorten in BerufsInfoZentren (BIZ) Berufs- und Bildungsberatung über unterschiedliche Kommunikationskanäle sowie Selbstbedienungsangebote vor Ort.

⁴⁹ <https://www.bildungsberatung-wien.at/>

Das Beratungszentrum für Beruf und Weiterbildung (BZBW) des waff ist eine zentrale Anlaufstelle für alle Wiener*innen mit Interesse an Weiterbildung und entsprechenden Förderungen. Wie alle Beratungseinrichtungen stellte die Covid-19-Pandemie auch das waff-Beratungszentrum vor große Herausforderungen. Verstärkte telefonische Beratungen halfen strenge Lockdown-Phasen zu überbrücken und Videoberatung wurde inzwischen in den Regelbetrieb übernommen, wobei immer möglichst viele Kontakte face-to-face stattfanden. Der waff ist mit den Wiener Wochen für Beruf und Weiterbildung auch federführend in der aufsuchenden Bildungsberatung tätig. In mehreren Schwerpunktwochen in unterschiedlichen Bezirken bzw. Bezirksnetzwerken werden gemeinsam mit Partnerorganisationen aus Bereichen wie Jugendarbeit, Erwachsenenbildung oder auch Unternehmen, Informations- und Beratungsevents in die Sozialräume der Zielgruppen gebracht. Auch mit den Beratungen im Gemeindebau bietet der waff niederschweligen Zugang zu Informationen im Wohnumfeld der Zielgruppen.

Beteiligte Stakeholder	Bund, Land, Stadt Wien, AMS, waff, Sozialpartner, Bildungsträger, Umsetzungsorganisationen
Handlungsfelder mit starker Interdependenz	Basisbildung, ePSA, DaZ, Weg zum Hochschulzugang, Berufsbildung für Erwachsene, Postsekundäre und tertiäre Berufsbildung, Berufsorientierung, Validierung, Anerkennung, Skill Mismatch
Quellen	<p>Götz, Rudolf und Haydn, Franziska (2020). <i>Bildungsberatung: Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (IBOBB). Dossier erwachsenenbildung.at</i>. Wien. https://erwachsenenbildung.at/downloads/themen/bildungsberatung/EPaper_Bildungsberatung_2020.pdf</p> <p>Gugitscher, Karin und Lachmayr, Norbert (2022). <i>Bildungsberatung 2021. Gesamtjahresauswertung der gemeldeten Beratungskontakte</i>. Wien. https://oeibf.at/wp-content/uploads/2022/06/BIB-2021-Gesamtjahresauswertung-inkl-Tab.pdf</p> <p>Härtel, Peter und Marterer, Michaela (2022). <i>20 Jahre Nationales Lifelong Guidance Forum Austria</i>. Wien. https://portal.ibobb.at/fileadmin/Berufsorientierung_und_Bildung/Studien/Lifelong_Guidance_Forum_20_Jahre.pdf</p> <p>Republik Österreich (2011). <i>LLL 2020: Strategie zum lebensbegleitenden Lernens in Österreich</i>. Wien.</p> <p>Sultana, Ronald G. (2017). Laufbahnberatung und der Gesellschaftsvertrag in einer flüchtigen Welt. In: Hammerer, Marika; Kanelutti-Chilas, Erika; Krötzel, Gerhard und Melter, Ingeborg (Hg.). <i>Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung IV. Schwierige Zeiten – Positionierung und Perspektiven</i>. Bielefeld.</p> <p>waff (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds) (2018). <i>Qualifikationsplan Wien 2030. Gemeinsame Strategie für mehr Berufs- und Bildungsabschlüsse über dem Pflichtschulniveau sowie die Erweiterung und Verwertung beruflicher Kompetenzen</i>. Wien. https://www.waff.at/qualifikationsplan-wien-2030/</p> <p>waff (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds) (2022). <i>2021 auf die Schnelle. Der waff-Geschäftsbericht 2021</i>. Wien. https://www.waff.at/wp-content/uploads/2022/09/waff_gb_2021_d.pdf</p>
Links	https://portal.ibobb.at/

3 Die zentrale Rolle der Betriebe

*Betriebe bzw. Organisationen im Allgemeinen vertreten die Nachfrageseite am Arbeitsmarkt und bestimmen damit wesentlich mit, wie viele und welche Arbeitskräfte gesucht werden. Sie bestimmen damit mit, ob und in welchem Ausmaß Fachkräftelücken bestehen. Zugleich sind die eingerichteten Arbeitsplätze selbst die zentralen Orte des Lernens im Erwachsenenalter und damit wesentliche Quelle beruflicher Fähigkeiten. Unternehmen kommt damit immer eine Doppelrolle zu, sie fragen Skills und Qualifikation nach, sie stellen diese aber auch her. Besonders deutlich sichtbar ist das in Österreich am Beispiel der betrieblichen Lehrausbildung. Die Bedeutung der Unternehmen für die Herstellung von Skills und Qualifikationen geht aber weit darüber hinaus. Welche Unternehmen in Wien existieren, was sie im Detail machen und wie sie ihre Arbeit organisieren, ist deshalb nicht nur für die „Nachfrage“ nach Fachkräften entscheidend. Die Organisationen müssen auch in ihrer Eigenschaft als Produzent*innen von Skills verstanden werden.*

Für Wien wurden 2019 142.173 Betriebe (Arbeitsstättenzählung 2019) gezählt (Magistrat der Stadt Wien - Wirtschaft Arbeit und Statistik, 2021). Wie in Österreich insgesamt dominieren in Wien Kleinst-, Klein- und Mittelbetriebe. Für Wien spezifisch ist der sehr geringe Anteil der Landwirtschaft und die vergleichsweise geringe Bedeutung des produzierenden Bereichs. Innerhalb des besonders großen Dienstleistungsbereich stechen der öffentliche Sektor, der Bildungs- und der Gesundheitsbereich und der Tourismus hervor (Mayerhofer u.a., 2021).

Unternehmen bzw. Organisationen finden insbesondere aufgrund ihrer Bedeutung für die Nachfrage nach Arbeitskräften Berücksichtigung in der Diskussion zum Fachkräftebedarf. Zugleich sind Unternehmen aber zentralen Akteure in der Entwicklung von Kompetenzen (*skill formation*). Organisationen und ihr Handeln stärker zu berücksichtigen, steht seit langem auf der Agenda der österreichischen Bildungs- und Weiterbildungspolitik. Zugleich konnten gerade zur Aktionslinie 7 „Förderung lernförderlicher Arbeitsumgebungen“ der LLL:2020 Strategie nur wenige Fortschritte erzielt werden (Hefler u.a., 2018).

Unternehmen spielen eine zentrale Rolle in der Durchführung und Finanzierung von non-formaler Weiterbildung. Die überwiegende Zahl aller beruflichen Weiterbildungsaktivitäten erfolgen in der bezahlten Arbeitszeit und/oder deren (Teilnahme-)Kosten werden von Unternehmen finanziert. Auch wenn betriebliche Weiterbildungsaktivitäten im Durchschnitt deutlich weniger Stunden umfassen als privat finanzierte Weiterbildungen, entfallen auf diese 46,8% aller erfassten non-formalen Weiterbildungsstunden.

Siehe zur Struktur der Weiterbildung und der Rolle der Unternehmen Kap. 2.5

Aufgrund der Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung wird diese systematisch durch eine europäische Erhebung erfasst, dem *Continuing Vocational Education and Training Survey* (CVTS). In Österreich wurde die Erhebung für die Referenzjahre 1999, 2005, 2010, 2015 und zuletzt 2020 durchgeführt. Detailergebnisse sind auf der Eurostat Website, in der Datenbank der Statistik Austria (StatCube) und in ausführlichen Berichten (Statistik Austria, 2013; Statistik Austria, 2018) verfügbar. Die Daten sind nicht auf Bundesländerebene auswertbar.

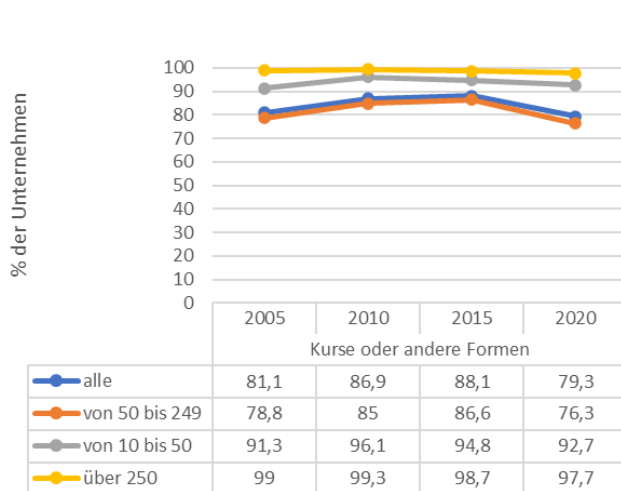
Im Folgenden werden Ergebnisse zu vier Hauptindikatoren mit Aufschlüsselungen für drei Betriebsgrößenklassen vorgesellt. Zu beachten ist, dass CVTS nur Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigte erfasst und die Sektoren Landwirtschaft, Gesundheit, Bildung und öffentliche Verwaltung nicht einbezieht. Insgesamt deckt CVTS die Arbeitgeber*innen von rund zwei Drittel aller Erwerbstätigen ab.

Insgesamt sind die Investitionen in Weiterbildung von größeren Betrieben höher als von KMUs (*SME Training Gap*). Im Jahr 2020 war die Weiterbildungsaktivität stark von der Covid-19-Pandemie und den Lockdowns im ersten Halbjahr beeinflusst und

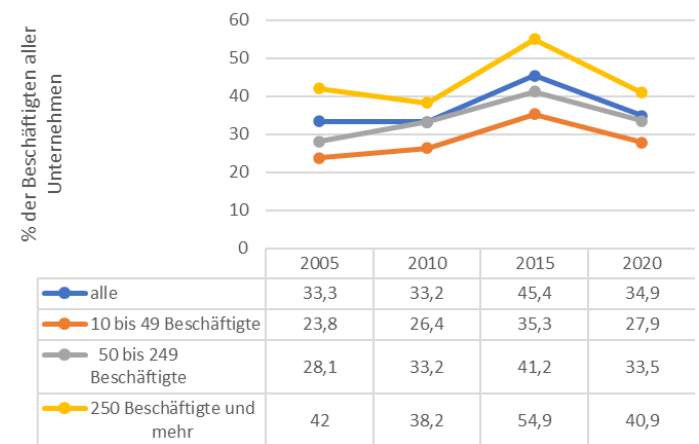
fällt deshalb unter das Niveau von 2015 zurück. Zu beachten ist, dass in einzelnen Ländern jedoch der Covid-Effekt kleiner war als das Wachstum betrieblicher Weiterbildung insgesamt (z.B. Deutschland). Im europäischen Vergleich lag die betriebliche Weiterbildungsaktivität in Österreich 2015 im oberen Mittelfeld (Cedefop, 2019).

Abbildung 3.1: Kernindikatoren zur betrieblichen Weiterbildung nach Unternehmensgröße 2005-2020 – Ergebnisse von CVTS

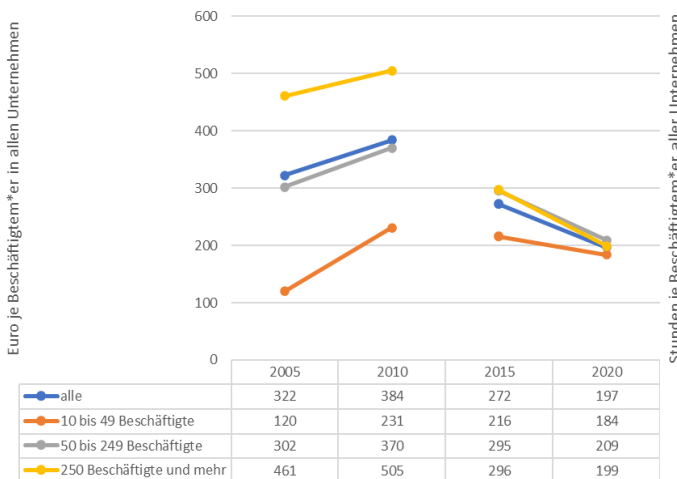
Unternehmen mit Kursen oder anderen Formen der Weiterbildung



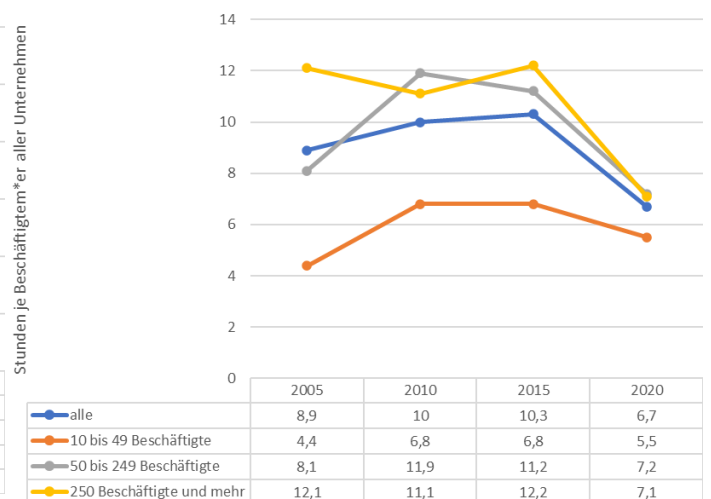
Anteil der Beschäftigten mit Weiterbildungskursen – alle Unternehmen



Weiterbildungskosten (nur direkte Kosten, ohne geschätzte Personalausfallkosten) in Euro je Beschäftigter*m – alle Unternehmen



Stunden in betrieblicher Weiterbildung – alle Unternehmen



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Eurostat. Version 18.10.2002. TRNG_CVT_01S; TRNG_CVT_12S; TRNG_CVT_17S; [TRNG_CVT_17S; NB: Zeitreihen bei direkten Kosten

Im folgenden Abschnitt wird die Rolle von Unternehmen bzw. Organisationen als Produzenten von Skills unter vier Perspektiven näher beleuchtet. Abschnitt 3.1 führt allgemein in die Bedeutung der Qualität von Arbeitsplätzen ein. 3.2 thematisiert die Lernförderlichkeit von Arbeit als eine von sieben Kerndimensionen der Qualität von Arbeit. Abschnitt 3.3 stellt das Konzept der *Skill Ecosystems* vor. Abschnitt 3.4 diskutiert in Grundzügen die entscheidende Bedeutung, die der Arbeitszeit und Arbeitszeitqualität als Dimension der Qualität von Arbeitsplätzen.

Für die empirische Untersuchung und Darstellung der Rolle von Organisationen für das Lernen Erwachsener stehen nur wenige Datenquellen zur Verfügung, die aufgrund der Samplingmethode zumeist nicht auf die regionale Ebene analysiert

werden können. In diesem Abschnitt müssen deshalb häufig Befunde für Österreich insgesamt herangezogen werden, die jedoch der Grundaussage nach auch für Wien gelten. Nur vereinzelt – wie etwa im Fall von Statistiken zur Arbeitszeit oder dem Ad-Hoc-Modul zur Arbeitsorganisation stehen Daten für Wien zur Verfügung (vgl. Abschnitt 3.4).

Quellen

Cedefop (2019). *Continuing vocational training in EU enterprises - developments and challenges ahead*. Luxembourg: Publications Office.

Hefler, Günter; Luomi-Messerer, Karin; Steinheimer, Eva und Wulz, Janine (2018). *Wissenschaftliche Begleitung und Monitoring der Österreichischen Strategie zum lebensbegleitenden Lernen. LLL:2020. Monitoringbericht für die Jahre 2016 und 2017*. Wien.

Magistrat der Stadt Wien - Wirtschaft Arbeit und Statistik (2021). *Statistisches Jahrbuch der Stadt Wien 2021*. Wien.

<https://www.digital.wienbibliothek.at/wbrup/download/pdf/3724138?originalFilename=true>

Mayerhofer, Peter ; Arnold, Elisabeth ; Bachtrögler-Unger, Julia ; Firgo, Matthias ; Gabelberger, Fabian ; Huber, Peter ; Matzner, Anna ; Riegler, Maria ; Schuster, Birgit und Unterlass, Fabian (2021). *Fünfter Bericht zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit Wiens Teilbericht 1: Indikatoren und Determinanten der territorialen Wettbewerbsfähigkeit im Vergleich der europäischen Metropolregionen*. Wien.

https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=67260&mime_type=application/pdf

Statistik Austria (2013). *Betriebliche Weiterbildung 2010*. Wien.

Statistik Austria (2018). *Betriebliche Weiterbildung 2015*. Wien: Statistik Austria.

3.1 Förderung des Lernens in Betrieben

*Der Arbeitsplatz ist eine der zentralen Orte des Lernens im Erwachsenenalter. Ob und wieviel Lernen unterschiedliche Arbeitsplätze ermöglichen, hängt von der gewählten Form der Arbeitsorganisation ab. Zudem bestimmt die Lernförderlichkeit von Arbeit entscheidend mit, ob Betriebe Weiterbildung für die Beschäftigten anbieten und ob sich Arbeitnehmer*innen weiterbilden wollen. Je mehr Lernen im Prozess der Arbeit möglich und erforderlich ist, desto eher wird es durch organisierte Weiterbildung unterstützt und desto motivierter sind Arbeitnehmer*innen, an Weiterbildungen teilzunehmen. Bei der Gestaltung der Arbeitsplätze haben die Betriebe eine besondere (Macht-)Stellung. Zugleich wirken hier öffentlich-rechtliche Berufs- und Ausbildungsordnungen und ihre Verwendung durch die Sozialpartner als „beneficial constraint“ (Wolfgang Streeck⁵⁰) – als hilfreiche Einschränkung – und tragen zu den insgesamt positiven Rahmenbedingungen für das Arbeitsplatzlernen bei. Trotz der entscheidenden Rolle, die die Arbeitsplatzgestaltung für das Lernen am Arbeitsplatz und die Weiterbildungsbeteiligung hat, liegen zu diesen Themenbereichen nur wenige Studien vor, die sich mit der Situation in Wien auseinandersetzen.*

3.1.1 Problemaufriss: Arbeitsplätze als Dreh- und Angelpunkte des Lernens im Erwachsenenalter

Den Arbeitsplätzen – und damit den Organisationen, die sie gestalten – kommt für das Lernen im Erwachsenenalter eine kaum zu überschätzende Bedeutung zu. Der Arbeitsplatz ist die wichtigste Quelle des *informellen* (Erfahrungs-)Lernens im Erwachsenenalter. Die Qualität des verfügbaren Arbeitsplatzes ist mitentscheidend dafür, ob Erwachsene *überhaupt* motiviert sind zu lernen. Weiters sind die Unternehmen die wichtigsten Träger von organisierten (non-formalen) Formen der Weiterbildung, wobei letztere wiederum in engem Zusammenhang mit den gewählten Formen der Arbeitsorganisation stehen.

Zur Bedeutung betrieblicher Weiterbildung siehe auch Kap. 2.5 Non-formale Weiterbildung

Arbeitsplätze können so gestaltet sein, dass sie in hohem Ausmaß das Lernen im Arbeitsprozess ermöglichen. Je länger (lernmotivierte) Personen einen lernförderlichen Arbeitsplatz innehaben, umso umfassender sind die Fähigkeiten und Kompetenzen, die sie im Zeitverlauf erwerben. Im Arbeitsprozess werden Kompetenzen (*tacit knowledge*) erworben, die nur schwer außerhalb eines Arbeitsplatzes erzielt werden können. Arbeitsplätze können jedoch so gestaltet sein, dass die Möglichkeiten zu lernen, stark eingeschränkt sind und es nach „Einübungsphasen“ kaum noch Lernfortschritte gibt. Je länger jemand einen Arbeitsplatz innehat, der das Lernen beschränkt, umso größer ist die Gefahr, nicht nur keine neuen Fähigkeiten aufzubauen, sondern sogar bereits erworbene Fähigkeiten einzubüßen („*use it or lose it*“).⁵¹

Wie und warum Unternehmen Arbeitsplätze in bestimmter Weise gestalten (sollen), stellt einen wichtigen Teil der Personalwirtschaftslehre dar (Green, 2013). Die Gestaltung von Arbeitsplätzen – ihr „*Job design*“ (Parker, Morgeson und Johns, 2017) – ist mitentscheidend, ob

- im täglichen Prozess der Arbeit beständig gelernt werden kann oder nicht; das *Job Design* selbst wird hier zu einem bestimmenden Faktor
- das Lernen im Prozess der Arbeit zu wertvollem Erfahrungswissen (*tacit knowledge*) führt, das für die Organisationen eine Quelle möglicher Innovationen und Anpassungsfähigkeit ist und für die Individuen die Grundlage ihres langfristigen Arbeitsmarkterfolgs sichert

⁵⁰ Streeck, Wolfgang. (1997). Beneficial Constraints: On the Economic Limits of Rational Voluntarism. In J. Rogers Hollingsworth & Robert Boyer (Eds.), *Contemporary Capitalism: The Embeddedness of Institutions* (pp. 197-219). Cambridge: Cambridge University Press.

⁵¹ Für eine aktuelle Zusammenfassung siehe (Hefler und Studená, 2022 (forthcoming))

- Individuen selbst motiviert sind, am Arbeitsplatz beständig dazu- und umzulernen – Arbeitsplätze, die umfassende Lernmöglichkeiten bieten, führen zudem dazu, dass auch außerhalb des Arbeitslebens die Bereitschaft zu lernen, steigt (Schooler, 1996)
- Unternehmen die Möglichkeiten, am Arbeitsplatz zu lernen, durch Weiterbildung ergänzen: je mehr im Prozess der Arbeit gelernt werden kann und muss, desto mehr Weiterbildungsangebote werden gemacht. Zugleich steigt mit der Lernförderlichkeit des Arbeitsangebots die Bereitschaft der Beschäftigten, sich an Weiterbildung zu beteiligen. Dies trifft sowohl auf betriebliche als auch auf privat gewählte Weiterbildungen zu.

Der Zusammenhang zwischen „Gestaltung von Arbeitsplätzen“ und „Fachkräftesicherung“ stellt sich damit einerseits in Bezug auf Unternehmen bzw. Organisationen im Allgemeinen. Sofern Organisationen entscheidend auf die Gestaltung ihrer Arbeitsplätze Einfluss haben, können sie auch dafür gewonnen werden, in einem höheren Ausmaß lernförderliche Arbeitsplätze anzubieten. Andererseits kommt der Frage, ob ein Arbeitsplatz lernförderlich ist, für die Bratung und Unterstützung von Individuen eine zentrale Bedeutung zu. Für Personen, die an Arbeitsplätzen tätig sind, die kaum Lernen ermöglichen, kann es ratsam sein, nach Möglichkeiten zu suchen, um in einen lernförderlichen Arbeitsplatz zu wechseln.

Das Lernen am Arbeitsplatz, das durch Organisationen durch die Gestaltung der Arbeitsplätze unterstützt wird, erklärt, warum Organisationen überhaupt mit dem hohem Druck, sich ständig auf neue Rahmenbedingungen einstellen zu müssen und neue Technologien – einschließlich neuer sozialer Praktiken – für sich zu erschließen, umgehen können. Das Ausmaß, in dem Organisationen das (informelle) „Lernen aus Erfahrung“ ermöglichen, trägt wesentlich zur Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit bei.

In welcher Weise Unternehmen Arbeitsplätze gestalten und damit mehr oder weniger Arbeitsplätze mit guten Lernmöglichkeiten anbieten, hängt von vielen unterschiedlichen Faktoren ab, insbesondere auch von den auf den Arbeitsplätzen hergestellten Waren oder ausgeübten Dienstleistungen selbst. Unternehmen sind in ihrer Arbeitsplatzgestaltung weiters stark durch Institutionen beeinflusst (Maurice, Sellier und Silvestre, 1986; Maurice und Sorge, 2000), allen voran durch das System der beruflichen (Erst-)Ausbildung und die industriellen Beziehungen, also den Spielformen der Konfliktführung und Kompromissfindung zwischen den organisierten Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen.

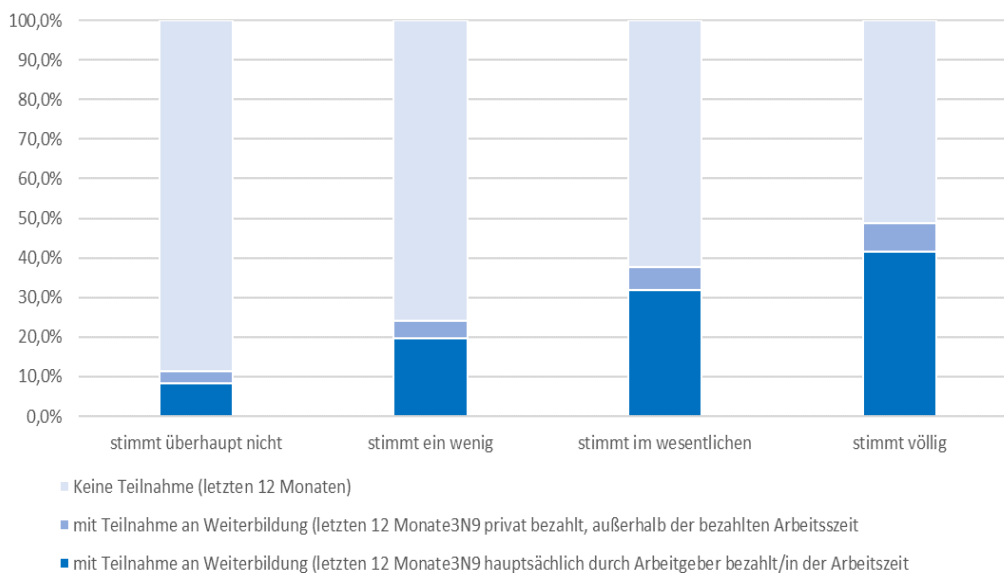
Trotz der zentralen Bedeutung des informellen Lernens am Arbeitsplatz und der Lernförderlichkeit von Arbeitsplätzen gibt es nur wenige quantitative Datenquellen, die diese Dimensionen von Arbeitsplätzen in Österreich erfassen. Letztere umfassen insbesondere den *European Working Conditions Survey* (EWCS), den *European Social Survey* (ESS) und die erste Runde der OECD-Erhebung der Kompetenzen Erwachsener (PIAAC). Diese stammen durchwegs aus ländervergleichenden Erhebungen und liefern nur Daten für Österreich insgesamt, erlauben aber keine Darstellungen der Situation auf Bundesländerebene.

Der Zusammenhang zwischen der Lernförderlichkeit von Arbeit und dem Angebot von betrieblicher Weiterbildung ist empirisch vielfach belegt. Vereinfachend gesagt: Je lernförderlicher bestehende Arbeitsplätze, desto umfassender das Angebot an betrieblicher Weiterbildung. Vor diesem Hintergrund kommt damit Erhebungen, die über das Weiterbildungsangebot von Unternehmen informieren, eine doppelte Bedeutung zu. Vordergründig informieren sie einerseits über die Investitionen der Unternehmen in organisierte Weiterbildung. Letztere tragen wesentlich zum Weiterbildungsangebot insgesamt bei und spielen eine entscheidende Rolle im Aufbau von (Fach-)Qualifikationen. Zugleich informieren Daten zur betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung indirekt auch darüber, wie groß – relative gesehen – der Anteil an lernförderlichen Arbeitsplätzen ist. Oder umgekehrt gesprochen: In

Branchen, in denen wenig betriebliche Weiterbildung angeboten wird, ist es in aller Regel auch mit den Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz – im Durchschnitt der Betriebe – vergleichsweise schlecht bestellt.

Der prinzipielle Zusammenhang lässt sich mit Daten des *European Social Survey* (2010) illustrieren, wobei Daten zu 28 Ländern (aber leider nicht zu Österreich) vorliegen. Arbeitnehmer*innen, deren Job es erfordert, täglich Neues zu lernen, erhalten eher betriebliche Weiterbildung angeboten und sie nehmen auch häufiger außerhalb der Arbeit an Weiterbildung teil. Auch wenn sich hinter diesen generellen Aussagen noch wichtige Unterschiede auf Länderebene verbergen, besteht der grundsätzliche Zusammenhang in allen untersuchten Ländern. In Deutschland, das mit Österreich eine Tradition der (beruflich ausgerichteten) Arbeitsorganisation teilt, haben 18 % der Erwerbstätigen an Weiterbildung teilgenommen, deren Arbeitsplätze kein tägliches Lernen erfordern, aber 60% jener, die sagen, dass es völlig zutrifft, dass ihr Arbeitsplatz es erfordert, ständig etwas Neues dazulernen.

Abbildung 3.2: Kreuztabellierung von „My current job requires that I keep learning new things“ und Teilnahme an organisierter Weiterbildung (mit/ohne Unterstützung des Arbeitgebers) – Beschäftigte 15+; (2010)



Quelle: ESS Round 5; European Social Survey Round 5 Data (2010). Data file edition 3.4. NSD - Norwegian Centre for Research Data, Norway – Data Archive and distributor of ESS data for ESS ERIC. doi:10.21338/NSD-ESS5-2010.; Own calculations based on the weighted data; Design weight, Population size weight;; (ENLIVEN Project Consortium, 2020) NB: Zu Österreich liegen keine Daten vor.

Auch Daten zur betrieblichen Weiterbildung liegen nur zu Österreich insgesamt vor, jedoch nicht für Wien bzw. die Bundesländer. Daten zur betrieblichen Weiterbildung bietet insbesondere der *European Continuing Vocational Education and Training Survey* (CVTS; Erhebungsjahre 1999, 2005, 2010, 2015; 2020). In Tabelle 3.1 werden die Ergebnisse der CVTS 2015 dargestellt, weil die Ergebnisse 2020 stark von der Covid-19-Pandemie beeinflusst sind. Weiters erlaubt die *Adult Education Survey* (AES; 2007, 2011, 2016; in neuer Form 2022, in Vorbereitung) Aussagen über den Anteil an Personen, die in betriebliche Weiterbildung eingebunden sind, sowie das Ausmaß der Weiterbildungsbeteiligung.

Tabelle 3.1: Kernindikatoren zur betrieblichen Weiterbildung – CVTS 2015: Österreich und EU27

INDIKATOR	Österreich				EU27			
	10-49	50-249	250+	Total	10-49	50-249	250+	Total
Unternehmen mit Weiterbildungsangebot	86.6	94.8	98.7	88.1	66.9	84.3	95	70.5
Teilnahmequote (alle Unternehmen)	35.3	41.2	54.9	45.4	29.9	37.9	52.3	42.9

Weiterbildungsstunden je Beschäftigten (Alle Unternehmen)	6.8	11.2	12.2	10.3	6.2	10.5	13	10.1
Weiterbildungskosten gesamt als % der Beschäftigungskosten	1.1	1.4	1.5	1.3	1.2	1.5	2	1.7

Source: Eurostat Dissemination Database: trng_cvt_015, trng_cvt_125, trng_cvt_235, trng_cvt_165 (Data Version: 08.02.2021)

Im internationalen Vergleich befindet sich das Ausmaß der betrieblichen Weiterbildung in Österreich konstant im europäischen Mittelfeld (Hefler und Markowitsch, 2008). Insgesamt kommt der betrieblichen Weiterbildung – was die Zahl der Weiterbildungsteilnahmen betrifft – eine entscheidende Rolle zu, weil die überwiegende Zahl aller Weiterbildungen im betrieblichen Kontext stattfinden. Betriebe tragen auch wesentlich zur Weiterbildungsfinanzierung bei, auch wenn das Ausmaß ihrer Beiträge stark vom gewählten Schätzmodell abhängt – insbesondere von der Frage, ob Arbeitskosten während der Teilnahme berücksichtigt werden (Vogtenhuber, Juen und Lassnigg, 2021) (Statistik Austria, 2018).

Vergleiche Kap. 2.5 Non-formale Weiterbildung

Zu beachten ist jedoch ferner, dass betriebliche Weiterbildungen im Durchschnitt viel kürzer (zumeist unter 16 Stunden) sind als privat initiierte Weiterbildungsaktivitäten und letzteren – insbesondere auch den privat initiierten formalen Weiterbildungen – für den Erwerb von Qualifikationen eine entscheidende Rolle zukommt. Zudem lässt sich beobachten, dass mit den verstärkten öffentlichen Investitionen in die Höherqualifizierung der Erwerbsbevölkerung die betrieblichen Weiterbildungsinvestitionen insgesamt der Tendenz nach zurückgehen: eine Reduktion der Unterschieden in der betrieblichen Weiterbildung steht ein Fortschreiben der Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung insgesamt gegenüber (Cedefop, 2019).

3.1.2 Status quo

Unternehmen in Wien bieten unterschiedliche Kombinationen von lernförderlichen und das Lernen begrenzenden Arbeitsplätze an; insgesamt ist davon auszugehen, dass die Verhältnisse in Wien die Tendenzen für Österreich insgesamt weitgehend entsprechen.

Zur Erfassung der Lernförderlichkeit von Arbeitsplätzen haben sich unterschiedliche Mess- und Indikatorenkonzepte herausgebildet. Stark vereinfachende Modelle versuchen, einzelne Dimensionen zu erfassen, die für das Lernen am Arbeitsplatz von besonderer Bedeutung sind. Dazu zählt etwa, ob eine mehrjährige Berufsausbildung als Zugangsbedingung für einen Arbeitsplatz erforderlich ist oder nicht. Weiters wird insbesondere erfragt, ob Arbeitnehmer*innen sowohl für die alltäglichen als auch für die außergewöhnlichen Vorkommnisse im Arbeitsalltag verantwortlich sind oder ob sie nur für die „Routine“ Verantwortung tragen, während alle „Non-Routine“-Aktivitäten von Spezialist*innen bzw. von Angehörigen des Managements gelöst werden. Für einen „Schnelltest“ haben norwegische Forscher*innen drei Fragen erarbeitet, die es ermöglichen, zwischen „hoher“ und „niedriger“ Lernförderlichkeit zu unterscheiden (siehe Box 3.1).

Box 3.1: Drei Fragen zur Lernintensität von Arbeitsplätzen

Auf Basis von Erfahrungen in **Norwegen**⁵², wurde im Rahmen eines Cedefop-Projekts drei Kernfragen entwickelt, die zusammengenommen eine erste Einschätzung erlauben, ob ein Arbeitsplatz lernintensiv ist oder nicht (Skule, 2004; Skule und Reichborn, 2002)(Zusammenfassung in (Fleischer, Hefler und Markowitsch, 2010).

Die Fragen lauten:

⁵² Ergebnisse des Monitors (English (Dæhlen und Nyen, 2009); Norwegisch 2016)

„Wie häufig lernen Sie im Lauf einer Arbeitswoche etwas dazu?“

Auf lernintensiven Arbeitsplätzen lernt man täglich oder mehrmals wöchentlich etwas Neues dazu.

„Wie lange benötigt ein/-e Arbeitnehmer*in mit vergleichbarer Ausbildung, um an Ihrer Position einsetzbar zu sein?“

Die Einarbeitungszeit bei lernintensiven Arbeitsplätzen beträgt typischerweise ein Jahr oder deutlich länger.

„Wie lange können Sie von Ihrem Arbeitsplatz fernbleiben, ohne den Anschluss zu verlieren?“

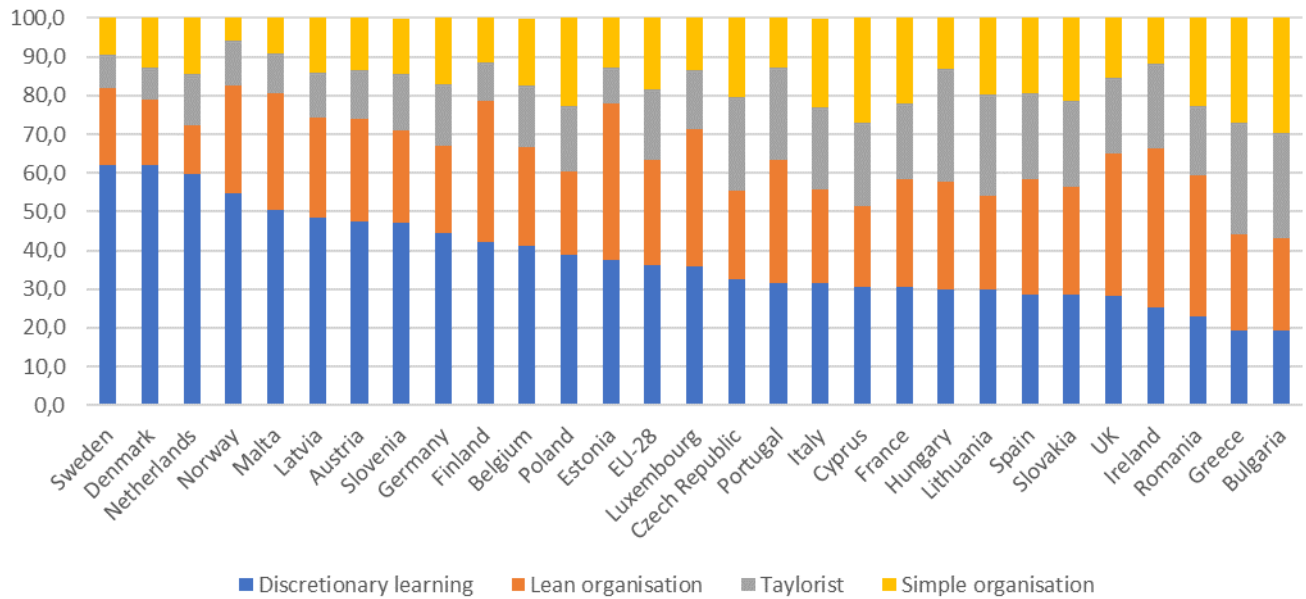
Bei Arbeitsplätzen mit geringer Lernintensität wird hier davon gesprochen, dass die Tätigkeit eigentlich unbegrenzt unterbrochen werden kann, bei lernintensiven Arbeitsplätzen ist dies hingegen nicht der Fall. Hier gilt, dass bei lernintensiven Arbeitsplätzen auf jeden Fall die Gefahr besteht, den Anschluss zu verlieren, bzw. ein Bewusstsein dafür besteht, dass man nach einer längeren Unterbrechung mit erheblicher Zeit rechnen muss, die notwendig ist, um wieder den Anschluss zu finden.

Zu Österreich liegen derzeit keine Studien vor, die den Indikator auf Basis bestehender oder eigens durchgeführter Erhebungen untersuchen und damit eine „Normierung“ bereitstellen können. Trotz allem erlauben die Fragen eine grobe Einschätzung, ob auf einem Arbeitsplatz über die Zeit ein Schatz an Erfahrungswissen aufgebaut wird oder von einer dauerhaften Beschäftigung auf dem Arbeitsplatz keine positiven Impulse für die Kompetenzausstattung zu erwarten sind.

In Norwegen wird die Lernförderlichkeit von Arbeitsplätzen seit 2008 durchgehend als Teil des Monitorings zum Lebenslangen Lernens erhoben. Trotz unterschiedlicher Anläufe hat sich eine beständige Beobachtung dieser Dimension auf europäischer Ebene bislang (noch) nicht durchgesetzt.

Umfassendere Konzepte der Erfassung von Lernförderlichkeit bilden ihre Klassifikationen aus dem Vorhandensein von lernförderlichen Faktoren (z.B. häufig wechselnde Tätigkeiten, hohe Autonomie, Verantwortung für außergewöhnliche Ereignisse, Teamarbeit) und der Abwesenheit von das Lernen beschränkenden Faktoren (z.B. hoher Zeitdruck, starre Vorgaben von Tätigkeiten/geringe Autonomie, hoher Anteil monotoner Tätigkeiten usw.). Dabei wird die Lernförderlichkeit von Arbeitsplätzen als Gesamtergebnis der Arbeitsorganisation konzipiert. Unterschiedliche Typen der Arbeitsorganisation werden als mehr oder minder lernförderlich angesehen. Zu den einflussreichsten Ansätzen in diesem Zusammenhang zählt die Typenbildung, die durch eine dänische Forschungsgruppe auf Basis des *European Working Condition Survey* (letzte Ergebnisse aus 2015; in Vorbereitung die Wellen für 2020 und 2021) vorgenommen wurde. Gemäß dem entwickelten Ansatz zählt Österreich zu den Ländern, in denen besonderes viele Arbeitsplätze besonders gute Möglichkeiten für das informellen Lernens am Arbeitsplatz (Typ „*Discretionary Learning*“) aufweisen. Auch der Anteil in der immer noch vergleichsweise gute Lernmöglichkeiten bietenden Form (Typ „*Lean Production*“) ist vergleichsweise hoch. Umgekehrt entfallen vergleichsweise kleine Anteile auf Formen der Arbeitsorganisation, die typischerweise dem Arbeitsplatzlernen enge Grenzen setzen (Typen „*Taylorist*“ und „*Simple Organisation*“).

Abbildung 3.3: Verteilung der Typen von Arbeitsplätzen (2010)



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von (Lorenz, 2015)

Für die relativ gute Ausgangsposition bei der Lernförderlichkeit von Arbeit in Österreich sind unter anderem folgende Faktoren mitverantwortlich:

- **Berufsbildungstradition:** Die Berufsbildungstradition in Österreich (wie auch in Deutschland und der Schweiz) zielt auf sowohl „breite“ (für unterschiedliche Einsatzmöglichkeiten) als auch „tiefe“ (Lösung von relativ anspruchsvollen Aufgabenstellungen) Kompetenzprofile ab, die eine Grundlage für eine Vielzahl von Positionen und die Voraussetzungen für einen Aufstieg innerhalb der betrieblichen Hierarchien sicherstellen sollen. Umgekehrt richten Unternehmen ihre Arbeitsorganisation an diesen Berufsprofilen aus und übertragen Arbeitnehmer*innen umfassendere Aufgabenbündel. Zugleich bedeutet eine Knappheit an Fachkräften auch, dass Unternehmen Anreize bekommen, auf stärker polarisierte Formen der Arbeitsorganisation zu setzen, wo mehr Arbeitsplätze mit geringen Anforderungen geschaffen werden, die durch mehr Angestellte im Management oder in Spezialabteilungen kontrolliert werden.
- **Hohe Deckungsrate bei den Kollektivverträgen:** In Österreich sind nahezu alle unselbständigen Arbeitsverhältnisse in das Kollektivvertragssystem einbezogen und die Beschäftigungskosten auch für nicht qualifiziertes Personal für die Arbeitgeber*innen relativ hoch; das führt zu einem starken Anreiz, auf Fachkräfte zu setzen, die im Verhältnis nur vergleichsweise geringfügig höhere Lohnkosten aufweisen, jedoch Aufgaben (mit-)übernehmen, die in anderen Beschäftigungssystemen akademisch ausgebildeten und deutlich höher entlohnten Beschäftigtengruppen vorbehalten sind (Busemeyer und Trampusch, 2012).

Zur betrieblichen Lehre siehe auch Kap. 1.2 Durchlässigkeit
Zur Bedeutung der Berufsbildung siehe auch Kap. 5 Koordinierung und Transparenz

3.1.3 Strategische Lösungsansätze

Das Fehlen von regelmäßigen Erhebungen zum Lernen am Arbeitsplatz und von regionalen Daten zu diesem Thema erschwert es, für diesen entscheidenden Themenbereich ausreichend Aufmerksamkeit zu erzeugen und macht es derzeit unmöglich, Veränderungen im Zeitverlauf und den Einfluss von politischen Interventionen zu erfassen. So sind etwa unter der entsprechenden Aktionslinie 7 der österreichischen LLL:2020 Strategie nur wenige politische Initiativen zustande gekommen.

Politiken, die sich direkt um eine Erhöhung der Lernförderlichkeit von Arbeitsplätzen bemühen, sind außerhalb der skandinavischen Länder selten. Zugleich kommt dem Themenfeld Förderung von guter Arbeit (einschließlich von gesundheitsförderlicher Arbeit) eine hohe Bedeutung zu, auch wenn die Querverbindungen zum Themenfeld von Lernen von Erwachsenen häufig nicht gezogen werden.

Indirekt zielen jedoch viele politische Instrumente auf das Lernen am Arbeitsplatz ab, die Unternehmen bei der Vorbereitung und Durchführung von – im weitesten Sinn – Innovationen unterstützen. Dadurch werden Organisationen angeregt, ihren Einsatz von Kompetenzen zu erweitern, wobei letztere einerseits durch neue Möglichkeiten, am Arbeitsplatz zu lernen erworben werden, andererseits durch verstärkte betriebliche Weiterbildungsaktivitäten erzielt werden (Cedefop und Project Consortium (35; Visionary Analytics, 2022 unpublished)⁵³.

Als Themenstellung in der Beratung von Individuen kommt die Berücksichtigung der Qualität des aktuellen Arbeitsplatzes eine wichtige Rolle zu: Häufig stellt ein Wechsel von einem das Lernen begrenzenden zu einem lernförderlichen Arbeitsplatz einen unverzichtbaren Schritt in der langfristigen Karriereentwicklung dar.

Als Querschnittsmaterie wird die lernförderliche Gestaltung von Arbeitsplätzen auch durch das AMS-Förderinstrument der Betriebsberatung (siehe Box 3.2) mitabgedeckt. Diese hilft Unternehmen auch, ihr Angebot an betrieblicher Weiterbildung auszubauen und besser auf die Bedürfnisse von Organisation und Mitarbeiter*innen abzustimmen.

Das AMS stellt zudem die umfassendste Förderung der betrieblichen Weiterbildung für bestimmte Zielgruppen zur Verfügung. Ergänzende Angebote kommen unter anderem vom waff und von Organisationen der Wirtschaftsförderung.

Box 3.2: Serviceteil

Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (Hauptinstrument): Unternehmen erhalten für Zielgruppen (alle Personen über 45; Männer mit höchstens Pflichtschulabschluss; Frauen mit höchstens einem mittleren Bildungsabschluss) 50% der Kursgebühren und 50% der Lohnkosten (ab der 25 Unterrichtsstunde) gefördert, bis zu EUR 10.000 je geförderter Person.

Für weitere aktuelle **Unternehmensförderungen** für besondere Zielgruppen/Schwerpunkte: <https://www.ams.at/unternehmen/personal--und-organisationsentwicklung#wien>

Impulsberatung on-Demand: Beratung zu Personalthemen (inklusive Arbeitgeberattraktivität) – 100% Förderung, Schwerpunkt Kleinst-, Klein und Mittelbetriebe: Förderung von Unternehmensberatung durch das AMS

Der **waff** bietet (unterschiedliche und im Zeitverlauf zum Teil wechselnde) Förderungen an, die spezifische Aspekte der betrieblichen Weiterbildung unterstützen; siehe <https://www.waff.at/unternehmen/>

Die **Wirtschaftsagentur Wien** informiert über Förderungsmöglichkeiten zu unterschiedlichen Bereichen, die auch für die betriebliche Personalarbeit relevant sein können, in einer Förderdatenbank: <https://wirtschaftsagentur.at/foerderungen/aktuelle-programme/>

Beteiligte Stakeholder	Betriebe/Organisationen, AMS, Sozialpartner, waff, Wirtschaftsagentur
Handlungsfelder mit starker Interdependenz	Erwachsenen- und Weiterbildung, Lifelong Guidance

⁵³ Publikation im ersten Quartal 2023 von Cedefop vorgesehen, Titel steht noch nicht fest.

Quellen

- Busemeyer, Marius R. und Trampusch, Christine (Hg.) (2012). *The Political Economy of Collective Skill Formation*. Oxford: Oxford University Press.
- Cedefop (2019). *Continuing vocational training in EU enterprises - developments and challenges ahead*. Luxembourg: Publications Office.
- Cedefop und Project Consortium (35; Visionary Analytics, IKEI) (2022 unpublished). 'Financial and non-financial incentives to encourage provision of and participation in education and training' - Final Report – Part B - Going beyond subsidising training costs – How policy instruments support Micro-, Small- and Medium-sized Organisations to improve their training performance – Working Title.
- Dæhlen, Marianne und Nyen, Torgeir (2009). *Lifelong learning in Norwegian working life. Results from The Learning Conditions Monitor 2003–2008. Fafo-report 2009:02*. Oslo.
- ENLIVEN Project Consortium (2020). *ENLIVEN Deliverable 6.1. Agency in workplace learning of young adults in intersection with their evolving life structure - comparative report and collected learning biography vignettes covering three sectors (Annexes A (Retail), B (Metals), C (Adult Education) - Revised Version - Ref. Ares(2020)1030589 - 18/02/2020)*. Nottingham. [will be added - <https://h2020enliven.org/>]
- Fleischer, Viktor; Hefler, Günter und Markowitsch, Jörg (2010). *Wissensempowerment - Förderung der beruflichen Weiterbildungskompetenz und Weiterbildungsmotivation von bildungsfernen Personengruppen in Wien - Studie im Auftrage der MA 27 (EU-Strategie und Wirtschaftsentwicklung) der Stadt Wien Langfassung und Projektdokumentation*. Wien.
- Green, Francis (2013). *Skills and Skilled work - An economic and social analysis*. Oxford: Oxford University Press.
- Hefler, Günter und Markowitsch, Jörg (2008). To Train or Not To Train - Explaining differences in average enterprise training performance in Europe - a framework approach. In: Markowitsch, Jörg und Hefler, Günter (Hg.). *Enterprise Training in Europe - Comparative Studies on Cultures, Markets and Public Support Initiatives*. Vienna: Lit, S. 23-60.
- Hefler, Günter und Studená, Ivana (2022 (forthcoming)). The Interplay of Organisational and Individual Bounded Agency in Workplace Learning: A Framework Approach. In: Holford, John, Boyadjieva, Pepka, Clancy, Sharon, Hefler, Günter, & Studená, Ivana (Hg.). *Lifelong Learning, Young Adults and the Challenges of Disadvantage in Europe*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Lorenz, Edward (2015). Work organisation, forms of employee learning and labour market structure: Accounting for international differences in workplace innovation. *Journal of the Knowledge Economy*, Vol. 6, No 2, S. 437-466.
- Maurice, Marc, Sellier, Francois und Silvestre, Jean-Jacques (1986). *The Social Foundations of Industrial Power - A comparison of France and Germany*. Cambridge, Mass.: MIT Press.
- Maurice, Marc und Sorge, Arndt (Hg.) (2000). *Embedding organizations : societal analysis of actors, organizations and socio-economic context*. Amsterdam: John Benjamins.
- Parker, Sharon K; Morgeson, Frederick P und Johns, Gary (2017). One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 102, No 3, S. 403.
- Schooler, Carmi (1996). Cultural and Social-Structural Explanations of Cross-National Psychological Differences. *Annu. Rev. Sociol.*, No 22, S. 323-349.
- Skule, Sveinung (2004). Learning Conditions at Work: A Framework to Understand and Assess Informal Learning in the Workplace. *International Journal of Training and Development*, Vol. Vol. 8, No March 2004, S. pp. 8-20.
- Skule, Sveinung und Reichborn, Anders N. (2002). Learning-conducive work - A survey of leaning conditions in Norwegian workplaces. In: Office for the Official Publications of the European Communities (Hg.). *Cedefop Panorama series: 30*(Vol. 30). http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/5123_en.pdf
- Statistik Austria (2018). *Betriebliche Weiterbildung 2015*. Wien: Statistik Austria.
- Vogtenhuber, Stefan ; Juen, Isabella und Lassnigg, Lorenz (2021). *Finanzierung von Erwachsenen- und Weiterbildung in Österreich und in ausgewählten Vergleichsländern - Studie im Auftrag Arbeiterkammer Wien*. <https://irhs.ihf.ac.at/id/eprint/6077/7/ihf-report-2021-vogtenhuber-et-al-finanzierung-erwachsenen-und-weiterbildung-oesterreich.pdf>

3.2 In bzw. mit Skill Ecosystems denken

Unternehmen treten nicht nur als „Nachfragende“ von Qualifikationen („Fachkräften“) und Wissensbeständen auf, sie sind selbst eine entscheidende Quelle von Wissen, Skills und Kompetenzen. Die Organisationen selbst, die in einer Stadt und einem Sektor tätig sind und die Formen, in denen diese in überregionale Strukturen (Wertschöpfungsketten, transnationale organisationale Felder) eingebunden sind, bestimmen wesentlich mit, welche Skills und welche Fachkräfte regional vorhanden sind. Die Unternehmen mit ihren ganz konkreten Eigenschaften bilden über die Kooperationen, die sie untereinander und mit Ausbildungs-, Forschungs-, Interessensvertretungs- und Förderorganisationen eingehen, eigenständige Systeme aus, deren Leistungsfähigkeit wesentlich für die „Skill Formation“ und damit das Fachkräfteangebot mitverantwortlich ist. Das Bestehen solcher sich selbst verstärkenden Systemen versucht der Begriff Skill Ecosystems einzufangen, der derzeit verstärkt Aufnahme in programmatische Dokumente der Europäischen Union findet. Vergleichbare Perspektiven werden durch Konzepte wie Industrial Ecosystems oder lokale Innovationssysteme angeboten. Kurzgefasst fordern alle diese Konzepte von der LLL Politik ein: Berücksichtige die konkreten Unternehmen vor Ort, was sie tun, was sie können, was sie brauchen.

3.2.1 Problemaufriss

Politikansätze zur Aus- und Weiterbildungsförderung gehen häufig von stark vereinfachten Modellen des Angebots- und der Nachfrage von Qualifikationen aus. Ausbildungseinrichtungen bzw. Absolvent*innenzahlen werden als Annäherungen für das Angebot, Schätzungen der vakant werdenden Arbeitsplätze in Unternehmen – differenziert nach Qualifikationsniveau und Branche – als Repräsentationen der Nachfrage verwendet. Hinter statistischen Kategorien der Nachfrage stehen jedoch konkrete Unternehmen, die einerseits durch ihre Tätigkeiten selbst Arbeitskräfte mit einem bestimmten Skills- und Erfahrungsprofil hervorbringen und die in unterschiedlicher Weise systematisch mit anderen Unternehmen, Ausbildungs- und Forschungsorganisationen und vielen anderen Organisationen mehr, verbunden sind. Die über Konkurrenz und Kooperation entstehenden Einheiten sind dabei durch die Branchenkategorien nicht erfasst, weil die zusammenarbeitenden Organisationen unterschiedlichen „statistischen“ Sektoren angehören und auch häufig unterschiedlichen territorialen Einheiten zugerechnet werden.

Ansätze der *Organisational Ecology* oder der *Industrial (Eco-)Systems* versuchen die sich rund um ein Produkt oder einen Prozess herausbildenden systematischen Formen der Zusammenarbeit zu erfassen. Die so sichtbar gemachten *Ecosystems* können dabei jeweils völlig andere Eigenschaften aufweisen, als diese für z.B. Unternehmen, die derselben Branchen zugeordnet sind, zutreffen.

Im Bereich der Qualifikations- und Weiterbildungspolitik ist dieser Aspekt durch den britischen Forscher David Finegold mit dem Begriff *Skill Ecosystems* hervorgehoben worden. Gegenstand seiner Fallstudie war das kalifornische Silicon Valley, für das er aufzeigte, dass sich die Arrangements der Erst- und Weiterbildung fundamental von jenen anderer Regionen der USA unterscheiden und dass die selbst Unternehmen dabei eine zentrale Rolle spielen, die insgesamt das lokale *Skill Ecosystem* in besonderer Weise gestalten.

In Studien der OECD oder europäischer Agenturen (u.a. European Training Foundation (ETF), Cedefop) wird mit Hilfe des Skill Ecosystem-Ansatzes insbesondere die Vielfältigkeit lokaler Arrangements der Herstellung und Nutzung von Skills und Kompetenzen hervorgehoben, die sich fundamental von den Mustern unterscheiden, die für größere Einheiten (z.B. ein Land insgesamt, eine Branche insgesamt) beobachtet werden. Ein häufig genanntes Beispiel ist die Werkzeugmaschinenindustrie im Baskenland in Spanien, die zu weltweit führenden Anbietern zählt, von mittelständischen Unternehmen getragen wird und auf ein

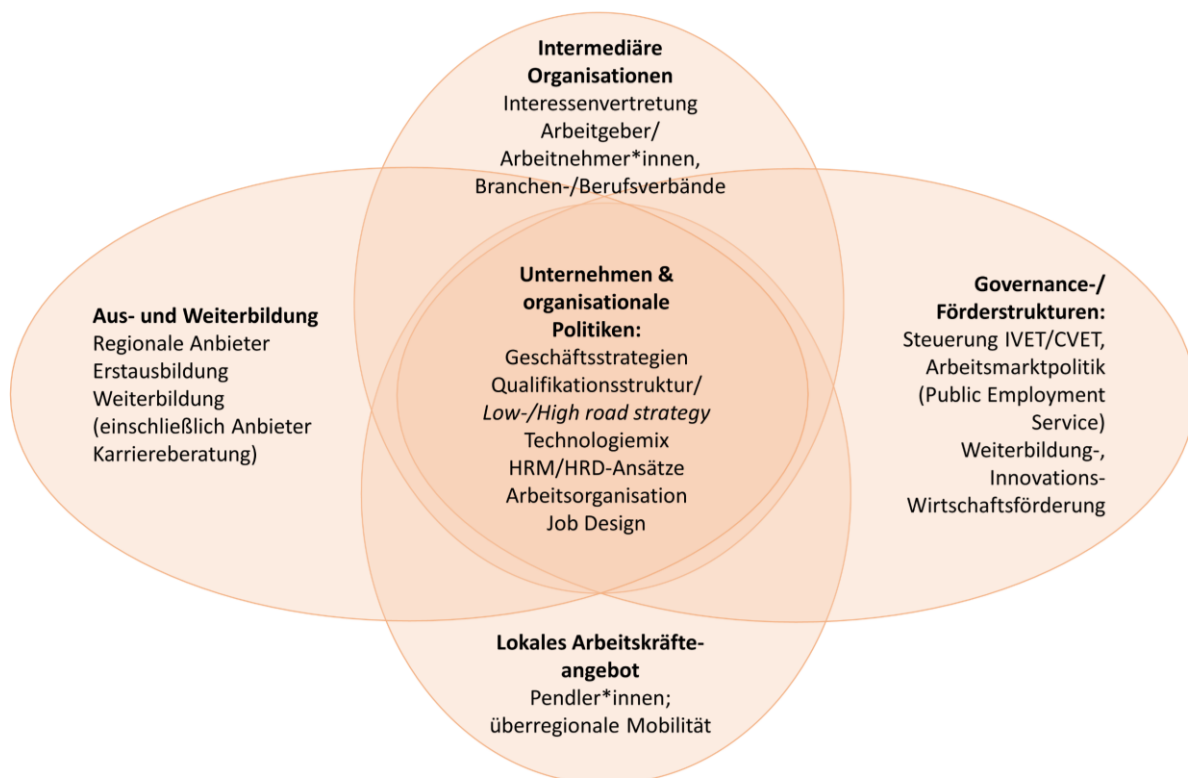
eigenständiges System der Aus- und Weiterbildung und der Arbeitsorganisation (mit inter-organisationalen Arbeitsmärkten und einer dominierenden Rolle von Unternehmen, die mehrheitlich im Eigentum der Beschäftigten stehen) aufbaut (Egoitz, 2022; Kamp u.a., 2019; OECD, 2011).

3.2.2 Status quo

Die Perspektive von Skill Ecosystemen wird derzeit nur in Einzelstudien eingenommen, aber noch nicht durchgängig als Perspektive verwendet.

Abbildung 3. fasst die Perspektive nochmals zusammen. Den Kern bilden Unternehmen, die zusammen ein *Industrial Ecosystem* bzw. ein bestimmtes organisationales Feld ausmachen und gemeinsam ein bestimmtes Produkt herstellen oder eine bestimmte Dienstleistung erbringen. Unternehmen treten dabei zugleich als Konkurrenten als auch als Kollaborierende auf, die Ressourcen teilen und gemeinsame Standards hervorbringen. Hier ist entscheidend, dass sie bestimmte Qualifikationen und Skills, die für ihre wirtschaftliche Tätigkeit notwendig sind und die durch diese Tätigkeit entstehen, als einen gemeinsamen Pool erarbeiten. Durch Koordination (Interessensmediation) zwischen Arbeitgeber*innen können sie in der gemeinsamen Erbringung von Leistungen, die für alle Unternehmen notwendig sind, wesentliche Vorteile erzielen.

Abbildung 3.4: Themenfelder von Skill Ecosystems – basierend auf (Santos, 2019)



Quelle: Eigene Übersetzung/Adaption auf Basis von Santos 2019 und Finegold 2019

Die Unternehmen, die den Kern eines Systems (oder Clusters) ausmachen (z.B. die Hersteller bestimmter medizinischer Präparate), werden damit durch andere Akteur*innen adressierbar und können Kooperationsbeziehungen mit diesen Clustern eingehen. Bildungs-, Weiterbildungs-, und Forschungseinrichtungen könnten Wissen aus den Clustern beziehen und selbst maßgeschneiderte Dienstleistungen für die Cluster erbringen, die ohne eine Kooperationsbeziehung am freien Markt nicht angeboten werden können. Intermediäre Organisationen wie die Wirtschaftskammer oder die Gewerkschaften können die Interessenskoordination

auf Clusterebene unterstützen, auch dort, wo diese quer zu anderen Logiken (z.B. der Kammersystematik) liegen. Regionale Skill Ecosysteme werden u.a. auch für Arbeitnehmer*innen besser sichtbar.

Mit der Referenz zu (konkreten) Skill Ecosystems wird in der Weiterbildungsförderung eine Perspektive miteinbezogen, die in Feldern wie der Innovationsförderung (*Regional Innovation Systems*) und der sektoralen bzw. regionalen Wirtschaftsförderung (u.a. Cluster(-support)programme) bereits seit langem etabliert ist.

Im Bereich der Weiterbildungsförderung wurde der Logik der hinter *Skill Ecosystemen* stehenden Formen der Zusammenarbeit zwischen Organisationen vor allem durch die Förderungen von Netzwerken bzw. Unternehmensverbänden Rechnung getragen. Die geförderten Verbände können dabei entlang der real bestehenden Kooperationen bzw. neu zu formenden Kooperationen gebildet werden und müssen nicht artifiziellen – z.B. NACE-Klassen – förderungstechnischen Klassen folgen.

3.2.3 Strategische Lösungsansätze

Zu Wien liegen derzeit keine Studien vor, die explizit einen Skill Ecosystem-Ansatz verfolgen.

Festzuhalten ist, dass die besondere Wirtschaftsstruktur Wiens in der Planung von Aktivitäten zu berücksichtigen sind. Zu den Besonderheiten zählen:

- Durch die Bedeutung von Berufspendler*innen unterscheiden sich die Strukturen der Beschäftigten der in Wien verortete Betriebe und der in Wien wohnenden Bevölkerung teils deutlich. Für attraktive Arbeitsplätze können Arbeitgeber*innen in der Regel auf ein überregionales Arbeitskräfte-reservoir bauen. Für Förderungsarchitekturen ergibt sich die Herausforderung, dass bei einer Förderung „Wiener Unternehmen“ die Arbeitgeber*innen von vielen Wiener*innen nicht erfasst werden.
- Die Zahl und Größe der in Wien produzierenden Industrieunternehmen ist über die beiden letzten Jahrzehnte stark zurückgegangen. Viele produzierende Unternehmen haben in Wien zwar Standorte, produzieren aber nicht in Wien.
- Den (in der Strukturhebung nicht erfassten) Bereichen der öffentlichen Verwaltung, des Gesundheitsbereichs, des Bereichs Unterricht und Forschung aber auch der Kunst kommen in Wien besondere Bedeutung zu. Viele besondere Herausforderungen in diesen Bereichen – z.B. die Befristungsproblematik an den Universitäten – treten damit als quantitativ bedeutsame, zusätzliche Herausforderungen hinzu.
- Stark wachsende Bereiche wie die freiberuflichen oder technischen Dienstleistungen sind stark von Einzelunternehmer*innen und Kleinstbetrieben geprägt.

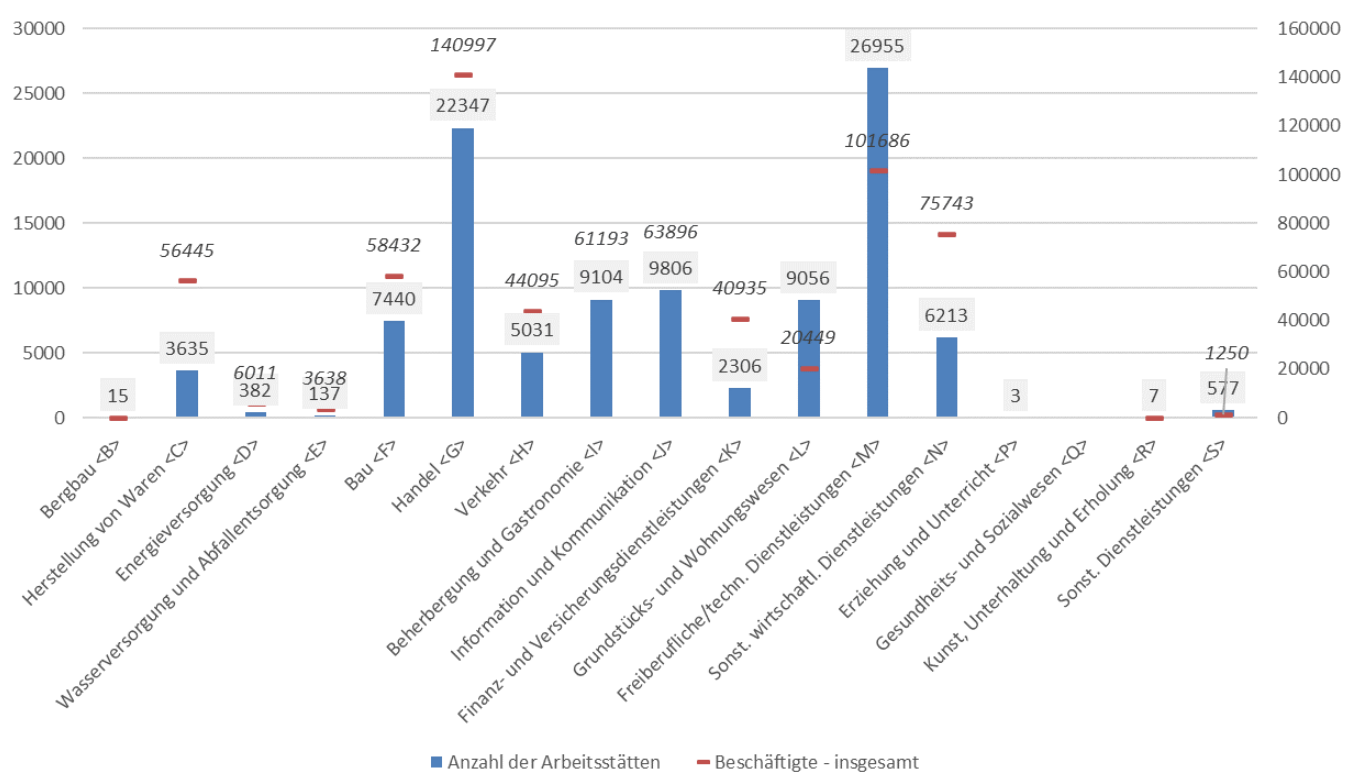
Die Besonderheiten der Wiener Wirtschaftsstruktur sind daher bei der Gestaltung von Förderungspolitik zu berücksichtigen. Cluster- bzw. *Skill Ecosystems* werden zudem in der Regel die Stadtgrenzen überschreiten; sofern Förderungen real bestehende Systeme fördern wollen, müssen sie diesem Umstand Rechnung tragen und eine Förderungsmöglichkeit von Unternehmen mit Standorten außerhalb von Wien ermöglichen (u.a. auch über Kooperationsvereinbarungen).

Organisationen der Wiener Wirtschaftsförderung verfügen über einen teils sehr guten Einblick in bestehende *Industrial Ecosystems* und deren zugehörigen *Skill Ecosystems*. Vor diesem Hintergrund sind insbesondere Kooperation zwischen Förderungsorganisationen aus unterschiedlichen Bereichen (Arbeitsmarkt/Bildung einerseits, Wirtschaftsförderung andererseits) vielversprechend.

Ansatzpunkte bieten auch einzelne in Wien aktive Clustersupportorganisationen⁵⁴.

Explorative Studien, die bestehende *Skill Ecosystems* sichtbar machen, könnten als Formen der Aktionsforschung angelegt werden, die als Türöffner für dann gezielt auf die jeweiligen Cluster zugeschnittenen Förderungsprogrammen dienen.

Abbildung 3.5: Zahl der Arbeitsstätten nach Wirtschaftsbereichen – Beschäftigte in den erfassten Unternehmen



Quelle: Statistik Austria – Leistungs- und Strukturstatistik – Statcube – Eigene Darstellung

Beteiligte Stakeholder	Betriebe/Organisationen, AMS, Sozialpartner, waff, Wirtschaftsagentur
Handlungsfelder mit starker Interdependenz	Förderung des Lernens in Betrieben
Quellen	<p>Egoitz, Pomares (2022). Regional Entrepreneurial Ecosystems: The case of the Basque Country. <i>European Public & Social Innovation Review</i>, Vol. 7, No 1. http://78.47.86.236/esir/article/view/181</p> <p>Kamp, Bart ; Martinez, Amaia ; Oyon, Cristina und Vazquez, Raket (2019). <i>Basque digital transformation in the global economy: Industry 4.0 and backshoring reconfiguration of global value chains</i>. https://www.unido.org/api/opentext/documents/download/16411931/unido-file-16411931</p> <p>OECD (2011). <i>OECD Reviews of Regional Innovation: Basque Country, Spain 2011</i>. Paris: OECD. https://www.oecd-ilibrary.org/content/publication/9789264097377-en</p> <p>Santos, Joao (Year). Platforms for Vocational Excellence: Co-creating skills ecosystems for regional development and innovation - Workshop 'Building Regional Skills Ecosystems' - European Week of Regions and Cities 2019 - Brussels, 10 October 2019. https://ec.europa.eu/regional_policy/rest/cms/upload/07102019_032106_20191010%20The%20CoV%20initiative%20for%20EURegions%20Week%1.pdf</p>

⁵⁴ <https://www.bmaw.gv.at/Themen/Wirtschaftsstandort-Oesterreich/ClusterplattformOesterreich/ClusterNetzwerkeOesterreich/Cluster-nach-Regionen.html>

3.3 Die Rolle der Qualität von Arbeitsplätzen

In modernen Erwerbsarbeitsgesellschaften bestimmen die Eigenschaften von Arbeitsplätzen, auf denen Frauen und Männer ihrer Erwerbsarbeit nachgehen, nahezu alle Aspekte des individuellen Lebens wesentlich mit – einschließlich der individuellen Gesundheit. Ein guter (decent) Job erweitert die Möglichkeiten in nahezu jeder, für die Lebenszufriedenheit wichtigen Dimension, ein schlechter Job, in dem belastende Faktoren überwiegen und nicht durch positive Aspekte ausgeglichen werden, wirkt sich limitierend in vielen wesentlichen Belangen aus. Aus individueller Perspektive ist es deshalb zentral, einen guten Arbeitsplatz zu finden und zu behalten. Aus gesellschaftspolitischer Sicht ist entscheidend, einen möglichst hohen Anteil an guten Arbeitsplätzen an allen Arbeitsplätzen zu erreichen sowie durch gezielte Strategien – einschließlich gesetzlicher Ver- und Gebote – bestimmte Ausprägungen von Arbeit zu limitieren, z.B. Arbeitsplätze, die krank machen. International beschäftigt sich ein Zweig der Arbeitsforschung mit der Erfassung der Qualität von Arbeit. Für Österreich von besonderer Relevanz ist das Beobachtungsinstrument, das Eurofound – die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, eine Agentur der Europäischen Kommission mit Sitz in Dublin – zur Erfassung der Qualität von Arbeit geschaffen hat. Daten zur Qualität von Arbeitsplätzen liegen nicht auf regionaler Ebene vor.

3.3.1 Problemaufriss: Die Bedeutung der Qualität von Arbeit

Arbeitsplätze unterscheiden sich in vielen Dimensionen. Um die Qualität von Arbeit (-splätzen) beschreiben zu können, wurden deshalb seit den 1970er Jahren eine Vielzahl von Indikatorensystemen entwickelt (Muñoz de Bustillo, 2011). Eine treibende Kraft für diese Entwicklungen waren dabei internationale Organisationen wie die International Labour Organisation (ILO) (Lee und McCann, 2011). Seit 1975 zählt auf EU-Ebene das Themenfeld Arbeitsplatzqualität zu den Kernaufgaben von Eurofound⁵⁵.

Mit der Beschreibung der Qualität von Arbeit werden zwei unterschiedliche Ziele verfolgt, die kurz skizziert werden:

Einerseits werden Kriterien identifiziert, die es erlauben festzustellen, dass die Ausführung eines Jobs unzumutbar ist und damit Schritte gesetzt werden müssen, um potenzielle Arbeitnehmer*innen vor der Gefahr zu schützen, auf solchen Arbeitsplätzen tätig zu sein. Hier überlappt das Aufgabenfeld mit der Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit (*Health and Safety*) und vielen Bereichen des individuellen Arbeitsrechts. Zugleich versucht man auch mit den entsprechenden Surveys das Vorhandensein von Arbeitsplätzen zu messen, die mehr oder minder deutlich von den gesetzlichen Mindeststandards für Arbeitsplätzen abweichen.

Andererseits versucht man Instrumente zu entwickeln, die Jobs in ihren relativen Eigenschaften zu anderen Jobs erfassen, also zwischen relativ guten und relativ schlechten Jobs zu unterscheiden. Relativ gute Jobs erzielen dabei – grob gesagt – in vielen der relevanten Dimensionen „Punkte“, während schlechte Jobs in vielen Dimensionen wenig oder nichts zu bieten haben bzw. sich dadurch auszeichnen, dass negativen Aspekten zu wenige positive Aspekte gegenüberstehen. Aufgrund der Vielfältigkeit der relevanten Dimensionen, sind die Messansätze, die die relative Qualität von Arbeitsplätzen bestimmen, stark durch die getroffenen (Detail-) Annahmen mitbestimmt, z.B. wie unterschiedliche Eigenschaften von Jobs (u.a. Bezahlung Arbeitszeitflexibilität, Autonome, soziales Klima im Alltag usw.) im Verhältnis zueinander bewertet werden sollen.

Von den Eigenschaften von Jobs zu unterscheiden – aber in Erhebungen teils nur schwer abgrenzbar – ist das Zusammenspiel zwischen den Eigenschaften des

⁵⁵ <https://www.eurofound.europa.eu/topic/job-quality>

Arbeitsplatzes und den Eigenschaften des*der Arbeitnehmer*in (u.a. als *Person-Job-Fit* bezeichnet (Edwards, 1991)). Objektiv gesehen gute Jobs können Eigenschaften aufweisen, die von einzelnen Arbeitnehmer*innen als stark belastend erlebt werden (u.a. aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen). Umgekehrt können relativ gesehen schlechte Jobs – zumindest temporär – gut zu den Bedürfnissen von Erwerbstätigen passen und damit von den Betroffenen als positiv beschrieben werden.

Im Kontext der Fachkräftesicherung kommt dem Thema Qualität von Arbeit auf zwei Ebenen eine besondere Bedeutung zu:

- Bei der Unterstützung von Individuen geht es darum einzuschätzen, wie die Qualität eines bestehenden Arbeitsplatzes zu beurteilen ist bzw. welche Arbeitsplätze vorteilhaft erscheinen – diese Frage besteht unabhängig von der Frage des *Person-Job-Fit*.
- Bei der Schließung von Fachkräftelücken ist es entscheidend, die Qualität der Arbeitsplätze in bestimmten Branchen im Auge zu behalten und zu klären, wie konkurrenzfähig die (durchschnittliche) Arbeitsplatzqualität eines Bereichs ist. Besonderer Nachdruck gilt zudem der Frage, ob eine höhere Zahl von Arbeitsplätzen anzutreffen ist, an denen Mindeststandards an Arbeitsplatzqualität nicht erfüllt sind.

3.3.2 Das Eurofound-Modell zur Beschreibung der Qualität von Arbeitsplätzen

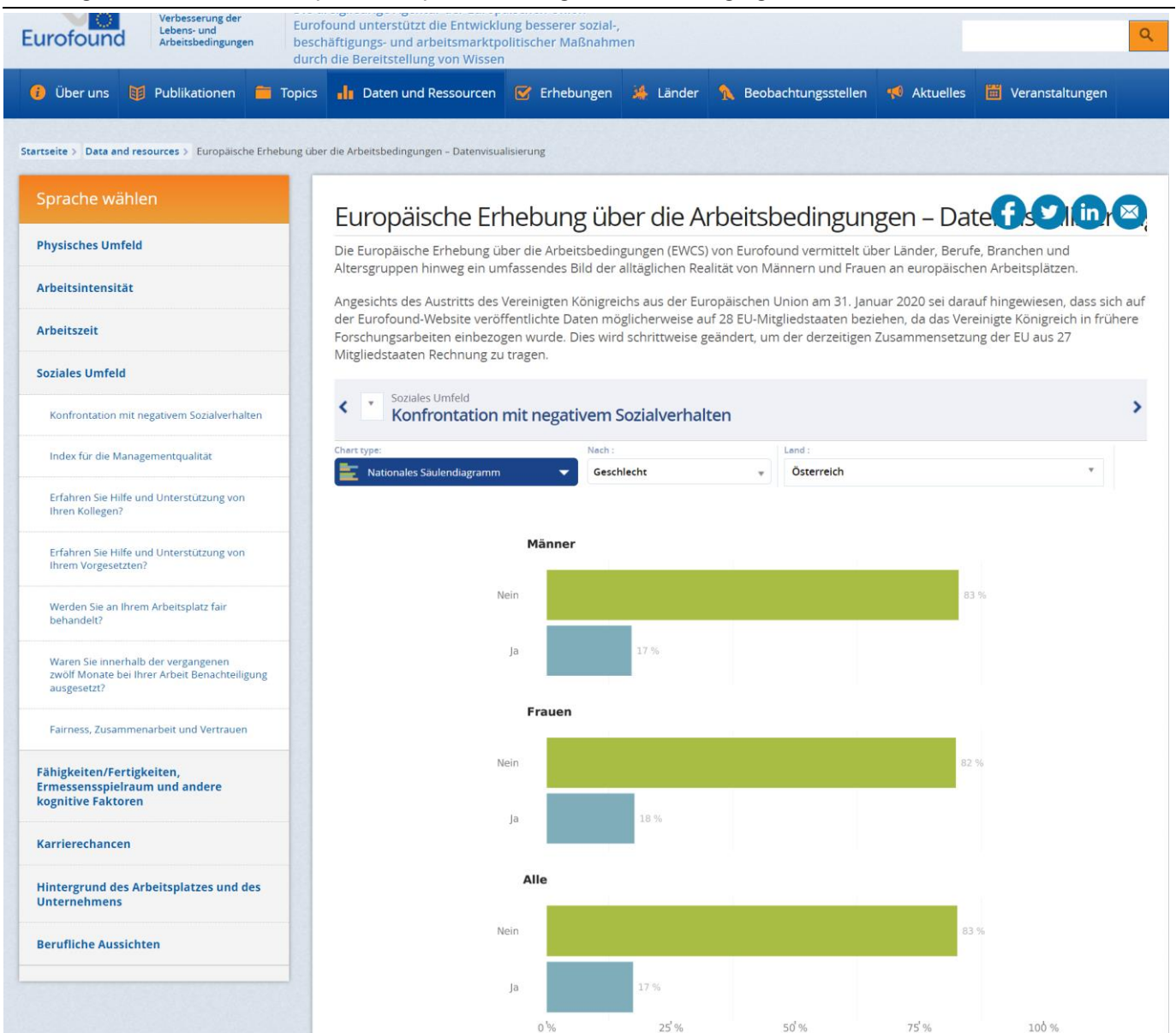
Eurofound hat – unter Mitwirkung erfahrener Arbeitssoziolog*innen und Organisationspsycholog*innen – über die letzten beiden Jahrzehnte ein ausgefeiltes Erhebungskonzept erarbeitet, um die vielfältigen Eigenschaften von Arbeitsplatzqualität in einer Stichprobenerhebung im internationalen Vergleich messbar zu machen (*European Working Conditions Survey (EWCS)*)(Eurofound, Green und Mostafa, 2012). Es folgt dabei folgenden Prinzipien:

- Es werden sieben unterschiedliche Dimensionen von Arbeitsplatzqualität erfasst, nämlich das physische Umfeld (*Physical environment*), die Arbeitsintensität (*Work Intensity*), die Arbeitszeitqualität (*Working time quality*), das soziale Umfeld (*Social environment*), die Kompetenzen und Entscheidungsfreiheit (*Skills and discretion*), die Perspektiven (*Prospects*) sowie das Einkommen (*Income*). Für diese Bereiche wird eine Auswahl der in der Erhebung gestellten Fragen herangezogen, um zu einer Gesamteinschätzung innerhalb einer Dimension zu kommen und diese über den Zeitverlauf zu beobachten.
- Es werden sowohl Dimensionen erfasst, die sich positiv auf die Arbeitsplatzqualität auswirken, als auch Dimensionen, die einen negativen Einfluss ausüben. Arbeitsplatzqualität erklärt sich damit als das Vorhandensein positiver und die (relative) Abwesenheit negativer Aspekte. An dieser Stelle nicht einbezogen wird der Umstand, dass bestimmte erhobene Eigenschaften von Arbeitsplätzen (u.a. dauerhafte, gesundheitsbedrohliche Überlastung, Erfahrungen von Demütigung und Misshandlungen) so gravierend sind, dass sie die Qualität des Arbeitsplatzes insgesamt negativ bestimmen – und Arbeitnehmer*innen nicht bleiben können, wenn keine Abhilfe erzielt werden kann.
- Es wird das in der Organisationspsychologie dominante Arbeitstätigkeit-Anforderungen-Ressourcen-Modell (*job demands-resource model* (Bakker und Demerouti, 2007; Parker, 2014)) zugrundegelegt, demgemäß die Arbeitszufriedenheit – wie auch die Motivation oder die gesundheitlichen Folgen von Arbeit – sich vor allem aus dem Zusammenspiel von Anforderungen (z.B. Lösen komplexer Aufgaben) und zu deren Bewältigung bereitgestellten Ressourcen (z.B. Zeitautonomie, Unterstützung durch Vorgesetzte) erklärt. Nicht die Anforderungen an sich, sondern das Auseinanderfallen von Anforderungen

und Ressourcen stellt damit eine zentrale Qualitätsdimension von Arbeitsplätzen dar.

Neben den Fragen, die innerhalb der Indices zu den sieben Teildimensionen verarbeitet werden, werden auch andere Eigenschaften von Arbeitsplätzen abgefragt. Aufgrund der geringen Stichprobe (1.000 bis 3.300 pro Land) können aber nicht für alle Fragen Auswertungen auf Länderebene abgerufen werden. Über eine große Auswahl an Detailergebnissen auf Länderebene informiert ein Datenexplorer (siehe Abbildung 3.1). Dieser erlaubt auch, Auswertungen für Männer und Frauen, für Altersgruppen, für Berufsgruppen und für Branchengruppen abzurufen. Daten können in unterschiedlicher Weise visualisiert und zur Weiterverarbeitung heruntergeladen werden.

Abbildung 3.6: Screenshot – Datenexplorer – Europäische Erhebung über Arbeitsbedingungen



Quelle: <https://www.eurofound.europa.eu/de/data/european-working-conditions-survey>

Eine detaillierte Darstellung der Ergebnisse für die EU bietet Eurofound u.a. (2017) und für die Entwicklung der Qualität von Arbeit im Zeitverlauf Eurofound u.a. (2021). Beide Publikationen geben einen guten Einblick, auf welche Dimensionen der Arbeitsplatzqualität geachtet werden soll; Ergebnisse zu vielen Detailfragen zu Österreich können mit dem Datenexplorer abgerufen werden.

Im Folgenden werden die sieben Hauptdimensionen kurz vorgestellt und mit Ergebnissen zu Beispielsfragen illustriert. Alle statistischen Daten beziehen sich auf die 15- bis 64-jährigen Österreicher*innen im Jahr 2015.

Physisches Arbeitsumfeld: Unter diesem Titel werden unterschiedliche Belastungsfaktoren wie „Arbeit mit vibrierenden Geräten“ oder „Arbeiten bei Kälte“ und vieles mehr abgefragt. Neben Belastungen, die für unterschiedliche Industriesparten typisch sind, werden auch Belastungen aus dem Bereich von Bürotätigkeiten (Tätigkeit im Sitzen – fast die ganze Zeit: 28% der Männer, 31% der Frauen) oder dem Gesundheitsbereich (Heben/Bewegen von Personen; mindestens ein Viertel der Zeit: 2% der Männer und 11% der Frauen) abgefragt. Belastungen (wie Heben von schweren Gewichten, Umgang mit giftigen Substanzen) werden in einem Teil der Berufsfelder (häufig in typischen Männerberufen) finanziell abgegolten, während gleichwertige Belastungen (u.a. Heben von Personen, hohes Ansteckungsrisiko durch übertragbare Krankheiten) in anderen Berufen sich nicht/kaum in Zuschlägen niederschlagen.

Siehe auch Kap. 6.1 Gesundheit

Arbeitsintensität: Drei Teildimensionen werden hier berücksichtigt, nämlich in welchem Ausmaß und über welche Mechanismen ein Arbeitsdruck ausgeübt wird, welche individuellen Spielräume bestehen, dem Arbeitsdruck zu begegnen und ob die Notwendigkeit besteht, die eigenen Gefühle beständig hinter professionell angemessenen Verhaltensweisen zu verbergen. Zu beachten ist, dass bereits eine als nicht belastend eingestufte Häufigkeit (weniger als ein Viertel der Zeit), mit emotional belastenden Situationen umzugehen, einem Arbeitsplatz eine besondere Prägung geben kann.

Arbeitszeit: Das Ausmaß der Autonomie über den Zeitpunkt und das Ausmaß der zu erbringenden Arbeitszeit stellt eine zentrale Komponente der Arbeitsplatzqualität dar. Zu den besonderen Belastungsfaktoren zählt z.B. die Arbeit auf kurzfristigen Abruf (mehrmals im Monat oder häufiger: Männer: 12% Frauen 9%), aber natürlich auch Schicht-, Nacht-, und Wochenendarbeit. Arbeitsplätze erlauben oder limitieren die Möglichkeit, die Arbeitszeit für die Erbringung privater Notwendigkeiten abzuändern⁵⁶. Weiters erzwingen Arbeitsplätze das Erbringen von Leistungen außerhalb der bezahlten Arbeitszeit (mehrmals im Monat/mehrmals pro Woche oder täglich trifft dies auf 23% der Männer und 16% der Frauen zu).

Siehe Kap. 3.4 für eine weiterführende Diskussion zur Arbeitszeit.

Soziales Umfeld: Eine hohe Anzahl an Einzelfragen ergündet das Vorliegen von besonderen Belastungsfaktoren, einschließlich des Umstands, Demütigungen oder sexuellen Übergriffen ausgesetzt zu sein. Alle negativen Sozialverhalten messenden Items zusammengenommen berichten 17% der Männer und 18% der Frauen über die „Konfrontation mit negativem Sozialverhalten“. Die Werte sind in Österreich vergleichsweise hoch, zugleich muss auch berücksichtigt werden, dass das Antwortverhalten stark mit dem innerhalb einer Gesellschaft erreichten Sensibilisierung für Übergriffe aller Art am Arbeitsplatz zusammenhängt. Weitere Fragengruppen explorieren das Ausmaß, in dem Kolleg*innen oder Vorgesetzte Unterstützung gewähren. Weiters werden das Arbeitsklima insgesamt bewertende Fragen gestellt (u.a. „Werden Sie an ihrem Arbeitsplatz fair behandelt?“ – 89% der Männer und 91% der Frauen wählen die Antwortkategorie „immer“ oder „meistens“).

Fähigkeiten/Fertigkeiten und Autonomie/Ermessensspielraum, Mitbestimmung, betriebliche Weiterbildung: Ob an einem Arbeitsplatz beständig dazu gelernt werden kann und ob ein Arbeitsplatz es ermöglicht, sich selbst als wirksam und beruflich erfolgreich zu erleben, stellt eine zentrale Teildimension von Arbeitsplatzqualität dar. Eine größere Zahl von Fragen erhebt das Ausmaß, in dem am Arbeitsplatz gelernt werden kann. Das Ausmaß der persönlichen Autonomie stellt dabei eine zentrale Dimension dar (u.a. „Können Sie das Vorgehen bei der Erledigung einer Aufgabe

Zu Detailergebnissen zu Lernen am Arbeitsplatz siehe Kap. 3.2

⁵⁶ „Ist es schwierig, während der Arbeitszeit ein bis zwei Stunden freizunehmen, um persönliche oder familiäre Angelegenheiten zu erledigen?“; Für 32% der Männer und 35% der Frauen ist es schwierig. Für 33% der hochqualifizierten Angestellten und 41% der gering-qualifizierten Arbeiter*innen ist es schwierig. Eine vergleichbare Frage (mit Ergebnissen zu Wien) findet sich auch in Statistik Austria 2020.

selbst bestimmen oder ändern?“ 67% der Männer und 67% der Frauen antworten mit ja.

Karrierechancen: Wie sicher ein aktueller Arbeitsplatz ist und ob ein beruflicher Aufstieg für möglich gehalten wird, stellen wichtige Dimensionen der Arbeitsplatzqualität dar. Der „Schatten der Zukunft“ prägt die Erfahrung von Erwerbstätigen mit. So verneinen 33% der Männer und 44% der Frauen die Aussage, ihre Arbeit würde gute Karrierechancen bieten. Kürzliches Downsizing der eigenen Organisation stellt für die Verbliebenen einen Belastungsfaktor dar (Rückgang der Beschäftigtenzahl in 20% der Betriebe von Männern und 16% von Frauen). 27% der Männer und 23% der Frauen berichten, in den letzten drei Jahren von Umstrukturierungen der Organisation betroffen gewesen zu sein. Arbeitsplätze zeichnen sich auch dadurch aus, ob ihre Inhaber*innen es für leicht oder für schwierig halten, eine vergleichbare Stelle zu finden. 38% der Männer und 33% der Frauen verneinen die Aussage „Wenn ich meine derzeitige Arbeit verlieren oder kündigen würde, wäre es einfach für mich, eine Arbeit mit ähnlichem Gehalt zu finden.“ Naturgemäß überlagern sich in den Antworten Faktoren, die den Arbeitsplatz selbst betreffen mit jenen, die sich aus der Einschätzung der individuellen Chancen ergeben. So stimmen der letztgenannten Aussage 26 % der unter 35-Jährigen, aber 66% der über 50-Jährigen zu.

Bezahlung: Der EWCS erhebt Daten zur Höhe des Entgelts, aber auch, ob es Zuschläge (u.a. für Überstunden) oder Prämien (u.a. für das Erreichen individueller Leistungsvereinbarungen) gibt. Die gesammelte Information dient insbesondere dazu herauszufinden, in welchem Ausmaß Belastungen am Arbeitsplatz sich im Entgelt niederschlagen und in welchem Ausmaß Arbeitnehmer*innen ihr Entgelt als – im Vergleich zu vergleichbaren Positionen – fair bezeichnen.

Auf Basis des EWCS werden auch Versuche unternommen, alle Faktoren der Arbeitsplatzqualität in einem einzigen Index zusammenzufassen (Antón, Fernández-Macías und Muñoz de Bustillo, 2012). Für das Jahr 2005 weist der gebildete Index Österreich einen Platz im oberen Mittelfeld der EU28 zu, mit Werten ähnlich zu Deutschland und Finnland, aber deutlich schwächeren Werten als sie z.B. für Dänemark oder auch Irland ausgewiesen werden. Verglichen mit allen Jobs in der EU werden 2005 rund 5 % der Jobs in Österreich als „bad jobs“ klassifiziert. Rund 20 % der Arbeitsplätze innerhalb Österreichs waren 2005 – relativ gesehen – deutlich schlechter als die durchschnittlichen Arbeitsplätze in Österreich.

Überblicksstudien zu den (unter Berücksichtigung weiterer Quellen) zu den EWCS-Ergebnissen in Österreich liegen für die Welle 2005 und 2010 (nicht aber zu 2015) vor (Eichmann und Saupe, 2014; Eichmann u.a., 2010). Die Ergebnisse für die Welle 2020 werden im Dezember 2022 veröffentlicht. Zudem wurde eine Zusatzwelle 2021 durchgeführt, um die Auswirkungen von Covid-19 auf die Arbeitsqualität im Detail zu untersuchen (Ergebnisse liegen noch nicht vor).

Insgesamt bietet der von Eurofound entwickelte Analyserahmen eine gute Orientierung im komplexen Themenfeld Arbeitsplatzqualität. Die kleine Stichprobe (1000 – 3000 Fälle je Land) limitiert allerdings die Möglichkeit für Detailanalysen. Außerdem ist das Instrument stark durch die Tradition geprägt, insbesondere die Arbeitsbedingungen im produzierenden Bereich zu erfassen. Für große Dienstleistungsbereiche – wie Handel, Gesundheit oder Unterricht – sind oft andere Fragen bzw. Operationalisierung notwendig, die durch branchenspezifische Erhebungen abgedeckt werden.

3.3.3 Strategische Lösungsansätze

Die Qualität von Arbeitsplätzen und die Möglichkeiten, die Qualität von Arbeitsplätzen zu verbessern, stellt einen zentralen Bezugspunkt für die Fachkräftesicherung dar. Trotzdem wird auf die zentrale Bedeutung aller

Dimensionen von Arbeitsplatzqualität in der politischen Diskussion häufig unzureichend bezuggenommen.

Für die Unterstützung von Individuen ist es entscheidend, eine differenzierte Einschätzung der positiven und der negativen Aspekte eines aktuellen Arbeitsplatzes, aber auch eines angestrebten Arbeitsplatzes bzw. Arbeitsbereichs zu gewinnen. Instrumente wie der Erhebungsbogen zur EWCS⁵⁷ bieten dafür einen Ansatzpunkt. Die Exploration der Arbeitsplatzqualität stellt in Beratungsprozessen einen wesentlichen Aufgabenteil dar; zu den objektiven Eigenschaften des Arbeitsplatzes treten zudem die Frage hinzu, wie gut ein aktueller Job zur individuellen Lebensstruktur passt: ein Arbeitsplatz mit mehrheitlich negativen Eigenschaften kann gut zur aktuellen Lebenssituation der Erwerbstätigen passen und somit einen angemessenen Kompromiss darstellen.

Siehe auch Kap. 2.6 Lifelong Guidance

Auf arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischer Ebene stellt die Herausforderung, das erreichte Niveau an „guter Arbeit“ beizubehalten und die Zahl der „bad jobs“ zu reduzieren, eine zentrale Herausforderung dar.

Veränderungen der Arbeitsplatzqualität ergeben sich in vielen Fällen durch einen strukturellen Wandel; die Zahl der Unternehmen mit guten bzw. mit schlechten Arbeitsplätzen verändert sich; Arbeitsplätze in bestimmten Bereichen werden durch Arbeitsplätze in anderen Bereichen ersetzt. Diese strukturellen Veränderungen schlagen sich – als sogenannte *compositional effects* – in der durchschnittlichen Arbeitsplatzqualität nieder. Politische Steuerungsmaßnahmen können hier dazu beitragen, dass verloren gehende Arbeitsplätze mehrheitlich durch Arbeitsplätze in Branchen mit guten Arbeitsbedingungen ersetzt werden. Weiters gilt es gerade die Arbeitsbedingungen in Branchen, die viele neue, aber schlechte Jobs schaffen, durch regulative Eingriffe und sozialpartnerschaftliche Interventionen, zu verbessern. Internationale Studien zeigen, dass es auch in den klassischen Niedriglohnbranchen – Reinigungsgewerbe, Logistik, Transport – große Unterschiede in der durchschnittlichen Arbeitsplatzqualität gibt (siehe u.a. (Kirov und Ramioul, 2014). Besondere Bedeutung kommt dabei auch Interventionen im Bereich der Scheinselbständigkeit und der plattformvermittelten Arbeit zu, um zu verhindern, dass Arbeit in Bereiche mit im Durchschnitt besonders schlechten Arbeitsplätzen verschoben wird. Formen der Revitalisierung sozialpartnerschaftlicher Handlungsfelder kommt hier zentrale Bedeutung zu (Pernicka, 2022; Pernicka und Aust, 2007).

In Bereichen, in denen akuter Fachkräfte- bzw. Arbeitskräftemangel besteht, spielen in der Regel unterschiedliche Teilaspekte der Arbeitsqualität eine zentrale Rolle; viele dieser Aspekte lassen sich nicht durch höhere Bezahlung allein ausgleichen, sondern nur durch Veränderungen in der Arbeitsorganisation, die zu einer Reduktion der Belastungsfaktoren und einer Ausweitung der Ressourcen für die Mitarbeiter*innen führen. In der Regel erfordern solche organisatorischen Veränderungen einen höheren Personaleinsatz, womit sich der Fachkräftemangel kurzfristig durch jene Maßnahmen erhöhen kann, die zur Attraktivierung eines Berufsfeldes beitragen sollen.

Beteiligte Stakeholder	Bund, Sozialpartner, Sozialversicherung, Betriebe
Handlungsfelder mit starker Interdependenz	Arbeitszeit(qualität), Gesundheit, Gleichstellungspolitik, Familienpolitik

⁵⁷ Download unter <https://www.eurofound.europa.eu/de/surveys/european-working-conditions-surveys/european-working-conditions-survey-2021/ewcs-2021-questionnaire/ewcs-2021-questionnaire-translation/ewcs-2021-questionnaire-translation-language-versions>

Quellen

- Antón, José-Ignacio; Fernández-Macías, Enrique und Muñoz de Bustillo, Rafael (2012). Identifying bad jobs across Europe *Are bad jobs inevitable*, S. 25-44.
- Bakker, Arnold B und Demerouti, Evangelia (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, Vol. 22, No 3, S. 309-328.
- Edwards, Jeffrey R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique *International review of industrial and organizational psychology*, 1991, Vol. 6. Oxford, England: John Wiley & Sons, S. 283-357.
- Eichmann, Hubert und Saupe, Bernhard (2014). *Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich - Studie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) im Auftrag des Sozialministeriums*. (Vol. Sozialpolitische Studienreihe 15). Wien: Verlag des ÖGB.
https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/41252/ssoar-2014-eichmann_et_al-Überblick_über_Arbeitsbedingungen_in_Osterreich.pdf?sequence=1&isAllowed=y&inkname=ssoar-2014-eichmann_et_al-Überblick_über_Arbeitsbedingungen_in_Osterreich.pdf
- Eichmann, Hubert; Flecker, Jörg ; Bauernfeind, Alfons ; Saupe, Bernhard und Vogt, Marion (Hg.) (2010). *Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich*. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/41230/ssoar-2010-eichmann_et_al-Überblick_über_Arbeitsbedingungen_in_Osterreich.pdf?sequence=1&isAllowed=y&inkname=ssoar-2010-eichmann_et_al-Überblick_über_Arbeitsbedingungen_in_Osterreich.pdf
- Eurofound; Biletta, I; Cabrita, J; Eiffe, F; Gerstenberger, B; Parent-Thirion, A; Vargas, O und Weber, T (2021). *Working conditions and sustainable work : an analysis using the job quality framework*. Publications Office.
- Eurofound; Green, F und Mostafa, T (2012). *Trends in job quality in Europe : a report based on the fifth European working conditions survey*. Publications Office.
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1228en_o.pdf
- Eurofound; Wilczynska, A; Cabrita, J; Parent-Thirion, A; Biletta, I; Vargas, O; Wilkens, M und Vermeylen, G (2017). *6th European working conditions survey : 2017 update*. Publications Office.
- Kirov, Vassil und Ramioul, Monique (2014). Quality of Work in the Cleaning Industry: A Complex Picture Based on Sectoral Regulation and Customer-Driven Conditions *Comparative Political Economy of Work*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, S. 290-311.
- Lee, Sang-Heon und McCann, Deirdre (Hg.) (2011). *Regulating for decent work new directions in labour market regulation*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
http://sfx.ethz.ch/sfx_locator?sid=ALEPH:EB101&genre=book&isbn=978-0-230-30783-4&id=doi:10.1057/9780230307834
- Muñoz de Bustillo, Rafael (2011). *Measuring more than money the social economics of job quality*. Cheltenham: Edward Elgar.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&db=nlabk&AN=387864>
- Parker, Sharon K. (2014). Beyond Motivation: Job and Work Design for Development, Health, Ambidexterity, and More. *Annual Review of Psychology*, Vol. 65, No 1, S. 661-691.
<https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-psych-010213-115208>
- Pernicka, Susanne (Hg.) (2022). *Sozialpartnerschaftliche Handlungsfelder: Kontinuitäten, Brüche und Perspektiven : aktuelle Befunde*. Wiesbaden: Springer VS.
- Pernicka, Susanne und Aust, Andreas (2007). *Die Unorganisierten gewinnen : gewerkschaftliche Rekrutierung und Interessenvertretung atypisch Beschäftigter - ein deutsch-österreichischer Vergleich*. Berlin: Edition Sigma.

3.4 Stellschraube Arbeitszeit und Arbeitszeitqualität

*Möglichkeiten, die Arbeitszeitqualität erhöhen, kommen für den Wiener Arbeitsmarkt und das Fachkräfteangebot eine hohe Bedeutung zu. Fragen der Arbeitszeitgestaltung spielen eine entscheidende Rolle in nahezu allen arbeitsmarkt-, sozial- und gleichstellungspolitischen Fragen. Das Ausmaß an Zeitautonomie und die Notwendigkeit, an den Tagesrändern, in der Nacht, an Wochenende oder im Schichtbetrieb zu arbeiten, zählt zu den wesentlichen Dimensionen von Arbeitszeitqualität. Bei der Arbeitszeitgestaltung prallen Interessen aufeinander, wenn Arbeitgeber*innen – oder Professionskulturen – Überstunden erwarten, mit oder ohne Abgeltung des Mehraufwands, oder Vollzeitbeschäftigung verwehren, obwohl sie gewünscht wäre. Flexible Arbeitszeiten können ein Segen – Stichwort individuelle Zeitautonomie – oder ein Fluch sein – Stichwort Entgrenzung von Erwerbsarbeit und Leben. Fachkräftemangel ist wesentlich davon mitbeeinflusst, wie attraktiv oder unattraktiv das in einem Arbeitsbereich bestehende Arbeitszeitregime gestaltet ist. Teilzeitarbeit ist zudem beides, ein Wohlstandsindikator – ein geringeres Arbeitsausmaß reicht aus, ein gutes Leben zu finanzieren – und eine Armutsfalle – der Teilzeitjob erlaubt kein Auskommen und führt zu niedrigen künftigen Sozialleistungen. Aufgrund der ungleichen Verteilung von Familienarbeit kommt der Arbeitszeitpolitik auch aus Gleichstellungspolitik eine zentrale Bedeutung zu.*

3.4.1 Problemaufriss

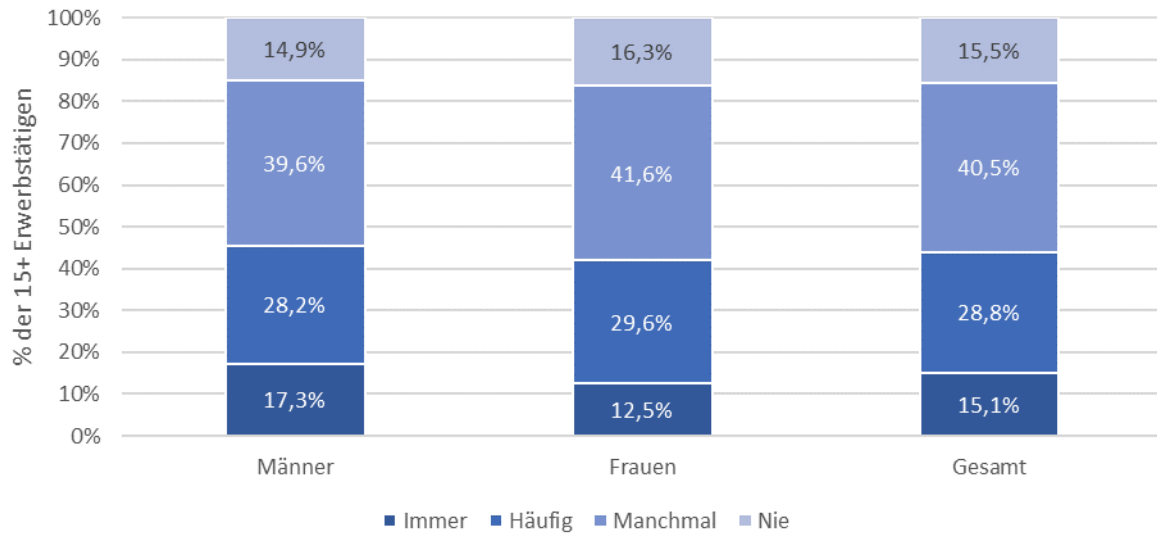
Die Gestaltung der Arbeitszeit stellt eines der zentralen wirtschafts-, sozial- und gesellschaftspolitischen Aushandlungs- und Konfliktfelder dar (Schatzl, 2019). Neben der Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit, stehen die Ansprüchen auf Erholungsurlaub, Pflegeurlaub, Bildungskarenz und vielen vergleichbaren Ansprüchen zur Diskussion. Umstritten ist die Definition dessen, was auf Stundenbasis bezahlt werden muss und was pauschaliert werden darf (Zulässigkeit von All-Inclusive Verträge; die Umwandlung von abhängiger Beschäftigung in Scheinselbständigkeit), welche Stunden als Arbeitszeit anerkannt werden müssen und welche nicht (u.a. Anfahrtswege zu Kund*innen, Vor- und Nachbereitungsarbeiten außerhalb von Öffnungszeiten). Weiters stehen Fragen der Arbeitszeitflexibilität im Mittelpunkt der Kämpfe (u.a. Arbeit auf Abruf, Überstundenregelungen, zulässige Höchstarbeitszeit pro Tag/Woche/Monat; verpflichtende Ruhezeiten und viele weitere Detailfragen mehr).

Von der Gestaltung des Rechts von Arbeitgeber*innen, über die Zeit von Arbeitnehmer*innen zu verfügen, gehen weitreichende Konsequenzen für die betriebliche Personalpolitik und die Beschäftigungskosten insgesamt aus: mehr Flexibilität bedeutet für Unternehmen in der Regel geringere Beschäftigungsstände und geringere Personalkosten.

Für Erwerbstätige stellt die Arbeitszeitqualität ihrer Arbeitsplätze eine zentrale Dimension der Qualität ihres Erwerbsverhältnisses dar. Mehrarbeit und Überstunden (samt der Zuschläge) können einen wesentlichen – unverzichtbaren – Bestandteil des Erwerbseinkommens ausmachen (Astleithner und Schönauer, 2018b). Abhängig von der Lebenssituation stellen bestimmte Arbeitszeitregime – Verpflichtung zu Überstunden, kurzfristige Änderung der Dienstpläne usw. – ein unüberwindbares Hindernis dar, einen Job überhaupt ausüben zu können. Viele Arbeitszeitregime gehen mit besonderen gesundheitlichen Belastungen einher. Das Zeitregime und die gewährte Zeitautonomie tragen wesentlich zur Attraktivität von Arbeitsplätzen bei. Einschränkungen in der Zeitqualität kann finanziell kompensiert werden – für viele ist Zeitautonomie aber nicht mit Geld aufzuwiegen.

Zur Arbeitsplatzqualität im Allgemeinen siehe 3.1

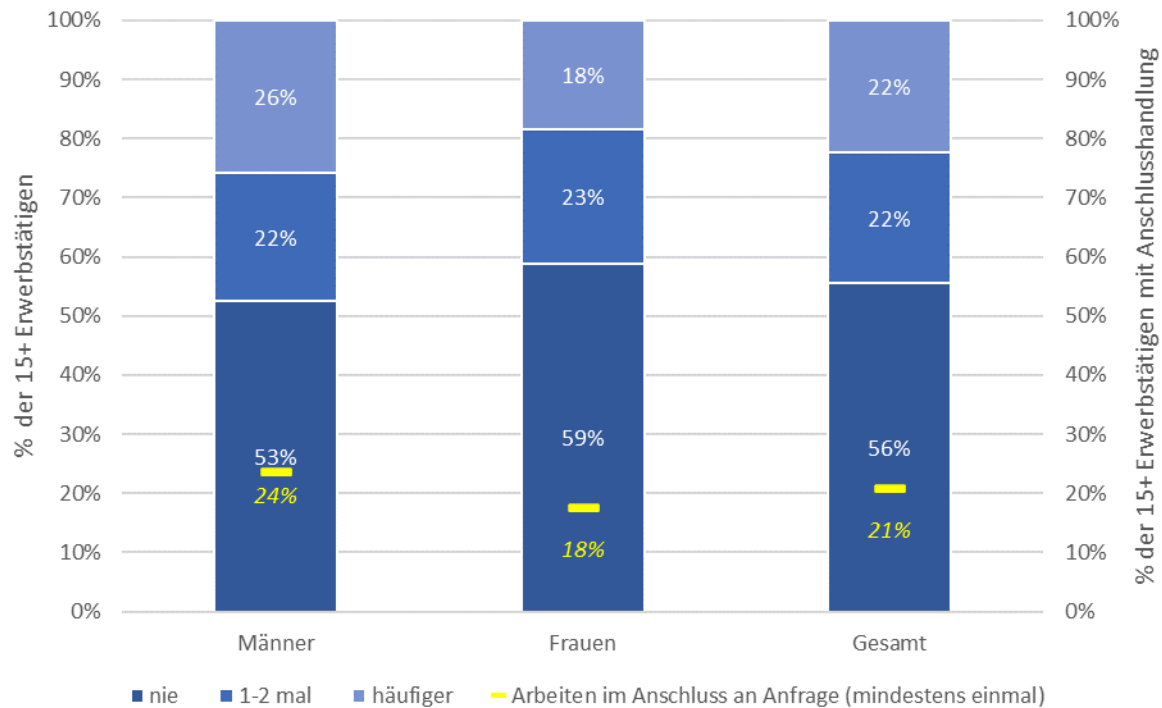
Abbildung 3.7: Häufigkeit des Arbeitens unter Zeitdruck – Erwerbstätige Wien – Männer, Frauen, Gesamt – 2019



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf (Statistik Austria, 2020)

Formen der Entgrenzung zwischen Erwerbsarbeit und dem privaten Bereich spielen eine immer wichtigere Rolle für die Arbeitszeitqualität. Für unselbständig Beschäftigte war es eine „goldene Regel“, dass mit der Anwesenheit am Arbeitsplatz auch die „Uhr“ – die Arbeitszeit – läuft. Mit der verstärkten Nutzung von Remote-Arbeit bzw. Home-Office-Regelungen sind die Grenzziehungen unscharf geworden. Da im Prinzip ständig gearbeitet werden könnte, haben sich neue Anforderungskulturen entwickelt, jederzeit in beruflichen Belangen verfügbar zu sein. Weiters erfordern es viele Erwerbsarbeitsverhältnisse, die Arbeit durchgängig „im Hinterkopf“ zu behalten oder machen es schwer, Arbeitsbelange aus dem privaten Bereich herauszuhalten. Viele Arbeitsverhältnisse beanspruchen einen zentralen Platz im Leben der Erwerbstätigen, Arbeit ist dann herausfordernd (*demanding work* (Green, 2006)), im Extremfall alle anderen Lebensbereiche dominierend (wofür sich die Bezeichnung „*greedy jobs*“ (Coser, 1974) anbietet). Wo Arbeit als „Berufung“ verstanden wird („Helfende Berufe“), steht der erwartenden Zentralität von Arbeit im Leben der Erwerbstätigen häufig keine angemessene Anerkennung (Entgelt, Unterstützungsangebote) gegenüber.

Abbildung 3.8: Häufigkeit des Kontaktaufnahme außerhalb der Arbeitszeit (innerhalb der letzten zwei Monate); Notwendigkeit, eine Handlung zu setzen (innerhalb der letzten zwei Monate) – Erwerbstätige Wien – Männer, Frauen, Gesamt - 2019



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf (Statistik Austria, 2020)

Die zeitliche Verfügbarkeit für Erwerbsarbeit steht in direkter Konkurrenz zu den Ansprüchen der Familienarbeit und anderer Arbeiten, insbesondere der (sogenannten) Freiwilligenarbeit einerseits. Die Zeit für die Arbeit rivalisiert mit dem Zeitbedarf für Erholung (Regenerations- und Ruhezeiten) und persönlicher Freizeit („Me Time“). Fragen der Erwerbsarbeitszeit sind damit untrennbar mit Fragen der Verteilung von unbezahlter Familienarbeit, insbesondere der Kinderbetreuung und von Pflegeleistungen, verbunden und stehen damit im Kern der Auseinandersetzung um die Gleichberechtigung von Männern und Frauen. Durch die starke Koppelung sozialrechtlicher Ansprüche – insbesondere künftiger Pensionsleistungen – an das erzielte Erwerbseinkommen kommen der „Teilzeitfrage“ und der Frage der „Erwerbsunterbrechungen“ darüber hinaus eine zentrale Rolle für die Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit und der Vermeidung von Armut und ökonomischer Abhängigkeit insbesondere von Frauen zu.

Siehe dazu auch Kap. 6.3 Gleichstellung und 6.4 Familienpolitik

In diesem Zusammenhang stehen die Möglichkeit bzw. das Recht, die Arbeitszeit aus persönlichen Gründen, temporär zu reduzieren und auf Wunsch wieder bis auf das Niveau der Vollzeitbeschäftigung zu erhöhen, im Mittelpunkt. Von anderen wichtigen Faktoren (u.a. dem Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung) einmal abgesehen: Die Möglichkeit „in Teilzeit“ zu arbeiten hängt dabei nicht nur von der Flexibilität von Arbeitgeber*innen ab, die Arbeitsorganisation auf das Erfordernis einzustellen, sie hängt insbesondere von der Höhe des Entgelts ab, denn Teilzeitarbeit muss frau/man sich leisten können (Teilzeitquoten im internationalen Vergleich spiegeln damit auch das Wohlfahrtsniveau von Gesellschaften wider). Viele Arbeitnehmer*innen müssen an ihrem aktuellen Arbeitsplatz mehr Arbeitszeit erbringen, als sie wollen; Umgekehrt wird Arbeitnehmer*innen der Zugang zu Vollzeitstellen durch die Arbeitgeber*innen verwehrt, wobei letzteres zu einem Branchen bestimmenden Benachteiligungsmuster werden kann (z.B. im Einzelhandel oder im Universitäts- und Wissenschaftsbereich).

Die gesellschaftspolitische Gestaltung von Arbeitszeit und die Aushandlungsprozesse zwischen den Sozialpartnern haben insgesamt weitreichende Konsequenzen für die Fachkräftesicherung. Zu diesen zählen:

- Arbeitsangebot und Betreuungspflichten: Stehen keine (attraktiven) Teilzeitangebote zur Verfügung, dann ziehen sich Personen mit umfassenden Betreuungspflichten aus dem Arbeitsmarkt ganz zurück.
- Arbeitsangebot und Arbeitszeitqualität: Branchen (bzw. Unternehmen) mit geringer Arbeitszeitqualität UND unzureichender Kompensation der Nachteile sehen sich – sofern Alternativen verfügbar sind – mit einer Abwanderung von Arbeitskräften in andere Bereiche konfrontiert und können nur schwer ‚Nachwuchs‘ anwerben.
- ‚Abwärtsspiralen‘: In Bereichen, mit geringer Arbeitszeitqualität führt eine weitere Reduktion der Zahl der Erwerbstätigen – aufgrund eines Mangels an Fachkräften oder als Einsparungsstrategie – zu einer neuerlichen Reduktion der Arbeitszeitqualität, die wiederum das Abwandern von Arbeitskräften verstärkt.
- Arbeitszeitqualität und Gesamtdynamik am Arbeitsmarkt: Die Auswirkungen eines Mangels an Arbeitszeitqualität sind stark von der Gesamtdynamik am Arbeitsmarkt abhängig. Bei hoher Arbeitskräftenachfrage und den daraus resultierenden „Gelegenheitsstrukturen“, den Arbeitsplatz zu wechseln, machen sich Mängel in der Arbeitszeitqualität besonders bemerkbar.

3.4.2 Status quo

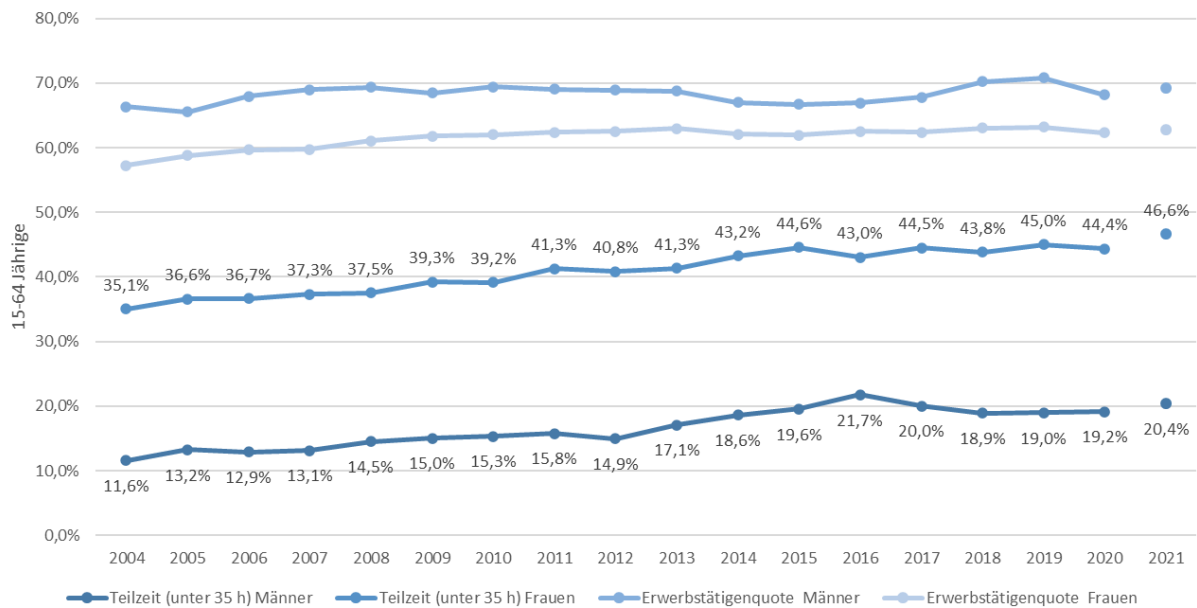
Aufgrund der großen Bedeutung der Arbeitszeitgestaltung bzw. der Arbeitszeitqualität stehen unterschiedliche Beobachtungsinstrumente zur Verfügung. Arbeitszeit ist insbesondere in der Arbeitskräfteerhebung gut erfasst, zudem stehen regelmäßig Sondermodule zur Arbeitsorganisation zur Verfügung, zuletzt für das Erhebungsjahr 2019 (Statistik Austria, 2020).

Eine Einführung in die Empirie zu Arbeitszeit/Arbeitszeitgestaltung in Österreich bieten Forba (2021) und Forba (2022). Vertiefende Analysen bieten u.a. Huemer u.a. (2017); Schönauer, Eichmann und Saupe (2018) und Astleithner und Schönauer (2018a). Zu Wien liegen Überblicksstudien zu einzelnen Fragestellungen vor, insbesondere zur Teilzeittätigkeit (Hye, Titelbach und Valkova, 2019).

Im Folgenden werden ausgewählte Befunde zu Wien dargestellt.

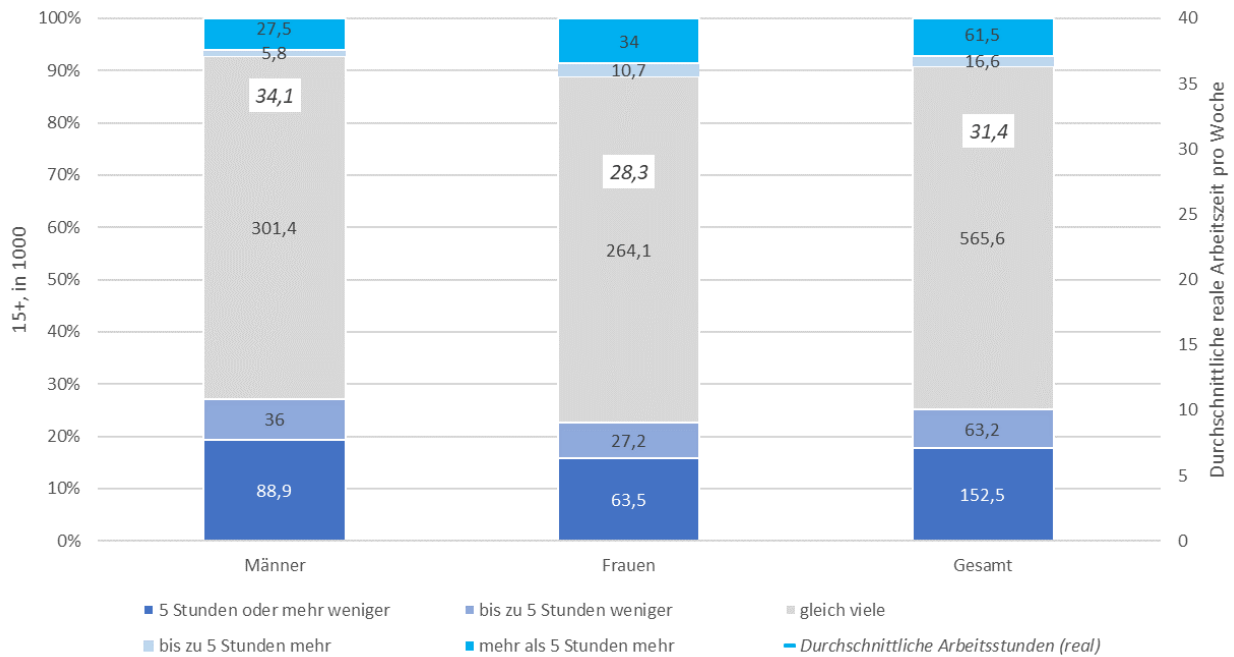
In Wien wuchs die Teilzeitquote von Frauen und Männern bereits vor 2004 (Hye u.a., 2019). Seitdem ist die Teilzeitquote von Frauen zwischen 2004 und 2021 nochmals stark angestiegen, wodurch auch ein Beitrag zu einer Erhöhung der Frauenerwerbsquote erzielt wurde. Auch die Teilquote von Männern ist stark gestiegen, jedoch ausgehend von einem geringen Niveau (siehe Abbildung 3.9).

Abbildung 3.9: Teilzeitquote und Beschäftigtenquote – Frauen und Männer (15-64) – Wien – 2004 – 2021



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Arbeitskräftehebung – Statistik Austria - Statcube, eigene Berechnungen; Zeitreihenbruch 2021

Die durchschnittliche, real erbrachte Arbeitszeit in Wien lag 2019 für erwerbstätige Männer bei 34,1 Stunden und für Frauen bei 28,3 Stunden und damit rund um ein Fünftel niedriger. Insgesamt ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in Wien bei Männern deutlich niedriger als im Bundesschnitt, bei Frauen etwas höher als im Bundesdurchschnitt. Laut Ad-Hoc-Module zur AKE im Jahr 2019 wünschen sich 27,1% der erwerbstätigen Männer in Wien (etwas) weniger zu arbeiten, 19,3% wünschen sich sogar ihre Arbeitszeit um mehr als fünf Stunden zu reduzieren. Dasselbe trifft auf 22,7 % der Frauen zu, wovon 15,9% um mehr als fünf Stunden pro Woche weniger arbeiten wollen. Unter Erwerbstätigen wollen 7,3% der Männer und 11,2% der Frauen gerne mehr Stunden pro Woche arbeiten, wobei schwerpunktmäßig eine Erhöhung des Stundenausmaßes von mehr als fünf gewünscht wird (siehe Abbildung 3.10 und Tabelle 3.2). In Wien wollen damit mehr beschäftigte Männer und Frauen ihre Arbeitszeit reduzieren bzw. erhöhen als im österreichischen Durchschnitt. Der Wunsch, die Arbeitszeit zu reduzieren überwiegt insgesamt im Vergleich zum Wunsch, die Arbeitszeit zu erhöhen. Frauen äußern deutlich häufiger den Wunsch, mehr zu arbeiten als Männer.

Abbildung 3.10: Wunsch nach weniger oder mehr Arbeitszeit und durchschnittliche reale Wochenarbeitszeit – Erwerbstätige Wien – Männer, Frauen, Gesamt

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf (Statistik Austria, 2020)

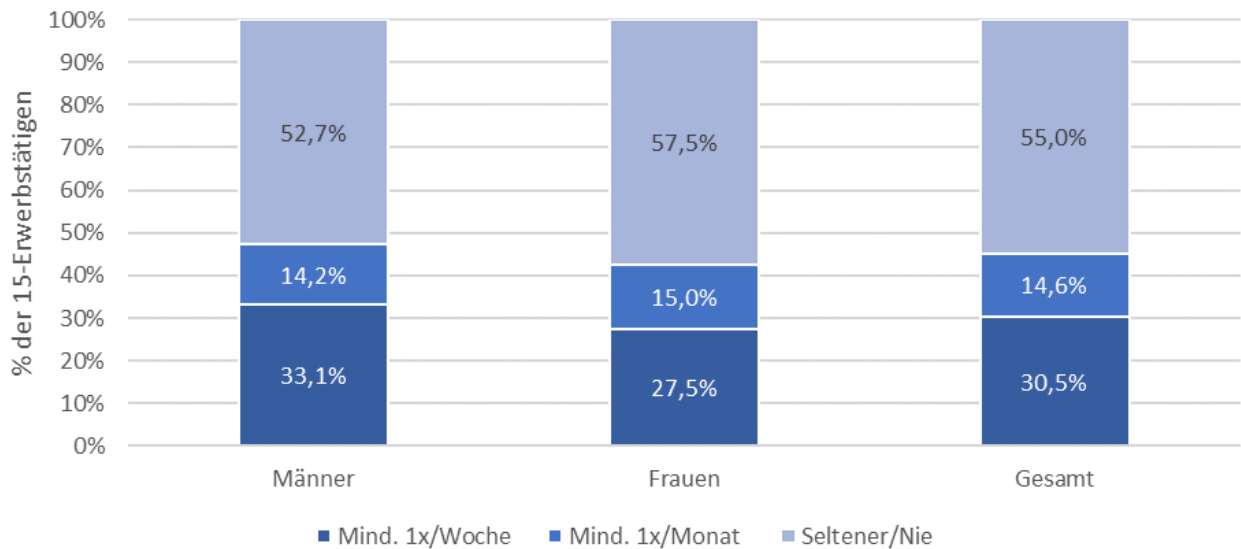
Tabelle 3.2: Wunsch nach weniger oder mehr Arbeitszeit und durchschnittliche reale Wochenarbeitszeit – Erwerbstätige Wien – Männer, Frauen, Gesamt – Daten zur Abbildung oben

	5 Stunden oder mehr weniger	bis zu 5 Stunden weniger	gleich viele	bis zu 5 Stunden mehr	mehr als 5 Stunden mehr	Durchschnittliche Arbeitsstunden (real)
in '000						
Männer	88,9	36	301,4	5,8	27,5	34,1
Frauen	63,5	27,2	264,1	10,7	34	28,3
Gesamt	152,5	63,2	565,6	16,6	61,5	31,4
in %						
Männer	19,3%	7,8%	65,6%	1,3%	6,0%	34,1
Frauen	15,9%	6,8%	66,1%	2,7%	8,5%	28,3
Gesamt	17,7%	7,4%	65,8%	1,9%	7,2%	31,4

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf (Statistik Austria, 2020)

Das Ad-Hoc-Modul zur Arbeitskräfteerhebung 2019 weist für Wien einen Anteil von 31,1 % der erwerbstätigen Männer und 27,5 % der erwerbstätigen Frauen aus, die mindestens einmal in der Woche aufgefordert werden, ihre Arbeitszeit kurzfristig zu verändern. Der geringe Anteil an Frauen wird dadurch mitbestimmt, dass Frauen aufgrund ihrer anderen Verpflichtungen weniger häufig diesen Flexibilitätsanforderungen entsprechen können (siehe Abbildung 3.11).

Abbildung 3.11: Erwartete Flexibilität bei Arbeitszeiten – Erwerbstätige (15+) in Wien – Männer, Frauen - 2019



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf (Statistik Austria, 2020)

3.4.3 Strategische Lösungsansätze

Fragen der Arbeitszeit und der Erhöhung der Arbeitszeitqualität stellen alle involvierten Akteursgruppen vor besondere Herausforderungen. Veränderungen an den rechtlichen Rahmendbindungen sind dabei umkämpft und nur schwer umzusetzen, ohne allzu viel „politisches Porzellan“ zu zerschlagen und die Möglichkeiten künftiger Lösungen zu reduzieren. Zudem bestehen in unterschiedlichen Branchen und Teilbereichen innerhalb von Branchen sehr unterschiedliche Voraussetzungen und Dynamiken, was letztlich die Suche nach spezifischen Lösungen auf Branchenebene erfordert.

Die Frage von Arbeitszeitqualität ist unlösbar von Fragen des Personalstands und damit den Beschäftigungskosten in einem Unternehmen/einer Organisation verbunden. Die Zielsetzung, Personalpuffer möglichst zu vermeiden und Effizienzpotenziale durch Personalabbau zu heben steht in unmittelbarem Widerspruch zur Zielsetzung, eine Überlastung der Mitarbeiter*innen zu verhindern und die Arbeitszeitqualität von Arbeitsplätzen hochzuhalten. Dieser Zielwiderspruch bietet den Hintergrund für die schwierigen Aushandlungsprozesse, wie die Lasten eines bestehenden Personalregimes zwischen Organisation und Mitarbeiter*innen aufgeteilt werden sollen. Kostenreduktionen durch das Abwandern von Mitarbeiter*innen realisieren sich sofort, Kosteneinsparungen durch die Erhöhung des Personalstands und die damit verbundene Hebung der Produktivität nur langfristig. Die Politik der „dünnen Personaldecke“ wirkt dabei über viele Mechanismen langfristig negativ auf die Verfügbarkeit von Fachkräften aus; sie bedroht nicht nur die Arbeitsfähigkeit und Bleibewilligkeit des bestehenden Personals, sie reduziert auch die Zeitspielräume, die notwendig sind, um Wissen und Fähigkeiten innerhalb von Organisationen aufzubauen und weiterzugeben.

Vor diesem Hintergrund bieten sich folgende unmittelbaren Handlungsansätze:

In der Beratung von Erwerbstätigen kommt dem Themenfeld „Arbeitszeitqualität“ eine große Bedeutung zu. Die Suche nach einem anderen Arbeitsplatz wird oft durch das Ziel bestimmt, die Anforderungen der Erwerbsarbeit besser mit anderen Verpflichtungen und individuellen Wünschen vereinbaren zu können. Überlastungen, die sich aus erzwungener Mehrarbeit und großem Arbeitsdruck ergeben, nähren „Fluchtphantasien“ und führen auf Sicht zur Kündigung. Bei der Auswahl künftiger Arbeitsplätze spielt die Erwartung – wie un/realistisch diese auch sein mag – dass sich

dieser besser mit der aktuellen Lebenssituation und den individuellen Wünschen vereinbaren lässt, eine große Rolle. In Beratungsprozessen muss deshalb großer Wert auf die Abklärung gelegt werden, wie realistisch die Fantasien sind, um zu verhindern, dass Beratene vom „Regen in die Traufe“ geraten.

Im Rahmen von Betriebs- und Organisationsberatungen – wie sie u.a. im Rahmen der *AMS Impulsberatung on demand* – der verbesserten Arbeitszeitgestaltung eine zentrale Rolle zu. Nach betrieblichen Möglichkeiten zu suchen, für Mitarbeiter*innen eine höhere Arbeitszeitqualität zu erzielen, hilft die Arbeitsmotivation, Unternehmensbedingen und Effektivität des Arbeitseinsatzes zu erhöhen. Das Angebot von hoher Arbeitszeitqualität stellt auch einen wesentlichen Faktor im *Employer-Branding* dar und hilft, neue Arbeitskräfte anzuwerben. Insgesamt steht jedoch im Vordergrund zu verhindern, dass über Auslastungszyklen hinweg ein so geringer Personalstand erzielt wird, dass die Kernbelegschaft über lange Zeiträume in Überlastungszuständen gefangen bleibt, aus der nur die individuelle Kündigung einen Ausweg bietet.

In strategischen Projekten, die versuchen für Branchen mit großer Fachkräftelücken mehr Bewerber*innen zu finden, muss Fragen der Arbeitszeitqualität besondere Berücksichtigung zukommen. Dort, wo eine deutliche Verbesserung der Arbeitszeitqualität gegenüber den branchenüblichen Gepflogenheiten erreicht wird, sollte diese in den Kommunikationsstrategien klar ausgewiesen werden.

Box 3.3: Serviceteil

Daten zur Arbeitszeit:

Arbeitskräfteerhebung, abrufbar bei Statistik Austria, Statcube (Vorsicht: Datenabrufe zu Details der Arbeitszeitgestaltung auf Bundesländerebene sind kostenpflichtig).

Statistik Austria (2020). Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung - Modul der Arbeitskräfteerhebung 2019. Wien:

https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Arbeitsorganisation_und_Arbeitszeitgestaltung_Modul_der_Arbeitskraefteerhebung_2019.pdf

Daten zur Arbeitszeitqualität als Teildimension von Arbeitsplatzqualität (nur nationale Daten):

<https://www.eurofound.europa.eu/de/data/european-working-conditions-survey> [Daten für 2020 ab Dezember 2022 verfügbar]

Beteiligte Stakeholder	Bund, Sozialpartner, Sozialversicherung, Betriebe
Handlungsfelder mit starker Interdependenz	Qualität von Arbeitsplätzen, Gesundheit, Gleichstellungspolitik, Familienpolitik
Quellen	<p>Astleithner, Franz und Schönauer, Annika (2018a). <i>Flexible Arbeitszeitsarrangements aus der Perspektive österreichischer ArbeitnehmerInnen</i>. https://www.forba.at/wp-content/uploads/2018/12/Flexible-Arbeitszeitarangements-aus-der-Perspektive-%C3%B6sterreichischer-ArbeitnehmerInnen.pdf</p> <p>Astleithner, Franz und Schönauer, Annika (2018b). „Ohne Überstunden geht finanziell gar nichts.“ Eine Analyse zur Relevanz von Überstunden als Gehaltsbestandteil in der Privatwirtschaft. In: Schönauer, Annika; Eichmann, Hubert und Saupe, Bernhard (Hg.). <i>Arbeitszeitlandschaften in Österreich: Praxis und Regulierung in heterogenen Erwerbsfeldern</i>. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, 1 ed., Vol. 8, S. 145-170. https://doi.org/10.5771/9783845274881</p> <p>Coser, Lewis A. (1974). <i>Greedy institutions; patterns of undivided commitment</i>. New York: Free Press.</p>

Forba (2021). *Arbeitszeiten im Fokus - Daten, Gestaltung, Bedarfe* (herausgegeben mit der Unterstützung der Arbiterkammer Wien). Wien. https://www.forba.at/wp-content/uploads/2021/01/210129_AK-Arbeitszeiten_im_Fokus2021.pdf

Forba (2022). *Arbeitszeiten im Fokus - Daten, Gestaltung, Bedarfe: Schwerpunkt Arbeitszeitverkürzung* (herausgegeben mit der Unterstützung der Arbiterkammer Wien). Wien. https://www.forba.at/wp-content/uploads/2021/01/210129_AK-Arbeitszeiten_im_Fokus2021.pdf

Green, Francis (2006). *Demanding work : the paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton, N.J. ; Oxford: Princeton University Press.

Huemer, Ulrike ; Bock-Schappelwein, Julia ; Famira-Mühlberger, Ulrike ; Lutz, Hedwig und Mayrhuber, Christine (2017). *Österreich 2025: Arbeitszeitverteilung in Österreich Analyse und Optionen aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer* Wien: Wifo. https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=59285&mime_type=application/pdf

Hyeer, Raphaela; Titelbach, Gerlinde und Valkova, Katarina (2019). *Teilzeitarbeit in Wien - Studie im Auftrag der Stadt Wien, Magistratsabteilung 23 – Wirtschaft, Arbeit und Statistik*. Wien. <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/4943/1/ihs-report-2019-hyeer-titelbach-valkova-teilzeitarbeit-in-wien.pdf>

Schatzl, Michael Jürgen (2019). *Der Griff nach der Zeit: Perioden, Charakteristika, Motive und Interessen österreichischer Arbeitszeitpolitik (1945 – 2018)*. Wien: Böhlau.

Schönauer, Annika; Eichmann, Hubert und Saupe, Bernhard (Year). *Arbeitszeitlandschaften in Österreich: Praxis und Regulierung in heterogenen Erwerbsfeldern*. Baden-Baden. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, <https://doi.org/10.5771/9783845274881>

Statistik Austria (2020). *Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung - Modul der Arbeitskräfteerhebung 2019*. Wien. https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Arbeitsorganisation_und_Arbeitszeitgestaltung_Modul_der_Arbeitskraefteerhebung_2019.pdf

3.5 Neue Arbeitsformen – Vor- und Nachteile von atypischen Beschäftigungsverhältnissen und neuen Formen der Arbeitsorganisation

*Neue Arbeitsformen ergänzen seit den 1980er Jahre das Standardmodell eines (zumeist von Männern ausgeübten) unselbständigen, unbefristeten Vollzeitvertragsverhältnisses mit voller sozialer Absicherung und kollektivvertraglichen Regelungen zu Gehaltsfortschritt, Bezahlung von Mehr- und Überstunden und vielen weiteren Rechten der Arbeitnehmer*innen. Neben alternativen Formen des (Arbeits-)Vertragsverhältnisses umfassen neue Arbeitsformen auch Regelungen und Übereinkünfte, die innerhalb eines unselbständigen Dienstverhältnisses für Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen mehr Spielräume und Wahlmöglichkeiten schaffen. Neue Arbeitsformen können Vorteile für Erwerbstätige, Unternehmen oder beide beinhalten. Sie können jedoch auch zu einer ‚Aushöhlung‘ von kollektiven Arbeitnehmer*innenrechten und individuell zu prekären Arbeitsverhältnissen führen. Deshalb bilden Gestaltung und Begrenzung neuer Arbeitsformen einen zentralen Gegenstand der politischen Auseinandersetzungen und der Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern. Dank der ‚Einhegung‘ ist es in Österreich zu keinem starken Anstieg von prekären Formen neuer Arbeit gekommen. In Wien als großstädtischem Raum sind bestimmte neue Formen von (prekärer) Arbeit – Stichwort Uber, Fahrradboden – ein besonderes Thema. Die Pandemie hat zu einem Anstieg insbesondere von Heimarbeitsregelungen geführt.*

3.5.1 Problemaufriss

Das Entstehen, Fördern und Begrenzen von neuen Arbeitsformen stellt ein komplexes Themenfeld dar, das seit Jahrzehnten im Mittelpunkt der Aushandlungen der österreichischen Sozialpartner und der Politik steht. In diesem Abschnitt kann in die Komplexität des Themas nur eingeführt werden.

Seit den 1980er Jahren sind neue Formen der Arbeitsgestaltung entstanden oder haben sich von kleinen Nischen ausgehend in vielfältigen Segmenten der Erwerbsarbeit etabliert. Gemeinsam ist ihnen, dass sie in unterschiedlichen Dimension vom Standardmodell eines unselbständigen Arbeitsvertrags eines männlichen Arbeitnehmers abweichen. Letzter war als unselbständige Arbeitskraft beschäftigt und versichert, hat Vollzeit gearbeitet, über ein bestimmtes Ausmaß an Kündigungsschutz verfügt, hat ein Entgelt bezogen und Beschäftigungsbedingungen erwarten können, deren Mindeststandard – samt Gehaltserhöhungen – ein Kollektivvertrag geregelt hat. Außerdem hat er mit Mitteln des Arbeitgebers und an einem zur Vergnügung gestellten Arbeitsplatz gearbeitet, an betrieblichen Sozialleistungen und betrieblicher Mitbestimmung partizipiert und das wirtschaftliche Risiko nicht mitgetragen.

Neue Arbeitsformen lassen sich vereinfachend unter zwei Gesichtspunkten diskutieren. In der ersten Gruppe wird statt eines unselbständigen, versicherungspflichtigen Vertragsverhältnisses eine alternative Form des Vertragsverhältnisses gewählt (Werkvertrag, freier Dienstvertrag, geringfügige Beschäftigung), womit sich eine völlig neue Verteilung von Rechten und Pflichten ergeben. Insbesondere ändert sich der Zugang, die Form, die Beitragshöhe und die Beitragsleistung zur gesetzlichen Sozialversicherung. Formen der plattformvermittelten Arbeit fallen unter diese Gruppe, sofern sie typischerweise eine selbständige Tätigkeit zu begründen behaupten, d.h. die Plattformbetreiber selbst eine Arbeitgeberbereitschaft nicht anerkennen, was mehr oder minder strittig sein kann und Gegenstand arbeitsrechtlicher Auseinandersetzungen.

Siehe auch Kap. 3.4 Arbeitszeit

Ein Teil der neuen Arbeitsformen wird in der Literatur und der relevanten Statistik als „atypische“ Erwerbsformen bezeichnet. Sofern atypische Erwerbsformen zu prekären Lebensverhältnissen (u.a. niedrige Einkommen, keine Sozialversicherung,

keine soziale Absicherung usw.) führen, werden sie auch unter dem Schlagwort prekäre Arbeitsformen diskutiert.

In der zweiten Gruppen werden die Parameter eines unselbständigen, versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses variiert. Zum Beispiel wird in Teilzeit statt Vollzeit gearbeitet oder die wöchentliche Arbeitszeit variiert, es wird flexible Arbeitszeit (mit oder ohne Kernzeiten) vereinbart, es wird Arbeit auf Abruf verlangt, es werden Überstundenpauschalen vereinbart, es werden Homeoffice-Regelung oder Regelungen zum mobilen Arbeiten getroffen. Die Arbeitsüberlassung stellt eine besondere und besonders geregelte Arbeitsform dar. Variationen von Parametern können dabei zum Vorteil von Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen gestaltet werden oder insbesondere zu Lasten von Arbeitnehmer*innen gehen.

Siehe auch Kap. 4 Mobilität

Aufgrund der Traditionen der österreichischen Sozialpartnerschaft und der relativen Stärke der Arbeitnehmer*innenvertretungen (Pernicka, 2022; Pernicka und Hefler, 2015) sind „neuen Arbeitsformen“ in Österreich zumeist (über längere Zeitverläufe betrachtet) engere Grenzen gesetzt als im internationalen Vergleich. Für unterschiedliche in der Literatur diskutierte neue Arbeitsformen bestehen damit in Österreich sehr spezifische Voraussetzungen und Limitationen.

In einer Überblicksstudie von Eurofound (2015) werden unter anderen folgende Formen als „neu“ bezeichnet:

- *Employee-Sharing*: eine individuelle Arbeitskraft wird gemeinschaftlich angestellt, um den Personalbedarfen mehrerer Firmen gleichzeitig zu genügen.
- *Jobsharing*: ein*e Arbeitgeber*in stellt zwei oder mehr Arbeitnehmer*innen an, um gemeinsam eine bestimmte Aufgabe zu erfüllen, wodurch mehrere Teilzeitjobs geschaffen werden, die zusammen eine Vollzeitanzstellung ergeben würden.
- *Interim Management*: Expert*innen werden temporär für ein spezifisches Projekt oder eine konkrete Problemstellung angestellt, wodurch externe Managementaufgaben kurzfristig in die Organisation integriert werden.
- *Casual Work*: ein*e Arbeitgeber*in ist nicht verpflichtet, der angestellten Person regelmäßige Arbeit zu bieten, sondern kann die Arbeitskraft auf Abruf anfragen (auch *Zero-Hours Contracts*).
- *ITK-gestütztes mobiles Arbeiten*: Arbeitskräfte können ihre Arbeit von überall und „jederzeit“ ausführen, was durch moderne Kommunikationstechnologie ermöglicht wird (auch unter den Begriffen *Remote Work*, *Work everywhere*, *Digital Nomads* oder *Digitales Nomadentum* geläufig).
- *Gutscheinbasierte Arbeit / Dienstleistungsgutschein*: das Arbeitsverhältnis begründet sich aus der Zahlung für eine Dienstleistung mittels *Dienstleistungsgutschein*, der von einer autorisierten Stelle vergeben wird, welche sich um die korrekte Abwicklung von Bezahlung und Sozialversicherung der Arbeitskraft kümmert.
- *Portfolio-Arbeit*: selbständige Arbeit für mehrere Auftraggeber*innen, für die kleine Aufträge erledigt werden.
- *Kollaborative Erwerbsformen*: Freelancer, Selbständige oder „Mikrounternehmen“ kooperieren in verschiedener Weise, um Defizite auszugleichen (z.B. in Bezug auf Größe oder Kontakte).
- Als *Crowdworking* (auch *Crowdsourcing*, *Clickworking*, *digitale Plattformarbeit* oder *Plattformökonomie*) beschriebene neue Arbeitsformen, zeichnen sich dadurch aus, dass digitale Plattformen als Intermediäre fungieren, die Unternehmen die Möglichkeit bieten, Aufgaben auszulagern und als Werkaufträge an selbständige *Crowdworker* zu vergeben. Der Selbstbeschreibung nach werden Arbeitsaufträge online an eine anonyme Vielzahl an Arbeitskräften (*i.e. Crowd*) vergeben,

Auftraggeber*innen und Plattformarbeiter*innen bieten dabei wechselseitig Arbeitsaufträge beziehungsweise ihre Arbeitskraft an.

Wie die unterschiedlichen Formen neuer Arbeit vor dem Hintergrund der rechtlichen Situation in Österreich gefasst werden, ist im Detail sehr unterschiedlich. U.a. wird jeweils überprüft, ob ein selbständiges Erwerbsverhältnis besteht oder ein unselbständiges Verhältnis umgangen sind. Bestimmte Formen (z.B. *Casual Work*) widersprechen dem österreichischen Rechtsbestand.

In welcher Weise das Feld der österreichischen Arbeitsbeziehungen auf die mit neuen Arbeitsformen einhergehenden Herausforderungen reagiert, ist nicht festgelegt und Gegenstand von oft vieljährigen Prozessen. Unterschiedliche Formen von plattformvermittelter Arbeit bieten dafür ein gutes Beispiel.

Plattformunternehmen wie Uber haben eine potenziell disruptive Wirkung und stellen bestehende Ordnungssysteme in Frage. An der bisherigen Historie, wie in Wien auf die Herausforderung durch Uber reagiert wurde, lässt sich aber auch zeigen, dass es keinen Automatismus gibt, sondern die um die neuen Arbeitsformen geführten Konflikte auch zu Neuregelungen führen können, die zumindest teilweise mit den bestehenden Regelungen kompatibel sind (Johnston und Pernicka, 2021; Pernicka, 2022).

Plattformvermittelte Arbeit ist dabei eine neue Arbeitsform, die auch zu einer Benachteiligung von Erwerbstätigen führen kann, wenn ihnen Rechte vorenthalten werden bzw. es dem Plattformunternehmen gelingt, die Vorteile ohne die Verpflichtungen eines Arbeitgebers in Anspruch zu nehmen – nicht zuletzt zu Lasten aller anderen Unternehmen, die sich diesen Verpflichtungen nicht entziehen.

3.5.2 Status Quo

Detailldarstellung der einzelnen Formen der neuen Arbeitsformen müssen den einschlägigen Publikationen vorbehalten werden, unter anderen:

Zur Teilzeit in Wien: Hye, R.; Titelbach, G. and Valkova, K. (2019). Teilzeitarbeit in Wien - Studie im Auftrag der Stadt Wien, Magistratsabteilung 23 – Wirtschaft, Arbeit und Statistik. Wien: Institut für Höhere Studien.

<https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/4943/1/ihs-report-2019-hye-titelbach-valkova-teilzeitarbeit-in-wien.pdf>

Zu Formen von Neuer Selbständigkeit/abhängiger Selbständigkeit in Wien: Enzenhofer, E.; Riesenfelder, A. and Wetzels, P. (2006). Neue Selbstständige in Wien. Beschäftigungsentwicklung, Erwerbsdaten und Unterstützungsbedarf. Wien, [https://www.irsocialresearch.at/files/EB_L&R_Sozialforschung_Neue_Selbststaendige_Wien_\(15\).pdf](https://www.irsocialresearch.at/files/EB_L&R_Sozialforschung_Neue_Selbststaendige_Wien_(15).pdf)

Die Arbeitskräfteerhebung bietet unter anderem Daten zur Teilzeitbeschäftigung, befristeter Beschäftigung und Soloselbständigen (2019: 33.600 Männer und 25.400 Frauen (Statistik Austria, 2020)).

Tabelle 3.3: Übersicht über atypische Beschäftigung in Österreich

Jahr	Unselbständig Erwerbstätige	Normalarbeitsverhältnis ohne Lehre	Lehre	Atypisch (aus-schließliche Teilzeit)	Atypisch (Sonstige Formen)	Darunter*			
						unter 12 Wochenstunden	Befristung	Leiharbeit	Freier Dienstvertrag
in 1 000									
Männer und Frauen									
2017	3 733,2	2 334,9	106,2	795,8	496,3	201,1	236,5	84,9	32,5
2018	3 800,6	2 386,0	108,3	809,4	496,9	189,7	236,4	90,0	32,8
2019	3 825,4	2 421,2	104,6	825,2	474,4	179,4	227,8	87,2	25,8
2020	3 772,1	2 398,8	113,1	835,5	424,7	163,9	195,6	78,8	27,0
2021	3 793,1	2 346,2	106,6	865,7	474,6	178,8	227,6	91,0	34,1
Männer									
2017	1.924,6	1.522,2	66,7	121,7	214,0	61,5	110,4	56,5	13,6
2018	1.967,8	1.571,7	65,2	116,7	214,2	56,7	108,4	60,3	16,1
2019	1.977,2	1.592,7	65,5	118,1	200,9	51,2	103,7	54,1	11,5
2020	1.946,1	1.568,7	73,2	124,0	180,2	49,1	87,4	49,1	14,1
2021	1.965,9	1.560,4	69,9	128,1	207,5	57,8	106,0	54,9	17,0
Frauen									
2017	1.808,6	812,7	39,5	674,0	282,4	139,6	126,1	28,4	18,9
2018	1.832,8	814,3	43,0	692,7	282,7	133,0	128,0	29,7	16,7
2019	1.848,2	828,4	39,1	707,1	273,5	128,2	124,2	33,1	14,3
2020	1.826,0	830,1	39,9	711,6	244,5	114,8	108,2	29,7	12,9
2021	1.827,2	785,8	36,7	737,6	267,1	121,0	121,6	36,1	17,1

Quelle: (Statistik Austria, 2022)

Insgesamt zu beachten ist, dass erst Detailanalysen zeigen, in welchem Ausmaß atypische Beschäftigung und neue Arbeitsformen tatsächlich zu einer prekären Arbeits-, Lebens- und Einkommenssituation führen. Dies ist insbesondere von der Gestaltung der Erwerbsverhältnisse selbst (u.a. Pflichtversicherung, Höhe des Einkommens, erzielt es Stundenentgelt, Gesamtarbeitsbelastung usw.), aber auch von der Kombination unterschiedlicher Erwerbs- und Einkommensformen (u.a. Kombination von unselbständiger und selbständiger Arbeit) sowie von der Haushaltssituation insgesamt abhängig (Vgl. z.B. zur Situation von Selbständigen insgesamt Bock-Schappelwein u.a., 2021). Eine entscheidende Dimension bleibt dabei, ob die Form der Erwerbseinkommen mit Einkommensarmut auf individueller und Haushaltsebene gekoppelt ist. 2018 zählten 9,5 % der Beschäftigten mit einem Normalarbeitsverhältnis (16,8% der Frauen und 6,7 % der Männer), aber 23,9 % (25,1 % der Frauen und 21,3 % der Männer) mit einem atypischen Beschäftigungsverhältnis zu den Niedriglohnbeschäftigten (mit einem Stundenbruttolohn von unter Euro 10,06 einschließlich aliquoter Sonderzahlungen, das sind 2/3 des Medians im Oktober 2018) (Geisberger, 2021).

Durch die Covid-19-Pandemie ist es zumindest temporär zu Veränderungen gekommen. Einerseits haben sich bestehende unselbständige Arbeitsverhältnisse gewandelt. Speziell durch den Einfluss der „Lockdowns“ und Homeoffice-Empfehlungen der Bundesregierung während der Covid-19-Pandemie 2020 bis 2022, ist hauptsächlich IKT-basierte mobile Arbeit exponentiell gewachsen, obwohl sie kein neues Phänomen ist (Vgl. u.a. Bruckmeier, d'Andria und Konle-Seidl, 2021).

Weiters hat die Krise insbesondere neue Erwerbstätige in neuen Formen getroffen, die die Schutzbestimmungen für unselbständige Arbeit vermissen lassen. Personen, die formell als selbständig gelten, waren besonders betroffen, weil sie weder Kündigungsschutz, Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Kurzarbeit hatten, und

generell über weniger bis keine soziale Absicherung verfügten (Sperber, Giehl und Walwei, 2021). Der österreichische Staat versuchte diese Personen über den Coronavirus Härtefall-Fonds dennoch zu unterstützen.

Demgegenüber konnten Branchen, die via Homeoffice relativ einfach weiterarbeiten können, teils gut durch die Krise kommen. Die Politik reagierte auf die steigende Nutzung von Homeoffice mit einer gesetzlichen Neuregelung, welche im März 2021 beschlossen wurde. Sie definiert Betriebsstätten und nimmt Unternehmer*innen in die Pflicht, Homeoffice-Vereinbarungen und Regelungen zu überprüfen und anzupassen. Sie regelt die Art der Vereinbarung (freiwillig und schriftlich) sowie Haftungsfragen, Arbeitnehmer*innenschutz (Ausdehnung des Unfallversicherungsschutzes im Homeoffice) und Arbeitsmittel (z.B. steuerliche Absetzbarkeit).

3.5.3 Strategische Lösungsansätze

Die Gestaltung und allenfalls Begrenzung von neuen Arbeitsformen wird in Österreich vor allem durch Aushandlungsprozesse, die von den Sozialpartnern ausgehen und die häufig in gesetzliche Regelungen münden, bestimmt. Lösungen werden dabei häufig spezifisch für einzelne Berufe, Beschäftigungsbereiche und Arbeitsformen gesucht und gefunden. Gerichtliche Entscheidungen über die Zulässigkeit/Unzulässigkeit von Praktiken spielen dabei zudem häufig eine wichtige Rolle.

Europäische Politikprozesse geben Impulse bzw. erzwingen nationalstaatliche Neuregelungen. Im Herbst 2022 ist etwa eine EU-weite Richtlinie für Plattformarbeit in Bearbeitung. Diese wird derzeit im Rat der Europäischen Union verhandelt. Ende 2022 stimmte der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten des Europäischen Parlaments für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei der Plattformarbeit. Der bereits Ende 2021 ausgearbeitete Vorschlag der Europäischen Kommission für eine EU-Richtlinie in diesem Bereich wird nun, nachdem ein erster Vorschlag unter tschechischem Vorsitz nicht die notwendige qualifizierte Mehrheit fand, unter schwedischem Vorsitz weiterverhandelt. Die Richtlinie soll Scheinselbständigkeit beenden und für soziale Absicherung der Plattformarbeiter*innen sorgen, indem diese die Einstufung als Arbeitnehmer*in erwirken können. Wollen Plattformen diese Neueinstufung anfechten, müssten sie selbst die Beweise dafür vorbringen (Beweislastumkehr). Die letztgültige Gestaltung und nationale Umsetzung bleiben abzuwarten.

In Bezug auf virtuelle Schwarzarbeit wird seit Jänner 2023 ein neues Gesetz schlagend, das Plattformanbieter dazu verpflichtet, die Umsätze von Nutzern mit mehr als 30 Transaktionen oder mehr als 2.000 Euro Umsatz durch Verkauf, Vermietung oder aber auch persönliche Dienstleistungen, an die nationalen Steuerbehörden zu melden. So sollen Doppelmeldungen aber auch Steuerhinterziehung verhindert werden.⁵⁸

Beteiligte Stakeholder	Bund, Land, Stadt Wien, Arbeits- und Sozialgericht, Sozialpartner, Unternehmen
Handlungsfelder mit starker Interdependenz	Internationale Mobilität, Binnenmobilität, Qualität von Arbeit, Arbeitszeitmodelle, Infrastruktur, Wohnen und Lebensumwelt
Quellen	Bock-Schappelwein, Julia; Fink, Marian; Mayrhuber, Christine und Rocha-Akis, Silvia (2021). Selbständig Erwerbstätige in Österreich. Struktur, Einkommen und Betroffenheit von der COVID-19-Krise. <i>WIFO Monatsberichte (monthly reports)</i> , Vol. 94, No 3, S. 205-223.

⁵⁸ <https://www.derstandard.at/story/2000142510387/warum-willhaben-airbnb-und-co-user-jetzt-an-das-finanzamt>

Bruckmeier, Kerstin; d'Andria, Diego und Konle-Seidl, Regina (2021). *Social protection of atypical workers during the Covid-19 crisis*. <https://www.iab-forum.de/en/social-protection-of-atypical-workers-during-the-covid-19-crisis/?pdf=22132>

Eurofound (2015). *New forms of employment*. Luxembourg.

Geisberger, Tamara (2021). Entwicklung und Verteilung der Niedriglohnbeschäftigung in Österreich und in der EU. *Statistische Nachrichten*, No 9, S. 680-698. https://www.statistik.at/fileadmin/pages/335/Niedriglohn_VSE2018_09_2021.pdf

Johnston, Hannah und Pernicka, Susanne (2021). Struggles over the power and meaning of digital labour platforms: A comparison of the Vienna, Berlin, New York and Los Angeles taxi markets A *Modern Guide To Labour and the Platform Economy*: Edward Elgar Publishing, S. 308-322. https://EconPapers.repec.org/RePEc:elg:eechap:18641_19

Pernicka, Susanne (Hg.) (2022). *Sozialpartnerschaftliche Handlungsfelder: Kontinuitäten, Brüche und Perspektiven : aktuelle Befunde*. Wiesbaden: Springer VS.

Pernicka, Susanne und Hefler, Günter (2015). Austrian Corporatism - erosion or resilience? *OZP – Austrian Journal of Political Science*, Vol. 44, No 3, S. 39-56. <https://oezp.univie.ac.at/index.php/zfp/article/view/326>

Sperber, Carina; Giehl, Daniel und Walwei, Ulrich (2021). Warum die Corona-Krise atypisch Beschäftigte besonders stark trifft. *IAB-Forum 5. Mai 2021*. <https://www.iab-forum.de/warum-die-corona-krise-atypisch-beschaeftigte-besonders-stark-trifft/>

Statistik Austria (2020). *Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung - Modul der Arbeitskräfteerhebung 2019*. Wien. https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Arbeitsorganisation_und_Arbeitszeitgestaltung_Modul_der_Arbeitskraefteerhebung_2019.pdf

Statistik Austria (2022). *Arbeitsmarktstatistiken 2021 - Ergebnisse der MikrozensusArbeitskräfteerhebung und der Offene-Stellen-Erhebung*. Wien. <https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Mikrozensus-Arbeitsmarkt-2021.pdf>

4 Mobilität

Mobilität ist ein zentrales Themenfeld für die Fachkräftesicherung mit ganz besonderer Bedeutung auch in der räumlichen Perspektive einer Großstadt wie Wien. Grob gesprochen werden in den folgenden Abschnitten die Bereiche Binnenmobilität und internationale Mobilität unterschieden. Der Begriff Binnenmobilität wird sowohl für Zu- und Wegzüge aus einem geographischen Bereich in einen anderen verwendet, als auch für das regelmäßige Pendeln zwischen Regionen, um einer Ausbildung oder Erwerbstätigkeit nachzugehen. Der Fokus in diesem Handbuch liegt im Abschnitt Binnenmobilität auf den Erwerbsspendler*innen, die das Arbeitskräfteangebot im Großraum Wien mit ausmachen.

Der Bereich der internationalen Mobilität ist einer, der in viele Politikbereiche jenseits von Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik hineinreicht. Entsprechend schwer ist es hier auch im Rahmen des Handbuchs Abgrenzungen zu treffen. Deshalb wird besonders darauf fokussiert, wie Zuwanderung die Zusammensetzung der Wiener Bevölkerung prägt und damit auch den Arbeitsmarkt. Migrant*innen bilden keine einheitliche Gruppe, sie kommen sowohl aus anderen EU-Ländern als auch aus sog. Drittländern. Sie bringen teils hohe und spezifische Qualifikationen mit, teils sind sie geringqualifiziert. Die Motive für die Migration sind vielfältig und reichen von Aufnahme eines Jobs oder Arbeitssuche über Familiennachzug bis zur Flucht aus Kriegs- und Krisenregionen. Entsprechend unterscheiden sich Migrant*innengruppen in der Unterstützung, die sie brauchen, um in Österreich anzukommen, sich einzuleben und vorübergehend oder dauerhaft zu integrieren.

Die Zuwanderung trägt maßgeblich dazu bei, dass demographische Prognosen für Wien von einem Bevölkerungswachstum in den nächsten Jahrzehnten ausgehen. Für die Fachkräftesicherung ist das ein entscheidender Faktor, der in diesem Handbuch als Querschnittsthema in vielen Handlungsfeldern relevant ist. Angebote der Beratung, (Höher-)Qualifizierung und Förderung der Arbeitsmarktintegration für Zuwander*innen sind in Wien gut ausgebaut. Herausfordernd ist die Situation aufgrund des großen Drangs von neu Zugezogenen, der innerhalb Österreichs klar in die Bundeshauptstadt zeigt, allemal. In politischen Diskursen ist Migration ein umstrittenes Thema. Im Folgenden werden die wichtigsten Eckpunkte, den Fachkräftediskurs betreffend angesprochen. Viele Fragen um das Thema internationale Mobilität bleiben anderen Publikationen vorbehalten.

4.1 Binnenmobilität: Schwerpunkt Erwerbpendler*innen

*Als großstädtischer Raum zieht Wien in großem Ausmaß Pendler*innen an: Damit stehen mehr Arbeitskräfte zur Verfügung, zugleich sehen sich Arbeitssuchende mit einer größeren Konkurrenz am lokalen Arbeitsmarkt konfrontiert. Wien zieht als überregional bedeutender Bildungsstandort auch viele junge Menschen aus anderen Bundesländern an. Ein besonderer Aspekt ist ferner, dass (zuletzt insbesondere ökonomisch besser situierte Wiener*innen) ein Eigenheim im „Wiener Speckgürtel“ erwerben und in Folge von diesem aus zu ihrem Wiener Arbeitsplatz pendeln. Weiters ist bedeutsam, dass viele Asylberechtigte, die in den Bundesländern in der Bundesbetreuung untergebracht waren, nach Wien übersiedeln, sobald sie dazu berechtigt sind.*

4.1.1 Problemaufriss

In diesem Abschnitt wird ein Schwerpunkt auf Erwerbpendler*innen gesetzt. Die Binnenmobilität im engeren Sinn – d.h. der Zuzug aus und der Wegzug in andere Bundesländer – wird nur kurz vorgestellt.

Von Erwerbpendler*innen wird gesprochen, wenn eine Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsort überwunden wird, und dies oft täglich oder auch auf Wochenbasis (Wochenpendler*innen) stattfindet. Von besonderem Interesse sind hierbei Pendelbewegungen über Landesgrenzen hinweg, sodass der Wohn- und der Arbeitsort in zwei unterschiedlichen Bundesländern liegt. Letzteres hat unterschiedliche Folgen (z.B. hinsichtlich von regionalen Förderungsmöglichkeiten), insbesondere aber auch einen Effekt auf die Aussagekraft von arbeitsmarktstatistischen Daten, sofern dabei die Erfassung teils über den Arbeitsort, teils über den Wohnort erfolgt.

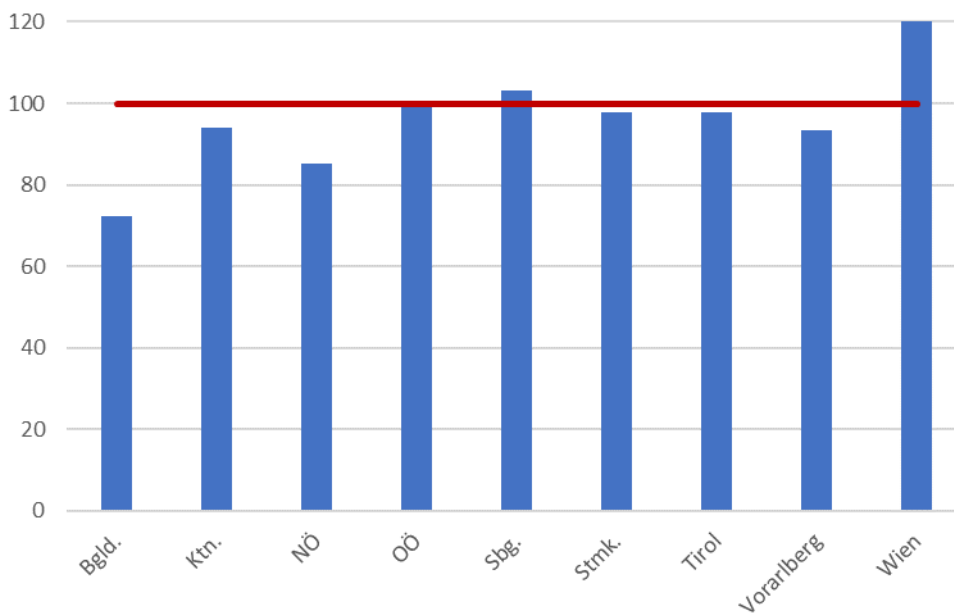
Auch Wechsel des Wohnorts innerhalb Österreichs sind relevant für die Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung einer Region und eng mit der Pendelthematik verwoben, werden doch Personen, die von der Stadt in den „Speckgürtel“ ziehen, oft zu Pendler*innen.⁵⁹ Ballungsräume bieten Arbeitsplätze und ziehen Arbeitskräfte aus weniger strukturstarke Regionen an.

Wien hat wenig überraschend in absoluten Zahlen gemessen die meisten Einpendler*innen Österreichs. Stellt man Ein- und Auspendler*innen einander gegenüber ergibt sich ein Überschuss von rund 20%. Der daraus gebildete Index des Pendlersaldos ist im Bundesländervergleich in Wien am höchsten (s. Abbildung 4.1). (Vgl. z.B. Statistik Austria, 2022).

In der Diskussion über Fachkräftesicherung schränkt eine Betrachtung der Arbeitsmobilität nach Verwaltungsgrenzen die Sicht auf das Gesamtbild allerdings ein. Wien und sein Umland sind in wirtschaftlicher Sicht eng verwoben. Ein Arbeitsweg von Liesing nach Mödling deutlich kürzer als von Hütteldorf nach Floridsdorf. Was im Übrigen auch für die Strecke Wien-Bratislava im Vergleich zu Wien-Zwettl gilt. Für eine Betrachtung im Sinne der Erreichbarkeit ist neben der Wegstrecke die Wegzeit entscheidend. An Achsen mit guter Infrastruktur sind Individuen eher bereit, weitere Arbeitsstrecken in Kauf zu nehmen.

⁵⁹ In der Statistik werden Umzüge als Binnenwanderungen erfasst. Da die Wanderungsstatistik auf Daten aus dem Zentralen Melderegister beruht, sind die Gründe für Umzüge nicht erfasst, also etwa, ob ein Umzug berufsbedingt erfolgt oder aus anderen Motiven.

Abbildung 4.1: Relation der Erwerbstätigen am Arbeitsort zu den Erwerbstätigen am Wohnort (Index Pendlersaldo) nach Bundesländern



Quelle: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik 2020, Stichtag 31.10.

Während die Pendelströme im letzten Jahrzehnt konstant waren, lässt sich seit den 1970er Jahren – wie generell für die westlichen Industriestaaten – ein Steigen der Zahlen von Tages- oder Wochenpendler*innen beobachten. Demgegenüber sind die Häufigkeit von Umzügen („Umzugsmobilität“) zurückgegangen, nicht zuletzt aufgrund verbesserter Verkehrsinfrastruktur und erhöhter Kosten des Wohnungswechsels. Pendeln ist eine Alternative zu einer Übersiedelung, während ein Umzug – gerade auch wenn in Familien einzelne Mitglieder bereits am Wohnort eine Arbeitsstelle haben – mit weit höheren Anpassungen und sozialen wie monetären Kosten verbunden wäre (Vgl. z.B. Titelbach und Pessl, 2014).

Studien zu Binnenmobilität fokussieren oft stark auf die Themen Verkehr, Infrastruktur und Nachhaltigkeit, wie zum Beispiel auch die AK-Pendler*innen-Studie (Weninger u.a., 2021), während Arbeitsmarktrelevanz oder soziale Faktoren seltener thematisiert werden (Titelbach und Pessl, 2014). Es lassen sich aber einige generelle Tendenzen die Gruppe der Pendler*innen betreffend feststellen.

Männer pendeln häufiger als Frauen. Das gilt auch, wenn man Faktoren wie Kinderbetreuungspflichten oder Teilzeitbeschäftigung berücksichtigt. Pendeln ist oft eine Übergangslösung in frühen Karrierephasen oder bei Jobwechsel, wo „man nicht so wählerisch“ sein kann bzw. die Dauer eines Erwerbsverhältnisses noch nicht absehbar ist, bzw. wo der nicht unerhebliche Zeitaufwand im Gesamtlebensentwurf möglich ist.

Pendeln kostet Zeit und Geld, es muss abgewogen werden, ob ein besser bezahlter Job weiter weg dem Individuum bzw. der Familie auch „mehr bringt“. Personen mit höherer formaler Bildung sind mobiler als Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss. Die mit einem niedrigen Bildungsstand verbundenen niedrigeren Einkommen reichen nicht aus, um die aus der Mobilität entstehenden Anforderungen und Kosten zu kompensieren (Titelbach, Fink und Vogtenhuber, 2021). Das erklärt auch teilweise, weshalb Wien trotz höherer Arbeitslosigkeit weniger Auspendler*innen hat als das Umland, für die öfter von Arbeitslosigkeit betroffenen Gruppen, die oft mehrfach benachteiligt sind, ist Mobilität nicht der Ausweg (Vgl. Dornmayr und Rechberger, 2019). Die Ursachen sich für das Pendeln zu entscheiden stehen im Spannungsverhältnis von angenommenen Vorteilen in Bezug auf Karriere (mehr Gehalt, bessere Position) und Privatleben (Erhalt der sozialen

Einbindung, günstigeres Wohnen im Gegensatz zu einem Umzug) und Zwängen der Existenzsicherung (keine adäquaten Arbeitsplätze in der Wohnregion)(Titelbach und Pessl, 2014).

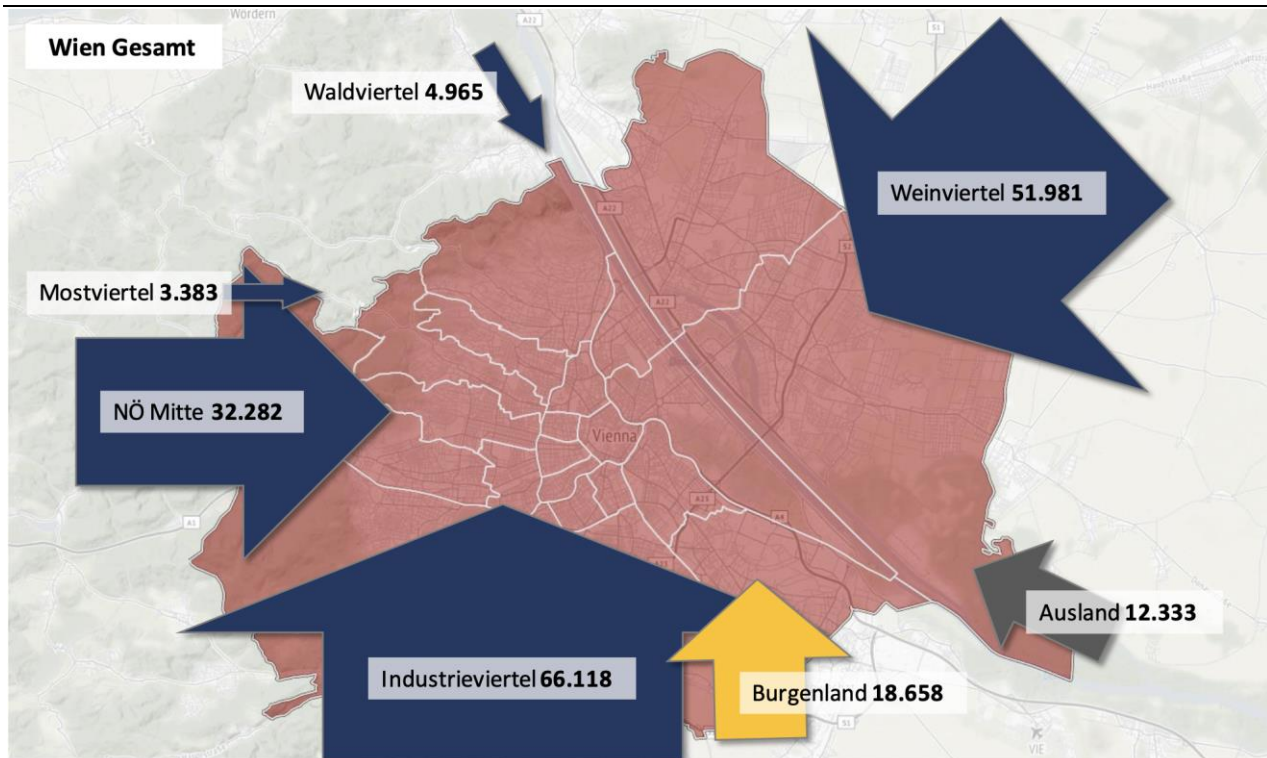
4.1.2 Status quo

Laut Abgestimmter Erwerbsstatistik betrug die Zahl der Erwerbstätigen mit Wien als Wohnort 2020 856.620 Personen. Davon arbeiten 88% arbeiteten innerhalb Wiens, 12% pendeln in andere Bundesländer oder das Ausland. Unter den Männern ist der Anteil an Auspendler*innen höher als bei Frauen. Die größte Gruppe der Auspendler*innen aus Wien hat ihren Arbeitsort in Niederösterreich.

Wien als Arbeitsort hatten 2020 1.028.424 Erwerbstätige, 27% davon kamen als Einpendler*innen von Wohnorten in den Bundesländern, wobei auch hier die größte Gruppe aus Niederösterreich kommt. Während 28% der männlichen Erwerbstätigen einpendeln, liegt der Anteil bei den Frauen bei 25% (Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik).

Eine Visualisierung der Pendelströme auch auf Wiener Bezirksebene bietet der Pendleratlas der Statistik Austria.⁶⁰ Aufschlüsse über Pendler*innenströme in der Ostregion (Wien, NÖ, Burgenland) gibt eine Studie der Arbeiterkammern dieser Region, die auf Mitgliedsdaten aus dem Jahr 2019 beruht (Weninger u.a., 2021). Zwar stellen die AK-Mitglieder nur einen Teil der Erwerbstätigen dar, da aber etwa 80% der unselbständig Erwerbstätigen durch die AK vertreten werden, sind Trends für diese Gruppe gut abgebildet. Demnach sind das Industrie- und Weinviertel jene Regionen in Niederösterreich, aus denen die größten Pendelströme nach Wien kommen. Rund 94.000 Personen von außerhalb Wiens haben die Innenbezirke (1.-9.,20.) als Ziel. Quer durch das Stadtgebiet oder darüber hinaus (etwa von Mödling nach Korneuburg) fahren wenige Pendler*innen, der Großteil jener, die in den Außenbezirken arbeiten, kommt aus den angrenzenden Gebieten.

Abbildung 4.2: Herkunftsregionen der in Wien arbeitenden AK-Mitglieder



Quelle: AK-Pendlerdaten (2019), Screenshot aus (Weninger u.a., 2021)

⁶⁰ <https://www.statistik.at/atlas/pendler/>

Innerhalb Wiens ist das Bild ähnlich, der Großteil der Binnenmobilität geht Richtung innere Bezirke. Die zweitgrößte Anzahl von Mobilitäten findet jeweils innerhalb der Bezirksgruppen statt (Wien West: 14.-19.; Wien Südwest: 12., 13., 23.; Wien Südost: 10., 11.; Wien Nordost: 21., 22.). Unter den Wiener Auspendler*innen fährt die größte Gruppe nach Süden ins Industrieviertel (59%) oder Burgenland (5%), weitere Gruppen ins Weinviertel (16%) und den nö. Zentralraum (16%), ins Most- und Waldviertel nur jeweils rund 1%.

Die zurückgelegten Distanzen sind innerhalb der Ostregion unterschiedlich. Während Auspendler*innen aus Wien im Schnitt 14km zurücklegen, sind es für Einpendler*innen 22km, rund 10% haben einen Weg von über 50km.

Was die Binnenwanderung von und nach Wien betrifft, gab es in den letzten zwei Jahrzehnten Phasen mit einem positiven Wanderungssaldo (2009-2016), d.h. mehr Personen zogen nach Wien als aus Wien weg, und solche mit negativem Wanderungssaldo (2003-2008, 2017-2021)⁶¹. Für eine langfristige Abschätzung der Wander- und Bevölkerungsentwicklung ist das ein schwer fassbarer Faktor.

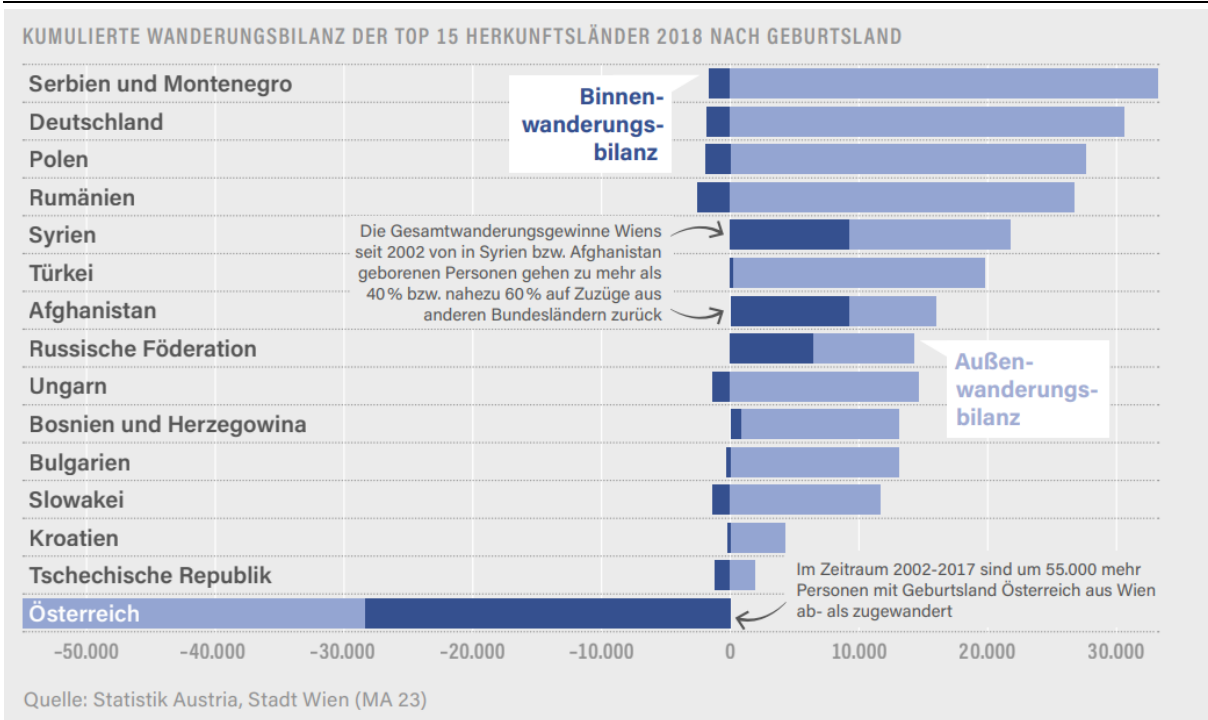
Die Stadt Wien hat in einer eigenen Analyse mit Schwerpunkt auf den Wanderungen zwischen Wien, Niederösterreich und dem Burgenland detaillierte sozioökonomische Hintergründe dazu analysieren lassen.⁶² Viele jüngere Menschen ziehen während einer Ausbildung vom Umland in die Stadt, in der Familiengründungsphase oder bei Pensionsantritt wandern viele in die entgegengesetzte Richtung. Nicht in Österreich geborene Personen bleiben tendenziell im direkten Umland, während in Österreich Geborene einen weiteren Radius haben und auch ländliche Räume als Wohnort wählen. Bildungs- und Familienstand beeinflussen in der Folge, ob die Personen eher pendeln oder nicht. Die durch die Wanderbewegungen erzeugten Veränderungen in der Bevölkerungsstruktur am jeweiligen Ort, haben Auswirkungen auf notwendige Daseinsvorsorge und Regionalplanung.

Innerhalb der Binnenmigration spielt eine besondere Rolle, dass Personen, die nach Österreich geflüchtet sind und in den Bundesländern in der Bundesbetreuung waren, zu einem späteren Zeitpunkt nach Wien (weiter-)wandern. Fluchtbewegungen führen damit auch zeitverzögert im Rahmen der Binnenmigration zu einem Zuzug von Staatsangehörigen aus den Hauptherkunftsländern nach Wien.

⁶¹ Statistik Austria, Wanderungsstatistik, https://statistik.at/fileadmin/pages/433/Tabellensammlung_Binnenwanderungen_2021.ods

⁶² <https://www.digital.wienbibliothek.at/wbrup/content/titleinfo/3152553?query=fachpapier>

Abbildung 4.3: Kulminierte Wanderungsbilanz – die Rolle der Binnenwanderung 2002-2017



Quelle: (Bauer u.a., 2018)

4.1.3 Strategische Lösungsansätze

Auf einer individuellen Ebene stellen sich im Zusammenhang mit Mobilitätsentscheidungen Fragen nach Zeit, Kosten, Lebensqualität und Karriereentwicklung. Instrumente zur finanziellen Entlastung wie das Pendlerpauschale helfen individuell, werden aber im Hinblick auf soziale und ökologische Lenkung auch kritisch gesehen. Gewährt wird die Leistung, abhängig vom Arbeitsweg bzw. der Zumutbarkeit der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel. Als Steuerfreibetrag organisiert, profitieren vom Pendlerpauschale mittlere und höhere Einkommen stärker. Im Zusammenhang mit der Diskussion von ökologischen Steuerreformen wird auch darauf hingewiesen, dass der Großteil der ausgezahlten Pendlerpauschale für Kurzstrecken unter 20km gewährt werden und entsprechende Anreize zum Umstieg auf öffentliche Verkehrsmittel fehlen würden (Vgl. z.B. Hehenberger, 2020).

Auch abgesehen von der steuerlichen Diskussionen wird betont, dass eine steigende Umweltbelastung durch Auto-Pendler*innen der Erreichung der Klimaziele entgegensteht, geplante Ausbaumaßnahmen des öffentlichen Verkehrs reichen Prognosen zufolge nicht, um mehr Umsteiger*innen aufzunehmen (Weninger u.a., 2021). Dazu kommen Zuständigkeitsfragen in Bezug auf die Finanzierung von Infrastrukturmaßnahmen zwischen Herkunfts- und Zielregionen von mobilen Erwerbstätigen. Verkehrs- und umweltpolitische Fragen sind eng verknüpft mit arbeitsmarkt- und sozialpolitischen.

Auf arbeitsmarktpolitischer Ebene ist bei der Nutzung von Indikatoren (z.B. Stellenandrangziffern) das für Wien bedeutsame Auseinanderfallen von Wohn- und Arbeitsort zu berücksichtigen. Es bewerben sich in Wien weitaus mehr Personen um Arbeitsplätze, als dies auf Basis der Wohnbevölkerung abschätzbar wäre.

Beteiligte Stakeholder	Bund, Land (inkl. Bundesländer mit hohen Anteilen an Einpendler*innen), Stadt Wien, Sozialpartner, Betriebe
Handlungsfelder mit starker Interdependenz	Internationale Mobilität
Quellen	<p>Bauer, Ramon; Fendt, Christian; Haydn, Gerlinde; Rimmel, Wolfgang und Seibold, Eva (2018). <i>Kleinräumige Bevölkerungsprognose Wien 2018</i>. Wien. https://www.digital.wienbibliothek.at/wbrup/download/pdf/2306893?originalFilename=true</p> <p>Dornmayr, Helmut und Rechberger, Marlis (2019). <i>Schlüsselindikatoren zum Fachkräftebedarf/-mangel in Österreich 2019. Fachkräft radar 2019 – Teil I</i>. Wien. https://www.dnet.at/Impeval/docs/K213c_LF_Dornmayr_2019_Schl%3%bcsselindikatoren%20zum%20Fachkr%3%a4ftebedarfsmangel%20in%20%3%96sterreich.pdf</p> <p>Hehenberger, Anna (2020). <i>Ökosoziale Steuerreform im Verkehrswesen? 6 Maßnahmen im Check. Policy Brief 18/2020. Momentum Institut</i>. Wien. https://www.momentum-institut.at/system/files/2020-09/pb_18.2020_20200922-okosoziale-steuerreform-im-verkehrswesen-6-massnahmen-im-check.pdf</p> <p>Statistik Austria (2022). <i>Abgestimmte Erwerbsstatistik und Arbeitsstättenzählung 2020. Ergebnisse und Analysen</i>. Wien. https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Abgestimmte-Erwerbsstatistik-und-Arbeitsstaettenzaehlung-2020.pdf</p> <p>Titelbach, Gerlinde ; Fink, Marcel und Vogtenhuber, Stefan (2021). <i>Dequalifizierung am Wiener Arbeitsmarkt - Studie im Auftrag der Stadt Wien, MA 23 – Wirtschaft, Arbeit und Statistik, des AMS Wien – Arbeitsmarktservice Wien und des waff – Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds</i>. Wien. https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/6060/1/ihs-report-2021-titelbach-et-al-dequalifizierung-wiener-arbeitsmarkt.pdf</p> <p>Titelbach, Gerlinde und Pessl, Gabriele (2014). <i>Mobilität und Arbeitsplatz Erwerbsspendler/innen in Tirol</i>. Wien. https://www.dnet.at/Impeval/docs/A435_LF_Titelbach_2014_Mobilit%3%A4t%20und%20Arbeitsplatz%20Erwerbsspendlerinnen%20in%20Tirol.pdf</p> <p>Weninger, Andrea; Krombach, Jonas; Hahn, Benedikt und Friedwagner, Andreas (2021). <i>PendlerInnenverflechtungen in der Ostregion</i>. Wien. https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/umweltundverkehr/verkehr/arbeitswegependler/AC16320796.pdf</p>

4.2 Internationale Mobilität und Integration

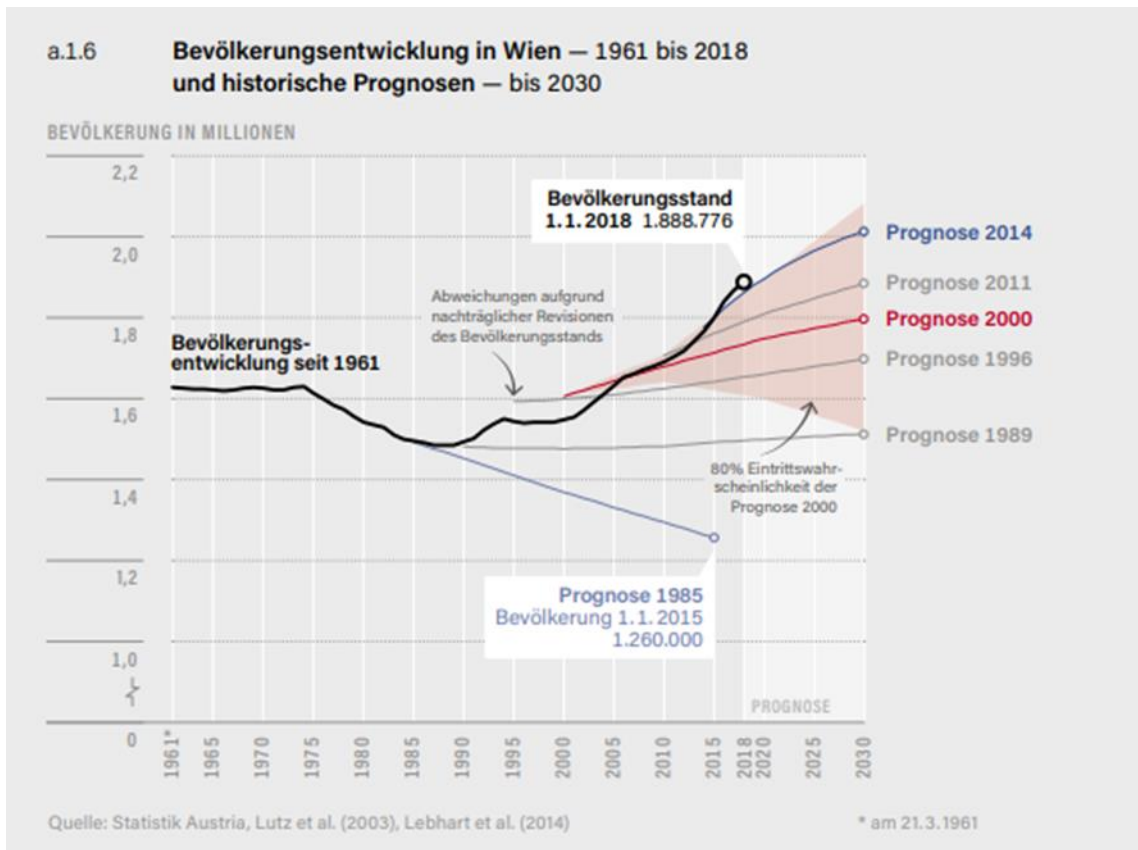
*Wien war stets durch Zuwanderung geprägt. Seit 1989 haben vielfältige Zuwanderungsströme die Zusammensetzung der Wohnbevölkerung und den Wiener Arbeitsmarkt verändert und Wien zu einer internationalen Metropole gemacht. Durch die internationale Migration stehen in Wien mehr und jüngere Arbeitskräfte zur Verfügung. Migrant*innen sind dabei häufiger hoch- und häufiger geringqualifiziert als in Österreich geborene Erwerbstätige. Wien zieht sowohl Zuwanderer*innen aus dem EU-Raum als auch internationale Migrant*innen an und ist auch ein bevorzugter Wohnort für geflüchtete Menschen. Eine besondere Rolle spielt insgesamt die Höherqualifizierung von geringqualifizierten Migrant*innen und die Nutzung der Skills und Qualifikationen, die viele Migrant*innen mitbringen. Daneben spielt die Anwerbung von (hoch-)qualifizierten internationalen Migrant*innen für spezifische Bereiche (u.a. Gesundheit, Forschung) eine große Rolle. Insgesamt ist die internationale Mobilität – die Mobilität aus EU-Staaten und mehr noch die Zuwanderung aus Drittstaaten – ein politisch besonders umkämpftes Feld mit der Wiener Stadtpolitik in weitgehender Abhängigkeit durch auf Bundesebene getroffene Entscheidungen.*

4.2.1 Problemaufriss

Personen, die im Ausland geboren sind, im Inland geboren sind, aber nicht die österreichische Staatsbürger*innenschaft besitzen oder Nachkommen von zwei im Ausland geborenen Eltern sind („Zweite Generation“) stellen in Wien 2021 bereits die Mehrheit aller Erwerbstätigen. Internationale Mobilität ist für Wien und den Wiener Arbeitsmarkt ein in jeder Hinsicht zentrales, aber äußerst komplexes Aufgabenfeld, das in viele Teilgebiete gegliedert ist und dem eigene Monitoringsysteme gewidmet sind und das in einer vielfältigen Forschungsliteratur bearbeitet ist. Dieser Abschnitt kann nur ausgewählte Fragestellungen aufgreifen und auf die weiterführenden Berichte und die Literatur verweisen. Zudem ist das Themenfeld der internationalen Mobilität mit vielen weiteren Bereichen verknüpft, die für die Fachkräftesicherung ausschlaggebend sind.

Durch schwer prognostizierbare internationale Mobilität wurden vergangene Prognosen zum „Schrumpfen“ und zur „Überalterung“ der Wiener Bevölkerung auf den Kopf gestellt. Internationale Migration hat für Wien die Auswirkungen demographischer Effekte (u.a. das Altern der „Baby Boomer“, sinkende Kinderzahl) aufgewogen. Der Einfluss von Migration auf die Bevölkerungsentwicklung ist umso größer, je kleiner die geografische Ebene ist, die betrachtet wird (Bauer u.a., 2018). Die Annahmen, die zur Migrationsentwicklung getroffen werden, beeinflussen die Prognose der Bevölkerungsentwicklung entscheidend – die häufig nicht abschätzbaren Entwicklungen in der internationalen Migration lassen im Rückblick Prognosen als wenig zuverlässig erscheinen, wie Bauer u.a. (2018) in ihrem Beitrag Kleinräumige Bevölkerungsprognose Wien deutlich machen. Abbildung 4.4 demonstriert, wie Prognosen immer nur Momentaufnahmen sind, die wenige Jahre später revidiert werden müssen.

Abbildung 4.4: Beispiel für Prognosen als Momentaufnahmen: Bevölkerungsentwicklung in Wien (1961-2018) und historische Prognosen (-2030)



Quelle: (Bauer u.a., 2018)

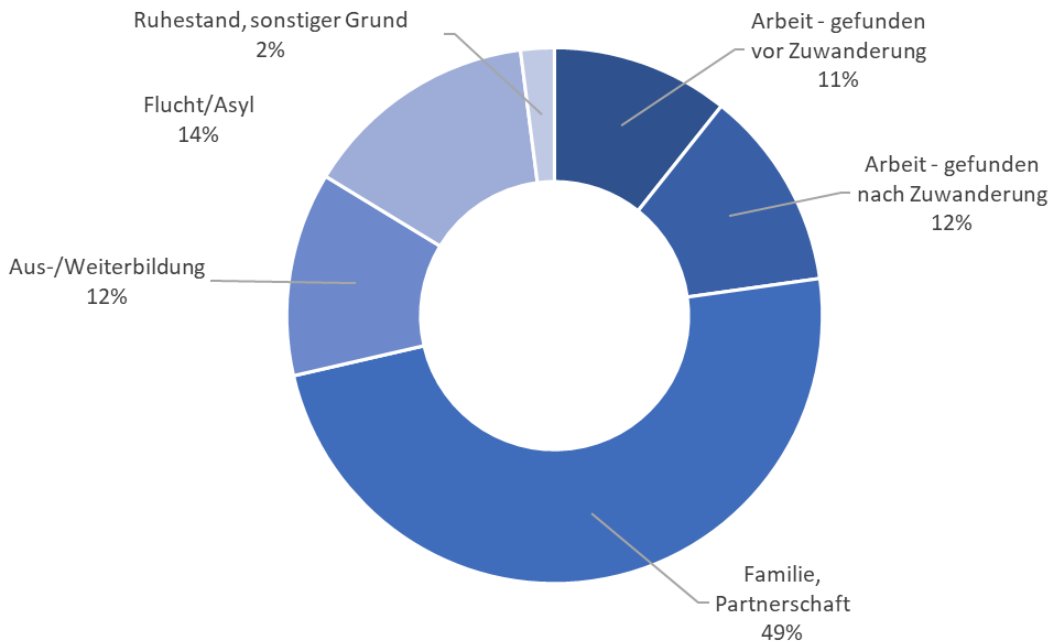
Internationale Wanderungen finden aus und in unterschiedliche Weltregionen und unter ganz unterschiedlichen Voraussetzungen statt. Große Teile der Zu- und Abwanderung findet begünstigt durch die Europäische Arbeitnehmer*innen-freizügigkeit von und nach EU- und Efta-Staaten statt („EU-Binnenmobilität“).

Unter den Wanderungen aus Drittstaaten stellen Personen aus europäischen Nicht-EU-Staaten sowie Personen aus verschiedenen Regionen Asiens die größten Gruppen. Zu letzteren zählen auch Geflüchtete aus Krisenregionen mit (zuletzt) Personen Syrien und Afghanistan an der Spitze, wobei generell Österreich häufig nur Transitland ist. Die Bandbreite der Motive, die hinter diesen Mobilitäten stehen, könnte nicht größer sein und reicht von Flucht vor Krieg und Verfolgung, äußerster materieller Not bis hin zur internationalen Mobilität von ökonomisch gut situierten, hochqualifizierten Arbeitskräften. Arbeitsbezogene Motive sind je nach Zuwanderungsgruppe unterschiedlich ausgeprägt. Die im Mikrozensus erhobenen Gründe für die Zuwanderung von im Ausland geborenen Personen zeigen, dass 2021 rund ein Viertel der nicht in Wien Geborenen aus Erwerbsgründen nach Wien gekommen ist, etwa 14% aus Gründen der Flucht und 12% aus (Aus-)Bildungsgründen. Insgesamt geben rund die Hälfte aller Zugewanderten an, aus familiären Gründen nach Wien gekommen zu sein, etwa weil sie als Partner*in oder Kind mit einem aus Arbeitsgründen nach Wien zugewanderten Teil der Kernfamilie mitgekommen sind, oder weil sie durch Familienanbindungen in der Zuwanderung nach Wien unterstützt wurden (siehe Abbildung 4.5).

Im Hinblick auf Migrationspolitiken und Arbeitskräftesicherung stellen sich zwei Hauptfragen: Wie können neue Fachkräfte angezogen und für einen dauerhaften Verbleib motiviert werden? Und: Wie können bereits (seit längerem) in Österreich lebende Migrant*innen, die noch nicht als Fachkräfte qualifiziert sind bzw. aus unterschiedlichen Gründen keinen Arbeitsmarktzugang haben, gefördert werden?

Für beide Gruppen sind die Ausgestaltung von aufenthaltsrechtlichen Bedingungen ein wichtiges Thema.

Abbildung 4.5: Gründe für die Zuwanderung nach Österreich, im Ausland geborene Personen (15 bis 64 Jahre) in Wien 2021 – in Prozent

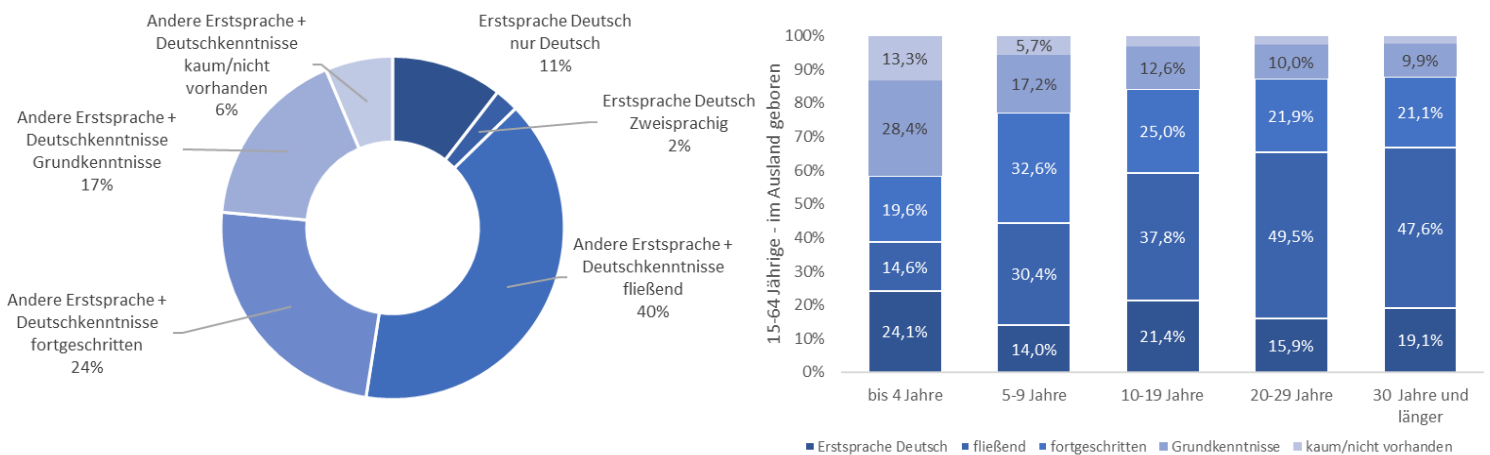


Quelle: (Statistik Austria, 2022b)

Ebenso die der Erwerb der für eine Erwerbstätigkeit oder eine berufliche Qualifizierung notwendigen Deutschkenntnisse – wobei insbesondere im Segment hochqualifizierter Zuwanderung sehr gute Englischkenntnisse Deutsch als Arbeitssprache ersetzen kann. Politische Interventionen, den Deutschenerwerb zu unterstützen bzw. bei Drittstaatsangehörigen (mit Ausnahme von Geflüchteten) einzufordernden, haben die Integrationspolitik geprägt. Insgesamt wird in der öffentlichen Debatte die Deutsch-als-Zweitsprache-Kompetenzen der Zuwanderer*innen unterschätzt. Teils dank der Sprachförderung, teils dank eines – verglichen mit dem „Gastarbeiter*innenmodell“ – deutlich geringeren Maß an sozialer Isolation von Migrationsgruppen, nehmen die Deutschkenntnisse mit längerem Aufenthalt in Österreich heute zu.

Siehe auch Kap. 2.1 Basisbildung und Deutsch als Zweitsprache

Abbildung 4.6: Deutschkenntnisse (Selbsteinschätzung) von 15- bis 64-jährigen Zuwanderer*innen in Wien (2021) und Sprachkenntnisse nach bisheriger Aufenthaltsdauer – Österreich insgesamt



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von (Statistik Austria, 2022a)

Für Personen, die motiviert werden sollen, nach Österreich zu kommen oder auch dauerhaft hier zu bleiben, sind viele Kontextfaktoren von Bedeutung, die in vielen anderen Kapiteln dieses Handbuchs genauer beschrieben werden: die Attraktivität von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen, Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten, Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen, aber auch allgemeine Fragen von Teilhabechancen und Lebensqualität, Zugang zu leistbarem/nicht überbelegtem Wohnraum, Infrastruktur, Voraussetzungen für Familienzusammenführung und Familienleben.

Zusätzliche und teils andere Themen sind für jene Gruppen von Migrant*innen bzw. Personen mit Migrationshintergrund⁶³ zu beleuchten, die hier leben, aber aufgrund ihres Hintergrunds benachteiligt sind. Niedrige formale Bildungsabschlüsse führen zu schlechteren Jobaussichten, geringerer Arbeitsmarktbeteiligung und in der Folge höherem Armutsrisiko. In einem Umgang mit diesen Problemlagen muss an vielfältigen Punkten angesetzt werden. Ein zentraler Ausgangspunkt für bessere Beschäftigungschancen liegt in entsprechenden (Aus-)Bildungsabschlüssen. In Form von Höher- oder Umqualifizierung oder Anerkennung von früheren Lernaktivitäten von Erwachsenen, aber auch in besonderer Unterstützung von Kindern und Jugendlichen im Erstausbildungssystem.

Siehe auch Kap. 5.2 Skill Mismatch

Siehe auch Kap. 4.3 Anerkennung und 5.3 Validierung

4.2.2 Status quo

Zu- und Abwanderungen

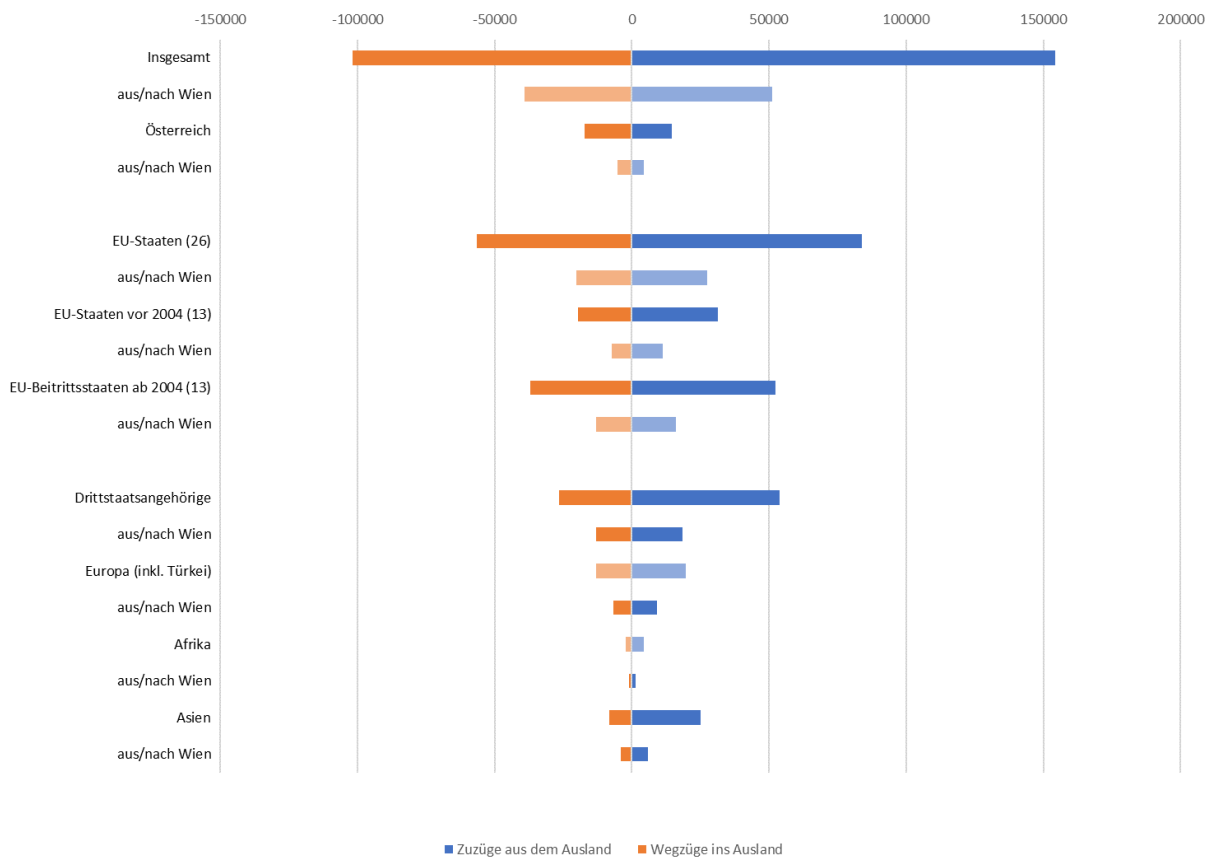
Zu- und Abwanderungen sind statistisch sowohl auf nationaler als auch regionaler Ebene im Detail erfasst. Betrachtet man den Wanderungssaldo für Wien, also die Differenz der Zuzüge aus dem Ausland und den Wegzügen ins Ausland ergibt sich 2021 für alle Gruppen ein Überschuss der Zuzüge mit Ausnahme der österreichischen Staatsbürger*innen, von denen mehr wegzogen als zurückkamen. Die größte Zuwanderungsgruppe mit insgesamt fast 60% kommt aus anderen EU- und EFTA-Staaten (inkl. UK), darunter 32% aus den EU-Staaten vor 2004 und 25% aus den „neuen“ EU-Staaten. Unter den rund 40% Zugezogenen aus Drittstaaten kommt die Hälfte aus europäischen Ländern außerhalb der EU (inkl. Türkei), 14% aller Zugezogenen kommt aus Asien nach Wien. Einen Überblick über Zu- und Abwanderungen gibt Abbildung 4.7.

2021 waren 19,8% der österreichischen Wohnbevölkerung aller Altersgruppen im Ausland geboren, 8,9% stammten aus den EU27-Ländern. Mit 81% war der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 65) unter den im Ausland geborenen Personen deutlich höher als unter den in Österreich Geborenen (63%).

Migrant*innen waren in den Gruppen mit den niedrigsten und höchsten Bildungsabschlüssen stärker vertreten. 24% der 25- bis 64-Jährigen hatte höchstens Pflichtschulabschluss (in Österreich Geborene 9,6%), 24,9% hatten einen Tertiärabschluss (in Österreich Geborene 19,7%). 73% der Migrant*innen hatte ihren höchsten Abschluss im Ausland erworben. 13,3% davon stellten einen Antrag auf Anerkennung oder Bewertung eines formalen Abschlusses, bei 10,6% wurde dieser anerkannt. Die Erwerbstätigenquote lag bei Migrant*innen bei 67,5% und damit deutlich niedriger als bei in Österreich geborenen (73,9%), wobei Personen aus Drittstaaten oft noch deutlich darunter lagen (Statistik Austria, 2022b).

⁶³ Der Begriff Migrationshintergrund wird oft unterschiedlich verwendet und definiert. Die Statistik Austria versteht unter Migrationshintergrund Personen, deren Eltern beide im Ausland geboren wurden.

Abbildung 4.7: Wanderungen mit dem Ausland (Außenwanderungen) 2021 nach Staatsangehörigkeit Österreich und Wien

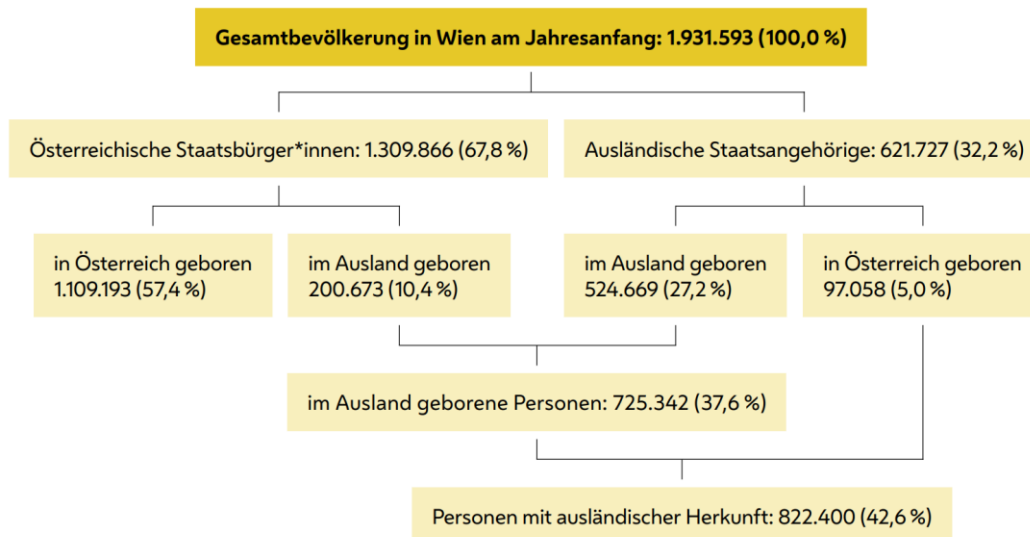


Quelle: Statistik Austria, Wanderungsstatistik

Migrant*innen in Wien

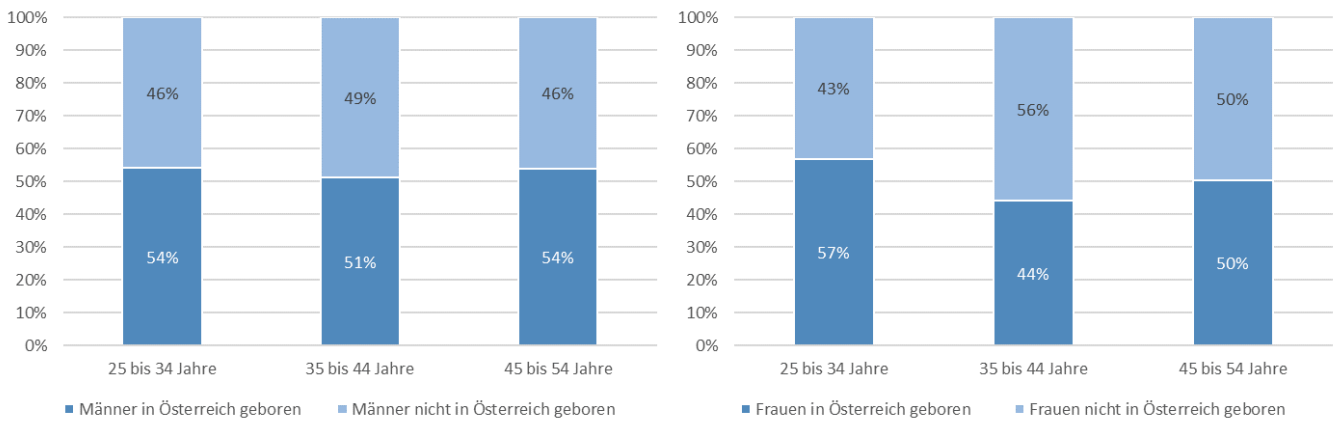
Wien hat einen entscheidend höheren Anteil an Migrant*innen als Restösterreich. Migrant*innen stellten 2021 bereits mehr als die Hälfte der Wiener Erwerbsbevölkerung. Von den Wiener*innen ohne österreichische Staatsbürger*innenschaft (per 1.1.2022) leben 50,3 % bereits seit mehr als zehn Jahren in Wien, 28,4 % zwischen fünf und neun Jahren und 21,3 % sind innerhalb der letzten vier Jahren nach Wien zugezogen (Stadt Wien – Integration und Diversität, 2022).

Abbildung 4.8: – Zusammensetzung der Wiener Wohnbevölkerung per 1.1.2022



Quelle: (Stadt Wien – Integration und Diversität, 2022)

Abbildung 4.9: Wohnbevölkerung in Wien (2021) – Jahresdurchschnitt, Altersgruppen, Geburtsort und Geschlecht

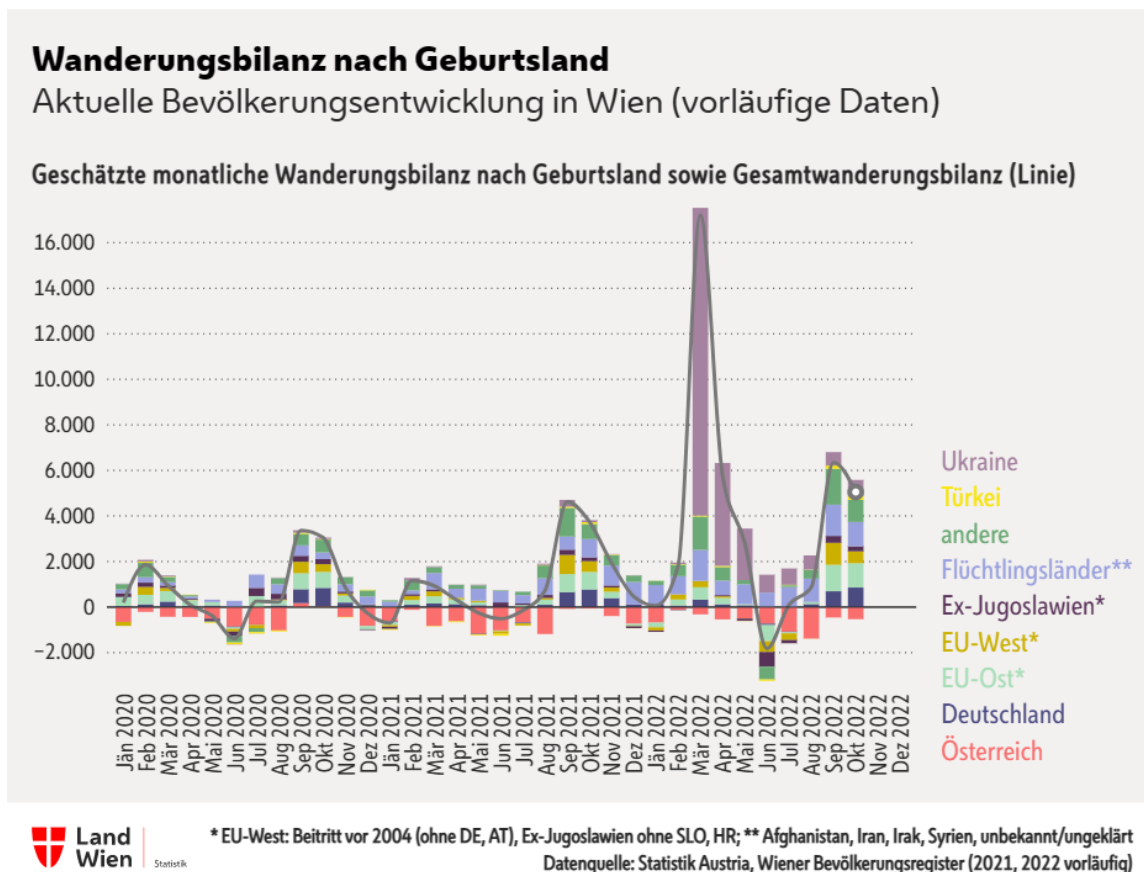


Quelle: Eigene Darstellung, Microzensus Jahresergebnisse 2021 - Statistik Austria - StatCube

Bevölkerungsmonitoring Wien

Außerdem steht in Wien mit dem monatsaktuellen Bevölkerungsmonitoring ein Tool zur Beobachtung von aktuellen Änderungen, etwa in den Wanderbewegungen zur Verfügung. Durch Krisen wie den Ukrainekrieg ausgelöste unerwartete Wanderungen werden dort dargestellt (s. Abbildung 4.10)

Abbildung 4.10: Screenshot Bevölkerungsmonitoring Wien



Quelle: <https://wien1x1.at/bevoelkerungsmonitoring/>

„Kriteriengeleitete Zuwanderung“

Für Personen aus Drittstaaten gibt es entsprechend der Fachkräfteverordnung unterschiedliche Möglichkeiten, Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt zu erhalten. Die Rot-Weiß-Rot-Karte kombiniert eine Aufenthalts- und

Arbeitsgenehmigung für jeweils zwei Jahre. Die Anspruchsberechtigung wird über ein Punktesystem erhoben. Folgende Personengruppen werden angesprochen:

- Besonders Hochqualifizierte: Einreise über Arbeitssuche-Visum und anschließender Beantragung der RWR-Karte oder mit Arbeitsplatzzusage direkte Beantragung aus einem Drittstaat. (Akademische) Qualifikation, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse, Alter und eventuell Studium in Österreich werden bewertet.
- Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung in Mangelberufen entsprechend der jährlich veröffentlichten Mangelberufsliste. Berufserfahrung, Alter sowie Deutsch- und Englischkenntnisse sind weitere Kriterien.
- Sonstige Schlüsselkräfte für Personen mit Jobzusage, solange dem Unternehmen keine beim AMS vorgemerkte gleich qualifizierte Person vermittelt werden kann. Zusatzkriterien wie Fachkräfte oben.
- Absolvent*innen österreichischer Hochschulen können einen studentischen Aufenthaltstitel für die Arbeitssuche oder Unternehmensgründung in Österreich um ein Jahr verlängern. Ist die Arbeitssuche erfolgreich kann die RWR-Karte beantragt werden. Bedingung ist der Nachweis eines gesicherten Lebensunterhalts (Bruttogehalt 2497 Euro)
- Für Selbständige Schlüsselkräfte wird der „gesamtwirtschaftliche Nutzen“ bewertet.
- Start-up-Gründer*innen sind die neueste Zielgruppe der RWR-Karte und können diese beantragen, wenn sie einen Businessplan für ein innovatives Vorhaben, die Verfügbarkeit von Kapital vorlegen und zusätzlich die Punktekriterien für Qualifikation, Berufserfahrung und Sprachkenntnisse erfüllen.

Zu den Mangelberufen siehe auch Kap. 5.1 Monitoring

Darüber hinaus können hochqualifizierte Personen aus Drittstaaten, die eine Arbeitsplatzzusage mit einem bestimmten Mindestgehalt nachweisen, den Aufenthaltstitel Blaue Karte EU beantragen, der bis zu zwei Jahre am Stück bewilligt werden kann. Das Punktesystem wird hier nicht angewandt.

Tabelle 4.1: Positive Gutachten für Rot-Weiß-Rot-Karten im Jahr 2021

Beruf (2-Steller)	§12 a - RWR Mangelberufe	§12 - RWR Besonders Hochqualifizierte	§12 b Z1 - RWR Sonstige Schlüsselkräfte	§12 b Z2 - RWR Studienabsolvent*innen	§12 c - Blaue Karte EU	Summe
IT-Techniker*innen, and. Techniker*innen	554	115	265	197	140	1.371
Manager*innen	0	44	251	164	133	592
Gesundheitsberufe	194	23	36	46	6	305
Techniker*innen für Maschinenbau, Elektronik	103	17	58	33	30	241
Turn-, Sportberufe	0	1	187	0	1	189
Architekt(en)innen, Techniker*innen für Bauwesen, Vermessungswesen	29	6	40	50	1	126
Übrige Büroberufe, Verwaltungshilfsberufe	0	6	59	37	8	110
Jurist(en)innen, Wirtschaftsberater*innen	0	6	46	39	18	109
Gesamt	1.213	281	1.281	733	373	3.881

Eine Rot-Weiß-Rot-Karte plus berechtigt zur Niederlassung und unbeschränktem Arbeitsmarktzugang und kann im Anschluss an eine RWR-Karte oder Blaue Karte EU beantragt werden oder wird im Rahmen des Familiennachzugs ausgestellt.

Die Anträge auf Rot-Weiß-Rot Karten sind seit Einführung des Instruments 2011 stetig gestiegen und erreichten 2019 mit 5.559 Anträgen einen Höhepunkt vor einem deutlichen Rückgang in den Pandemie Jahren. Der Anteil an Bewilligungen war zuletzt rückläufig. 2021 wurden rund 3.900 Anträge positiv erledigt, für einen Überblick siehe Tabelle 4.1.

Beteiligte Stakeholder	Bund, Land, Stadt Wien, AMS, Sozialpartner, waff, Betriebe, Bildungsträger
Handlungsfelder mit starker Interdependenz	Binnenmobilität, Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen, Anerkennen von nicht-formalem und informellem Lernen, Basisbildung und Nachholen von Abschlüssen + and. Unterkapitel der EB!
Quellen	<p>Bauer, Ramon; Fendt, Carmen; Haydn, Gerlinde; Rimmel, Wolfgang und Seibold, Eva (2018). Kleinräumige Bevölkerungspronose. Wien 2018. <i>Statistik Journal Wien</i>, Vol. 1. https://www.digital.wienbibliothek.at/wbrup/download/pdf/2306893?originalFilename=true</p> <p>Kozam, Daniela und Wach, Iris (2022). <i>Zugangswege für ausländische Fachkräfte zum österreichischen Arbeitsmarkt</i>. Wien. https://ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_spezialthema_o6_22.pdf</p> <p>Stadt Wien – Integration und Diversität (2022). <i>Wiener Bevölkerung - Daten und Fakten zu Migration und Integration 2022</i>. Wien. https://www.digital.wienbibliothek.at/wbrup/download/pdf/4321627?originalFilename=true</p> <p>Statistik Austria (2022a). <i>Arbeitsmarktsituation von Migrant:Innen in Österreich - Modul der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2021</i>. Wien. https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Arbeitsmarktsituation-Migrant-innen-2021.pdf</p> <p>Statistik Austria (2022b). <i>Arbeitsmarktsituation von Migrant:innen in Österreich. Modul der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2021</i>. Wien. https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Arbeitsmarktsituation-Migrant-innen-2021.pdf</p>

4.3 Anerkennung und Bewertung von im Ausland erworbenen Qualifikationen

Die Anerkennung und Bewertung von im Ausland erworbenen Qualifikationen spielt eine Schlüsselrolle zur Deckung des Fachkräftebedarfs und bringt neu zugezogenen Personen einen hohen arbeitsmarktbezogenen Nutzen. Die Möglichkeit eine der eigenen Qualifikation entsprechende Beschäftigung annehmen zu können, wirkt Dequalifizierung entgegen. Jährlich werden in Wien ungefähr 2.000 Qualifikationen erfolgreich anerkannt oder bewertet.

4.3.1 Problemaufriss

Überlegungen zur Sicherung eines künftigen Fachkräftebedarfes schließen immer auch Fragen nach einer besseren Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials mit ein und müssen sich in der Folge mit Fragen dazu beschäftigen, welchen Hindernissen sich spezifische Gruppen gegenübersehen, die sie an einer Teilnahme am Arbeitsmarkt bzw. jenen Segmenten des Arbeitsmarktes, die eine fachliche Qualifizierung voraussetzen, hindern: eine dieser möglichen Hürden stellt die fehlende Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen dar.

Das österreichische Bildungs- und Ausbildungssystem besteht aus einer umfangreichen Palette an breit gefassten, standardisierten Qualifikationen, die sowohl für das Individuum als auch für den Arbeitsmarkt einen hohen Stellenwert haben. Dem steht die Fragmentierung des österreichischen Bildungs- und Qualifikationssystems, die Vielzahl der Akteure und Zuständigkeiten, Regelungen und Praktiken in Bezug auf Anerkennung und Anrechnung von bereits erbrachten Lernleistungen gegenüber.

Möglichkeiten der gegenseitigen Anerkennung und Anrechnung bereits erbrachter Lernleistungen an wesentlichen Schnittstellen des österreichischen Bildungs- und Qualifikationssystems bzw. zwischen den formalen und nicht-formalen Bereichen sind zwar vorhanden, werden in der Praxis aber nur in geringem Ausmaß genutzt. Gesetzliche Grundlage für die Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen ist seit 2016 das „Anerkennungs- und Bewertungsgesetz“ (AuBG⁶⁴).

Zur Validierung von Lernleistungen in nicht-formalen und informellen Lernkontexten siehe Kap. 5.3

Anerkennung kann hierbei prinzipiell zwei unterschiedliche Bereiche betreffen:

- Anerkennung für den Zugang zum Arbeitsmarkt, speziell zu reglementierten Berufen oder Gewerben
- Anerkennung für die weitere allgemeine oder berufliche Bildung

Neben einer Anerkennung kann auch eine Bewertung angestrebt werden. Die Bewertung ist in diesem Zusammenhang „eine gutachterliche Feststellung über das Ausmaß der Entsprechung eines ausländischen Bildungsabschlusses oder einer ausländischen Berufsqualifikation mit einem inländischen Bildungsabschluss oder einer inländischen Berufsqualifikation“, „die insbesondere in nicht-reglementierten Berufen die qualifikationsadäquate Beschäftigung am Arbeitsmarkt unterstützt. In der Bewertung wird das für Österreich entsprechende Qualifikationsniveau, sofern es [...] zweifelsfrei festgestellt werden kann, vermerkt.“ (§§ 3-6 AuBG).

Zu den reglementierten Berufen zählen in Österreich unter anderem die Gesundheitsberufe (inkl. Ärzt*innen, Pflegepersonal), pädagogische Berufe (Lehrer*innen, Elementarpädagog*innen), Architekt*innen oder Rechtsanwält*innen. Für nicht reglementierte Berufe wird zwar keine formale Anerkennung benötigt, sie kann aber helfen, die Chancen am Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Je nach Bereich liegen die Zuständigkeiten bei unterschiedlichen Institutionen: Für die Feststellung der Gleichwertigkeit einer Ausbildung mit der österreichischen

⁶⁴ Bundesgesetz über die Vereinfachung der Verfahren zur Anerkennung und Bewertung ausländischer Bildungsabschlüsse und Berufsqualifikationen

Lehrausbildung ist das Ministerium für Arbeit und Wirtschaft zuständig.⁶⁵ Bewertungsverfahren werden durch das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) durchgeführt⁶⁶. Für die Anerkennung für den akademischen Bereich ist die erste Anlaufstelle entweder die betreffende Hochschule direkt, sofern ein weiterführendes Studium oder eine Nostrifizierung angestrebt wird, oder das „Nationale Informationszentrum für akademische Anerkennung - ENIC NARIC Austria“.⁶⁷

Für Nostrifikation (formale Anerkennung ausländischer Schul- und Reifezeugnisse) und Nostrifizierung (formale Anerkennung eines ausländischen Studienabschlusses als gleichwertig mit dem Abschluss eines inländischen Bachelor-, Master-, Diplom- oder Doktoratsstudiums) ist das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung zuständig.

Anträge auf Bewertung oder Anerkennung können auf entsprechenden Online-Portalen gestellt werden, welche über die benötigten Unterlagen, etwaige Kosten, und zu erwartende Wartezeiten informieren. Je nach Herkunftsland kann diese mehrere Monate in Anspruch nehmen.⁶⁸

4.3.2 Status quo

In den Jahren 2016 bis 2021 wurden in Österreich insgesamt 34.742 erfolgreiche Anerkennungen oder Bewertungen durchgeführt. Die folgende Tabelle zeigt die Anerkennungen und Bewertungen nach Fachbereichen. Unterschieden wird darüber hinaus, ob eine Anerkennung unmittelbar, oder erst nach einer erfolgreich abgeschlossenen ‚Ausgleichsmaßnahme‘ (z.B. Teilprüfung, Praktikum) stattgefunden hat, bzw. ob Vorkenntnisse soweit anerkannt wurden, dass direkt eine (verkleinerte) Lehrabschlussprüfung absolviert werden konnte. Insgesamt gab es ähnlich viele Anerkennungen wie Bewertungen, allerdings zeigen sich deutliche Unterschiede hinsichtlich der Fachrichtungen: in den reglementierten Gewerben, wie z.B. im Gesundheitsbereich, wurden mehrheitlich Anträge auf Anerkennung gestellt, wohingegen in nicht reglementierten Bereichen wie der IT, die Zahl der Bewertungen überwiegt (Statistik Austria, 2022). Das Verhältnis von positiv und negativ abgeschlossenen Anträgen lag im Durchschnitt der Vergleichsjahre bei etwa 10:1.⁶⁹

In Wien wurden im Zeitraum vom 1.10.2020 bis 30.9.2021 insgesamt 2.219 Anerkennungen und Bewertungen durchgeführt (849 Männer und 1.370 Frauen). Die meisten Anerkennungen betrafen auch in Wien das Gesundheits- und Sozialwesen (592), gefolgt von Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe (409) und dem Bereich Wirtschaft, Verwaltung und Recht (261) (Statistik Austria, AuBG-Erhebung 2020/21).

⁶⁵ <https://www.bmaw.gv.at/Themen/Lehre-und-Berufsausbildung/GleichhaltungeneinerauslaendischenBerufsausbildungmitderoesterreichischenLehrabschlusspruefung.html>

⁶⁶ <https://www.aais.at/>

⁶⁷ <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Studium/Anerkennung.html>
https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulrecht/nostr.html#heading_Nostrifikation_auslaendischer_Zeugnisse
<https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Studium/Anerkennung.html> <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Studium/NQR.html>

⁶⁸ <https://www.aais.at/>

⁶⁹ Eigene Berechnung nach Statistik Austria 2022 und Bundesministerium für Arbeit 2021.

Tabelle 4.2: Anerkennungen und Bewertungen nach Fachbereichen, für die Jahre 2016-2021

Fachrichtung (ISCED-F 2013), Berichtsjahr	Insgesamt	Anerkennung				Bewertung
		Anerkennung zusammen	davon			
			ohne Ausgleichs- maßnahmen	Ausgleichs- maßnahmen abgeschlossen	antrittsber. zu (verkleinerter) Lehrabschluss- prüfung	
Insgesamt						
Insgesamt	34.742	17.949	13.509	3.113	1.327	16.793
Allgemeine Bildungsgänge und Qualifikationen	1.573	551	535	16	-	1.022
Pädagogik	2.970	855	541	314	-	2.115
Geisteswissenschaften und Künste	1.663	146	102	34	10	1.517
Sozialwissenschaft, Journalismus und Informationswesen	1.042	75	68	6	1	967
Wirtschaft, Verwaltung und Recht	4.575	581	271	93	217	3.994
Naturwissenschaften, Mathematik und Statistik	898	115	53	6	56	783
Informatik und Kommunikationstechnologie	614	51	7	6	38	563
Ingenieurwesen, verarbeitende Gewerbe und Baugewerbe	5.905	2.531	1.447	352	732	3.374
Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei, Tiermedizin	747	266	235	19	12	481
Gesundheit und Sozialwesen	12.892	12.046	9.740	2.160	146	846
Dienstleistungen	1.271	715	499	101	115	556
nicht bekannt/ keine näheren Angaben	592	17	11	6	-	575

Quelle: Statistik Austria, AuBG-Erhebung 2020/21

Um Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen bei den Anerkennungsprozessen zu unterstützen, wurden 2013 österreichweite Anlaufstellen (AST) eingerichtet. Im Zuge der Verabschiedung des Anerkennungs- und Bewertungsgesetzes 2016 (AuBG) wurden diese Beratungsstellen gesetzlich institutionalisiert.

Sie unterstützen regional (fünf Hauptstandorte mit regionalen Sprechtagen), durch kostenlose (und oftmals mehrsprachige) Informationsbereitstellung und Beratungen zu möglichen Anerkennungs- oder Bewertungsverfahren sowie während laufender Verfahren. Damit unterstützen sie eine qualifikations-adäquatere Integration in den Arbeitsmarkt und leisten dadurch einen Beitrag zur Deckung des regionalen Fachkräftebedarfs.

Seit dem Entstehen der AST wurden knapp 50.000 Personen in ihren Bemühungen, eine im Ausland erworbene Ausbildung in Österreich anzuerkennen oder zu bewerten, unterstützt. Seit 2016 wurde ein relativ konstantes Niveau von ca. 8.000 Personen mit 10.000 persönlichen Beratungsgesprächen pro Jahr erreicht. (Wetzel u.a., 2021)

2017 bis 2020 wurden in den AST insgesamt 25.173 Personen (62,5% Frauen) beraten. 60 % der Beratenen hatten Tertiärabschlüsse. Die meisten beratenen Personen stammten aus den ab 2004 der EU beigetretenen Mitgliedsstaaten (27%) sowie aus den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawiens (19%). Ab 2015 wurden auch vermehrt asylberechtigte und subsidiär schutzberechtigte Personen beraten (24% aller Beratenen 2017-2020) (Wetzel u.a., 2021).

4.3.3 Strategische Lösungsansätze

Im selben Jahr des Inkrafttretens des „Anerkennungs- und Bewertungsgesetzes“ wurde in Österreich auch das Gesetz zum Nationalen Qualifikationsrahmen verabschiedet (NQR-Gesetz vom 15.3.2016). Es regelt die Zuordnung österreichischer Qualifikationen zu einem Qualifikationsniveau des NQR. Der NQR fördert die Transparenz von Qualifikationen, indem diese nach erfolgter Zuordnung in einem öffentlich zugänglichen Register abgebildet und die entsprechenden Lernergebnisse beschrieben werden. Das fördert die Vergleichbarkeit von Qualifikationen sowohl in Österreich als auch im europäischen Raum, und bietet eine solide Grundlage zur Einordnung ausländischer Qualifikationen.

Zur Validierung von Lernleistungen in nicht-formalen und informellen Lernkontexten siehe Kap. 5.3

Insgesamt ist die Anerkennungs- und Bewertungslandschaft relativ komplex: es gibt unterschiedliche Zuständigkeiten, und teilweise lange Wartezeiten⁷⁰. Demgegenüber steht die Tatsache, dass Anerkennungen und Bewertungen für die betreffenden Personen oftmals mit einem arbeitsmarktbezogenen Nutzen einhergehen.

Dass den Anlaufstellen in diesem Aktionsfeld eine wichtige Unterstützungsrolle zukommt, zeigt sich einerseits in der konstanten Nachfrage, andererseits im mehrheitlich positiven Feedback der beratenen Personen. So gab im Rahmen der aktuellen AST-Evaluierung rund die Hälfte der befragten Personen an, dass sie eine Anerkennung/Bewertung ohne Unterstützung der Anlaufstellen nicht versucht hätten, und dass die erreichte Anerkennung/Bewertung ihrer Ausbildung einen arbeitsmarktbezogenen Nutzen hatte.

Die derzeitigen Beratungskapazitäten aufrecht zu erhalten oder auch auszubauen, scheint damit prioritär. Für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte könnten ergänzende Angebote entwickelt werden, welchen eine systematische Reflexion der Bedarfe dieser Zielgruppe vorausgehen sollte.

Information für und Vernetzung zwischen öffentlichen und privaten Stakeholdern ist ein weiterer wesentlicher Bereich. Die Bekanntheit von Beratungsangeboten sowie ein Mix an arbeitsmarktbezogenen Maßnahmen sind zur Entfaltung der positiven Wirkungen einer Anerkennung/Bewertung wesentlich. Dazu zählen beispielsweise ein breites Angebot an (berufsbezogenen) Deutschkursen vor allem für neu Zugewanderte, Möglichkeiten zur Arbeitserprobung und Praktika oder ausreichende und leistbare Anpassungs- und Nachqualifizierungs-angebote, um gegebenenfalls notwendige „Ausgleichsmaßnahmen“ (z.B. Zusatzprüfungen) zeitnahe absolvieren zu können. Nicht zuletzt wären auch eine Vereinheitlichung der Zuständigkeiten und eine Vereinfachung der komplexen Rechtslage, speziell auch aus Unternehmer*innensicht wünschenswert (Wetzel u.a., 2021).

Beteiligte Stakeholder	Bund, Land, AMS (Kooperation), Trägerorganisationen, Österreichischer Integrationsfonds (ÖIF)
<hr/>	
Handlungsfelder mit starker Interdependenz	Validierung nicht-formaler und informeller Bildung, Arbeitskräftemobilität, Lifelong Guidance

⁷⁰ siehe Bearbeitungspasse auf www.aais.at

Quellen	<p>Bichl, Norbert (2020). <i>Anerkennung und Bewertung ausländischer Bildungsabschlüsse und Berufsqualifikationen in Österreich: Statistik 2018/2019</i>, AMS info, No. 483, Arbeitsmarktservice Österreich, Wien.</p> <p>Bichl, Norbert (2017). <i>Anerkennung ausländischer Qualifikationen – Evaluierung der Anlaufstellen</i>. A&W blog, Wien. https://awblog.at/anererkennung-auslaendischer-qualifikationen-evaluierung-der-anlaufstellen/</p> <p>Bundesministerium für Arbeit (2021). <i>Evaluierung der Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen</i>. Wien. https://www.bmaw.gv.at/dam/jcr:691aca4d-1f3b-45b5-b8ae-3661ae4bb3bd/EB_Eval_AST_LR%20Sozialforschung_2021.pdf</p> <p>Rechtsinformationssystem des Bundes (2022). <i>Gesamte Rechtsvorschrift für Anerkennungs- und Bewertungsgesetz (AuBG)</i>, Fassung vom 2.1.2017 https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20009588&FassungVom=2017-01-02</p> <p>Statistik Austria (2022). <i>AuBG Erhebung 2020/21. Anerkennung und Bewertung ausländischer Abschlüsse</i> https://statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bildung/anererkennung-und-bewertung-auslaendischer-abschluesse</p> <p>Wetzel, Petra; Aufhauser, Katharina, Danzer, Lisa (2021). <i>Evaluierung der Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen - Kurzfassung des Endberichts der Studie</i>. L&R Sozialforschung. Wien.</p>
Links	<p>BMAW (2022) Gleichhaltung einer ausländischen Berufsausbildung mit der österreichischen Lehrabschlussprüfung. https://www.bmaw.gv.at/Themen/Lehre-und-Berufsausbildung/Gleichhaltung-einer-auslaendischen-Berufsausbildung-mit-der-osterreichischen-Lehrabschlusspruefung.html</p> <p>BMBWF (2022). Anerkennung von Abschlüssen. https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Studium/Anerkennung.html https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulrecht/nostr.html#heading_Nostrifikation_auslaendischer_Zeugnisse https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Studium/NQR.html</p> <p>https://www.berufsanerkennung.at/de/berufsanerkennung/verfahren-zur-anererkennung/</p> <p>https://www.aais.at/</p>

5 Transparenz und Koordinierung

Zur Unterstützung des Zusammenführens von „Angebot“ und „Nachfrage“ am Arbeitsmarkt wurden in Österreich über Jahrzehnte hinweg Werkzeuge entwickelt. Diese können zwar wichtige Beiträge leisten, dennoch aber die durch die Wahlfreiheit der Individuen und die Unabsehbarkeit der Entwicklungen in der Arbeitswelt ergebende Komplexität nicht in allen Facetten meistern.

Zu den Herausforderungen zählen:

- Die *langen Vorlaufzeiten von Bildungs- und Qualifizierungsprozessen*: Zwischen dem Sichtbarmachen eines veränderten, aktuellen Arbeitsmarktbedarfs und dem Verfügbarwerden von passend – durch ein darauf abgestimmtes Ausbildungsangebot – vorgebildeten Absolvent*innen vergeht ein erheblicher Zeitraum. Bei Erstausbildungen beträgt dieser mehrere Jahre (z.B. ein Jahr zur Einrichtung einer Ausbildung und drei Jahre, bis die ersten Teilnehmenden die Ausbildung durchlaufen haben). Selbst im Bereich von Weiterbildungen dauert es Monate, um die notwendige Weiterbildungskapazität aufzubauen und dann eine größere Anzahl an Absolvent*innen hervorzubringen.
- Die *Schwierigkeit für Unternehmen, neuartige Skills und Kompetenzen, die für Arbeitsplätze notwendig sind, zu erfassen*. Zudem müssen für die Skills, die benötigt werden, pädagogische Konzepte entwickelt werden (einschließlich des Lernens am Arbeitsplatz), die es ermöglichen, die zusätzlich erforderlichen Fähigkeiten gezielt zu erwerben und zu verhindern, dass zwar Anforderungen und Ausbildungsinhalte mit denselben Worten bezeichnet werden (z.B. „Verständnis für Prozessqualität“), eine Ausbildung dann aber eben nicht zu den gesuchten, sondern zu davon unabhängigen Fähigkeiten führt (z.B. den akademischen Diskurs zu Qualitätsmanagementansätze kennen).
- Die *Unvorhersehbarkeit des Verlaufs von Bildungs- und Karriereprozessen*: Individuen entwickeln sich von Lebensphase zu Lebensphase weiter und ändern dabei sowohl ihre Bildungsziele als auch ihre Berufswünsche. Im besten Fall wachsen sie mit ihrer Berufstätigkeit und finden damit jeweils neue Möglichkeiten vor, die ihnen Jahre zuvor nicht möglich gewesen oder als wünschenswert erschienen wären. Selbst Wahlentscheidungen, die auf Basis der bestmöglichen Information getroffen wurden, führen durch im Lebensverlauf regelmäßig eintretenden Veränderungen dazu, dass viele Personen Berufsfelder, für die sie ausgebildet wurden, wieder verlassen – oder niemals in den scheinbar naheliegenden Berufsfeldern tätig werden.
- Das *Auseinanderfallen der Verteilung von individuellen Berufswünschen* (einschließlich der Wünsche der Herkunftsfamilie) *und der Struktur der Nachfrage am Arbeitsmarkt*. Bestimmte Berufe üben eine große Anziehung aus und ziehen – unabhängig von jeder Bedarfsprognose – damit viele (Aus-)Bildungswillige an, während andere Berufe große Schwierigkeiten haben, sich als Option ins Spiel zu bringen. Motive einer ersten Berufswahl (etwa die Vorbildwirkung von Angehörigen) sind teils unbewusst, zugleich von großer emotionaler Bedeutung und verlieren ihre Kraft erst im Lauf von mehrjährigen Entwicklungsprozessen. Wird die Bildungs- und Berufswahl als mehrjähriger Entwicklungsprozess erkannt, so wird auch klar, dass Umwege häufig Teil der Lösung sind und nur zum Teil vermieden werden können.
- Die *Bildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten sind derart vielfältig und ausdifferenziert*, dass die Information dazu von den Individuen selbst nicht übersehen und verarbeitet werden kann. Individuen müssen eine für sie „hinreichend gute“ Entscheidung treffen – aber diese führt eben häufig nicht zu den gesellschaftlich vorteilhaften, ausgeglichenen Verteilungsstrukturen. Selbst

für Spezialist*innen ist nur in Teilfeldern möglich, einen umfassenden und kompetenten Überblick über Bildungs- und Qualifizierungsangebote und deren „Wert“ auf dem Arbeitsmarkt zu erwerben und aktuell zu erhalten.

Die folgenden Kapitel bauen auf diesem Problemverständnis auf. Ansätze, die Transparenz zu erhöhen und zu einer besseren Koordinierung beizutragen, setzen sich nicht das Erreichen eines vorgeblichen Idealzustands zum Ziel, sondern versuchen Lösungsbeiträge für Problemstellungen zu liefern, die sich aus insgesamt positiv zu bewertenden Prozessen und Dynamiken individueller und gesellschaftlicher Entwicklung ergeben.

5.1 Monitoring und Prognoseinstrumente

*Das für den österreichischen Arbeitsmarkt bestimmende Berufsprinzip unterstützt das Monitoring und die Prognose des Fachkräftebedarfs in Bereichen, in denen es bereits zu einer langjährigen Abstimmung von beruflichen Tätigkeitfeldern und darauf vorbereitenden Ausbildungen (Lehre, BHS, andere Formen postsekundärer Ausbildung) gekommen ist. Besondere Herausforderungen stellen neue Berufsfelder dar, die auf Absolvent*innen unterschiedlicher Ausbildungen zurückgreifen, und deren Beschäftigte noch nicht in geeigneter Weise statistisch erfasst werden. Zudem hinkt insbesondere die statistische Erfassung von Berufsfeldern mit sich rasch verändernden/ausdifferenzierenden Berufen den Entwicklungen hinterher.*

5.1.1 Problemaufriss

Die österreichische (Berufs-)Bildungspolitik gilt im Vergleich vieler europäischer Länder als gut auf den Arbeitsmarkt vorbereitend, was die Abstimmung von Bildungsmaßnahmen in Hinblick auf Anschlussfähigkeit am Arbeitsmarkt betrifft (Vgl. u.a. Allmendinger, 1989; Beck u.a., 1980; Cedefop, 2020; Graf, Lassnigg und Powell, 2012; Hefler u.a., 2012; Lassnigg, 2012a).

Institutioneller Hintergrund

Die Organisation von Arbeit folgt in Österreich zu einem erheblichen Ausmaß dem Berufsprinzip, das heißt Arbeitsplätze (*Job Design*) werden entlang standardisierter Berufsprofile gestaltet, wobei letztere auf die Inhalte von mehrjährigen, „breiten“ (viele unterschiedliche Teilbereiche eines Berufs umfassenden) und „tiefen“ (neben einfachen auch komplexe Aufgabenstellungen einschließenden) Berufsausbildungen beruhen. Das Berufsprinzip erlaubt eine weitgehende Abstimmung des Erstausbildungsangebots auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber*innen. Es spielt auch eine wesentliche Rolle in den sozialen Beziehungen, insofern in Kollektivverträgen, in denen höhere Entgelte für die Absolvent*innen der brancheneinschlägigen Berufsausbildungen vorgesehen sind. Die Arbeitsmarkt- und Karrierechancen und Einkommensversprechen, die mit berufsbildenden Abschlüssen einhergehen, motivieren auch viele junge Erwachsene, berufsbildende Laufbahnen einzuschlagen und quasi in „Vorleistung“ zu gehen, indem sie sich umfassend auf eine Vielzahl von künftigen Einsatzmöglichkeiten – und nicht nur auf einen eng umschriebenen Job – vorbereiten (Streck, 2011).

Diese Abstimmung erfolgt einerseits durch die regelmäßige Anpassung von Ausbildungsinhalten an die veränderten Anforderungen der Arbeitswelt, wofür unterschiedliche Mechanismen für die Teilbereiche des berufsbildenden Bildungswesens (insbesondere Lehre, berufsbildende mittlere und höhere Schulen, Fachhochschulen) bereitstehen (Henkel und Markowitsch, 2005; Markowitsch und Hefler, 2018). Neue Berufsbilder werden durch neue Berufsausbildungen unterlegt, Berufsausbildungen für Berufe mit geringer Nachfrage werden so umgestaltet, dass ihre Absolvent*innen wieder mit einer Nachfrage am Arbeitsmarkt rechnen können.

Andererseits wird versucht, auf einen antizipierten Mehrbedarf an Absolvent*innen durch eine vorausschauende Erhöhung der Zahl der Ausbildungs-, Schul- und Studienplätze zu reagieren und damit einem Fachkräftemangel zuvorzukommen. Unternehmen kommt dabei in ihrer Rolle in der dualen Ausbildung eine zentrale Rolle zu. Der Berufsausbildung wird dabei traditionell insgesamt ein hoher Eigenwert als einer mit allgemeinbildenden Schulformen gleichberechtigte Bildungsform eingeräumt. Traditionell wird akzeptiert, dass nicht alle junge Erwachsenen in jenen Feldern tätig werden, für die sie durch ihre berufliche Erstausbildung vorbereitet wurden, sie aber ihre Kompetenzen auch in anderen Bereichen einsetzen können. Insbesondere die berufsbildenden höheren Schulen halten Absolvent*innen buchstäblich alle Türen offen und werden deshalb von Jugendlichen und Eltern stark nachgefragt (Hefler u.a., 2012; Lassnigg, 2012b). Insgesamt wird versucht, deutlich

mehr Absolvent*innen in den einschlägigen Berufsausbildungen hervorzubringen, als unmittelbar gebraucht werden, um so für die unvermeidbaren Laufbahnveränderungen – einschließlich der Aufnahme eines Hochschulstudiums – gerüstet zu sein.

Berufe, die auf eine standardisierte Berufsbildung aufbauen, stellen als Einheiten auch eine wesentliche Grundlage für die Antizipation des künftigen Qualifikationsbedarfs dar.

Informationssysteme – wie das AMS-Berufslexikon⁷¹ oder das AMS-Berufsinformationssystem⁷² – können gut auf etablierte Berufsbilder und ihre berufsvorbereitenden Ausbildungen aufbauen. Der Nationale Qualifikationsrahmen und das Qualifikationsregister⁷³ ergänzen und erweitern die gewachsenen Klassifizierungssysteme und unterstützen dabei, in Österreich erworbene Qualifikationen in einem internationalen Kontext einzuschätzen.

Die traditionelle Bedeutung von Berufen – und Lehrberufen im Besonderen – geht allerdings auch mit unterschiedlichen Problemen einher. Berufsausbildungen auf der selben Stufe des Bildungssystems können mit stark unterschiedlichen Anforderungen (z.B. Lehre Mechatroniker*in, Augenoptiker*in versus Einzelhandelskauffrau/mann, Friseur*in) und späteren Berufs- und Einkommensaussichten einhergehen (sogenannte *horizontal stratification* (Gerber und Cheung, 2008; Hefler u.a., 2012). Skills und Qualifikationen, die für den österreichischen Arbeitsmarkt immer wichtiger werdenden Migrant*innen mitbringen, lassen sich verhältnismäßig schwer zu den bestehenden Qualifikationen ins Verhältnis setzen. Auch jenseits der klassischen „Professionen“: Mehr und mehr Berufe setzen eine akademische Berufsvorbildung voraus, es besteht aber (noch) keine Passung zwischen Studium und Berufsbild. Umgekehrt nimmt der Anteil der Erwerbstätigen, die ausschließlich über einen Lehrabschluss verfügen ab bzw. kommen Ansätze zur „höheren Berufsbildung“ nur schwer voran. Letztlich steigt die Binnendifferenzierung von Berufen stark an und Arbeitgeber*innen suchen Arbeitskräfte, die über spezialisierte Kompetenzen verfügen, die (noch) nicht in der Berufssystematik verankert sind: Für letzteres muss dann jeweils – so in allen Ländern – eine eigene Lexik aufgebaut werden, um diese Skills überhaupt kommunizieren, in Bildungsinstitutionen zu lehren und in weiterer Folge monitoren zu können.

Einordnung im internationalen Vergleich

Die genannten Stärken des Institutionengefüges unbenommen, weisen internationale Vergleichsprojekte auch auf spezifische Schwächen des österreichischen Berufssystems und seiner Monitoring- und Prognoseinstrumente hin. In der Folge wird der von Cedefop, der europäischen Agentur für Berufsbildung, vorgestellte Vergleichsansatz präsentiert.

Österreich ist in den sogenannten *Skill-Mismatch-Indizes* auf europäischer Ebene nicht überall im Spitzenfeld. Schneidet Österreich in den Bereichen Skill Entwicklung (neunter Rang in *Skill Development*) und Skill Aktivierung (fünfter Rang in *Skill Activation*) noch relativ gut ab (im oberen Mittelfeld bzw. nahezu im Spitzenfeld im europäischen Vergleich), so belegt es im Bereich *Skill Mismatch* nur den 16. Rang in Europa.

Zu Skill Mismatch siehe Kap. 5.2

Aber der Reihe nach: Die Mittelfeld-Platzierung im Bereich Skill Entwicklung ist einerseits auf gute Platzierungen bei der Beteiligung Jugendlicher in Berufsbildung und mittlere Platzierungen bei den Computer Skills zurückzuführen, andererseits auf nicht so gute Platzierungen in den allgemeinen Kompetenzen Lesen, Mathematik

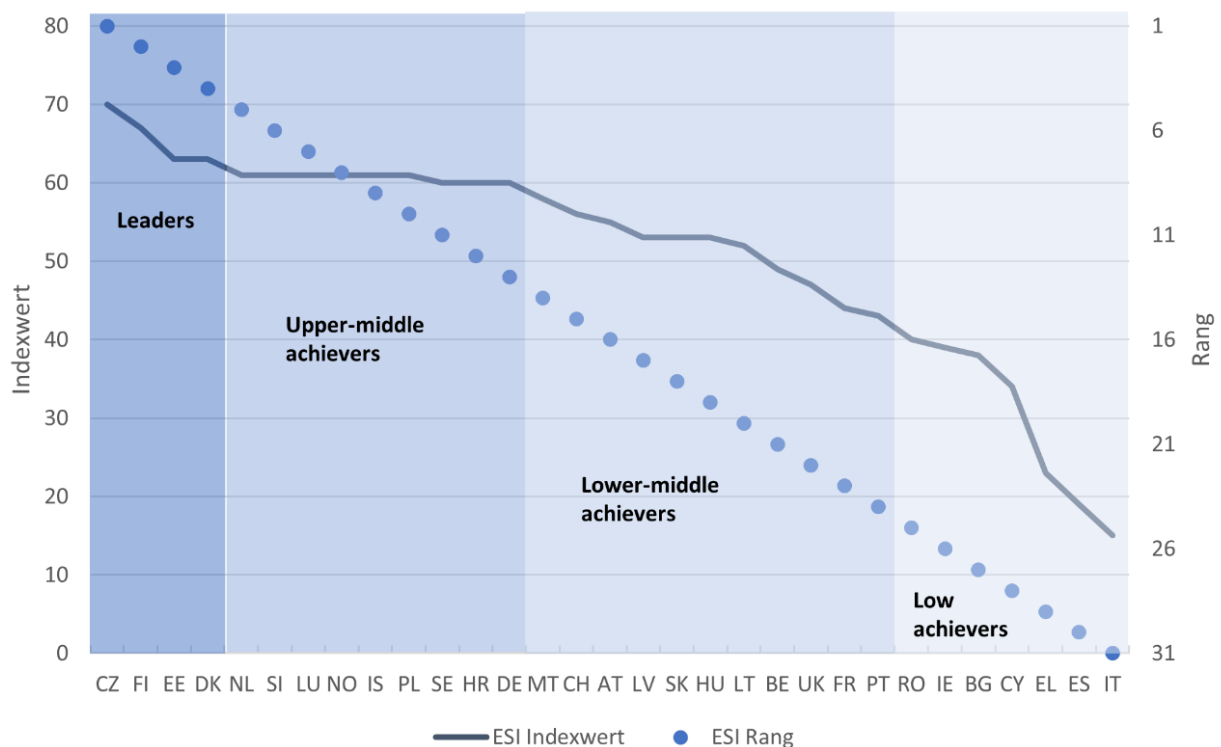
⁷¹ <https://www.berufslexikon.at/>

⁷² <https://bis.ams.or.at/bis/>

⁷³ <https://www.qualifikationsregister.at/>

und Wissenschaft sowie in Schwierigkeiten in den vorschulischen Betreuungsverhältnissen.

Abbildung 5.1: Europäisches Skills Index Ranking 2022



Quelle: Cedefop 2022

Im Bereich Skill Aktivierung liegt Österreich nach wie vor sehr gut, sowohl bei der Aktivierung von Jugendlichen für Bildungsmaßnahmen als auch im europäischen Vergleich der erfolgreichen Bildungsabschlüsse. Die weniger gute Performanz im Bereich des Skill Mismatch ist einerseits hauptsächlich auf den hohen Anteil der Langzeitarbeitslosen in Österreich zurückzuführen, andererseits auf den hohen Anteil von nicht adäquat beschäftigten Teilzeitkräften. Es kann also weniger von einem Qualifikations-Mismatch die Rede sein, als vielmehr von systemischen Bedingungen am Arbeitsmarkt, die die beiden oben genannten Bereiche beeinflussen. Zurückzuführen ist dies nicht zuletzt auf die nach wie vor fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die zu einer unterdurchschnittlichen Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt führen, das Ergebnis einer nachhaltig schwierigeren langfristigen Integration (durch hohe Teilzeitraten und längere Arbeitsmarktpausen) in hochwertigen Beschäftigungsverhältnissen.

Gerade in Wien sind die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen und auch der Bestand an Kinderbetreuungsmöglichkeiten hoch, wodurch das letztere Argument in Wien in geringerem Ausmaß zutreffend ist als im Rest Österreichs. Allerdings ist gerade in Wien auch der Anteil der Langzeitarbeitslosen relativ hoch, insbesondere weil die Summe der Perioden von Arbeitslosigkeit durch häufige Anstellungen und Kündigungen in einem Geschäftsfall hoch ist.

5.1.2 Status quo

Auf der Metaebene der Abstimmung von (Berufs-)Bildungsmaßnahmen – sei es der Schaffung von neuen Berufsbildern oder in der Adaptierung bestehender Berufsbilder auf neue Arbeitsmarktgegebenheiten – hat Österreich im Bereich der dualen Berufsbildung ein sehr starkes arbeitsmarkt- und bildungspolitisches

Instrument, nämlich den sogenannten Bundesberufsausbildungsbeirat (BBAB). Dieses sozialpartnerschaftlich besetzte Gremium entscheidet über Adaptierungen von Berufsbildern in bestehenden und die Schaffung neuer Lehrberufe im Rahmen der dualen Ausbildung. So können Vorschläge für neue Lehrberufe etwa von der Wirtschaftskammer Österreich gemacht werden (z.B. einer Bundesinnung oder einer Landeskammerorganisation), die dann an das für Arbeitsressort zuständige Bundesministerium gemeldet werden. Dieses entscheidet dann über die weitere Ausarbeitung und entwickelt einen Entwurf, der vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) geprüft und ggf. überarbeitet wird (hinsichtlich legislativer Grundsätze). Dann wird der Entwurf vom BBAB weiter behandelt (von Expert*innen auf Arbeitgeber*innen- und Arbeitnehmer*innenseite) und in weiterer Folge in einem mehrstufigen Verfahren mit Ministerium, ibw und BBAB zu einem Lehrberuf ausgearbeitet (oder verworfen).

Im Bereich der schulischen Berufsausbildung findet ebenfalls eine laufende Abstimmung zwischen entsprechenden sozialpartnerschaftlichen Einrichtungen und dem zuständigen Bildungsministerium statt, was in regelmäßigen Anpassungen des Rahmenlehrplans mündet, aber auch in Adaptierungsempfehlungen hinsichtlich der Vermittlung von Lehrinhalten in den Lehrplänen.

Siehe auch Kap. 1.2
Durchlässigkeit und 2.3
Berufsbildung für Erwachsene

Auf der Ebene der Fachhochschulen werden neue Studiengänge nur nach vorheriger Bedarfsanalyse durch die Akkreditierungsstelle (die AQ Austria) akkreditiert; ohne Akkreditierung ist keine Bundesförderung für das Studienangebot möglich. Im Akkreditierungsverfahren ist weiters vorgesehen, dass nicht nur eine entsprechende Bedarfsanalyse beigebracht wird, sondern es wird auch davon ausgegangen, dass eine Arbeitsgruppe bestehend aus Berufsfeldexpert*innen und Expert*innen aus dem Bereich der Hochschulbildung ein derartiges Entwicklungsteam bildet mit dem Ziel, durch die Kommunikation der einzelnen Teammitglieder ein optimal abgestimmtes Bildungsangebot zu entwickeln.

Siehe auch Kap. 2.4 Post-
sekundäre und tertiäre
Berufsbildung

Generell sind in Österreich hinsichtlich der berufs- und qualifikationsspezifischen Arbeitsmarktprognosen, die konkret Einfluss auf die Gestaltung und Ausprägung von entsprechenden Qualifizierungsschienen haben, von Ad-hoc-Studien geprägt, es gibt keine Berufs- und Qualifikationsprognose, die zentral über alle Berufs- und Qualifikationsbereiche hinweg eine entsprechende planerische Vorausschau vornimmt. Der Vorteil von Ad-hoc-Prognosen liegt in deren relativen Zielgenauigkeit, allerdings häufig unter Außerachtlassung von gesamtwirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen, die auf die betrachteten Teilbereiche Einfluss haben könnten (etwa Entwicklung von überlappenden Qualifizierungsmöglichkeiten). Häufig werden die Ad-hoc-Studien von Bildungsinstitutionen für ihre eigene zukünftige Gestaltung beauftragt und stehen der Forschungscommunity nicht für weiterführende Studien zur Verfügung.

Eine Ausnahme bilden sporadische Berufs- und Qualifikationsprognosen auf regionaler oder sektoraler Ebene, die von öffentlichen Auftraggeber*innen ausgeschrieben und in weiterer Folge auch veröffentlicht werden (Beispiele: Berufsbilder in der Mobilität 2040⁷⁴, Bedarfsstudie Nanotechnologie⁷⁵, Bedarfsprognosen für Gesundheitsberufe⁷⁶). Andere Prognosen betrachten stärker das Arbeitskräfte- oder Lehrlingsangebot⁷⁷, gehen aber nicht auf veränderte Arbeitsmarktbedarfe und damit geänderte Bedarfe für (neue) Berufsbilder ein.

Um hier einen besseren Überblick über die vielen Ad-hoc-Studien und zahlreichen branchen- und technologiebezogenen Prognosen zu erhalten, die selbst auch zum Teil Aussagen zu Qualifizierungsbedarfen machen, wurde im Jahr 2002 vom AMS

⁷⁴ https://www.ait.ac.at/fileadmin/mc/innovation_systems/downloads/Berichte/Mob_2040_Endbericht_2018_September_final.pdf

⁷⁵ https://www.ffg.at/sites/default/files/allgemeine_downloads/thematische%20programme/Produktion/studie_nano_ausundweiterbildung_2006.pdf

⁷⁶ Zum Beispiel https://jasmin.goeg.at/1789/1/MTD-Prognose_Endbericht_bf.pdf oder auch

https://www.ait.ac.at/fileadmin/mc/innovation_systems/downloads/Berichte/Mob_2040_Endbericht_2018_September_final.pdf

⁷⁷ https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2022_AMS_Lehrlingsprognose_2022.pdf

Österreich das Qualifikationsbarometer initiiert, das derzeit nach Neuausschreibung neu erstellt wird und ab 2023 mit neuen Daten zur Verfügung stehen soll.

Aufgrund des in den letzten Jahren noch stärker ins Bewusstsein gerückten Fachkräftemangels, haben sich einzelne Stakeholder diesem Thema noch intensiver gewidmet (z.B. Fachkräft radar der Wirtschaftskammer Österreich). Eine mögliche Betrachtungsperspektive liefert auch die Liste der Mangelberufe des AMS Österreich, die in den letzten Jahren auch auf Bundesländerebene spezifisch erstellt wird. Diese betrachtet die Zahl der offenen Stellen im Vergleich zum Angebot an arbeitslosen Fachkräften und listet insbesondere jene Berufe auf, in denen die Zahl der offenen Stellen das zur Verfügung stehende Arbeitskräfteangebot deutlich übersteigt. Obwohl diese Liste für einzelne legistische Aspekte (z.B. Rot-Weiß-Rot-Karte für Migrant*innen) von Bedeutung ist, muss davon ausgegangen werden, dass sie ebenfalls nicht in der Lage ist, den Fachkräftemangel umfassend zu dokumentieren.

Eine Kritik, die an der Liste der Mangelberufe immer wieder geäußert wird, ist die reine Betrachtung auf Berufsebene, ohne dabei berufsspezifische weiterführende Aspekte (z.B. Attraktivität des Berufs, Attraktivität von Arbeitgeber*innen, Entlohnung, Arbeitsbedingungen etc.) zu berücksichtigen.⁷⁸

Siehe auch Kap. 4.2 Internationale Mobilität

Schließlich muss aber im Zusammenspiel von Bedarf und Angebot auch die Angebotsseite betrachtet werden. Politisch werden neue Bildungsangebote in jenen Bereichen forciert, von denen angenommen wird, dass der Arbeitsmarktbedarf in Zukunft hoch sein wird. Dennoch ist häufig die Nachfrage nach diesen Bildungsangeboten selbst nicht so hoch, um den Arbeitsmarktbedarf langfristig abdecken zu können. Damit konnte sich auch eine Art „Bildungsmarketing“ etablieren, um auf zukunftssträchtige Bildungschancen aufmerksam zu machen. Dennoch muss die Bildungs- und Berufswahl nicht nur den Gesichtspunkt von „guten Arbeitsmarktchancen“ im Blick haben, sondern auch den Gesichtspunkt der eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die zum Gelingen des eingeschlagenen Bildungswegs beitragen. Eine optimale Abstimmung zwischen Bedarf auf der einen Seite und Entwicklung des Angebots (nicht nur an Qualifizierungsmaßnahmen, sondern in weiterer Folge auch an Interessent*innen in den spezifisch nachgefragten Qualifizierungsbereichen) kann nur durch bestmögliche Kommunikation und Schaffung von attraktiven Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten gelingen. Sich nur auf die teilweise unvollständigen und punktuellen Arbeitsmarktprognosen zu verlassen, ohne weiterführende Aspekte von Arbeitsplatzqualität oder demographischer Entwicklung zu berücksichtigen, hat sich in der Vergangenheit schon mehrfach nicht bewährt.⁷⁹

5.1.3 Strategische Lösungsansätze

Insbesondere Unternehmen erhoffen sich durch politische Maßnahmen eine Linderung des sogenannten Fachkräftemangels, wobei der Fokus in erster Linie auf Maßnahmen im Bereich Verbesserung der Skills Basis und Verbesserungen im Lehrlingsystem gelegt werden sollte, aber auch auf Reformen von Pflichtschulen und des Bildungssystems insgesamt. Unternehmen erhoffen sich eine raschere Arbeitsmarktintegration, wenn Schüler*innen stärker in praktischen Gegenständen unterrichtet werden. Von Wirtschaftsseite wird immer wieder der Ruf nach Reformen laut, um bezahlte Arbeit gegenüber einem Bezug von Arbeitslosenunterstützung attraktiver zu machen. Daneben ist es notwendig, spezifische berufliche Sektoren attraktiver zu machen (z.B. Tourismus). Der Großteil von Unternehmen, die im Fachkräft radar befragt wurden (78,7%) sind der Meinung, dass der

⁷⁸ <https://www.momentum-institut.at/news/kein-mangel-mangelberufen>

⁷⁹ So wurde etwa bis vor wenigen Jahren noch davor gewarnt, einen Lehrer*innenberuf anzustreben, nun gibt es in vielen Bereichen einen massiven Lehrer*innenmangel, der hauptsächlich auf die demographische Entwicklung und die Pensionierungswelle bei den sogenannten Babyboomer*innen im Lehrer*innenberuf zurückzuführen ist.

Fachkräftemangel in ihrer jeweiligen Branche in den kommenden drei Jahren noch weiter zunehmen wird (Dornmayr und Riepl, 2022).

In einem aktuellen Bericht an die Europäische Kommission⁸⁰ werden insbesondere drei Bereiche als notwendig Betätigungsfelder für die Bekämpfung von Fachkräftemangeln angesehen, insbesondere um den Arbeitsmarktdruck durch demographische Veränderungen und strukturellen Mismatch zwischen Angebot und Bedarf zu überwinden: Qualifikation, Aktivierung, Bindung von Arbeitskräften. Im Folgenden dazu mehr:

Qualifikation: Obwohl die Sozialpartner in der Gestaltung von Berufsbildung auf unterschiedlicher Ebene eingebunden sind, ist die Abstimmung zwischen Bedarf und Angebot nicht optimal, insbesondere in Bezug auf folgende Punkte:

- Die nach wie vor als gering empfundene Beteiligung in MINT-Ausbildungen (und hier die insbesondere geringe Beteiligung von Frauen)
- Die nicht adäquat empfundene Anzahl von Lehrlingen in Technologiebetrieben, sogar dann, wenn Lehrbetriebe bessere Arbeitsbedingungen im Vergleich zu anderen Lehrausbildungen anbieten.
- Die Zeitverzögerung zwischen beobachtetem Arbeitsmarktbedarf und notwendiger Adaptierung im Bildungssystem, wobei von rund 5-10 Jahren Gesamtverzögerung (Adaptierungszeit und Ausbildungszeit gesamt) ausgegangen wird.

Reaktionen auf diese Entwicklungen finden sich in mehreren Ebenen: So gibt es spezifische Programme zur Erhöhung der Zahl von MINT-Studierenden und insbesondere von Frauen und Mädchen in MINT-Berufen (Femtech, Frauen in die Technik etc.). Insbesondere Personen mit Migrationshintergrund sollten hier noch stärker angesprochen werden. Außerdem sollte die Modularisierung in Berufs- und Hochschulbildung und die Ermöglichung von Anrechnungen und Anerkennungen dazu führen, dass die Bildungssystem schneller auf Arbeitsmarktveränderungen reagieren können.

Siehe auch Kap. 1.1
Zukunftsthemen der
Erstausbildung

Die Pandemie hat zu geringeren Lehrlingszahlen geführt, die erst langsam wieder steigen. Insbesondere Lockdown-Phasen haben dazu geführt, dass die Kohorte 2020 bei den Lehrlingen deutlich weniger Lehrabsolvent*innen haben wird.

Das österreichische Weiterbildungssystem reagiert ebenfalls vielfältig, zumindest können zwei Hauptstoßrichtungen erkannt werden: Einerseits mit hochqualifizierendem Training, teuren und häufig von Betrieben finanzierten Ausbildungen (mit unterschiedlichen Beiträgen der Beschäftigten selbst), wo spezifisches Fachtraining für aktuelle Technologien benötigt wird.

Andererseits ist es der hauptsächlich AMS-finanzierte Trainingsmarkt zur Verbesserung von Basiskompetenzen oder Training für von Arbeitslosigkeit gefährdete Personengruppen; häufig mit schwierigen Trainingsbedingungen und in unterschiedlicher Trainingsqualität. Diese beiden divergierenden Strategien werden mit weiteren Trainingsangeboten unterstützt, wobei diese jeweils auf die Bedürfnisse von Beschäftigten und Betrieben abgestimmt werden müssen (z.B. in branchenspezifischen Qualifizierungsverbänden oder im Bereich der IT-Skills generell).

Aktivierung: In Österreich sind nicht alle potenziellen Beschäftigungsgruppen vollständig in das Arbeitsmarktgeschehen integriert, insbesondere Frauen (oder Personen in Kinder- und Verwandtenbetreuung), langzeitarbeitslose Personen, ältere Personen (insbesondere mit gesundheitlichen Problemen) und Personen mit Migrationshintergrund (geflüchtete Personen, andere Migrant*innen mit

⁸⁰ Humpl, Stefan (im Erscheinen): Case Study Austria. In: European Commission: European Centre of Expertise (ECE) in the field of labour law, employment and labour market policies. Thematic Review 2022: Skill shortages and structural changes in the labour market during the COVID-19 pandemic and in the context of the digital and green transition. Brüssel.

spezifischen Integrationsproblemen, wie z.B. Sprache) sind hier explizit zu nennen. Einige Aspekte der Aktivierung finden dabei breiten politischen Konsens (etwa die Gesundheitsförderung oder die Integration von Langzeitarbeitslosen über einen breiten Mix aus Aktivitäten), während insbesondere die Integration von Migrant*innen mit nicht gesichertem Aufenthaltstitel derzeit keinen breiten politischen Konsens findet.

Bindung: Hier geht es vor allem um die Schaffung attraktiver Arbeitgeber*innen-Arbeitnehmer*innen-Beziehungen, die entweder auf individueller Basis stattfindet, oder in regionalen Maßnahmen abgebildet ist. Hier wird insbesondere darauf reagiert, dass in den kommenden Jahren von einem noch stärkeren Wettbewerb um gut ausgebildete Fachkräfte innerhalb Österreichs und auf globaler Ebene ausgegangen wird.

Konkrete Informationen zur Linderung des Fachkräftemangels werden von mehreren Seiten angeboten, so etwa das Fachkräftenadar der Wirtschaftskammer Österreich und die WKO-Webseite zur Fachkräftesicherung.

Die Wirtschaftskammer benennt insbesondere fünf Handlungsfelder für die zukünftige Fachkräftesicherung:

- Talente erkennen und Skills ausbauen
- Jobangebote und Skill matchen
- Beruf und Privatleben in Balance halten
- Länger gesund durchs Arbeitsleben
- Von internationalen Talenten profitieren

Eine österreichweite Übereinkunft besteht hinsichtlich des verbesserten Informationsbedarfs zum tatsächlichen Fachkräftebedarf, dem mit einem „Fachkräftebarometer“ des Arbeitsministeriums (gemeinsam mit Statistik Austria), das 2023 in Betrieb gehen soll, begegnet wird.

Die bestehenden Instrumente, wie etwa die AMS-Mangelberufsliste, sind zwar wichtige Zuordnungsinstrumente für Förderungen (z.B. für die RWR-Karte), sie sind aber nach wie vor nicht aussagekräftig genug, um daraus allein entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen ableiten zu können.

Beteiligte Stakeholder	Bund, Land, Stadt Wien, Statistik Austria, AMS, Sozialpartner, Betriebe
Handlungsfelder mit starker Interdependenz	Reduktion von Skill Mismatch
Quellen	<p>Allmendinger, Jutta (1989). Educational systems and labor market outcomes. <i>European Sociological Review</i>, Vol. 5, No 3, S. 231-250.</p> <p>Beck, Ulrich; Brater, Michael; Daheim, Hansjürgen; Beck, Ulrich; Brater, Michael; Daheim, Hansjürgen und Beck Brater, Daheim (1980). <i>Soziologie der Arbeit und der Berufe : Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse</i>. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.</p> <p>Cedefop (2020). <i>Vocational education and training in Europe, 1995-2035: scenarios for European vocational education and training in the 21st century</i>. Luxembourg. https://www.cedefop.europa.eu/files/3083_en.pdf</p> <p>Dornmayr, Helmut und Riepl, Marlis (2022). <i>Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel. Fachkräftenadar 2022</i>. Wien. https://www.wko.at/service/unternehmensfuehrung-finanzierung-foerderungen/fachkraeftenadar2022-unternehmensbefragung.pdf</p>

-
- Gerber, Theodore P. und Cheung, Sin Yi (2008). Horizontal Stratification in Postsecondary Education: Forms, Explanations, and Implications. *The Annual Review of Sociology*, Vol. 34, S. 299–318.
- Graf, Lukas; Lassnigg, Lorenz und Powell, Justin J. W. (2012). Austrian Corporatism and Institutional Change in the Relationship between Apprenticeship Training and School-Based VET. In: Busemeyer, Marius R. und Trampusch, Christine (Hg.). *The Political Economy of Collective Skill Formation*. Oxford: Oxford University Press, S. 150-178.
- Hefler, Günter ; Brandstetter, Genevieve ; Zimmel, Silvia und Markowitsch, Jörg (2012). Austria. In: Pavlin, Samo und Stanley, Julian (Hg.). *Experiencing VET in Europe - Insights into the Learning Experiences of 17 and 18 Year Old VET Students in 7 EU Countries - Results from an international survey*. Ljubljana, S. 70-115.
- Henkel, Susanne und Markowitsch, Jörg (2005). Analyse der Kommunikationsprozesse in vier Berufsbildungsteilsystemen [Analysis of the communication processes in four vocational training subsystems]. In: Lassnig, Lorenz und Markowitsch, Jörg (Hg.). *Qualität durch Vorausschau. Antizipationsmechanismen und Qualitätssicherung in der österreichischen Berufsbildung [Anticipation mechanisms and quality assurance in Austrian VET]*. Innsbruck-Wien: Studienverlag, S. 31-75.
- Lassnigg, Lorenz (2012a). Beruflichkeit in Österreich: Institutioneller Rahmen für komplexe Koordination und vieldeutige Versprechungen. In: Bolder, Axel; Dobischat, Rolf; Kutscha, Günter und Reutter, Gerhard (Hg.). *Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischem Projekt*: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 189-217. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-19623-7_10
- Lassnigg, Lorenz (2012b). Die berufliche Erstausbildung zwischen Wettbewerbsfähigkeit, sozialen Ansprüchen und Lifelong Learning – eine Policy Analyse. In: Herzog-Punzenberger, Barbara (Hg.). *Nationaler Bildungsbericht Österreich 2012 - Band 2 Fokussierte Analysen bildungspolitischer Schwerpunktthemen*. Graz: Leykam, S. 313-354.
- Markowitsch, Jörg und Hefler, Günter (2018). Staying in the Loop: Formal Feedback Mechanisms Connecting Vocational Training to the World of Work in Europe. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, No 4, S. 285-306. <http://www.ijrvet.net/index.php/IJRVET/article/view/288>
- Streeck, Wolfgang (2011). *Skills and Politics - General and Specific*. Cologne.

5.2 Reduktion von Skill Mismatch

*Skill Mismatch stellt in Wien insbesondere in folgenden Formen ein Problem dar: Das Angebot an Arbeitskräften ohne weiterführenden Abschluss übersteigt bei weitem den Bedarf. Viele (Hoch-)Qualifizierte – insbesondere Migrant*innen – sind für ihre aktuelle Position überqualifiziert. Arbeitnehmer*innen, die über längere Zeiträume Arbeitsplätze innehaben, für die sie überqualifiziert sind, drohen einem Prozess der Dequalifizierung zu unterliegen, und dauerhaft nicht mehr ein ihrer Qualifikation entsprechendes Beschäftigungsverhältnis aufnehmen zu können. Zugleich besteht in einzelnen Berufen – z.B. im Pflegebereich – ein ausgeprägter Fachkräftemangel. Im folgenden Abschnitt wird in die unterschiedlichen Problemstellungen, die unter Skill Mismatch bestehen, eingeführt.*

5.2.1 Problemaufriss

Skill Mismatch umfasst viele Teilproblemstellungen und wird mit unterschiedlichen Herangehensweisen gemessen. Zudem gibt es Unterschiede zwischen dem englischsprachigen Diskurs zum Thema (Brunello und Wruuck, 2021; Chen, Brody und Miller, 2022; McGuinness, Pouliakas und Redmond, 2018) und der deutschsprachigen Diskussion, die sich auf Arbeitsmärkte konzentriert, in denen Berufe eine große Rolle spielen (Fink u.a., 2015) und deshalb der qualifikatorische Mismatch im Vordergrund steht: in einzelnen Berufen gibt es zu wenig, in anderen zu viel Arbeitsangebot.

Unter Skill Mismatch wird einerseits erfasst, dass die Anforderungen an einem Arbeitsplatz nicht zu dem gegebenen Skill Set – zu den Fähigkeiten, den Qualifikationen, dem „Humankapital“ – einer Arbeitnehmer*in passen. Auf individueller Ebene kann eine oder beide Seiten der Gleichung geändert werden, z.B. eine Weiterbildung angeboten oder Anforderungen eines Arbeitsplatzes gehoben/gesenkt werden. Andererseits können Arbeitnehmer*innen – gestützt durch *Career Guidance* – sich besser geeignete Arbeitsplätze, Arbeitgeber*innen – gestützt durch Vermittlungsleistungen – besser geeignete Arbeitnehmer*innen suchen. Die Arbeitsmarktpolitik kann beide Lösungswege durch geeignete Instrumente unterstützen.

Siehe 2.6 Lifelong Guidance

Andererseits werden durch Skill Mismatch Ungleichgewichte zwischen Angebot und Nachfrage nach Skills bzw. Qualifikationen am Arbeitsmarkt erfasst. Es besteht entweder ein Mangel an Arbeitnehmer*innen mit den erforderlichen Qualifikationen oder Skill Sets, ein Phänomen, das mit Begriffen wie „Fachkräftemangel“, „Fachkräfteengpässe“ usw. angesprochen wird. Oder es besteht ein Mangel an Arbeitsplätzen, an denen die erworbenen Qualifikationen genutzt werden können. Letzteres wird mit Begriffen wie „Überqualifikationen“ (aber auch „horizontaler Mismatch“) bezeichnet. Eine besondere Form betrifft die Situation, wo sich der Bedarf an bestimmten Qualifikationen aufgrund des Wandels der Arbeitskräftenachfrage stark reduziert hat. Bei solchen strukturellen Problemen kommt der Arbeitsmarktpolitik eine zentrale Rolle zu, um rascher einem Ausgleich näherzukommen.

Verbleiben Erwerbstätige über längere Zeit auf Arbeitsplätzen, für die sie überqualifiziert sind oder an denen sie erworbene berufliche Qualifikationen nicht benötigen (qualifikatorischer Mismatch), dann droht ein kontinuierlicher Prozess der Dequalifizierung. Durch die Nicht-Nutzung gehen bestehende Kompetenzen zumindest in Teilen verloren. Weiters wird der Anschluss an die beständig neuen Entwicklungen in einem Berufsfeld verabsäumt, die die aktiven Mitglieder der ‚communities of practice‘ wie selbstverständlich mitvollziehen. Ein bestehende Skill Set veraltet, wird obsolet. Mit Fortschreiten des Dequalifizierungsprozesses wird es demgemäß schwieriger, Zugang zu einem (aus-)bildungsadäquaten Erwerbsverhältnis zu finden. Vor diesem Hintergrund kommt insbesondere Formen

der Überqualifikation eine besondere Bedeutung zu, weil es gilt, Dequalifizierungsprozesse zu stoppen (Titelbach, Fink und Vogtenhuber, 2021).

Begriffsklärungen

Skill Mismatch umfasst einerseits – bezogen auf die Beobachtungseinheit „Arbeitsplatz – Arbeitnehmer*in“ – das Fehlen von Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen („Motivation“), die für einen Arbeitsplatz notwendig sind (*underskilled*) oder das Vorhandensein der letzteren, ohne dass diese an einem Arbeitsplatz genutzt werden würden (*overskilled*). Skills als Überbegriff umfasst dabei Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen, die im Ausbildungssystem erworben werden können, insbesondere aber auch jene, die nur in einer einschlägigen Berufstätigkeit selbst erworben werden können. Letztere wird in „Jahren (einschlägiger) Berufserfahrung“ gemessen: Arbeitsplätze können ein Mindestmaß an Berufserfahrung voraussetzen. Berufserfahrung kann auch ungenutzt bleiben, wenn erfahrende Mitarbeiter*innen Tätigkeiten ausführen, die jede*r Anfänger*in bewältigen könnte.

Andererseits wird dabei das Fehlen/ungenutzte Vorhandensein von Qualifikationen, die für einen Arbeitsplatz bzw. eine Organisationsform von Arbeit zentral sind, angesprochen. Dies wird Qualifikationsmismatch oder schlicht *Under/Overqualification* (im Deutschen auch „Unter-/Überqualifizierung“) genannt. Ein Mismatch liegt einerseits vor, wenn Arbeitsplätze, die in ihrer Organisation auf berufliche oder professionelle Qualifikationen aufbauen (bzw. die aus gesetzlichen Gründen nur von Personen mit den entsprechenden Qualifikationen ausgefüllt werden dürfen), nicht besetzt werden können, weil keine Personen mit den verfügbaren Qualifikationen verfügbar sind. Andererseits liegt ein Mismatch vor, wenn Personen Arbeitsplätze innehaben, an denen ihre Qualifikationen keine Voraussetzungen sind bzw. die berufsspezifischen Inhalte ihrer Qualifikation nicht genutzt werden (u.a. die IT-Spezialistin als Küchenhilfe, der Jurist als Reinigungskraft).

Von einer berufs- bzw. professionsspezifischen Betrachtung von Qualifikationsmismatch (auch „horizontaler Mismatch“ genannt) ist jene zu unterscheiden, die insbesondere auf das Qualifizierungsniveau („vertikaler Mismatch“) abzielt. Im Mittelpunkt steht dabei zumeist die Frage einer „Überqualifizierung“, d.h. dass Personen mit mittlerem Abschluss bzw. mit Hochschulabschluss Tätigkeiten ausüben, für die typischerweise kein solcher Abschluss notwendig wäre.

Diese Perspektive steht insbesondere in Phasen im Vordergrund, in denen die Bildungsexpansion rasch sehr viele zusätzliche Absolvent*innen hervorbringt, die das Beschäftigungssystem temporär nicht aufnehmen kann. Sie führt zum Phänomen der „Bildungsinflation“, wobei ein Überangebot von Abschlüssen deren Wert als Türöffner zu anspruchsvollen Tätigkeiten temporär untergräbt (klassischer Texte dazu (Bourdieu und Köhler, 1981) für Deutschland (Büchel, 1998)).

Eine „Unterqualifikation“ in dieser Perspektive ergibt sich als Resultat von über Generationen verlaufenden Verschiebungen in der Bildungsstruktur, wenn Personen (Stichwort Karriere mit Lehre) Positionen (im Management, in der Entwicklung usw.) erworben haben, für die höhere Abschlüsse als „typisch“ gelten. (Häufig wird diese Problematik damit beantwortet, dass Stelleninhaber*innen eine als angemessen angesehene Qualifikation nachträglich erwerben).

Eine Fragestellung für sich stellt der Skill- und Qualifikationsmismatch bei Migrant*innen dar, deren im Ausland erworbene Qualifikationen im Inland formal nicht anerkannt sind bzw. von Arbeitgeber*innen nicht anerkannt werden, obwohl eine Gleichwertigkeit vorliegt (bzw. zertifiziert worden ist). Da Qualifikationen sich von Land zu Land unterscheiden, können erworbene Qualifikationen einerseits – im Vergleich zum österreichischen Modell – Lücken aufweisen, sie können aber auch in vielen Bereichen über das österreichische Modell hinausgehen (kritisch zur Diskussion siehe (Sommer, 2015)).

Der österreichische Arbeitsmarkt baut in weiten Bereichen auf „tiefen und breiten“ Qualifikationen auf, die in mehrjährigen Ausbildungen (Lehrausbildung, berufsbildende Schulen) bzw. an Fachhochschulen und Universitäten erworben werden. Mit dem den österreichischen Arbeitsmarkt bestimmenden „Berufsprinzip“ geht eine – im Vergleich zu Arbeitsmärkten, die nicht durch Berufe organisiert sind – Tendenz zur strategischen Überqualifizierung einher, oder mit Wolfgang Streeck gesprochen *excess skills* (Culpepper und Finegold, 1999; Streeck, 2012). Berufsausbildungen (Lehre, BMS, BHS) bereiten nicht auf konkrete Arbeitsplätze, sondern auf eine Vielzahl von möglichen Einsatzmöglichkeiten vor und sollen – durch die Kombination der beruflichen Erstausbildung mit dem beruflichen Erfahrungslernen, betrieblicher Weiterbildung und allfälligen formalen Weiterbildung (wie dem Meisterabschluss) – es ermöglichen, auch sehr anspruchsvolle berufliche Rollen, einschließlich Managementaufgaben, zu erfüllen. Vor diesem Hintergrund stellt *Overskilling* eine zu Beginn von Berufslaufbahnen bewusst hergestellte Konstellation her, die im weiteren Beschäftigungsverlauf ausgeglichen wird, wenn Einsteiger*innen in anspruchsvolle Aufgaben hineinwachsen. Letzteres wird durch die Nutzung von multiprofessionellen Teams als wichtiges Element der Arbeitsorganisation unterstützt, wobei neue Mitarbeiter*innen von erfahreneren Mitgliedern lernen können und das Team in seiner Gesamtheit in der Lage ist, auch komplexe Aufgaben zu lösen.

Vor diesem Hintergrund steht für Österreich „qualifikatorischer Mismatch“ unter der Berufsperspektive im Vordergrund. „Fachkräftemangel“ wird insbesondere als das Fehlen von Arbeitnehmer*innen mit der einschlägigen beruflichen Vorbildung verstanden. Als Lösungsstrategien stehen dabei die Verstärkung der einschlägigen Ausbildung bzw. das Aus- und Umschulen im Vordergrund. Bei Überqualifikation steht die Unterstützung des Übergangs in ein adäquates Beschäftigungsverhältnis im Vordergrund, insbesondere das Verlassen von Hilfstätigkeiten trotz weiterführender (Berufs-)Bildung.

In der österreichischen Diskussion werden punktuell die Qualifikationsperspektive mit der Skills Perspektive verschränkt. Einerseits wird dabei beklagt, dass Absolvent*innen bestimmter beruflicher Ausbildungen – bzw. bestimmte Generationen von Absolvent*innen – über bestimmte Skills nicht verfügen, weil sie diese in der Ausbildung noch nicht bzw. nicht mehr erworben haben. Neben einer Reform der Ausbildungen kann diesem Problem mit gezielten Weiterbildungen begegnet werden. Andererseits wird die mangelnde Verfügbarkeit an Arbeitskräften, die über eine bestimmte Qualifikation UND eine mehrjährige Berufserfahrung in einem bestimmten Tätigkeitsfeld verfügen, beklagt und die Perspektive des Qualifikationsmismatch und des Skill Mismatch verbunden.

Vgl. 5.1 Monitoring und Prognoseinstrumente

Unternehmen (bzw. Organisationen) kommt eine zentrale Rolle in der Lösung von Skill Mismatch zu. Sie gestalten die Skillanforderungen auf Arbeitsplätzen (*Job Design*). Sie entwickeln systematisch die Kompetenzen der Mitarbeiter*innen (Kompetenzmanagement). Unternehmen leisten einen wesentlichen Beitrag in der Erzeugung und Bereitstellung jener Wissensbestände, Fähigkeiten und Haltungen, die sie für ihr je spezifisches Tätigkeitsgebiet benötigen. Viele Skills sind organisationspezifisch: sie werden in dieser Form nur in der einen Organisation verwendet und nur innerhalb dieser Organisation „erzeugt“. Ihre Verfügbarkeit ist „erfolgskritisch“. Ein Beispiel: Große Produzent*innen von Aufzugsanlagen müssen z.B. sicherstellen, dass Anlagen, die sie in den letzten 100 Jahren gebaut haben, von spezifisch zusammengesetzten Teams gewartet werden können und das notwendige *Tacit Knowledge* an immer neue Arbeiter*innengenerationen weitergegeben wird. In dieser Perspektive kommt den Organisationen selbst eine wesentliche Rolle dabei zu, *Skill Nachfrage* und *Angebot* zu matchen (Cedefop, 2012).

Zur zentralen Rolle von Unternehmen zur Vermeidung von Skill Mismatch vgl. Kap. 3 Die zentrale Rolle der Betriebe für das Lernen Erwachsener

Problemstellungen aus Arbeitnehmer*innen/Arbeitgeber*innensicht

Skill Mismatch in allen seinen Ausprägungen ist mit erheblichen Wohlfahrtsverlusten für die Arbeitnehmer*innen und die Betriebe verbunden.

Zu betrachten sind dabei die Nachteile, die sich im Rahmen von Stellenbesetzungsprozessen ergeben, wenn Arbeitnehmer*innen keinen (passenden) Job finden und Arbeitgeber*innen ihre Positionen nicht (passend) besetzen können. Nicht minder bedeutsam sind die Effekte, die ein Skill Mismatch hat, wenn ein Beschäftigungsverhältnis trotz allem zustande gekommen ist. Die Nachteile sind in beiden Dimensionen für Fälle von „Unterqualifikation/under skilling“ und „Überqualifikation/over skilling“ naturgemäß unterschiedlich.

Zu berücksichtigen ist ferner der Faktor Zeit: in frühen Phasen eines Erwerbsarbeitsverhältnisses kommt es nahezu grundsätzlich zu Formen der Über-/Unterqualifizierung. Interne Weiterbildung, Arbeitsplatzlernen und die Anpassung des Job Designs an das „Potenzial“ der Erwerbstätigen führt in der Regel zu einem besseren Matching von Job/Arbeitnehmer*in im Zeitverlauf (Mayerl, 2017, 255ff). Von temporären Formen des Mismatch sind Formen zu unterscheiden, wo ein Mismatch über lange Phasen (etwa viele Jahre) nicht aufgelöst wird.

Tabelle 5.1 fasst wichtige mögliche Folgen von Formen des Skill Mismatches für Arbeitnehmer*innen zusammen. Arbeitnehmer*innen sind insgesamt stärker von den negativen Folgen eines Skill Mismatches betroffen. Sie haben Schwierigkeiten beim Zugang zu Arbeitsplätzen. Ist es trotz eines Mismatches zur Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses gekommen, so sind Arbeitnehmer*innen bei der Lösung der Problemstellung entweder auf das Entgegenkommen der Arbeitgeber*innen angewiesen („voice“) oder müssen nach „exit“-Strategien, d.h. nach einem besser geeigneten Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber suchen. Die aus individueller Sicht unverzichtbare Exit-Strategie birgt für Arbeitgeber*innen jene Nachteile, die sie häufig von „Risikobesetzungen“ Abstand nehmen lassen.

Tabelle 5.1: Beispiele der Schwierigkeiten von Qualifikationsmismatch/Skill Mismatch aus Sicht der Arbeitnehmer*innen

			unterqualifiziert; <i>under-skilled</i>	überqualifiziert; <i>over-skilled</i>
Qualifikatorischer Mismatch		Zugang	Kein formeller Zugang möglich	Kategorialer Ausschluss („passt nicht“); Mögliche Rückreihung gegenüber „passenden“ Kandidat*innen (geringe Verbleibwahrscheinlichkeit)
		Ausübung	Einzelne, für sich anspruchsvollere Tätigkeiten werden übernommen, eine Einstufung als Hilfsarbeit bleibt bestehen; Verlust an Einkommen, limitierte Aufstiegschancen (im Vergleich zu passend Qualifizierten), kein Zugang zur Kernbelegschaft	Verlust an Einkommen, Aufstiegsmöglichkeiten (im Vergleich zu passendem Arbeitsplatz); Verlust von Skills durch Nicht-Nutzung; Gefahr, den „Anschluss“ zu verlieren (nach langer Unterbrechung keine Rückkehr in das angestammte Feld möglich)
Skill Mismatch	Spezifische Skills	Zugang	Schlechtere Chancen (Rückreihung in der „Bewerber*innenschlange“); Kategorialer Ausschluss (z.B. Deutschkenntnisse unter C1)	Nicht nachgefragte Skills verbessern die Position in der Bewerber*innenschlange nicht; für Dritte wertvolle Skills bleiben unbelohnt/unberücksichtigt
		Ausübung	Höhere Stressbelastung aufgrund von (punktueller/ständiger) Überforderung, Belastung für das eigene Selbstvertrauen; Schwierigkeiten aufgrund von realen/vermeintlichen Fehlern; Limitierung auf Tätigkeiten, in denen die Skills nicht gebraucht werden; geringes Einkommen/Entwicklungschancen)	Einkommens- und Aufstiegsnachteile; Verlust von spezifischen Skills durch Nicht-Nutzung/Skill Obsoleszenz („Use it or loose it“), Fehlen der Möglichkeiten des einschlägigen weiteren Kompetenzaufbaus

Einschlägige Berufserfahrung	Zugang	Kategorialer Ausschluss (Mindest Erfahrung unabdingbar; Risiko einer Fehlbesetzung zu hoch) oder schlechtere Position in der Bewerber*innenschlange	Kategorialer Ausschluss („passt mit so viel Vorerfahrung nicht zur Position/Team“, „zu teuer“ aufgrund des Kollektivvertrags/der Entgelterwartung) oder Rückreihung, keine finanzielle Honorierung
	Ausübung	Job wird als überfordernd erlebt (hohe Stressbelastung; schlechte Bewertungen durch Kolleg*innen, Vorgesetzte); übermäßige Belastung durch Kompensationsversuche (unbezahlte Mehrarbeit, um aufzuholen usw.)	Einkommens- und Aufstiegsnachteile; Tacit knowledge, Problemlösungsfähigkeiten gehen verloren/können nicht weiterentwickelt werden

Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 5.2 stellt wichtige Beispiele für die Folgen von Skill Mismatch für Arbeitgeber*innen dar. Arbeitgeber*innen sind insbesondere in einer schwierigen Situation, wenn sie kurzfristigen Personalbedarf an Arbeitnehmer*innen mit bestimmten Qualifikationen/einem hochspezifischen Skill-Set benötigen. Wenn Zeit zur Verfügung steht bzw. die Personalplanung langfristig erfolgen kann, dann haben Unternehmen unterschiedliche Möglichkeiten, einen produktiven Umgang mit einem „Fachkräftemangel“ zu entwickeln (unter anderem eine berufs begleitende (formale) Höherqualifizierung – interne Projekte zur Vorbereitung auf den Lehrabschluss (Hefler und Markowitsch, 2012)). Sie können auch an sich „überqualifizierte“ Beschäftigte aufnehmen und ihr Potenzial für das Unternehmen erschließen. Da die Qualifizierung und Bereitstellung von Mitarbeiter*innen mit den passenden Skills zu den Kernaufgaben der Personalarbeit in Unternehmen zählen, sind Unternehmen auch in der Lage, einen wesentlichen Beitrag zur Überwindung von Skill Mismatch zu leisten. Unternehmen können auch versuchen, sich in ihrer Arbeitsorganisation an ein Unter-/Überangebot von Arbeitskräften mit bestimmten Qualifikationen anzupassen bzw. von Ungleichgewichten am Arbeitsmarkt zu profitieren.

Im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen stehen Organisationen jedenfalls mehr Möglichkeiten zur Verfügung, aktiv Skill Mismatch entgegenzuarbeiten.

Tabelle 5.2: Beispiele der Schwierigkeiten von Qualifikationsmismatch/Skill Mismatch aus Sicht der Arbeitgeber*innen

			unterqualifiziert; <i>under-skilled</i>	überqualifiziert; <i>over-skilled</i>
qualifikatorischer Mismatch	berufsspezifisch und/oder niveauspezifisch	Zugang	Positionen können (längerfristig) nicht besetzt werden (oder: interne Qualifikation zu hohen Kosten/unsicherer Ausgang)	Nicht erwogen (Ausschluss); Herausforderung für die Personalstruktur; Gefahr rascher „Abwanderung“ zu besser geeigneten Arbeitsplätzen
		Ausübung	Arbeitsorganisation notwendig/ andere Mitarbeiter*innen müssen kompensieren (ABER: temporäre Einsparungen möglich)	Potenziell geringere Arbeitsmotivation, größeres Konfliktpotenzial innerhalb des Teams, zwischen Arbeitnehmer*in/ Vorgesetzten (ABER: <i>Job enrichment/ enlargement</i> möglich)
Sills Mismatch	Spezifische Skills	Zugang	Wenn Aufnahme, höhere Einschulungs-/Weiterbildungskosten; unsicherer Ausgang der Bildungs-/Lernprozesse (Ausschluss, wenn Verfügbarkeit dadurch zu spät/zu unsicher)	Niedrigere Präferenz; schlechtere Passung; höhere Gefahr des Abwanderns (ABER: positiv, wenn interne Nutzungs-/Weiterentwicklungsmöglichkeiten der vorerst nicht gebrauchten skills antizipierbar)

	Ausübung	Limitierte Einsatzmöglichkeiten ODER höhere Weiterbildungs- /Personalentwicklungskosten; Überforderung des bestehenden Teams, spezifische Skills an zu viele Neueintritte weiterzugeben	Niedrigere Zufriedenheit, Motivation (ABER: Möglichkeit, nicht genutzte Skills durch <i>job enlargement/enrichment</i> zu nutzen bzw. durch interne Karrierewege aufzuschließen)
Einschlägige Berufs- erfahrung	Zugang	Spätere Verfügbarkeit (nach längerer Einschulung/längerem Erfahrungsaufbau); höhere Einarbeitungskosten, keine Vorselektion durch Bewährung gegeben („Praxis-Schock“ steht noch bevor).	Niedrigere Präferenz aufgrund zu hoher Entgelterwartungen/KV-Löhne; vermutete mangelnde Passung zur Position (ABER: Veränderung des Jobprofils/der Einsatzart möglich, um Passung zu erhöhen)
	Ausübung	Hohe Aufwände für Vorgesetzte/Teammitglieder für Unterweisung/Kompensation bestehender „Lücken“, langer Zeitraum, bis der für eine Position vorgesehene Handlungsradius erreicht wird	Niedrigere Motivation und Zufriedenheit; erhöhtes Konfliktpotenzial in Teams möglich (ABER: <i>job enlargement/enrichment</i> gemäß Erfahrungsprofil möglich)

Quelle: Eigene Darstellung

Die Messung von Skill Mismatch

Die quantitative Erfassung von Skill Mismatch sieht sich besonderen Herausforderungen gegenüber. Sie muss einerseits die Qualifikations- und Skill-Anforderungen auf bestimmten Arbeitsplätzen erfassen. Letzteres ist nur leicht, wenn für Arbeitsplätze bestimmte Qualifikationen vorgeschrieben sind. Besonders schwer fällt die Erfassung jener Wissensbestände, Fertigkeiten und Haltungen, die – unabhängig von der beruflichen Vorqualifikation – tatsächlich für einen Arbeitsplatz notwendig sind. Andererseits muss sie das Qualifikations- und Skillniveau von Beschäftigten erfassen. Qualifikationen sind dabei vergleichsweise einfach über Klassifikationen zu erfassen, auch wenn dabei wesentliche Unterschiede unbeobachtet bleiben (Unterschied zwischen Ausbildungen auf derselben Stufe, die sogenannte *horizontal stratification* (Gerber und Cheung, 2008)). Schwer zu erfassen sind in der Regel die Skills, über die Arbeitnehmer*innen verfügen.

Messansätze für Skill Mismatch lösen die Problemstellungen vor allem mit zwei Herangehensweisen:

In einem auf Kategorien aufbauenden, („objektiven“) Ansatz wird ein Mismatch dann festgestellt, wenn eine Ausprägung (u.a. eine Qualifikation) von jenem Merkmal abweicht, das für die Mehrheit der Fälle zutrifft (z.B. Friseur*innen haben meistens einen Lehrabschluss (=match), jemand, der nur mit Pflichtschulabschluss als Friseur*in arbeitet, wird als ‚unterqualifiziert‘ klassifiziert, jemand, der ein Hochschulstudium absolviert hat und als Friseur*in arbeitet, als ‚überqualifiziert‘.)

In einem auf der individuellen Einschätzung beruhenden, („subjektiven“) Ansatz werden Erwerbstätige gebeten, zu beurteilen, wie gut ihre Qualifikationen bzw. Skills zu ihrem Arbeitsplatz passen und ob sie sich unter- bzw. überqualifiziert (*over-/under-skilled*) fühlen. Neben Arbeitnehmer*innen können auch Vertreter*innen von Betrieben um eine Einschätzung des Matches zwischen den Qualifikationen/Skills von Bewerber*innen und gesuchten Arbeitskräften gebeten werden.

Unterschiedliche Ansätze in der Messung ergeben deutlich unterschiedliche Repräsentation vom Ausmaß des Skill Mismatch, der Verteilung von Betroffenen und der Entwicklung im Zeitverlauf (Mayerl, 2017; Titlbach u.a., 2021; Vogtenhuber, Baumegger und Lassnigg, 2017).

Eine besondere Herausforderung stellt die Differenzierung des von Unternehmen/Organisationen berichteten Maß an Skill-Mismatch dar, weil die Schwierigkeiten bei der Besetzung auf unterschiedlichen Faktoren beruhen können,

nicht nur auf einer „Knappheit“ von Arbeitnehmer*innen mit einer passenden Qualifikation. Eine breit rezipierte, von Sue Richardson für Australien vorgeschlagene (siehe auch (Fink u.a., 2015)) Typologie hilft bei der Einordnung der möglichen Gründe für bestehende „Besetzungsschwierigkeiten“. Tabelle 5.3 fasst die Typologie zusammen.

Tabelle 5.3: Typologie von „Fachkräftelücken“/Skill Shortage nach Richardson

Typ	Beschreibung	Beispiele (relevant für Wien)
<i>Skill Shortage</i> – Level 1	Es besteht im Vergleich zum Bedarf ein absoluter Mangel an Erwerbstätigen mit den erforderlichen Qualifikationen/Skills, wobei letztere nur in vieljährigen Ausbildungsprozessen/bei mehrjähriger Tätigkeit erworben werden können UND die entsprechenden Ausbildungskontingente sich nicht rasch erhöhen lassen	Logopäd*innen; Diplomkrankenschwestern/-pfleger; Diplompfleger*innen
<i>Skill Shortage</i> – Level 2	Es besteht ein absoluter Mangel an Erwerbstätigen mit Qualifikationen/Skills, letztere lassen sich jedoch von unterschiedlicher Vorbildung aus rasch (z.B. innerhalb eines Jahres) aneignen UND die Ausbildungskontingente lassen sich rasch steigern	Fachkräfte in der Installation von Solaranlagen (ausgehend von unterschiedlichen Quellberufen)
„Skill Mismatch“*	Es existieren im Arbeitsmarkt ausreichend Personen mit den nachgefragten Qualifikationen und Skills, diese wollen jedoch unter den angebotenen Bedingungen (Arbeitszeit, Arbeitsplatzqualität, Bezahlung) nicht in den Bereich wechseln	Ärzt*innen im Spitals-/Kassenbereich; Köche in der Gastronomie, Kellner*innen in der Gastronomie usw.
(perceived) „Quality Gap“	Es existieren am Arbeitsmarkt ausreichend Personen mit den erforderlichen Vorqualifikationen/Erfahrungen, es bestehen jedoch wesentliche Lücken in deren Skill Sets und es ist offen, wer welche Aufwände zur Schließung dieser Skill Gaps tragen soll; Bewerber*innen werden aus Gründen unabhängig von ihren Qualifikationen/Skills nicht berücksichtigt (Diskriminierung)	Z.B. Nichtberücksichtigung aufgrund zu geringer Deutschkenntnisse; Diskriminierung von Personen (z.B. Frauen, die aus religiösen Gründen Kopftuch tragen)

Quelle: Eigene Darstellung nach (Richardson, 2009); * Richardson verwendet den Begriff „Skill Mismatch“ für diese Konstellation.

Je nach Typ der Lücke müssen die passenden Hebel in Bewegung gesetzt werden. Mehr Ausbildung nützt dann nicht, wenn die Ausgebildeten nicht in den Bereich mit Personalmangel gehen bzw. in dem Bereich bleiben. Mehr Weiterbildung nützt nichts, wenn Arbeitgeber*innen geeignete Bewerber*innen aufgrund z.B. Geschlecht oder Herkunft diskriminieren und als nicht in Betracht ziehen. Kurz, die Messung von Skill Mismatch muss auch danach streben, Rückschlüsse auf die möglichen Ursachen der Imbalance zu erlauben. Dadurch werden jedoch weiterführende methodische Probleme schlagend, wenn u.a. nicht nur die Schwierigkeiten bei Besetzungen von Unternehmen erhoben werden, sondern zugleich Informationen über deren Personalarbeit und Arbeitsorganisation gesammelt werden müssen.

5.2.2 Status quo

Für den Wiener Kontext liegen insbesondere Quellen vor, die Mismatch auf der Qualifikationsebene – nicht auf der Ebene von Skills – in den Blick nehmen. Ein Teil der Erhebungen versucht die Größe der „Fachkräftelücke“ einzuschätzen und Mangelberufe zu identifizieren. Andere Erhebungen konzentrieren sich auf das Phänomen Überqualifikation.

Fachkräftelücke in Wien

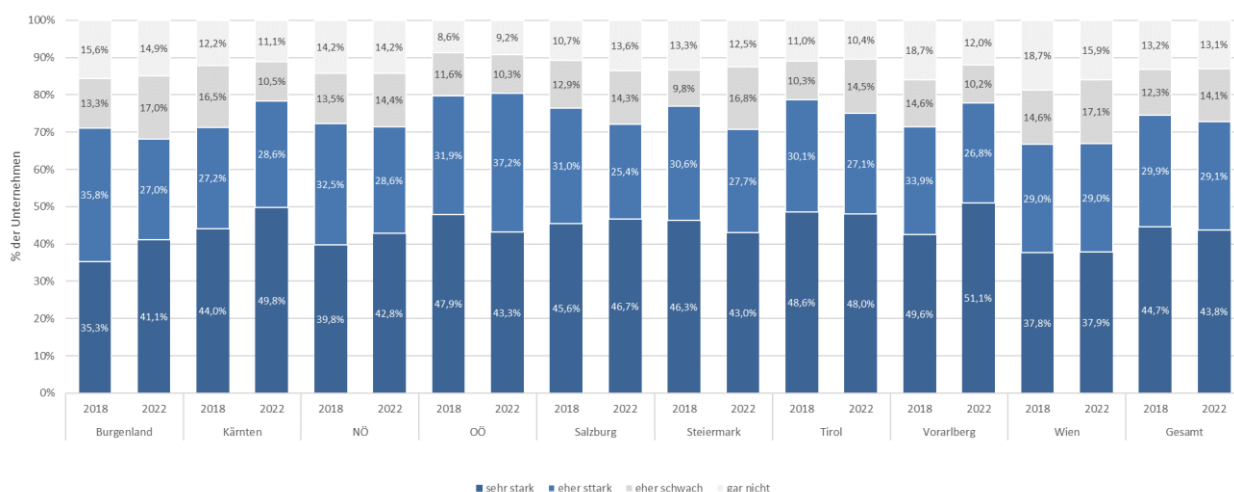
Für die allgemeine Einschätzung der Fachkräftelücke in Wien kommen, neben anderen Datenquellen und Indikatoren (z.B. AMS-Daten wie die Stellenandrangziffer), die im Monitoring der Wirtschaftskammer genutzt werden, die Daten des Fachkräfte radars in Frage.

Zentrale Quelle: Das Fachkräfte monitoring der Wirtschaftskammer:
<https://www.wko.at/service/unternehmensfuehrung-finanzen-forderungen/fachkraeferadar.html>

Beim Fachkräfte radar handelt es sich um eine jährliche repräsentative Unternehmensbefragung (Dornmayr und Riepl, 2022), es werden Daten auf Organisationsebene – nicht auf Arbeitsplatzebene – erhoben (sogenannte *firm-level aggregates*). Darin kommt einerseits zum Ausdruck, dass Organisationen ein breites Repertoire zur Verfügung steht, um mit Ungleichgewichten im Arbeitsangebot umzugehen: Nur wenn die organisatorischen Anpassungsprozesse nicht ausreichen, mit einem Mangel/Überfluss umzugehen, wird letzteres zum Problem.

Abbildung 5.2 stellt einen Hauptindikator – die Einschätzung des Fachkräftemangels insgesamt – für die neun Bundesländer dar. In Wien liegt das artikulierte Problemausmaß etwas unter dem Österreichdurchschnitt. Die Daten legen eine zwischen 2018 und 2022 stabile Problemlage auf hohem Niveau nahe. Weitere Details zu Wien finden sich in den Bundesländertabellen des Monitorings (Dornmayr und Riepl, 2022).

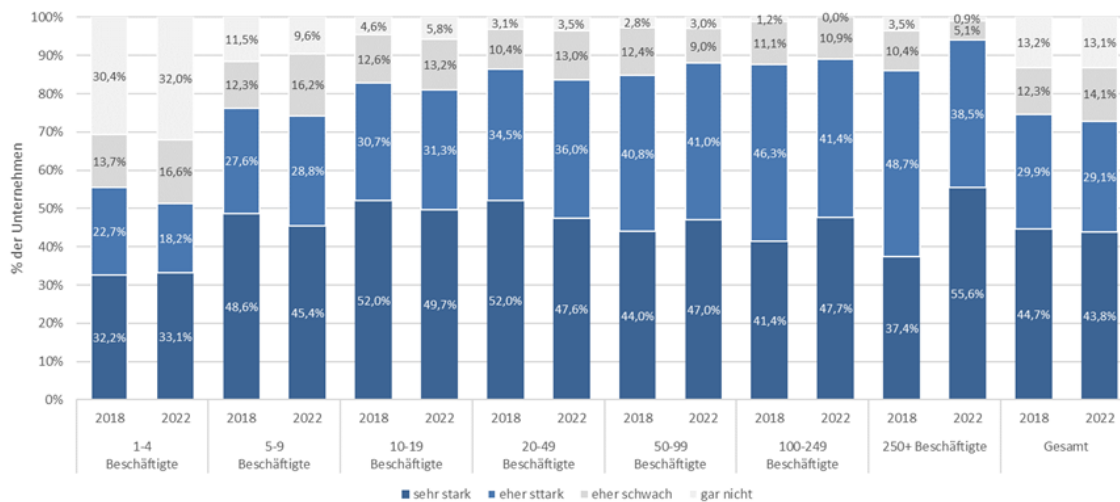
Abbildung 5.2: Einschätzung der Stärke des Fachkräftemangels im letzten Jahr in den befragten Unternehmen, 2018 versus 2022, nach Bundesländern



Quelle: Eigene Darstellung von Daten des Fachkräfte radar 2018, 2022 (Dornmayr und Riepl, 2022)

Daten zu Besetzungsproblemen aufgrund eines Mangels (Fachkräftemangel) oder eines Überschusses (Überqualifikation) auf Betriebsebene werden insbesondere durch Betriebserhebungen generiert. Neben der Erhebung (Effekte von Antwortausfällen) stellt insbesondere die Interpretation der Daten eine besondere Herausforderung dar, weil mit der Betriebsgröße die Beiträge zum Gesamtgeschehen stark variieren. Großbetriebe machen nur einen geringen Anteil an allen Unternehmen aus, fragen aber zwischen 40 und 60 % aller Arbeitnehmer*innen bzw. bei einzelnen Kategorien von Arbeitskräften (z.B. HTL-Ingenieur*innen) sogar noch höhere Anteile nach. Der durch Kleinst- und Kleinbetriebe dominierte Durchschnitt für alle Unternehmen ist wenig aussagekräftig, vielmehr müssen die Daten für die Betriebsgrößenklassen gesondert betrachtet werden. Abbildung 5.3 zeigt die Einschätzung des Fachkräftemangels nach Unternehmensgröße. Seit 2018 hat insbesondere die Zahl der großen Unternehmen, die über einen Fachkräftemangel berichten, zugenommen, was aufgrund ihrer Bedeutung für die Gesamtbeschäftigung von besonderer Bedeutung ist.

Abbildung 5.3: Einschätzung der Stärke des Fachkräftemangels im letzten Jahr in den befragten Unternehmen, nach Unternehmensgröße



Quelle: Eigene Darstellung von Daten des Fachkräft radar 2018, 2022 (Dornmayr und Riepl, 2022)

Zentrales Augenmerk liegt auf einzelnen Berufen, für die am Arbeitsmarkt ein Mangel besteht, auch wenn zu einem Teil sich die in Tabelle 5.3 für „Fachkräftelücken/Skill Shortage“ genannten Schwierigkeiten überlappen (d.h. echter Mangel an einschlägig ausgebildeten Personen bei knappen Ausbildungsressourcen UND Beschäftigungsbedingung, die Erwerbstätige mit den passenden Qualifikationen den Bereich verlassen lassen).

Einzelne Berufe stehen als Mangelberufe außer Streit (z.B. Diplomkrankpflege). Für welche Berufe gezielt Förderungsmaßnahmen ergriffen werden, ist Gegenstand politischer Aushandlungsprozesse. Ergebnisse spiegeln sich dann in Mangelberufslisten für die Ausstellung von Arbeitsgenehmigungen wider oder in der Liste der durch das Fachkräftestipendium förderbarer Ausbildungen.

In der Konkurrenz um Facharbeitskräfte profitiert Wien von den Standortvorteilen einer Großstadt mit attraktiven Lebensbedingungen und stark positivem Wanderungssaldo aus dem Ausland.

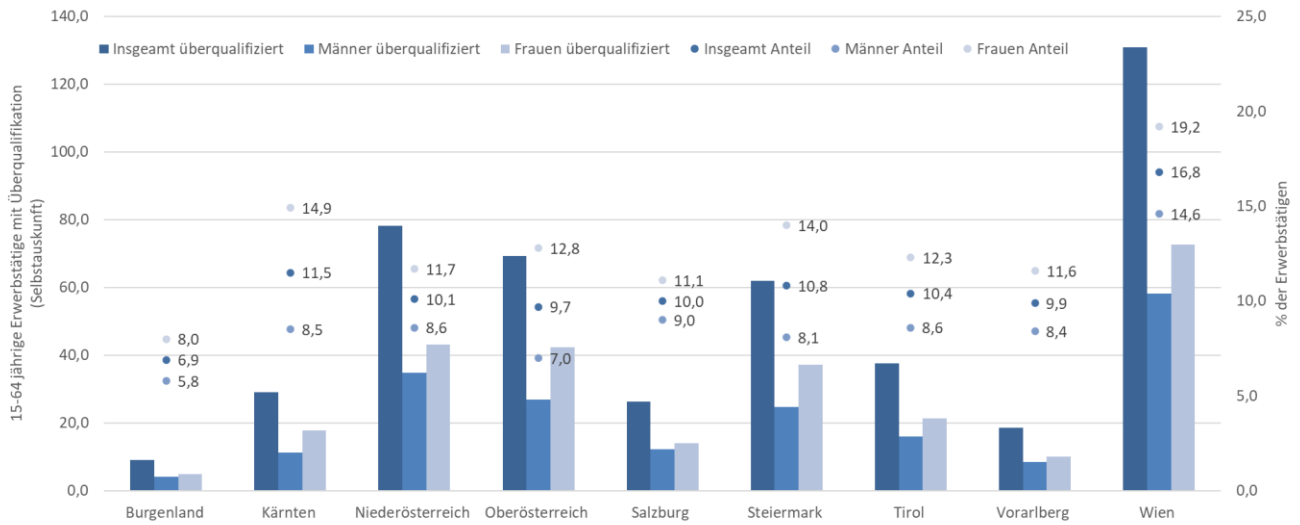
Siehe Abschnitt 4.1
Binnenmobilität und 4.2
Internationale Mobilität

Überqualifizierung in Wien

Überqualifizierung stellt ein in Wien besonders ausgeprägtes Phänomen dar, mit einem Niveau der Betroffenheit, das deutlich über dem Österreichschnitt liegt. Die Zusammensetzung der Wiener Bevölkerung (Migration; Bildungsstruktur) liefert dafür eine wichtige Erklärung.

2014 gaben unter Erwerbstätigen (15-64) in Wien 19,2 % der Frauen und 14,6 % der Männer an, für ihre aktuelle Erwerbstätigkeit überqualifiziert zu sein, weit mehr als in allen anderen Bundesländern. Personen mit einem AHS/BHS- oder Universitätsabschluss sind deutlich häufiger mit Überqualifikation konfrontiert als Personen mit einem Lehrabschluss. Der Migration kommt jedoch zentrale Bedeutung zu. Erwerbstätige, die selbst nach Österreich zugewandert sind, geben mit 23,7 % deutlich häufiger das Vorliegen einer Überqualifikation an als Angehörige der „Zweiten Generation“ (mindestens ein Elternteil nicht in Österreich geboren) (14,8%). Nur 8,7 % der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund berichten von einer Überqualifikation. Die Betroffenheit durch Überqualifikation von Migrant*innen nimmt mit der Aufenthaltsdauer in Österreich ab. Bei einer Aufenthaltsdauer von unter 5 Jahren betrug sie 2014 35,5 %, bei 5 bis unter 10 Jahren 28,3 %, bei 10 bis unter 20 Jahren 21,1 % und bei einer Aufenthaltsdauer von mehr als 20 Jahren 17,6 % (Tabelle 11 in (Statistik Austria, 2015)).

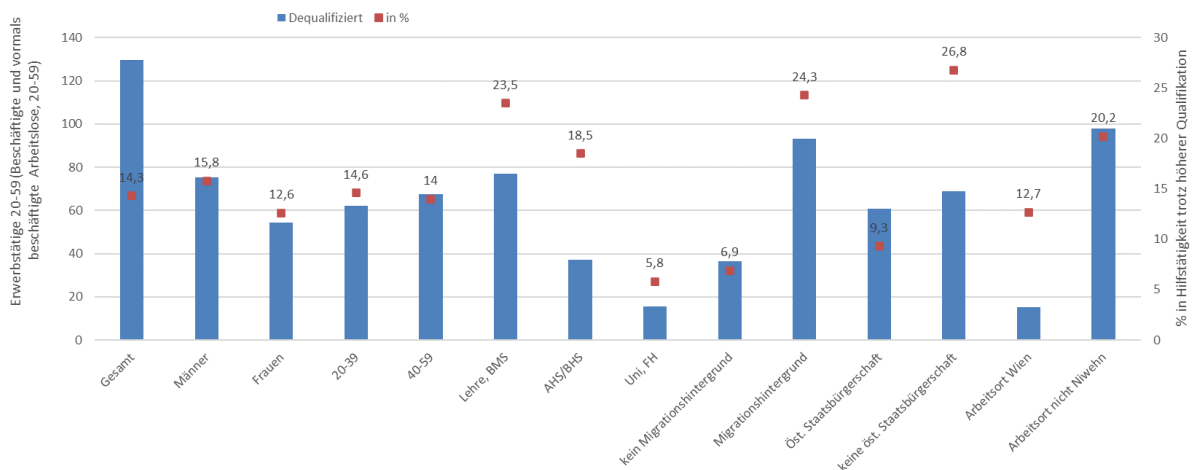
Abbildung 5.4: Betroffenheit von Überqualifikation – Selbsteinschätzung – Erwerbstätige (15-64) nach Geschlecht und Wohnort (Bundesland), 2014



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf (Statistik Austria, 2015, 144); NB: Frage „Entspricht die Arbeit, die Sie derzeit haben, Ihrer Qualifikation?“ – Antwort: „Nein, ich bin für dafür überqualifiziert“

Einen objektiven Messansatz verfolgt eine aktuelle Studie zur Überqualifizierung in Wien (Titelbach u.a., 2021), die alle Erwerbstätigen (Beschäftigte bzw. zuvor beschäftigte Arbeitslose) als überqualifiziert klassifiziert, die einer Hilfstätigkeit (ISCO08) nachgehen, obwohl sie über einen höheren Sekundarschulabschluss bzw. einen tertiären Abschluss verfügen. Abbildung 5.5 fasst die Ergebnisse für diesen Maßstab zusammen. Aufgrund des Maßstabs (Hilfstätigkeit trotz höherer Qualifikation) sind jetzt mehr Männer als Frauen betroffen und die Betroffenheit sinkt mit dem Bildungsniveau. Die Bedeutung von Migration für das Risiko der Betroffenheit bleibt jedoch auch gemäß diesem Maßstab sehr hoch.

Abbildung 5.5: Hilfstätigkeit trotz höherer Qualifikation – 20- bis 59-jährige Erwerbstätige in Wien (in Tausend/als % aller Erwerbstätigen - 2019



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf (Titelbach u.a., 2021, 39)

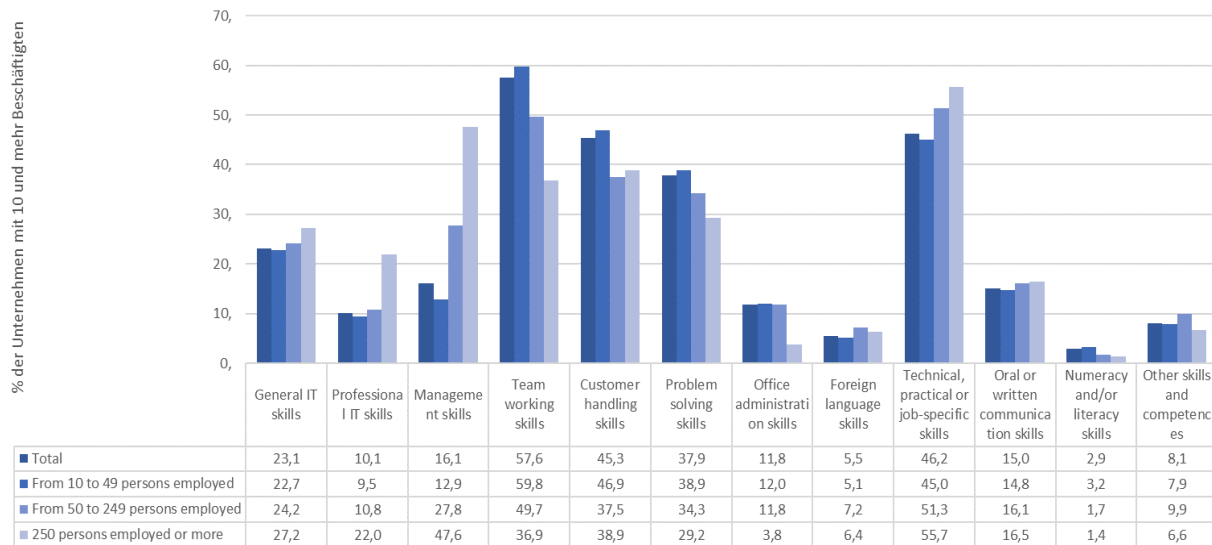
Daten zu Skill Gaps

Daten zu den von Unternehmen wahrgenommenen Skill Gaps werden im Rahmen der *Continuing Vocational Education Survey* erhoben, allerdings sind die Daten nicht getrennt für Wien auswertbar.

Zu den Kernindikatoren zur Betrieblichen Weiterbildung siehe Kap. 3 Die zentrale Rolle der Betriebe für das Lernen Erwachsener

Für die Erhebungen 2015 und 2020 wurden Unternehmen gebeten, jene drei Skill Bereiche anzugeben, auf die sie ihre betriebliche Weiterbildung konzentriert haben. Die Bereiche, in denen die Unternehmen ihre Weiterbildungsinvestitionen konzentrieren, lassen sich als jene Bereiche interpretieren, in denen sie den größten Bedarf sehen, Skills weiterzuentwickeln.

Abbildung 5.6: Hauptsächliche Gebiete, in denen Skill Bedarf besteht (gemessen an den Schwerpunkten der Weiterbildung im Jahr 2020); nach Unternehmensgrößenklasse



Quelle: Eurostat - TRNG_CVT_10S__custom_4570628 [Version: 18.10.2022] – Leseanleitung: 27,2 % der Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten nannten General IT skills als eines von drei Gebieten, auf die sich 2020 ihre Weiterbildungsmaßnahmen (Ausmaß an Stunden) konzentriert haben.

Zum aktuellen Skillbedarf bzw. den Schwerpunkten des aktuellen Weiterbildungsbedarf werden auch regelmäßig Umfragen durchgeführt, die Rückschlüsse auf aktuelle Trends ermöglichen (z.B. Plattform berufsbezogene Weiterbildung, 2022; Wien, 2023 im Erscheinen; Wifi und WkÖ, 2022). Allerdings ist die Repräsentativität der Umfragen häufig nur eingeschränkt gegeben bzw. sind die Ergebnisse nicht gewichtet, sodass die Ergebnisse nur als grobe Trends interpretiert werden können.

5.2.3 Strategische Lösungsansätze

Die unter Skill Mismatch verhandelten Problemstellungen decken sich mit dem Aufgabenfeld der Fachkräftesicherung insgesamt. Viele der strategischen Lösungsansätze finden sich deshalb an anderer Stelle des Handbuchs dargestellt. Die folgende Zusammenfassung besteht deshalb schwerpunktmäßig aus Verweisen.

Ansatzpunkt Individuen

Beim Fehlen einer (verwertbaren) Qualifikation steht Erwachsenen das formale (Berufs-)Bildungsangebot, einschließlich tertiärer Angebote, offen, bzw. können sie bei Basisbildungsbedarf auf die entsprechenden Angebote zurückgreifen.

Siehe Kap. 2.3 Berufsbildung für Erwachsene und 2.4 Postsekundäre und tertiäre Berufsbildung

Sofern Erwerbstätige nicht auf Angebote ihres Arbeitgebers zurückgreifen können, bieten öffentlich finanzierte Weiterbildungsangebote eine Möglichkeit, Lücken in der Skill Ausstattung zu schließen. Nachfrageseitige Kofinanzierungen unterstützen den Zugang zu gebührenfinanzierten Angeboten.

Um einen Mangel an (einschlägiger) Berufserfahrung auszugleichen bzw. die Kosten für deren Überwindung für einen allfälligen Arbeitgeber zu senken, stehen arbeitsmarktpolitische Instrumente (u.a. Formen von Implacementstiftungen („Job mit Ausbildung“, Eingliederungsbeihilfen) zur Verfügung. Sozioökonomische Betriebe helfen beim Erwerb berufspraktischer Fähigkeiten und Haltungen.

Zur Sichtbarmachung und Dokumentation von Skills, die nicht durch formale Qualifikationen dokumentiert sind und als Unterstützung zu Qualifizierungs-/Upskillingprozessen stehen Instrumente der Validierung zur Verfügung.

Für Migrant*innen bestehen gezielte Beratungsangebote, Unterstützungsangebote für Deutsch als Zweitsprache und die Angebote zur Anerkennung im Ausland erworbenen Qualifikationen.

Beim Vorliegen von Überqualifizierung kann einerseits eine Lösung beim bestehenden Arbeitgeber angestrebt werden (interner Wechsel, *Job Enrichment*, *Job Enlargement*). Der gezielte Wechsel auf einen passenden Arbeitsplatz ist häufig die einzige Lösung (u.a., wenn Qualifikation und Unternehmensgegenstand überhaupt nicht übereinstimmen, z.B. die Kfz-Mechanikerin als Hilfskraft im Lebensmitteleinzelhandel). Sowohl die Vorbereitung von Qualifizierungsschritten als auch die Suche nach einem qualifikationsadäquaten Arbeitsplatz kann durch (zielgruppenadäquate) Beratungsangebote wesentlich unterstützt werden.

Ansatzpunkt Unternehmen

Unternehmen werden durch Beratung und Förderungen dabei unterstützt, ihre Arbeitsorganisation und interne Personalentwicklung (Kompetenzmanagement) so zu gestalten, dass sie entweder Qualifikationen und insbesondere die nötigen Skill Sets selbst hervorbringen können bzw. sich in der Konkurrenz um geeignete Bewerber*innen behaupten können. Unternehmen können Unterstützung erhalten, die eigene Attraktivität als Arbeitgeber gezielt zu erhöhen und darüber zu informieren (Arbeitgebermarketing).

Bei fehlender Berufserfahrung/Lücken in Skill Sets von Bewerber*innen stehen unterschiedliche Förderungsinstrumente zur Verfügung (Implacementstiftungen, Eingliederungsbeihilfe). Für die betriebliche Weiterbildung bestehen unterschiedliche (in den Details rasch wechselnde) Förderangebote.

Unternehmen können Arbeitskräfte aus der EU und bei Mangelberufen unter der Einhaltung der maßgeblichen Regelungen aus Drittstaaten anwerben und für die notwendigen begleitenden Maßnahmen Unterstützung erfahren.

In Österreich wie in anderen EU-Mitgliedsstaaten bestehen vielfältige Ansätze der Wirtschafts-, insbesondere auch der Innovationsförderung, die Unternehmen dabei unterstützen, mehr und vielfältigere Skills aktiv zu nutzen. Durch diese Maßnahmen wird damit ein wesentlicher Beitrag zur Reduktion von *Overqualifikation/overskilling* betrieben. Vgl. dazu den so bezeichneten ‚*Mediated approach*‘ der Förderung der Aus- und Weiterbildung⁸¹.

Ressourcen

Die österreichische Wirtschaftskammer hat ein Fachkräftemonitoring („FachkräfteRadar“) eingerichtet, in dessen Rahmen seit 2018 jährlich eine repräsentative Auswahl an Unternehmen (+4000) befragt werden. (Letzter Bericht: Dornmayr, H. and Riepl, M. (2022).

Siehe Kap. 5.3 Validierung von nicht-formalen und informellen Lernen

Siehe Kap. 4.2 Internationale Mobilität und 4.3 Anerkennung und Bewertung von im Ausland erworbenen Qualifikationen

Siehe Kap. 2.6 Lifelong Guidance

Siehe Kap. 3.2 Förderung des Lernens in Betrieben

Siehe Kap. 4.2 Internationale Mobilität

⁸¹ [PowerPoint Presentation \(europa.eu\)](https://www.europa.eu) Die zugehörige Studie erscheint im Frühjahr 2023.

Beteiligte Stakeholder	Bund, Land, Stadt Wien, AMS, Sozialpartner, waff, Betriebe
Handlungsfelder mit starker Interdependenz	[alle in den Verweisen genannten]
Quellen	<p>Bourdieu, Pierre und Köhler, Helmut (1981). <i>Titel und Stelle über die Reproduktion sozialer Macht</i>. Frankfurt am Main: Europäische Verl.-Anst. http://d-nb.info/810727471/04</p> <p>Brunello, Giorgio und Wruuck, Patricia (2021). Skill shortages and skill mismatch: A review of the literature. <i>Journal of Economic Surveys</i>, Vol. 35, No 4, S. 1145-1167. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/joes.12424</p> <p>Büchel, F. (1998). <i>Zuviel gelernt?: ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit in Deutschland</i>. Bertelsmann. https://books.google.at/books?id=P1TnPOAACAAJ</p> <p>Cedefop (2012). <i>Skill mismatch - The role of the enterprise</i>.</p> <p>Chen, Edith; Brody, Gene H. und Miller, Gregory E. (2022). What Are the Health Consequences of Upward Mobility? <i>Annual Review of Psychology</i>, Vol. 73, No 1, S. 599-628. https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-psych-03020-122814</p> <p>Culpepper, Pepper D. und Finegold, David (1999). <i>The German skills machine : sustaining comparative advantage in a global economy</i>. New York ; Oxford: Berghahn.</p> <p>Dornmayr, Helmut und Riepl, Marlis (2022). <i>Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel 2022 – Fachkräft radar 2022 im Auftrag der WKO</i>. Wien. https://ibw.at/en/resource/download/2432/ibw-forschungsbericht-210.pdf</p> <p>Fink, Marcel; Titlbach, Gerlinde; Vogtenhuber, Stefan und Hofer, Helmut (2015). Gibt es in Österreich einen Fachkräftemangel. <i>Analyse anhand von ökonomischen Knappheitsindikatoren. IHS-Studie im Auftrag des Sozialministeriums, Wien</i>.</p> <p>Gerber, Theodore P. und Cheung, Sin Yi (2008). Horizontal Stratification in Postsecondary Education: Forms, Explanations, and Implications. <i>The Annual Review of Sociology</i>, Vol. 34, S. 299–318.</p> <p>Hefler, Günter und Markowitsch, Jörg (2012). The qualification providing enterprise? - Support for formal adult education in small and medium enterprises. In: Riddell, Sheila; Markowitsch, Jörg und Weedon, Elisabet (Hg.). <i>Lifelong Learning in Europe: Equity and Efficiency in the Balance</i>. Bristol: Policy Press, S. 103-123.</p> <p>Mayerl, Martin (2017). <i>Über das Missverhältnis von Qualifikationen und Anforderungen am Arbeitsplatz</i>. Wien. http://ubdata.univie.ac.at/AC14519002</p> <p>McGuinness, Seamus; Pouliakas, Konstantinos und Redmond, Paul (2018). SKILLS MISMATCH: CONCEPTS, MEASUREMENT AND POLICY APPROACHES. <i>Journal of Economic Surveys</i>, Vol. 32, No 4, S. 985-1015. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/joes.12254</p> <p>Plattform berufsbezogene Weiterbildung (2022). <i>Weiterbildungsstudie</i>. https://plattform-erwachsenbildung.at/weiterbildungsstudie/</p> <p>Richardson, Sue (2009). What is a skill shortage? <i>Australian Bulletin of Labour</i>, Vol. 35, No 1, S. 326-354.</p> <p>Sommer, Ilka (2015). <i>Die Gewalt des kollektiven Besserwissens: Kämpfe um die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Deutschland</i>. Bielefeld: transcript Verlag. https://doi.org/10.14361/9783839432921</p> <p>Statistik Austria (2015). <i>Arbeitsmarktsituation von Migranten und Migrantinnen in Österreich - Modul der Arbeitskräfteerhebung 2014</i>. Wien. https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Arbeitsmarktsituation_von_Migrantinnen_und_Migranten_in_OEsterreich_2014.pdf</p> <p>Streeck, Wolfgang (2012). Skill and Politics: General and Specific. In: Busemeyer, Marius R. und Trampusch, Christine (Hg.). <i>The Political Economy of Collective Skill Formation</i>. New York: Oxford University Press, S. 317-352.</p> <p>Titlbach, Gerlinde ; Fink, Marcel und Vogtenhuber, Stefan (2021). <i>Dequalifizierung am Wiener Arbeitsmarkt - Studie im Auftrag der Stadt Wien, MA 23 – Wirtschaft, Arbeit und Statistik, des AMS Wien – Arbeitsmarktservice Wien und des waff – Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds</i>. Wien.</p>

<https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/6060/1/ihs-report-2021-titelbach-et-al-dequalifizierung-wiener-arbeitsmarkt.pdf>

Vogtenhuber, Stefan; Baumegger, David und Lassnigg, Lorenz (2017). Überqualifikation und Verdrängung am österreichischen Arbeitsmarkt im Zeitverlauf. *Wirtschaft und Gesellschaft: wirtschaftspolitische Zeitschrift der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien*, Vol. 43, No 4, S. 535-568.

Wien, Wirtschaftskammer (2023 im Erscheinen). *Weiterbildungsbedarfstudie*.

Wifi und WkÖ (2022). *Weiterbildung in multiplen Krisenzeiten - WIFI-Weiterbildungsbarometer 2022 - Trendstudie - Weiterbildung in Österreich in den Augen der Unternehmer:innen & Erwerbstätigen*. https://www.wifi.at/uploads/20220906_WIFI_Weiterbildungsbarometer2022_Trendstudie.pdf

5.3 Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen

Seit November 2017 hat Österreich eine „Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens“. Seither bietet diese einen gemeinsamen strategischen Rahmen für regionale und bundesweite Validierungsinitiativen. Im Bereich der Anerkennung von Vorkenntnissen auf Hochschulstudien brachte eine Gesetzesnovelle 2021 weitreichende Verbesserungen: sowohl non-formale und informelle Kompetenzen als auch jene aus dem schulischen Bereich, können im Ausmaß von bis zu 90 ECTS-Kreditpunkten auf ein Studium angerechnet werden.

Im Bereich der Validierung für den Arbeitsmarkt gibt es in Österreich mehrere Vorzeigeprojekte. Bei den summativen Verfahren zählen dazu einerseits das Projekt „Du kannst was“ der Sozialpartner in mehreren Bundesländern, der „Qualifikationspass“ des AMS und waff, oder auch die Zertifizierungen der Weiterbildungsakademie (wba).

5.3.1 Problemaufriss

Validierung von in nicht-formalen und informellen, also außerhalb formaler Bildungskontexte, erworbenen Kompetenzen bezeichnet deren Sichtbarmachung oder auch die Förderung ihrer „Verwertbarkeit“ auf dem Bildungs- und Arbeitsmarkt, durch die Schritte der Identifikation, Dokumentation, Bewertung und Zertifizierung. Man unterscheidet dabei formative (entwicklungsorientierte) und summative (anforderungsorientierte) Verfahren.

Siehe zusätzlich auch Kap. 4.3
Anerkennung von im Ausland
erworbenen Qualifikationen

Um den künftigen Fachkräftebedarf im Lichte immer vielschichtigerer Bildungs- und Erwerbsbiografien nachhaltig zu sichern, wird es unumgänglich, sich mit Fragen zur Validierung von nicht-formal und informell erworbenen Kompetenzen zu beschäftigen. Zur optimalen Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials speziell für jene Segmente des Arbeitsmarktes, die eine fachliche Qualifizierung voraussetzen, ist es wesentlich, etwaige Hürden durch fehlende Möglichkeiten zur Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen abzubauen.

Bereits 2011 wurde in der österreichischen Strategie für Lebenslanges Lernen (Republik Österreich, 2011) festgehalten, dass das Potenzial von Arbeitskräften sowie der Zugang zu formaler Weiterbildung in Österreich immer noch hauptsächlich am formalen Qualifikationsniveau (erworbene gesetzlich geregelte Zeugnisse) gemessen wird. Nicht-formale Aus- und Weiterbildungen oder informell, z.B. direkt am Arbeitsplatz erworbene Kenntnisse haben demgegenüber oftmals weitaus geringere Relevanz, obwohl gerade die damit erworbenen Fertigkeiten und Kompetenzen bei der Erfüllung eines bestimmten Berufs- und Aufgabenprofils ausschlaggebend sein können (ebd.).

Die österreichische Strategie für Lebenslanges Lernen attestiert in ihrer Einleitung überdies, dass Maßnahmen zur Anerkennung von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen, die außerhalb des formalen Sektors erworben wurden, und so die berufliche Neuorientierung erleichtern könnten, in Österreich oftmals unzureichend aufeinander abgestimmt sind. Durchlässigkeit und Anrechnung von bereits erworbenen Fertigkeiten und Kompetenzen erfolgen an Bildungsinstitutionen autonom und wenig systematisiert (ebd.).

Eine Maßnahme hinsichtlich der Verbesserung dieser Problematik stellte die Erarbeitung einer österreichischen Validierungsstrategie zur umfassenden Anerkennung von Ergebnissen nicht-formaler und informeller Lernprozesse auf Basis eines Konsultationsprozesses und unter Beteiligung der maßgeblichen Bundesministerien, der Länder und der Sozialpartner (Luomi-Messerer, 2019). Dieser Vision stand allerdings eine eher restriktive Rechtsgrundlage gegenüber, die bis vor kurzem die Anerkennung im Wesentlichen auf formal erworbene Kompetenzen beschränkte (Birke 2021).

Das europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) definiert Validierung als „ein Verfahren, bei dem eine zugelassene Stelle bestätigt, dass eine Person die anhand eines relevanten Standards gemessenen Lernergebnisse erzielt hat“. Validierung soll Menschen dabei unterstützen, Lernergebnisse aus nicht-formalen und informellen Settings sichtbar zu machen und „in eine Währung eintauschen“ zu können, die für die Fortsetzung ihres Bildungswegs oder auf dem Arbeitsmarkt Gültigkeit hat (Cedefop, 2016, S.10).

Der Prozess der Validierung kann grob in vier Phasen oder Elemente eingeteilt werden, wobei je nach Zweck der Validierung nicht zwingend alle gleichermaßen genutzt werden muss:

1. Identifikation: Bewusstmachen der eigenen Lernerfahrungen und Kompetenzen
2. Dokumentation: Zusammenstellen der Nachweise über die erworbenen Kompetenzen, z.B. in einem Portfolio
3. Bewertung: transparente Bewertung anhand spezifischer Standards / Bezugspunkte
4. Zertifizierung: abschließende (summative) Bewertung der ermittelten, dokumentierten und bewerteten Lernergebnisse; resultiert in der Regel in der Ausstellung eines Zeugnisses, Zertifikats oder einer Lizenz.

Man unterscheidet typischerweise zwischen zwei Arten von Validierungsverfahren: den formativen (entwicklungsorientierten) und den summativen (anforderungsorientierten) Ansätzen.

Bei den formativen Verfahren wird der Schwerpunkt auf die Identifikation und Dokumentation erworbener Kompetenzen gelegt, unabhängig von definierten Standards des Qualifikationssystems. Hier ist das vorrangige Ziel das persönliche „Empowerment“, dass sich Personen ihrer Stärken, Erfahrungen und Kompetenzen bewusstwerden, sie zum weiteren Lernen motiviert werden und ihnen Handlungsoptionen, wie z.B. mögliche Weiterbildungs- oder Karrierewege, aufgezeigt werden. Verwendete Methoden sind etwa unterschiedliche Formen von Reflexionsprozessen, Selbstevaluation, Fremdeinschätzung, Interviews oder Gruppenarbeiten (BMB, 2017; wba, 2022).

Demgegenüber stehen summative Ansätze, welche sich auf die Bewertung und Zertifizierung von Kompetenzen anhand von vorgegebenen Standards (z.B. Anforderungsprofile, Lehrpläne) fokussieren. Am Ende des Prozesses steht idealerweise die Ausstellung eines Zertifikats oder Zeugnisses. Summative Ansätze enthalten zwar auch formative Anteile, es steht hier aber der Erwerb einer Qualifikation/ eines Qualifikationsteils im Vordergrund. Zum Einsatz kommen Methoden wie Portfolioarbeit, Beobachtung, schriftliche Arbeiten oder Tests. Beispiele für summative Verfahren sind u.a. die wba-Zertifizierungen für Erwachsenenbildner*innen, die „Du kannst was!“ Projekte zur Erlangung eines Lehrabschlusses in mehreren Bundesländern, oder auch der Wiener Qualifikationspass (wba, 2022; waff, 2022).

5.3.2 Status quo

Ein wichtiger Meilenstein in diesem Kontext ist die Entwicklung und Implementierung des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR), der auch die Zuordnung von Qualifikationen, die durch Validierung nicht-formalen und informellen Lernens erworben wurden, sowie von sogenannten „nicht-formalen Qualifikationen“ (i.e. Qualifikationen, die das Ergebnis einer Aus-, Fort- oder Weiterbildung sind, die nicht durch Gesetz oder Verordnung geregelt sind),

ermöglicht (NQR-Gesetz 2016⁸²). Der Prozess der Zuordnung nicht-formaler Qualifikationen wird durch die 2019 eingerichteten NQR-Servicestellen unterstützt.⁸³

Im November 2017 wurde die „Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens in Österreich“ mit folgenden strategischen Zielen beschlossen (BMB, 2017):

- Aufwertung nicht-formal und informell erworbener Kompetenzen
- Schaffung von Zugang zu Validierung
- Verbesserung der Chancen auf Bildung und Arbeit
- Verbesserung der Durchlässigkeit im österreichischen Bildungssystem
- Stärkung der Validierung als integraler Bestandteil des österreichischen Bildungssystems (mit gleichwertigen Zertifikaten oder Zeugnissen sowie Berechtigungen)
- Förderung der Lernergebnisorientierung und Qualitätssicherung

2018 wurde ein Kriterienkatalog zur Förderung der Qualität von Validierungsverfahren im Bereich der Berufs- und Erwachsenenbildung in Österreich veröffentlicht. Er enthält allgemeine Qualitätskriterien wie Lernergebnisorientierung, Orientierung an allgemeinen Kompetenzstandards, Anschlussfähigkeit, (Gleichwertigkeit der Validierungsergebnisse mit über Bildungsangebote erworbenen Qualifikationen), diskriminierungsfreier Zugang, Schnittstellenmanagement sowohl vor, als auch während und nach der Validierung, sowie Datenschutz und Datensicherheit (BMBWF, 2018).

Im Hochschulbereich kam es, zumindest in Bezug auf die Anerkennung bereits erworbener Kompetenzen (Recognition of Prior Learning, RPL), im Jahr 2021 mit einer Reform der Hochschulgesetzgebung zu einem tatsächlichen „Paradigmenwechsel“. Das neue Universitäts- sowie das Fachhochschulgesetz ermöglichen nun erstmals auch die Anerkennung nicht-formal und informell erworbene Kompetenzen auf ein Hochschulstudium im Ausmaß von bis zu 60 ECTS. Darüber hinaus wurde die „Beweislast“ umgekehrt, so dass nun Hochschulen „beweisen“ müssen, warum etwaige Vorkenntnisse nicht als gleichwertig anzusehen sind. Außerdem sind Hochschulen durch die neuen Gesetze verpflichtet, Verfahrensgrundsätze zu Anerkennungsentscheidungen in ihren Satzungen festzulegen (Birke, 2021; Horak, 2022)

⁸² Bundesgesetz über den Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR-Gesetz) - https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2016_I_14/BGBLA_2016_I_14.pdf

⁸³ <https://www.qualifikationsregister.at/der-nqr/nqr-servicestellen/>

Abbildung 5.7: Vielschichtigkeit des Validierungsprozesses



Quelle: BMB, 2017; Österreichische Strategie zur VNFIL, S. 14

5.3.3 Beispiele guter Praxis

In Österreich gibt es zahlreiche Validierungsinitiativen in verschiedenen Bildungsbereichen.

Gute Beispiele für formative Validierungsansätze sind unter anderem (Luomi-Messerer, 2019):

- **Kompetenz+Beratung:** ein standardisiertes Beratungsformat, in welchem durch verschiedene Methoden (mit Einzel- und Gruppenübungen) Kompetenzen bewusst gemacht und in einem Portfolio dokumentiert werden. Abschließend wird ein Aktionsplan erstellt und mögliche nächste Schritte in Bezug auf die berufliche Zukunft werden reflektiert.
- **Kompetenzprofil der Volkshochschule Linz:** Hier werden in Workshops nicht-formal und informell erworbene Kompetenzen identifiziert und in einem Kompetenzprofil zusammengefasst. Zur methodischen Orientierung wird u.a. das Schweizer „CH-Q Kompetenzmanagement“ verwendet.

Österreichische Vorzeigeprojekte für Ansätze der summativen Validierung umfassen unter anderen:

- **Ingenieurgesetz (IngG) 2017⁸⁴:** 2017 wurde das Verfahren zum Erlangen der Qualifikation „Ingenieur*in“ neu strukturiert. Sie wurde zum Niveau 6 des Nationalen Qualifikationsrahmens zugeordnet, um sie international besser vergleichbar zu machen. Zur Erlangung des Titels ist neben einem (in- oder ausländischen) technischen Bildungsabschluss ein gewisses Ausmaß an Berufspraxis nachzuweisen, (z.B. HTL-Abschluss plus 3 Jahre, Meister*innenprüfung plus 6 Jahre, ...) und ein Fachgespräch mit Expert*innen zu absolvieren. Dieses ist „ein Gespräch unter Experten und keine Prüfung im engeren Sinn. [...] Dabei wird vor allem der Zuwachs an Wissen und Können, der sich seit Erwerb des technischen Bildungsabschlusses durch die Praxis ergeben hat, herausgearbeitet. Weiters wird die Komplexität der Aufgabenstellung, der Grad der Selbstständigkeit und die Entscheidungsverantwortung hinterfragt.“ (Ingenieur-Zertifizierungsstellen, 2020).
- **Weiterbildungsakademie Österreich (wba):** die wba zertifiziert und vergibt Abschlüsse (nicht-formale Qualifikationen, NQR 5 und 6) an erfahrene Erwachsenenbildner*innen nach definierten Standards. Erworbene Kompetenzen werden in einem E-Portfolio dokumentiert und fehlende Kompetenzen können an verschiedenen Erwachsenenbildungseinrichtungen erworben werden (wba, 2022)
- **Wiener Anerkennungssystem „Meine Chance – ich kann das!“ (waff, AMS, ZIB):** für Personen, die eine Lehre im Bereich Büro, Gastronomie/Tourismus oder Einzelhandel abgebrochen haben, oder jene, die über hohe Berufserfahrung ohne Lehrabschluss verfügen, bieten waff und AMS in Kooperation mit den Wiener Berufsschulen und privaten Bildungsanbietern (z.B. ZIB) ein Ausbildungsprojekt an, welches durch Validierungsverfahren („Kompetenzfeststellung“) in Kombination mit passgenauem Training zum Lehrabschluss in verkürzter Zeit führt. (ZIB 2022)
- **„Du kannst was!“:** Dieses ursprünglich von der Arbeiterkammer Oberösterreich initiierte Projekt führt (genau wie das „Wiener Anerkennungssystem“) in einem zweistufigen Prüfungsverfahren zur Verleihung eines Lehrabschlusses (formale Qualifikation). In einem ersten „Quali-Check“ werden die vorhandenen Kompetenzen bewertet, die fehlenden Kompetenzen können durch gezielte Aus- und Weiterbildung erworben werden. Der zweite „Quali-Check“ bildet den zweiten Teil der Lehrabschlussprüfung und fokussiert vor allem auf die Kompetenzen, die bei der ersten Prüfung noch nicht nachgewiesen werden konnten. Beide Prüfungen werden bei den Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern abgelegt, welche für die Vergabe der Lehrabschlüsse zuständig sind (Luomi-Messerer 2019). Zurzeit läuft die Initiative neben Oberösterreich auch in Niederösterreich, Salzburg, Vorarlberg und dem Burgenland. (AK NÖ / Salzburg / Vorarlberg / Burgenland, 2022)
- **Qualifikationspass** von waff und AMS Wien: in einem Portfolio werden berufliche Erfahrung, Aus- und Weiterbildungen und berufliche Ziele identifiziert und dokumentiert, um im Anschluss direkt oder nach einer gezielten Weiterbildung zur Lehrabschlussprüfung antreten zu können (waff, 2022)

5.3.4 Strategische Lösungsansätze

Um das Potenzial von Validierungsmaßnahmen für den Arbeitsmarkt optimal auszuschöpfen, wären die folgenden Maßnahmen essenziell:

Das Feld der Validierung nicht-formalen und informellen Lernens ist in Österreich weiterhin stark fragmentiert. Die 2017 entwickelte nationale Validierungsstrategie müsste aktualisiert und implementiert werden, um den in Österreich vorhandenen

⁸⁴ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20009785>

Validierungsinitiativen sowie dem vorhandenen Bedarf ausreichend gerecht zu werden. Dazu wäre eine koordinierende Unterstützung hilfreich.

Darüber hinaus müsste die Finanzierung der Initiativen langfristig gesichert werden. Derzeit ist diese vielerorts nicht abschließend oder nicht ausreichend gesichert. So kommt es unter anderem bei der Initiative „Du kannst was!“ immer wieder zu Verzögerungen im Programmablauf, was sich auf die Teilnehmer*innen und deren Validierungserfolge negativ auswirken kann.

Abgesehen von der Novellierung der Hochschulgesetzgebung, wäre es auch in anderen Bereichen notwendig, einen individuellen Rechtsanspruch auf Validierung zu verankern.

Das Potenzial von Ansätzen der formativen Validierung zur Reflexion eigener Ressourcen und der individuellen Standortbestimmung sowie zur Planung weiterer Qualifizierungsmaßnahmen sollte weiter ausgeschöpft und in niederschwellige Beratungsangebote integriert werden.

Siehe auch Kap. 2.6 Lifelong Guidance

Transparenz und Qualitätssicherung in der Entwicklung summativer Validierungsmaßnahmen muss weiterhin höchste Priorität haben, um Zweifeln entgegenzuwirken, die Validierung als „Konkurrenz“ oder Umgehung traditioneller Ausbildungswege befürchten.

Abschließend wären auch eine weitere Spezifizierung des Konzepts der Validierung, die Weiterentwicklung von Methoden (z.B. durch die Valorisierung von Ergebnissen EU-geförderter Projekte), die statistische Erfassung der Beteiligung an Validierungsverfahren sowie die Evaluierung der Umsetzung der österreichischen Validierungsstrategie empfehlenswert, um davon weitere Handlungsschritte ableiten zu können.

Beteiligte Stakeholder	Bund, Land, Stadt Wien, AMS, Sozialpartner, waff, Weiterbildungsanbieter*innen
Handlungsfelder mit starker Interdependenz	Anerkennung, Durchlässigkeit, Lifelong Guidance
Quellen	<p>Arbeiterkammer (AK) Burgenland (2022). Du kannst was! https://bqld.arbeiterkammer.at/beratung/Bildung/erwachsenenbildung/Du_kannst_was_.html</p> <p>Arbeiterkammer Niederösterreich (2022). Du kannst was. Stufen Ausbildung – Schritt für Schritt zum Lehrabschluss. https://noe.arbeiterkammer.at/service/broschueren/bildung/Folder_Du_kannst_was.pdf</p> <p>Arbeiterkammer Salzburg (2022). Projekt: Du kannst was! https://sbg.arbeiterkammer.at/dukannstwas</p> <p>Arbeiterkammer Vorarlberg (2022). Du kannst was! https://vbg.arbeiterkammer.at/dukannstwas</p> <p>Birke, Barbara (2021) The Austrian path to RPL https://www.hrk-modus.de/ressourcen/blog-standpunkte/the-austrian-path-to-rpl/</p> <p>BMB (2017) Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens in Österreich. https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2018/11/Strategie_zur_Validierung_nicht-formalen_und_informellen_Lernens.pdf</p> <p>BMBWF (2018). Kriterienkatalog zur Förderung der Qualität von Validierungsverfahren im Bereiche der Berufs- und Erwachsenenbildung. https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2018/11/Qualitaetskriterienkatalog.pdf</p> <p>Cedefop (2016). Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. Cedefop reference series; No 104.</p> <p>Horak, Bernhard (2022). Validierung... Soll? Darf? Kann? Muss? – Suchbilder aus Wissenschaft und Praxis zur Anerkennung von Kompetenzen. Vortrag AK Wien, 22.10.2022.</p>

Ingenieur-Zertifizierungsstellen der Wirtschaftskammern Österreichs (2020). FAQs zum Ingenieurgesetz (IngG) 2017 <https://www.wko.at/site/ingenieurzertifizierung/FAQs-Ingenieurgesetz.pdf>, www.wko.at/ingzert,

Luomi-Messerer, Karin (2019). Die österreichische Validierungsstrategie. Hintergrund, Entwicklung, Ausrichtung und erste Umsetzungsschritte. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 37, 2019. Wien.
<https://erwachsenenbildung.at/magazin/19-37/meb19-37.pdf>

Rechtsinformationssystem des Bundes (2022). Gesamte Rechtsvorschrift für Anerkennungs- und Bewertungsgesetz (AuBG), Fassung vom 2.1.2017
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20009588&FassungVom=2017-01-02>

Republik Österreich (2011). LLL 2020: Strategie zum lebensbegleitenden Lernens in Österreich. Wien.

wba (2022). Was ist Validierung? <https://wba.or.at/de/fachinfo/definition-validierung.php>

Waff (2022). Mit dem Qualifikationspass Schritt für Schritt zum Ausbildungsabschluss.
https://www.waff.at/interview_sadina_s/

WKO (2022). Wir begleiten Sie auf dem Weg zum Ingenieur/zur Ingenieurin!
<https://www.wko.at/site/ingenieurzertifizierung/startseite.html>

ZIB (2022). Wiener Anerkennungssystem "Meine Chance – ich kann das!" <https://www.zib-training.at/kurs/wiener-erkennungssystem-lap/>

6 Allgemeine Rahmenbedingungen

Neben den direkt auf bildungs- und arbeitsmarktpolitische Themen, die in den ersten fünf Kapiteln dieses Handbuchs dargestellt wurden, gibt es eine Reihe von Politikbereichen, die ebenfalls die Voraussetzungen für eine künftige Fachkräftesicherung mitgestalten, ohne diese immer direkt zu adressieren, aber dennoch oft enger damit verwebt sind, als auf den ersten Blick ersichtlich. Denkt man etwa an eine klassische Ressortaufteilung in der Verwaltung, gibt es kaum einen Bereich, der gar keinen Aspekt der Fachkräftesicherung tangiert. Im Folgenden werden die Bereiche Gesundheitspolitik, Infrastruktur, Wohnen und Lebensumfeld, Gleichstellung von Männern und Frauen sowie Familienpolitik hervorgehoben und überblicksartig in ihrer Wechselwirkung mit Bildung und Arbeitsmarkt beschrieben. Dieser Überblick muss vielfach beispielhaft und unvollständig bleiben, werden doch in sich umfassende Themenbereiche mit entsprechenden politischen und akademischen Diskursen angerissen. Die reichliche Anführung von Quellen, regulativen und strategischen Beispielen sollen eine weitere Vertiefung erleichtern.

Im Bereich Gesundheitspolitik liegt der Fokus auf Gesundheit(sförderung) am Arbeitsplatz und Fragen des gesunden Alters und Erhalt der Arbeitsfähigkeit.

Das Unterkapitel Infrastruktur, Wohnen und Lebensumfeld fasst eine ganze Reihe von Politikbereichen zusammen, die allesamt um die Erhöhung der hohen „Lebensqualität“ kreisen, die Wien attestiert wird. Themen der Stadtplanung sind eng mit Verkehr und Infrastruktur sowie einem Grünen Wandel als einem Mittel zum Umgang mit dem Klimawandel verknüpft. Wohnen wiederum beinhaltet auch viele soziale Aspekte, die für das „Gesamtpaket“ einer lebenswerten Stadt der Zukunft relevant sind.

Im Unterkapitel Gleichstellungspolitik wurde der Fokus auf Gendergerechtigkeit gelegt. Viele andere Gleichstellungsdiskurse und Antidiskriminierungspolitiken, zum Beispiel zu Menschen mit Behinderung, LGBTIQ, Minderheiten, Personen mit persönlichen Problemlagen – sind ebenfalls relevant für bildungs- und arbeitsmarktpolitische strategische Entwicklungen, und sollten in möglichen, künftigen Ergänzungen zu diesem Handbuch näher in den Blick genommen werden, durchaus auch auf sehr konkrete Subzielgruppen fokussiert, etwas migrantische Frauen.

Zuletzt werden familienpolitische Fragestellungen mit Bezug zur Fachkräftesicherung aufgegriffen. Betreuungspflichten können Beschäftigung hemmen, entsprechende Unterstützungs- und Betreuungsangebote Anreize für eine (Ausdehnung der) Teilhabe am Arbeitsmarkt sein.

6.1 Gesundheitspolitik

*Gesundheitspolitik spielt in zweierlei Hinsicht eine Rolle in der Fachkräftesicherung. Einerseits hängen Gesundheit der Mitarbeiter*innen und Qualität und damit Attraktivität von Arbeitsplätzen eng zusammen, andererseits sind physische und psychische Gesundheit eine Voraussetzung für die Teilhabe am Arbeitsleben. Eine Erhöhung des Fachkräfteangebots durch Verlängerung der individuellen Lebensarbeitszeit ist nur unter der Voraussetzung von Erhalt der Gesundheit möglich. Neben der allgemeinen Gesundheitspolitik sind die Aktivitäten der Betriebe zur Gesundheitsförderung und im Arbeitsschutz von zentraler Bedeutung.*

6.1.1 Problemaufriss

Technische und ökonomische Entwicklungen sowie eine Veränderung der Sozialstruktur, die zum Teil durch den demografischen Wandel, aber auch durch globale Migrationsbewegungen bedingt ist, haben zu einer rasanten Veränderung unserer Lebensumstände geführt. In einer immer diverser werdenden Gesellschaft treffen immer mehr Lebensentwürfe oder -vorstellungen aufeinander, die immer weniger Anspruch auf Dauerhaftigkeit haben (können). Diese gehen mit steigenden Ansprüchen (moralische, materielle, etc.) und einer entsprechenden Vielzahl von individuellen Relevanzsetzungen einher. Gewissermaßen ein Querschnittsthema, das sich durch all das zieht, ist die immer extremer werdende soziale Ungleichheit, die aus den genannten Faktoren entsteht. Diese bewirkt, dass Personen mit niedriger Bildung und entsprechender beruflicher Stellung sowie einem daraus resultierenden geringen Einkommen häufiger erkranken und früher sterben (vgl. Richter und Hurrelmann, 2016: 14). Dazu kommt, dass Krankheiten, die in gesundheitschädlichen Arbeitsumwelten entstehen, häufig nicht der individuellen Kontrolle unterliegen. Sie müssen daher – etwa über Arbeitsschutzgesetze und Arbeitslosenversicherung – auf der gesellschaftlichen Ebene betrachtet werden (vgl. ebd.).

Siehe auch Kap. 3.3 Qualität von Arbeitsplätzen

Das sich verändernde Verständnis von Gesundheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Technische Möglichkeiten und ökonomische Interessen haben die gesamte Medizin stark verändert. Damit einhergehend ist das Verständnis, was das Ziel der Medizin sei, im Begriff, sich zu verändern – was sich etwa daran zeigt, dass die Krankenkassen nunmehr Gesundheitskassen heißen. Im Alltag herrscht aber sehr wohl noch ein biogenetisches Gesundheitsverständnis vor. Im Hinblick auf eine bedarfsgerechte Versorgung beginnt daher im Gesundheitssystem langsam ein Verständniswandel hin zu einer biografie- und kultursensiblen Auffassung von Gesundheit.⁸⁵ Dieser Normenwandel spiegelt sich auch in der modernen betrieblichen Gesundheitsförderung wider, die sich erst in Auseinandersetzung mit der Notwendigkeit einer ganzheitlichen Betrachtung von Fragen der Gesundheit am Arbeitsplatz herausgebildet hat. „Gesundheitsförderung sieht den Arbeitsplatz als Lebenswelt und Versuche die Gesundheit zu verbessern, müssen sich der Komplexität dieser Lebenswelt annähern, um erfolgreich zu sein“ (Dragano, 2016: 177).

Bedarfsgerechte Versorgung ist ein wichtiges Stichwort, wenn es um das Thema Gesundheit in einem der wichtigsten Lebensbereiche, der Arbeit, geht. Gerade hier treffen die unterschiedlichsten Biografien und Kulturen zusammen – und das unter den Bedingungen von steigendem Stress und Arbeitsbelastung bei gleichzeitig abnehmender Arbeitsplatzsicherheit. „Arbeit gilt dann als menschengerecht, wenn sie die Gesundheit des Menschen nicht gefährdet und ein Höchstmaß an Wohlbefinden und Arbeitszufriedenheit erreicht wird. Arbeit muss die arbeitswissenschaftlichen Kriterien Ausführbarkeit, Erträglichkeit, Zumutbarkeit und Wohlbefinden erfüllen“ (Heider und Streithofer, 2022: 6). Diese Forderung der Arbeiterkammer Wien ist für eine steigende Anzahl von Arbeitnehmer*innen

⁸⁵ <https://www.aerzteblatt.de/archiv/221659/Bedarfe-der-Gesundheitsversorgung-Biografische-und-kulturelle-Vielfalt-beachten>

aktueller denn je zuvor, betrachtet man Entwicklungen, die die Verantwortung für den Unternehmenserfolg immer häufiger auf die Mitarbeiter*innen abwälzen, obwohl diese gleichzeitig mit immer kleineren Tätigkeitsspielräumen und weniger Verhandlungsautonomie konfrontiert sind. Dafür haben vor allem ältere Arbeitnehmer*innen nicht die notwendigen Ressourcen (vgl. Blattner und Mayer, 2018: 21). Aus Angst vor Jobverlust erhöhen sie daher häufig ihren Arbeitseinsatz über ein gesundes Maß hinaus oder gehen krank zur Arbeit. Das hat vielfältige Konsequenzen – für die Beschäftigten, bei denen das zu körperlichen und psychischen Erkrankungen sowie zu zwischenmenschlichen Konflikten führt, aber auch für die Unternehmen selbst, die mit hoher Fluktuation, vermehrten Krankenständen und Qualitätsverlusten bei den angebotenen Produkten und Services umgehen müssen (vgl. ebd.).

6.1.2 Status quo

Krankenstände

Während direkte Entgeltfortzahlungen und Krankengeld der Unternehmen einigermaßen genau abgeschätzt werden können, gibt es kaum Indikatoren zu den indirekten volkswirtschaftlichen und zu den medizinischen Behandlungskosten, die Krankheiten und Unfälle der unselbständig Beschäftigten verursachen. „Eine Verbesserung der gesundheitlichen Situation der Beschäftigten würde sich [...] nicht nur über die Reduktion von direkten und indirekten wirtschaftlichen Krankenstandskosten, sondern auch durch Kostensenkungen im Gesundheitssystem auswirken“ (Mayrhuber und Bittschi, 2021: V).

Österreichweit entfielen im Jahre 2021 auf 1.000 Arbeiter*innen und Angestellte durchschnittlich 1.204 Krankenstandsfälle und 12.345 Krankenstandstage. Die durchschnittliche Dauer eines Krankenstandes betrug 10,3 Kalendertage (vgl. SVS, 2022: 45). Die Zahl der Krankenstandstage je versicherter Person war im vergangenen Jahrzehnt relativ konstant. Die Dauer des Krankenstandes je Fall sank bis 2019 kontinuierlich leicht und stieg mit der Covid-19-Pandemie 2020 deutlich an.

Zahlen auf regionalem Niveau können dem Fehlzeitenreport 2021 der Wiener Gesundheitskasse entnommen werden.⁸⁶ Die Zahl der Krankenstandstage je Erwerbstätiger bzw. Erwerbstätigem lagen in Wien 2020 mit 12,6 Tagen nahe am österreichischen Durchschnitt (12,9). Im Vergleich lagen Niederösterreich (14,2), die Steiermark (13,3) oder Oberösterreich (13,2) über dem Schnitt, während Salzburg die geringste Anzahl aufwies (10,9). Eine ähnliche Verteilung zeigt sich auch im Längsschnittvergleich über das vergangene Jahrzehnt. Regionale Unterschiede erklären sich aus einer unterschiedlichen Wirtschaftsstruktur und der Verteilung der Beschäftigten auf Branchen und Berufen. Während detaillierte Daten zu Branchen nicht zur Verfügung stehen, deuten Unterschiede nach Beschäftigungsverhältnis und Geschlecht auf diesen Umstand hin (Mayrhuber und Bittschi, 2021).

⁸⁶ Die von der Gesundheitskasse erfassten Krankenstände decken über 90% aller insgesamt in der Krankenstandsstatistik erfassten Krankenstände ab.

Tabelle 6.1: Krankenstandsquoten in Wien 2020, nach sozialrechtlicher Stellung und Geschlecht

	Arbeiter*innen, Angestellte			Arbeiter*innen			Angestellte		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
Österreichische Gesundheitskasse, in %									
Insgesamt	3,5	3,4	3,7	4,5	4,3	4,9	2,9	2,4	3,3
Wien	3,4	3,1	3,9	4,7	4,4	5,5	3,0	2,3	3,5

Quelle: Mayrhuber und Bittschi, 2021: 45 (Ausschnitt).

Es zeigt sich, dass die Arbeitnehmer*innen in Wien mit einer Krankenstandsquote von insgesamt 3,4% leicht unter dem österreichweiten Wert von 3,5% liegen. Der Anteil an Männern an der Gesamtquote in Wien (3,1%) ist etwas niedriger als der der Frauen (3,9%). Etwas deutlichere Unterschiede zeigen sich darin, dass Arbeiter*innen häufiger im Krankenstand sind als Angestellte. Innerhalb der Beschäftigungsgruppen gab es sowohl bundesweit als auch in Wien signifikant mehr krankgemeldete Frauen als Männer.

Auf Österreich bezogen waren 2020 die häufigsten Ursachen für einen Krankenstand Krankheiten der Atmungsorgane (32,2 %), gefolgt von Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems (14,9 %) und von Infektionskrankheiten (14,9 %) sowie von Verletzungen und Vergiftungen (8,5 %). Am längsten dauerten Krankenstände bei Krebserkrankungen (durchschnittlich 53,3 Tage) und bei psychischen Störungen (42,1 Tage) (Statistik Austria, 2022: 26).

Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Wie Tabelle 6.2 zeigt, waren in Wien im Jahr 2020 insgesamt 12.512 Personen von Unfällen und Berufskrankheiten betroffen. Die deutliche Differenz zu den Vorjahren ist auf die Lockdowns in der Covid-19-Pandemie zurückzuführen. Über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg zeigt sich, dass Männer beinahe doppelt so oft von Arbeitsunfällen betroffen sind wie Frauen, während dieses Verhältnis bei den Wegunfällen im Verhältnis dazu annähernd gleich ist. Am drastischsten ist der Geschlechterunterschied jedoch bei den Berufskrankheiten.

Tabelle 6.2: Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten in Wien nach Geschlecht, 2016 bis 2020⁸⁷

Jahr	Insgesamt	Arbeits- und Wegunfälle sowie Berufskrankheiten					
		Arbeitsunfälle		Wegunfälle		Berufskrankheiten	
		Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht	
		Männer	Männer	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2016	20070	10766	5627	1592	1951	115	19
2017	20301	10917	5654	1609	1965	135	21
2018	20771	11299	5723	1701	1915	117	16
2019	18215	9726	5019	1564	1813	84	9
2020	12512	6927	3207	1053	1241	64	20

Quelle: Stadt Wien, 2021: 114

Die Unfallsursachen werden auf drei Hauptfaktoren zurückgeführt: sicherheitswidrige Zustände, sicherheitswidriges Verhalten und höhere Gewalt. Was

⁸⁷ Selbstständig Erwerbstätige und sonstige im Schadensfall geschützte Personen sind in dieser Tabelle nicht berücksichtigt. Der Betriebsort ist Wien.

das sicherheitswidrige Verhalten betrifft, so sehen Expert*innen (auf die Zahlen für Österreich bezogen) zu 20% Nicht-Wissen (nicht unterwiesen, mangelhaft ausgebildet) als Ursache, 70% Nicht-Wollen (bewusstes oder fahrlässiges Handeln gegen bestehende Arbeitnehmer*innenschutzvorschriften) und 10% Nicht-Können (aus geistigen und/oder körperlichen Gründen) – was entsprechende Ansatzpunkte für eine Verbesserung des Status quo anreißt (vgl. Heider und Streithofer, 2022: 31).

Die Reform der Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension

Durch die Reform der Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension (IP Neu) hat die Zahl der krankheitsbedingten Pensionierungen stark abgenommen (von mehr als 700 pro Quartal 2013 auf unter 130 im Jahr 2014). Seither steigt diese Zahl wieder, allerdings nur leicht. Als Ursache für die Antragsstellung werden nunmehr zu 49% psychische Erkrankungen geltend gemacht. Der durch die Reform erfolgte sprunghaft Anstieg der Zahl von Rehabilitationsgeldbezieher*innen betrug im Zeitraum 2014-2018 insgesamt 43.891 Personen. Dem standen im selben Zeitraum nur 383 Umschulungsgeldbezieher*innen gegenüber. Die Wahrscheinlichkeit, einer RehaMaßnahme zugewiesen zu werden, hat durch IP Neu um 40% zugenommen. (vgl. Haller u.a., 2019).

Gleichwohl kommen die Autor*innen der Studie zum Schluss, dass sich durch die neuen Maßnahmen die Arbeitsmarktsituation für die Betroffenen nach dem Antrag noch nicht nachhaltig verbessert hat. Als möglichen Grund dafür nennen sie, dass viele Antragsteller*innen noch nicht auf den Arbeitsmarkt zurückgekehrt sind, weil sie sich noch in Rehabilitation befinden. Dort nehmen sie mehr medizinische Leistungen in Anspruch, was zu einem leichten Anstieg der Gesundheitskosten geführt hat (vgl. eda.).

In einem Rechnungshofbericht aus dem Jahr 2019 wurde die Umsetzung seiner Empfehlungen zum Thema IP Neu von 2017 überprüft. Dort wurde festgestellt, dass die Definition der Zielgruppe für das Rehabilitationsgeld bzw. das Case Management zu verbessern wäre und dass die Gesamtverantwortung für die Erreichung der Ziele der Rehabilitation klar zugeordnet werden sollte und im Falle einer Delegation der Durchführung die Zuständigkeiten klar zu regeln wären (Rechnungshof, 2020).

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz

Als Ursachen für psychische Belastungen am Arbeitsplatz werden mit Abstand am häufigsten Arbeitsverdichtung und Leistungsdruck – oft als Folge von betrieblichen Umstrukturierungen, Kostensenkungsmaßnahmen und ausgedünnten Personalständen – angeführt. Ein wichtiger Faktor sind zudem Störungen und Konflikte bei der Tätigkeitsausführung, die überwiegend aus mangelhaft gestalteten Arbeitsplätzen und schlecht organisierten Arbeitsabläufen resultieren. Ein weiterer wichtiger Ursachenbereich ist die Qualität sozialer Beziehungen, die gleichermaßen jene zu Kolleg*innen, zu Führungspersonal und zu Kund*innen betreffen. Zu berücksichtigen gilt es, dass all diese Faktoren sich teilweise bedingen und verstärken, da sie häufig in „Belastungskonfigurationen“ auftreten (vgl. Rothe u.a., 2017).

6.1.3 Strategische Lösungsansätze

Strukturpläne als Steuerungsinstrument

In Österreich teilen sich Bund, Länder und Gemeinden sowie die Sozialversicherung die Verantwortung für die Gesundheitsversorgung. Bund, Länder und Sozialversicherung beschließen gemeinsam den Österreichischen Strukturplan Gesundheit (ÖSG). Dieses Planungsinstrument beschäftigt sich mit Themen der ambulanten und stationären Rehabilitation und mit medizinisch-technischen Großgeräten. Die Qualitätskriterien für den ÖSG sollen österreichweit gleiche Versorgungsstandards in den verschiedenen Versorgungsstrukturen gewährleisten.

Der Fokus liegt auf ausgewogener Verteilung, guter Erreichbarkeit und vergleichbarer Qualität. Er stellt die Ausgangsbasis für die Regionalen Strukturpläne Gesundheit (RSG) dar. Diese werden von dem jeweiligen Bundesland und den zuständigen Sozialversicherungsträgern vereinbart und regeln die Gesundheitsversorgung im Detail.⁸⁸ Die Leistungen sollen qualitativ, gesamtwirtschaftlich effizient, medizinisch adäquat, bedarfs- und patient*innenorientiert sowie unabhängig von Alter, Geschlecht und Einkommen sein.⁸⁹

Wiener Gesundheitsziele⁹⁰

Die Stadt Wien hat als ergänzendes Steuerungsinstrument der Gesundheitspolitik mit 133 Exper*innen aus verschiedenen Bereichen und mit wichtigen Stakeholdern im Rahmen von Public-Health-Ansätzen neun Gesundheitsziele festgelegt, die 2015 vom Wiener Gemeinderat beschlossen wurden. Das hinsichtlich des zu bewältigenden Fachkräftemangels relevanteste ist das Ziel 2: „Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt stärken“. Bis 2025 soll ein Viertel der Wiener Arbeitnehmer*innen in einem Unternehmen tätig sein, das qualitätsgesicherte betriebliche Gesundheitsförderung garantiert. Darüber hinaus soll die Lebensqualität der Beschäftigten in Wien um fünf von insgesamt 100 möglichen Punkten steigen. Dafür wurden die folgenden Wirkungsziele festgelegt:

- Die Gesundheit besonders in Kleinst- und Kleinbetrieben sowie Ein-Personen-Unternehmen fördern
- Alters- beziehungsweise altersgerechtes Arbeiten fördern (lebensphasengerechte Schwerpunkte für die Generation 50 plus, junge Arbeitnehmer*innen sowie Lehrlinge)
- Psychosoziale Gesundheit von erwerbstätigen Personen stärken
- Die Gesundheit von Bezieher*innen von Mindestsicherung und von beschäftigungslosen Menschen stärken (unter Berücksichtigung jugendlicher Arbeitsloser)

Angebote beruflicher Rehabilitation, Verhinderung von Arbeitsunfähigkeit

Um eine verstärkte Arbeitsmarktintegration von gesundheitlich beeinträchtigten Menschen zu erreichen und krankheitsbedingte Pensionierungen zu vermeiden, wurde im Jahr 2014 die 2012 beschlossene „Invaliditätspension Neu“ (IP Neu) in Kraft gesetzt. Besonders krankheitsbedingte längerfristige Rückzüge aus dem Erwerbsleben sollen vermieden werden. Dafür wurde die befristete Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension für Personen unter 50 (Stichtag 1. Jänner 2014) abgeschafft. Ein Pensionsanspruch besteht jetzt nur mehr, wenn Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit dauerhaft vorliegen und medizinischen oder berufliche Rehabilitationsmaßnahmen nicht zweckmäßig oder nicht zumutbar sind. Als Ersatz für die befristeten Pensionen wird einerseits Umschulungs- oder Rehabilitationsgeld gewährt und andererseits werden Maßnahmen der beruflichen und/oder medizinischen Rehabilitation durchgeführt (vgl. Haller u.a., 2019).

Grundsätzlich gilt ein Antrag auf Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension in Österreich vorrangig als Antrag auf Rehabilitationsleistungen. Für Arbeiter*innen wird der Begriff "Invalidität" und für Angestellte der Begriff "Berufsunfähigkeit" verwendet. Für vor 1964 Geborene ist zuerst über die Möglichkeit einer beruflichen Rehabilitation und danach über eine allfällige Pensionszuerkennung zu entscheiden.

Bei den Rehabilitationsmaßnahmen ist die Neigung und Eignung zu einer möglichen Ausbildung der Versicherten, die bisherige Tätigkeit und das Qualifikationsniveau sowie ihr Alter und der Gesundheitszustand zu berücksichtigen. Für eine

Vgl. zu dem Bereich auch Kap. 2.6
Lifelong Guidance

⁸⁸ Vgl. Sozialministerium, online: <https://www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Gesundheitssystem/Gesundheitssystem-und-Qualitaetssicherung/Planung-und-spezielle-Versorgungsbereiche/Der-Österreichische-Strukturplan-Gesundheit-ÖSG-2017.html> (Stand: 30. 08. 2022).

⁸⁹ Vgl. Stadt Wien, online: <https://www.wien.gv.at/gesundheits/einrichtungen/gesundheitsfonds/rsg.html> (Stand: 30. 08. 2022).

⁹⁰ Vgl. Stadt Wien, online: <https://gesundheitsziele.wien.gv.at/ziele/ziel-2-gesundheitsfoerderung-arbeitswelt/> (Stand: 30. 08. 2022).

Unterschreitung des Qualifikationsniveaus bedarf es der Zustimmung der betroffenen Person. Wenn innerhalb der letzten 15 Jahre vor dem Stichtag in zumindest 90 Pflichtversicherungsmonaten (7,5 Jahre) eine erlernte (angelernte) Berufstätigkeit oder eine Erwerbstätigkeit als Angestellte* ausgeübt wurde, gilt der Berufsschutz.

Wird für die ab 1964 Geborenen eine Dauerhaftigkeit der Invalidität bzw. der Berufsunfähigkeit festgestellt, haben diese Anspruch auf Rehabilitations- oder Umschulungsgeld vom Arbeitsmarktservice. Darüber hinaus muss die Betreuung während der Krankenbehandlung und auch während der medizinischen Rehabilitationsmaßnahmen mit Hilfe eines Case Managements des Krankenversicherungsträgers erfolgen.⁹¹

Für die betroffenen Personen, deren Arbeitsplatz gefährdet ist, aber auch für Unternehmen, denen die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter*innen ein Anliegen ist, steht (auf freiwilliger Basis) das Programm „fitzwork“ mit seinen Beratungsdienstleistungen zur Verfügung (<https://www.fitzwork.at/>). Diese beinhalten u.a. auch mobile Beratung, wo ein „Beratungsbus“ in Gemeinden und zu Veranstaltungen oder Betrieben kommt.

Beteiligte Stakeholder	Bund, Land, Stadt Wien, Sozialversicherung, AUVA, Sozialministeriumservice, Sozialpartner, Betriebe, Angebote Beruflicher Rehabilitation (z.B. bbrz, fitzwork etc.)
Handlungsfelder der Fachkräftesicherung mit starker Interdependenz	Gleichstellungspolitik (im Sinne eines geschlechtersensiblen Fokus bei gesundheitspolitischen Maßnahmen), Qualität der Arbeitsumwelt, Wohnen und Lebensumwelt
Literatur	<p>Blattner, Andrea und Martin Mayer (2018): <i>Handbuch Betriebliche Gesundheitsförderung. Hg.: Österreichisches Netzwerk für BGF</i>, Wien. Online: https://www.netzwerk-bgf.at/cdscontent/load?contentid=10008.649258&version=1518177978</p> <p>BMSGPK (2022): <i>Agenda Gesundheitsförderung. Startschuss für mehr und nachhaltige Gesundheitsförderung in Österreich</i>. Wien. Online: https://www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Mitteilungen-fuer-das-oeffentliche-Gesundheitswesen.html</p> <p>Dragano, Nico (2016): Arbeit und Gesundheit. S. 167 - 182, in: Matthias Richter und Klaus Hurrelmann (Hg.): <i>Soziologie von Gesundheit und Krankheit</i>. Wiesbaden: Springer VS.</p> <p>Haller, Andreas, Stefan Staubli und Josef Zweimüller (2019): Evaluation IP Neu. Sozialpolitische Studienreihe Band 25. Wien, Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz. Online: https://broschuere.service.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=716</p> <p>Heider, Alexander und Petra Streithofer (2022): <i>Arbeitnehmer:innenschutz und Gesundheit. Arbeit darf nicht krank machen</i>. Hg.: Arbeiterkammer Wien. Online: https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschuere/Arbeitnehmerschutz/broschuere/Arbeitnehmerschutz_rg.pdf</p> <p>Mayrhuber, Christine und Benjamin Bittschi (2021): <i>Fehlzeitenreport 2021. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich. Frühintervention, Wiedereingliederung und mentale Gesundheit</i> Hg.: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien. Online: https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.762881&version=1639649611</p> <p>Prammer-Waldhör, Michaela und Jeannette Klimont (2022): <i>Jahrbuch der Statistik Austria (2022): Gesundheitsstatistik 2020</i>. Wien. Online: https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Jahrbuch-der-Gesundheitsstatistik_2020.pdf</p> <p>Rechnungshof, (2020): <i>Invaliditätspension Neu; Follow-up-Überprüfung. Bericht des Rechnungshofes</i>. Wien, Rechnungshof Österreich. Online: https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/III/III_00178/imfname_839582.pdf</p>

⁹¹ Vgl. Bundesministerium für Finanzen, online: https://www.oesterreich.gv.at/themen/menschen_mit_behinderungen/pension_und_behinderung/Seite.1280200.html (Stand: 30. 08. 2022).

Rothe, Isabel Lars Adolph, Beate Beermann, Martin Schütte, Armin Windel, Anne Grewer, Uwe Lenhardt, Jörg Michel, Birgit Thomson und Maren Formazin (2017): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Wissenschaftliche Standortbestimmung. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Online:

<https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Psychische-Gesundheit.html>

Richter, Matthias und Klaus Hurrelmann (2016): Die soziologische Perspektive auf Gesundheit und Krankheit. S. 3 - 18, in: Matthias Richter und Klaus Hurrelmann (Hg.): *Soziologie von Gesundheit und Krankheit*. Wiesbaden: Springer VS.

SVS (2022): *Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 2022*. Hg.: Dachverband der Sozialversicherungsträger, Wien. Online:

<https://www.sozialversicherung.at/cdscontent?contentid=10007.888557&portal=svportal>

Stadt Wien Wirtschaft, Arbeit und Statistik (2021): *Statistisches Jahrbuch der Stadt Wien 2021*.

Online: <https://www.wien.gv.at/statistik/publikationen/jahrbuch.html>

6.2 Infrastruktur, Wohnen und Lebensumwelt

Um Fachkräfte als Arbeitskräfte anzuziehen, braucht eine Region mehr als nur Arbeitsplätze. Auch das „Drumherum“ muss stimmen, Individuen und Familien müssen sich wohlfühlen, brauchen praktische Fortbewegungsmittel und leistbaren, qualitativ hochwertigen Wohnraum. Wien bietet vieles davon und ist in internationalen Rankings oft an der Spitze, was Lebensqualität betrifft. Eine gut ausgebaute Daseinsvorsorge, Grünräume, ein im internationalen Vergleich sehr gut funktionierendes Öffi-Netz und immer noch gutes Wohnungsangebot. Doch mit dem raschen Wachstum der Stadt wachsen die Herausforderungen. Fragen sozialer Gerechtigkeit und politischer Partizipation stellen sich für alle, die in Wien leben und bleiben (wollen). Handlungsdruck entsteht auch durch die Folgen des Klimawandels. Die Stadt Wien hat dazu 2022 den Wiener Klimafahrplan präsentiert.

6.2.1 Problemaufriss

Im Folgenden Kapitel sollen hier die wesentlichen Handlungsfelder rund um die Bereiche Lebensqualität, Infrastruktur, Wohnen und Lebensumwelt konturiert werden, um aufzuzeigen, wie der Standort Wien attraktiv für Fachkräfte gestaltet werden kann, damit die Stadt auch in Zukunft diese Vorteile nicht verliert und diese sogar ausgebaut werden können. Ohne bei den jeweiligen Themen in die Tiefe gehen zu können, werden ein Überblick über mögliche Spannungsfelder gegeben und beispielhafte Lösungsansätze skizziert.

Städtisches Wachstum und Mobilität

Wien wächst und damit steigen auch die Anforderungen an die Infrastruktur sowie die Wohn- und Lebensumwelt der Stadtbewohner*innen. Die Stadt Wien geht in ihrer 2018 veröffentlichten Bevölkerungsprognose davon aus, dass bereits 2027 die 2-Millionen-Einwohner*innen-Marke überschritten werden dürfte (MA 23, 2021). Da die innerstädtischen Stadtbezirke bereits weitestgehend verbaut und verdichtet sind, wird der Zuwachs an neuen Menschen vor allem die Rand- und Flächenbezirke betreffen. In einer stark zentrierten Stadt wie Wien resultiert daraus ein Mobilitätsverhalten der Menschen, welches die Infrastruktur, die von der Peripherie ins Zentrum führt, stark beansprucht und schnell an ihre Grenzen bringen kann. Werden diese Wege durch den motorisierten Individualverkehr (MIV) zurückgelegt, hat dies verstopfte Straßen zur Folge und direkte gesundheitliche Konsequenzen (z.B. lange Anfahrtswege, erhöhter Stress, Lärmbelästigung, erhöhte Luft- und Feinstaubbelastungen, mehr Verkehrsunfälle etc.).

Vgl. dazu auch Kap. 4 Mobilität

Der öffentliche Personennahverkehr (ÖPNV) hingegen bildet in den meisten europäischen Städten das Rückgrat der innerstädtischen Mobilität und muss daher den Ansprüchen der Nutzer*innen gerecht werden, indem er durch attraktive Preisgestaltung und kurze Warte- und Fahrzeiten eine echte Konkurrenz zum MIV darstellt. Letzterer stellt mit seinem hohen Flächenverbrauch (vor allem auch im städtischen Raum) und den enormen externen Kosten (Verkehrsunfälle, Luftverschmutzung, Lärm, Begünstigung des Klimawandels, Vor- und nachgelagerte Effekte wie Energie-Produktion und Fahrzeug-Herstellung) für die Allgemeinheit eine zusätzliche Belastung dar. Die Symbiose der Wachstumsanforderungen an den städtischen Wohnraum mit den räumlichen Mobilitätsanforderungen der Bewohner*innen und Pendler*innen erfordert somit die Planungsweitsicht einer austarierten und sozial gerecht gestalteten Stadt- und Verkehrsplanung für die Zukunft.

Bodenversiegelung, Klimawandel und Luftqualität

Als in der Folge von zunehmendem Wohlstand ab den 1950er die Menschen aus den innerstädtischen Wohnlagen vor den schlechten Wohnstandards der Altbauten flüchteten, verschob sich auch der städtebauliche Fokus hin zur funktionsräumlichen

Trennung und autogerechten Stadt. Dadurch kam es zu einer Entflechtung von heterogenen Nutzungsfunktionen sowie einem Anstieg der Alltagsdistanzen (vgl. Brake u.a., 2001). Diese Suburbanisierung zog jedoch einen erhöhten Flächenverbrauch nach sich und ließ die Bodenversiegelung stark ansteigen. Österreich versiegelte 2021 laut Umweltbundesamt immer noch im Schnitt 11,5 Hektar pro Tag und ist damit trauriger europäischer Spitzenreiter im Flächenverbrauch. Unzureichende Versickerungsmöglichkeiten erhöhen das Hochwasserrisiko, da das Wasser so weniger zurückgehalten werden kann. In langanhaltenden Trockenphasen hingegen, steigt das Risiko eines Absinkens des Grundwasserpegels (Dombrowski, 2019). Gleichzeitig absorbieren versiegelte Böden die Wärme, was zu urbanen Hitzeinseln führt und damit eine direkte Bedrohung gerade auch für die Gesundheit der Stadtbewohner*innen darstellt (Dombrowski, 2019). Durch die Versiegelung nimmt auch nachweislich die Luftqualität im städtischen Raum ab, da unversiegelte Flächen auch Staub binden (Umweltbundesamt, 2021).

Soziale Segregation, Exklusion und Verdrängung

Im Vergleich zu vielen anderen europäischen Hauptstädten ist Wien deutlich weniger residenziell segregiert, aber die Abwesenheit von „gated communities“ oder „Banlieus“ ist nicht zwangsläufig gleichzusetzen mit einer sozial durchmischten Stadt. Seit den 1920er Jahren wurden gezielte Anstrengungen unternommen, um mittels Schaffung von Sozialwohnungen (Gemeindebauten) in allen Stadtbezirken für erschwinglichen Wohnraum zu sorgen und starke Segregation innerhalb der Stadtbezirke zu vermeiden. Im Idealfall profitieren so Menschen aus benachteiligten Haushalten in einem reziproken Austausch mit denen aus bessergestellten Haushalten und es kommt zu einer (beidseitigen) Akkumulation von sozialem Kapital, welches auf sozialem Vertrauen aufbaut. Dieser Prozess führt auch zu stärkerem gegenseitigem Verständnis innerhalb gesellschaftlicher Gruppen und wird als wichtig für eine funktionierende befriedete Demokratie gesehen (Putnam, 1995). Eine starke soziale Segregation hingegen ist auch deshalb problematisch, da so soziale Konflikte entstehen können, welche auch die gesellschaftliche Mitte unter Druck setzen.⁹²

6.2.2 Handlungsfelder und Lösungsansätze

Stadtwachstum

Während Wiens Einwohner*innenzahl bereits in den 1910er Jahren die 2-Millionen-Marke erreichte, verlor die Stadt in Folge der beiden Weltkriege und durch Abwanderung rund eine halbe Millionen Menschen. Zwischen 1951-1971 stabilisierte sich die Bevölkerungszahl bei rund 1,62 Mio., bevor sie anschließend auf ihren vorläufigen Tiefststand von 1,53 Mio. Einwohner*innen im Jahr 1981 sank. In den Folgejahren stagnierte sie dann weitestgehend bis Anfang des neuen Jahrtausends (2001: 1,55 Mio.). Seitdem setzte in Wien ein kontinuierliches Wachstum ein, was zu einem Anstieg der Bevölkerung auf nunmehr 1,92 Mio. im Jahr 2021 führte (MA 23, 2021, 62).

Die aktuelle Bevölkerungsprognose geht davon aus, dass die 2-Millionen-Marke im Laufe des Jahres 2027 neuerlich erreicht wird. Die größten Wachstumspotenziale werden dabei für die Bezirke Favoriten, Simmering, Donaustadt sowie Floridsdorf vorausgesagt, in kleinerem Umfang auch für die Brigittenau, Penzing und Meidling (siehe Tab. 6.3).

Siehe zur
Bevölkerungsentwicklung auch
Kapitel 4.1 und 4.2

⁹² <https://www.moment.at/story/soziale-durchmischung-wien> (Zugriff: 16.09.2022)

Tabelle 6.3: Bevölkerungsentwicklung nach Gemeindebezirken 2020 bis 2038

Gemeindebezirk	Bevölkerungsprognose				
	2020	2025	2030	2035	2038
Wien	1914199	1975571	2031575	2079550	2105119
1. Innere Stadt	16581	16830	16858	16884	16927
2. Leopoldstadt	106940	110174	113019	115499	116812
3. Landstraße	91833	94297	96087	97506	98278
4. Wieden	33532	33806	33526	33292	33218
5. Margareten	55932	56181	55441	54952	54800
6. Mariahilf	32153	32056	31397	30886	30664
7. Neubau	32624	32734	32366	32058	31918
8. Josefstadt	25893	26149	25901	25727	25637
9. Alsergrund	42787	43164	43097	42990	42929
10. Favoriten	204882	212455	219647	226047	229530
11. Simmering	103300	108341	114172	119067	121519
12. Meidling	99104	102763	106379	109398	110953
13. Hietzing	54923	56554	57951	59185	59887
14. Penzing	94194	97981	102146	105641	107429
15. Rudolfsheim-Fünfhaus	80178	82757	84782	86472	87385
16. Ottakring	106080	109377	111877	114102	115372
17. Hernals	58262	59839	60990	62051	62673
18. Währing	52244	53572	54643	55505	55956
19. Döbling	73496	75614	77510	79103	79973
20. Brigittenau	88787	92791	97231	100955	102838
21. Floridsdorf	165299	171456	177109	181976	184639
22. Donaustadt	189956	198023	207576	215599	219598
23. Liesing	105219	108657	111871	114656	116186

Quelle: MA 23, 2021, 101

Damit die Stadt dieser hohen Nachfrage gerecht werden kann, muss der nötige Wohnraum zur Verfügung gestellt werden. Zwischen 31.10.2011 und 31.12.2020 sind in Wien rund 74.000 neue Wohnungen hinzugekommen (Statistik Austria 2022, 87). Die größten zukünftigen Entwicklungspotenziale liegen rund um das neu geschaffene Sonnenwendviertel (10.), das Nordbahnhof- und Nordwestbahnhof-Areal (2./20.), St. Marx (3.), Erdberger Mais (3./11.) sowie entlang der 2013 eröffneten U-Bahn-Stationen der verlängerten U2 Hausfeldstraße, Aspern Nord und Seestadt (allesamt 22. Bezirk) (MA 18, 2014a.).

Abseits dieser Stadterweiterungsgebiete betreibt Wien bereits seit 1985 die sogenannte „sanfte Stadterneuerung“ mit Fokus auf den Gründerzeitvierteln der Stadt. Hierbei soll der innerstädtische Altbaubestand (sowohl Einzelwohnungen wie auch gesamte Gebäudekomplexe) aus Privateigentum durch günstige öffentliche Förderungen saniert und aufgewertet werden, wodurch die Wohn- und Lebensqualität ganzer Stadtviertel nachhaltig verbessert werden soll. Die Förderungen sind an die Bedingung geknüpft worden, dass die Mieten im Anschluss an die Sanierung niedrig bleiben müssen, wodurch ungewünschte Verdrängungseffekte durch eine etwaige Gentrifizierung vermieden werden sollen (vgl. Kadi und Verlic, 2019).

Neben der öffentlichen Förderung von Wohnraumschaffung unterstützen eine Reihe von Individualförderungen Menschen unter bestimmten Voraussetzungen. Darunter fallen Niedrigzinsdarlehen für Jungfamilien genauso wie Wohnbeihilfen für

Geringverdiener*innen. Unterstützungsangebote zeigen sich in der derzeitigen Phase hoher Inflation mit besonders stark steigenden Wohn- und Energiekosten für immer größere Bevölkerungsgruppen als essenziell.

Mobilität

Zur Bedeutung und Größenordnung der Berufsmobilität von Erwerbstätigen, die nach Wien pendeln, und die Auswirkung auf die Fachkräftesicherung wurde in Kapitel 4.1 bereits eingegangen. Im Folgenden werden einige mobilitätsbezogene Überlegungen angestellt, die einerseits über den Bereich Arbeit hinausgehen und andererseits die Steuerung von Mobilitätsgewohnheiten ansprechen. Für die räumliche Überwindung von Distanzen greifen Individuen auf Mobilität „zur optimalen Befriedigung ihrer Bedürfnisse wie Wohnen, Arbeiten, Einkaufen und Freizeit in Abhängigkeit von vorhandenen Ressourcen wie Geld, Zeit, Zugänglichkeit und Verfügbarkeit privater oder öffentlicher Verkehrsmittel [zurück]“ (Manderscheid, 2012, 552). Den Hauptteil der Mobilität macht dabei die zirkuläre oder auch Alltagsmobilität aus. Wie diese Wege zurückgelegt werden, verrät ein Blick auf den sogenannten Modal Split, die Anteile unterschiedlicher Mobilitätstypen. In Wien wird dieser von den Wiener Linien jährlich seit 1994 erhoben und zeigt eine stetige Abnahme des MIV im Vergleich zu 1994 von 40% (1994) auf 27% (2020). Damit ist er jedoch noch immer höher als das stadtpolitisch fixierte Ziel von max. 20% MIV-Anteil bis 2025 (vgl. MA 18, 2014b). Durch die Pandemie verschoben sich die jeweiligen Anteile allerdings deutlich, was vor allem zu Lasten der ÖPNV-Nutzung ging. Gleichzeitig wurden jedoch deutlich mehr Distanzen zu Fuß zurückgelegt.

Vergleiche auch Kap. 4.1
Binnenmobilität

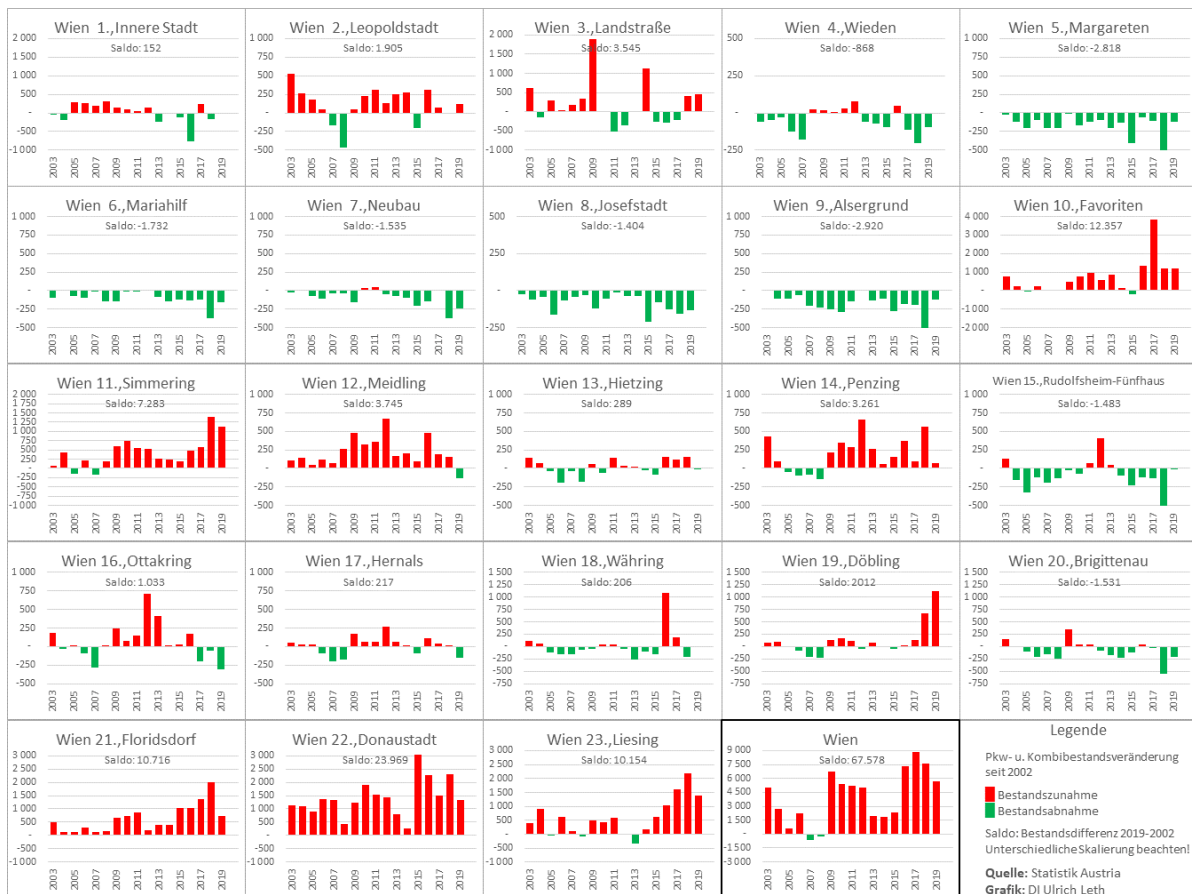
Im Vergleich mit anderen europäischen Hauptstädten liegt Wien mit 98,9% gleichauf mit Madrid an erster Stelle, was die fußläufige Zugänglichkeit zu öffentlichen Verkehrsmitteln angeht (Stadt Wien, 2022a). Dies spiegelt sich auch in den Nutzer*innen-Zahlen der Wiener Linien wider. Von 729,5 Millionen Fahrgästen im Jahr 2001 stiegen die Zahlen stetig bis zum vorläufigen Höhepunkt im Jahr 2019 mit rund 961 Millionen Passagier*innen. Die Pandemie wirkte hingegen wie eine Zäsur und ließ die Zahlen 2021 auf 596 Millionen sinken.⁹³

Was diese proportionale Aufgliederung jedoch nicht im Stande ist darzustellen, ist der Umstand, dass durch das parallele städtische Wachstum die absoluten Zahlen der zugelassenen Kraftfahrzeuge mit angestiegen sind. Waren es 2002 noch rund 785.000 Kfz, so sind es 2019 bereits knapp 891.000.⁹⁴ Diese Zunahme verteilt sich jedoch nicht gleichmäßig auf alle Wiener Gemeindebezirke, wie man Abbildung 6.1 entnehmen kann. Demzufolge stiegen die PKW- und Kombibestandszahlen bis 2019 vor allem in der Donaustadt, in Liesing sowie in Floridsdorf stark an, aber auch in Favoriten, Simmering und Meidling gab es Zuwächse. Gerade für das zukünftige Stadtwachstum sind diese Zahlen von besonderer Relevanz, da diese Bezirke auch das höchste Wachstumspotenzial für die nächsten Jahren aufweisen. Damit die neuen Bewohner*innen nicht auf den MIV zurückgreifen (müssen), muss dies bei den Planungen besonders berücksichtigt werden. Auch Fragen der Parkraumbewirtschaftung und mögliche Wechselwirkungen mit Umlandgemeinden stellen sich besonders in Randbezirken.

⁹³ <https://www.wienerlinien.at/die-wiener-%C3%96ffis-in-zahlen> und <https://www.wien.gv.at/statistik/verkehr-wohnen/oeffentlich/> (Zugriff 27.10.2022)

⁹⁴ <https://www.wien.gv.at/statistik/verkehr-wohnen/tabellen/kfz-zr.html> (Zugriff 27.10.2022).

Abbildung 6.1: Entwicklung der Pkw- und Kombi-Bestandsveränderung seit 2002 nach Bezirken



Quelle: Frey u.a., 2020

Grün- und Freiräume, Klimawandel und Lebensqualität

Bereits im Stadtentwicklungsplan von 2005 (STEP 05) wurden fünf zentrale Landschaftsräume in Wien ausgemacht: Wienerwald, Bisamberg, Marchfeld, Donauraum sowie die Terrassenlandschaft im Süden Wiens. Diese sind für das städtische Klima (u.a. in Form von Frischluftschneisen und Kaltluftsammlern) teils von zentraler Bedeutung, leisten aber auch einen enormen Beitrag als Naherholungsräume für die Wiener Bevölkerung und somit auch für die Lebensqualität in der Stadt. Es ist daher zentral, dass sie vor einer baulichen Entwicklung geschützt werden (MA 18, 2005). Wien besitzt mit knapp 45% Grünflächenanteil auf dem Stadtgebiet einen auch im internationalen Vergleich hohen Wert. Nimmt man die Gewässer ebenfalls noch hinzu, so ergibt sich ein Anteil von 49,6%. Allerdings verschleiern diese Werte die ungleiche Verteilung der Grünflächen auf die Bezirke. Während die Bezirke mit Anteil am Wienerwald, den Donau-Auen, dem Prater oder aber den landwirtschaftlichen Nutzflächen am Bisamberg und im Marchfeld statistisch sehr gut abschneiden, ist das in den Innenbezirken anders (vgl. MA 23, 2021).

Der einfache Zugang zu Grün- und Freiflächen ist ein wesentlicher Bestandteil einer hohen Lebensqualität. Im Fachkonzept Grün- und Freiraum des Stadtentwicklungsplans 2025 (STEP 2025) wird dies als Priorität in Zusammenhang mit der Bekämpfung des Klimawandels aufgeführt. In der bereits bestehende Stadtmorphologie hingegen sollen auch Mikrofreiräume gefördert werden, Straßenzüge begrünt und Potenziale aus der Nachnutzung von Verkehrsinfrastrukturen ausgeschöpft werden (vgl. MA 18, 2015).

Eine umfassende Strategie zum Umgang der Stadt mit dem Klimawandel liegt im Wiener Klimafahrplan in einer aktuellen Version vor (Stadt Wien 2022c). Der „Weg zur klimagerechten Stadt“ wird darin detailliert beschrieben. Ein Kernelement ist das

Ziel, bis 2040 als Stadt klimaneutral zu sein. Die Maßnahmen dazu werden laufend ergänzt und den Entwicklungen angepasst.⁹⁵

Soziale Segregation

Beim letzten großen Sozialraum-Monitoring zeigte sich, dass manche Stadtbezirke deutlich stärker segregiert sind als andere. In einigen Fällen folgt diese Segregation auffällig stark einer baulich-sozialen Segmentierung (bspw. einige Teile des Gürtels) und es konnte eine Ausweitung der Wohlstandszone vom Zentrum an die Ränder festgestellt werden (bspw. 3., 14., 18. und 19. Bezirk), wodurch andere Bevölkerungsgruppen mitunter vermehrt an die Zentrumsränder verdrängt werden. Teurere Wohngebiete in Zentrumslage sowie im Westen der Stadt sind zunehmend exklusiver und stellen dabei eine vom Rest der Stadt entkoppelte Wohlstandsklave dar, während in einigen statusniedrigen Gebieten im 11., 12., 15., 20. und 21. Bezirk der soziale Status der Bevölkerung weiter abgesunken ist. Dem werbewirksam inszenierten Selbstbild einer sozial durchmischten und ausgeglichenen Stadt wird der aktuelle Zustand nicht gerecht (Molina u.a., 2020).

Demokratisierung

Um der weiteren Segregation mancher Bevölkerungsgruppen entgegenzuwirken, müssen diese aktiv adressiert und vermehrt in politische Prozesse miteingebunden werden, auch wenn sie in Österreich auf keiner Ebene wählen dürfen. Der Anteil der Menschen über 16 Jahren ohne Wahlrecht liegt in Wien bei 30,1% - das ist fast ein Drittel der wahlfähigen Bevölkerung der Stadt. In Rudolfsheim-Fünfhaus liegt dieser Anteil sogar bei 41,7% (MA 17, 2020). Dieses Demokratiedefizit führt nicht nur zu einer fehlenden Teilhabe dieser Menschen, sondern stellt zumindest in Teilen auch ein echtes Legitimierungsproblem für die Wiener Stadtpolitik dar, da hierbei nur die Interessen von zwei Drittel der wahlfähigen Stadtbevölkerung politisch artikuliert und berücksichtigt werden können. Damit die Stadt trotzdem die Interessen dieser Bevölkerungsgruppen berücksichtigen kann, bedarf es neuer demokratiepolitischer Ansätze in Verbindung mit neuen digitalen Möglichkeiten. Vorstellbar wäre hier bspw. die mehrsprachige Nutzung einer Mitbestimmungs-App und noch stärkere partizipative Elemente in der Stadtteilplanung, welche auch schwer erreichbare Gruppen anspricht.

Stadt der kurzen Wege

Um Wien fit für die Zukunft zu machen, muss auf mehreren Ebenen gleichermaßen gehandelt werden. Bereits in den 1980er Jahren realisierten die ersten Städteplaner*innen, dass die Suburbanisierung viele Nachteile mit sich bringt und dieser Trend umgekehrt werden müsse. Die Antwort darauf war das Leitbild der „Stadt der kurzen Wege“ mit einer kompakten und nutzungsgemischten Siedlungsstruktur und einer hohen Aufenthaltsqualität im öffentlichen Raum (Beckmann u.a., 2011). In jüngerer Zeit griff u.a. der franko-kolumbianische Stadtplaner Carlos Moreno das Konzept auf und ließ es in sein Modell der „15-Minuten-Stadt“ einfließen. Ausgangspunkt dieser Überlegung ist die Annahme, dass sich die städtische Lebensqualität umgekehrt proportional verhält zur Zeit, welche für Mobilität aufgebracht werden muss. Ziel dieses Ansatzes ist dabei, dass die alltäglichen Wege zur Deckung des Grundbedarfs an Wohnen, Bildung, Arbeiten, Gesundheitsversorgung, Handel/ Nahversorgung sowie Unterhaltung/Freizeitgestaltung auf max. 15 Minuten Gehdistanz bzw. mit dem Fahrrad zu beschränken, wodurch die Notwendigkeit für den MIV entfallen würde (Moreno u.a., 2021). Die Stadt Wien griff dieses Konzept in Teilen bereits im Fachkonzept Mobilität des STEP2025 auf, wo der Anspruch artikuliert wird, dass „[b]ei Neuplanungen [...] die fußläufige Erreichbarkeit von Haltestellen des öffentlichen Verkehrs und Nahversorgungseinrichtungen innerhalb von 300 m anzustreben [sei]“ (MA 18, 2014b, 32). Nahmobilität schafft so die Möglichkeit, die alltäglichen Wege in der

⁹⁵ Vgl. <https://www.wien.gv.at/umwelt/klimaschutz/klimafahrplan/index.html>

Wohnumgebung zu erledigen und dabei aktiv in Bewegung zu sein. Damit schafft sie auch die Grundvoraussetzung für Gesundheit und Klimaschutz, gestaltet selbstbestimmtes, mobiles Leben, unterstützt Versorgungsarbeit und fördert eine am Maßstab Mensch orientierte Stadtentwicklung.

Damit die Stadt der kurzen Wege nicht nur in neuen Stadtquartieren umgesetzt werden kann, kommt seit 2017 das Konzept der sogenannten „*Superilles*“ (Superblöcke) von Salvador Rueda (2019), welches auch auf historisch gewachsene Stadtstrukturen anwendbar ist, in immer mehr europäischen Städten zum Einsatz. Dabei wird die bestehende Stadtmorphologie als Ausgangslage herangezogen, um vor Ort mit kleineren Eingriffen mehr Lebensqualität für die Bewohner*innen zu schaffen, ohne dass hierbei Gebäudestrukturen abgerissen oder neu gebaut werden müssten (vgl. Frey u.a., 2020). Ein Pilotprojekt dazu gibt es bereits in Wien-Favoriten unter dem Namen „*Supergrätzl*“, welches allerdings noch abschließend evaluiert werden muss.⁹⁶

Smart City

Bei der im Februar 2022 im Wiener Gemeinderat beschlossenen Smart-City-Strategie sind „*Supergrätzl*“ bereits als Teil einer flächendeckenden Verkehrsberuhigung vorgesehen. Ebenso wird darin die 15-Minuten-Stadt aufgegriffen und eine „*Neuverteilung des öffentlichen Straßenraums zugunsten von aktiver Mobilität, Öffis und attraktiven Verweilmöglichkeiten*“. Weitere Maßnahmen sind laut Smart City Plan (Stadt Wien, 2022b):

- Ausbau, Verdichtung und Beschleunigung des öffentlichen Verkehrs
- Ausweitung, Weiterentwicklung und Attraktivierung von Sharing Angeboten
- Konsequente Begrünung, Kühlung und Beschattung des öffentlichen Raums
- Massiver Ausbau der Radverkehrsinfrastruktur
- Priorität für Straßenbahn und Bus, insbesondere auf Hauptachsen
- Systematische Erweiterung und Qualitätsverbesserung von Gehsteigen

Die Stadt erhofft sich durch diese Maßnahmen eine Verringerung des Motorisierungsgrades bis 2030 auf unter 250PKW/1000 Einwohner*innen zu erreichen, was ebenfalls dem Ziel den MIV im Modal Split auf 15% zu begrenzen gerecht werden dürfte. Folglich wird daher auch ein Absinken der CO₂-Emissionen sowie des Endenergieverbrauchs im Verkehrssektor bis 2030 um 50% bzw. 40% pro Person angestrebt (Stadt Wien, 2022b).

Klimaanpassung: Schwammstädte, Grünschnitten und Entsiegelung

Für die kommende Jahre kommen besondere Herausforderungen in Bezug auf den Klimawandel auf Wien zu. Damit Frei- und Grünräume von besonders hitzebetroffenen Bevölkerungsgruppen wie z.B. Senior*innen genutzt werden können, müssen diese wohnortnah, gendergerecht, qualitativ hochwertig und ihren Lebensumständen angemessen ausgestaltet sein. Die Grünraumversorgung stellt nicht zuletzt auch einen wichtigen Beitrag für die Gesundheitsversorgung der Stadtbewohner*innen dar und ist daher mit besonderer Sensibilität auszugestalten (MA 18, 2014a). Ein weiterer Fokus liegt auf der Instandhaltung von Ökosystemen und der Stärkung ihrer Klimaresilienz. Die Stadt möchte dafür die biologische Vielfalt fördern und zusätzliche Wald- und Grünflächen schaffen (MA 18, 2015). Im Smart-City-Konzept wird dies ebenso adressiert wie die Notwendigkeit einer Bekämpfung von Hitzeinseln durch Begrünung, Beschattung sowie der Wahl geeigneter Oberflächenmaterialien für Straßen und Gebäude zur Verbesserung des Mikroklimas. Ergänzend sollen Grünkeile bis in das Stadtzentrum hineinreichen und Dächer und Fassaden begrünt werden. Grundvoraussetzung für neue Bau- und

⁹⁶ <https://www.wien.gv.at/stadtplanung/supergraeztl-favoriten> (Zugriff: 27.10.2022)

Stadtentwicklungsvorhaben werden zukünftig Prüf- und Optimierungsverfahren zur Untersuchung ihres Beitrages zur Adaption an den Klimawandel (Stadt Wien, 2022b).

Beteiligte Stakeholder	Stadt Wien, Bezirksvertretungen, Anwohner*innen, Gewerbetreibende, lokale Initiativen, Wiener Linien, VOR – Verkehrsverbund Ostregion, Gebietsbetreuung, Bauunternehmen
Handlungsfelder mit starker Interdependenz	Arbeitszeitmodelle, Mobilität
Quellen	<p>Beckmann Klaus J.; Gies, Jürgen; Thiemann-Linden, Jörg und Preuß, Thomas (2011). <i>Leitkonzept - Stadt und Region der kurzen Wege. Gutachten im Kontext der Biodiversitätsstrategie. Sachverständigen Gutachten des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit</i>. Deutsches Institut für Urbanistik, Berlin. Dessau-Roßlau: Deutschen Umweltbundesamtes.</p> <p>Brake, Klaus; Dangschat, Jens S. und Herfert, Günter (2001). <i>Suburbanisierung in Deutschland. Aktuelle Tendenzen</i>. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.</p> <p>Dombrowski, Katja (2019). <i>Unterm Asphalt ist kein Leben</i>. Klimawissen e.V. https://www.klimareporter.de/landwirtschaft/unterm-asphalt-kein-leben</p> <p>Frey, Harald u.a. (2020). <i>Potenziale von Superblock-Konzepten als Beitrag zur Planung energieeffizienter Stadtquartiere. Superbe</i>. Berichte aus Energie- und Umweltforschung. 42/2020. Ein Projektbericht im Rahmen des Programms Stadt der Zukunft. Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie. Wien.</p> <p>Kadi, Justin und Verlic, Mara (2019). <i>Gentrifizierung in Wien. Perspektiven aus Wissenschaft, Politik und Praxis</i>. Stadtpunkte Reihe Nr 27 der Arbeiterkammer Wien. Wien.</p> <p>MA 17 (2020). <i>Integrations-Diversitätsmonitor</i>. Wien 2020. Magistratsabteilung 17 - Integration und Diversität. Wien.</p> <p>MA 18 (2005). <i>STEP05. Stadtentwicklung Wien 2005</i>. Magistratsabteilung 18 der Stadt Wien - Stadtentwicklung und Stadtplanung. Linz.</p> <p>MA 18 (2014a.) <i>STEP 2025. Stadtentwicklungsplan Wien: Mut zur Stadt</i>. Wien: Magistratsabteilung 18 der Stadt Wien - Stadtentwicklung und Stadtplanung. Wien.</p> <p>MA 18 (2014b). <i>STEP2025. Fachkonzept Mobilität. Miteinander Mobil</i>. Werkstattbericht. Magistrat der Stadt Wien, Magistratsabteilung 18 - Stadtentwicklung und Stadtplanung. Wien.</p> <p>MA 18 (2015). <i>STEP 2025. Fachkonzept Grün- und Freiraum</i>. Magistratsabteilung 18 - Stadtentwicklung und Stadtplanung. Wien.</p> <p>MA 23 (2021). <i>Statistisches Jahrbuch der Stadt Wien 2021</i>. Magistratsabteilung 23 der Stadt Wien - Wirtschaft, Arbeit und Statistik (Hg.). Wien.</p> <p>Manderscheid, Katharina (2012). Mobilität. In: Frank Eckardt (Hg.). <i>Handbuch Stadtsoziologie</i>, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 551-570.</p> <p>Molina, Camilo; Quinz, Hannah und Reinprecht, Christoph (2020). <i>Sozialraum Monitoring. Durchmischung und Polarisierung in Wien</i>. Arbeiterkammer Wien, Stadtpunkte Reihe Nr 34, Wien.</p> <p>Moreno, Carlos; Allam, Zaheer; Chabaud, Didier; Gall, Catherine und Pralong, Florent (2021). <i>Introducing the "15-Minute City": Sustainability, Resilience and Place Identity in Future Post-Pandemic Cities</i>. <i>Smart Cities 2021</i>, 4, 93–111. Basel.</p> <p>Putnam, Robert D (1995). Bowling alone: America's declining social capital. In: <i>Journal of Democracy</i>, 6 (1). Baltimore. S.70 ff.</p> <p>Rueda, Salvador (2019). Superblocks for the Design of New Cities and Renovation of Existing Ones: Barcelona's Case. In: Nieuwenhuijsen, Mark und Khreis, Haneen. <i>Integrating Human Health into Urban and Transport Planning. A Framework</i>. Cham: Springer International Publishing.</p> <p>Stadt Wien (2022a). <i>Kohäsion in Europa bis 2050. 8. Kohäsionsbericht 2022</i>. Wien.</p> <p>Stadt Wien (2022b). <i>Smart Klima City Strategie Wien. Der Weg zur Klimamusterstadt</i>. Wien.</p> <p>Stadt Wien (2022c). Wiener Klimafahrplan. Unser Weg zur klimagerechten Stadt. Wien. https://www.wien.gv.at/spezial/klimafahrplan/</p> <p>Statistik Austria (2022). <i>Wohnen. Zahlen, Daten und Indikatoren der Wohnstatistik</i>. Wien.</p>

6.3 Gleichstellungspolitik

Gleichstellungspolitik trägt dazu bei, die Voraussetzungen von Männern und Frauen für eine Teilhabe am Arbeitsmarkt und die Verwirklichung persönlicher Ziele zu verbessern. Die Förderung von Bildungs- und Erwerbslaufbahnen von Frauen zielt darauf ab, ungenutzte Potenziale zu aktivieren, sowohl in Hinblick auf individuelle Entwicklung als auch auf die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und deren Qualität. Themen wie Segregation von Berufsfeldern, Gender Pay Gap und Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten sind Anknüpfungspunkte für Verbesserungen.

6.3.1 Problemaufriss

Obwohl in den vergangenen Jahrzehnten massive Fortschritte im Bereich der Gleichstellung von Männern und Frauen zu verzeichnen sind, besteht auf dem österreichischen Arbeitsmarkt weiterhin eine geschlechtsspezifische Segregation. Immer noch sind bestimmte Branchen, Berufe und betriebliche Funktionen von Männern bzw. Frauen dominiert. Betrachtet man die Branchen mit dem größten Fachkräftemangel wird deutlich, dass es sich überwiegend um geschlechtstypische Berufe handelt, also um Berufe, die entweder überwiegend von Frauen oder von Männern ausgeübt werden (Malin u.a., 2019). Dies hat zur Folge, dass insbesondere Frauen trotz eines Engpasses an Fachkräften aus männerdominierten Berufen ausgeschlossen sind. Letztendlich führt die geschlechtsbezogene Segregation auf dem Arbeitsmarkt zum Fortbestand traditioneller Geschlechterrollen und somit auch zu der Vorstellung von klassischen Frauen- und Männerberufen (Mesch, 2016). Gleichstellungspolitische Maßnahmen streben einen Abbau der beruflichen Segregation am Arbeitsmarkt an. Der überwiegende Teil politischer Instrumente zielt auf die Förderung von Frauen ab. Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter sollten jedoch eine Durchmischung der Berufe anstreben. Dies bedeutet klassische Frauen- und Männerberufe in beide Richtungen hinzuöffnen. Eine Durchmischung der Berufe ermöglicht es sowohl potenzielle weibliche als auch männliche Fachkräfte zu erreichen. Weiterhin führt eine Durchmischung zu einer Überwindung der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern (ebd.).

Auch auf höheren betrieblichen Hierarchieebenen besteht eine Ungleichverteilung der Geschlechter. Nach wie vor sind Frauen kaum in Führungspositionen vertreten. Ursachen sind oft informelle und unsichtbare Barrieren, die unter der Bezeichnung der „gläsernen Decke“ aufgeführt werden. Netzwerk und Arbeitskulturen sind durch lange Arbeitszeiten, mangelnde Work-Life-Balance und informelle Beförderungsstrukturen geprägt. Zudem begünstigt eine ständige Verfügbarkeit den beruflichen Aufstieg. Diese „männlich“ geprägte Arbeitskultur ist allerdings nicht mit der Lebensrealität vieler Frauen vereinbar. Immer noch sind Frauen überwiegend für die Betreuung und Pflege von Angehörigen zuständig und damit auf flexible Arbeitszeitmodelle angewiesen (Davaki, 2018). Fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf führt dazu, dass Frauen überwiegend in Teilzeitbeschäftigungen tätig sind, was zu individuellen Nachteilen in Erwerbskarrieren führen kann, aber auch im Hinblick auf das Fachkräftepotenzial diskutiert wird. Es bedarf daher nachhaltiger politischer Instrumente, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten und somit Barrieren für Frauen abzubauen. Allerdings darf sich auch hier die Frage der Vereinbarkeit nicht ausschließlich auf die Gruppe der Frauen fokussieren. Eine geschlechtergerechte Gestaltung der Arbeitszeit- und der Arbeitszeitpolitik nimmt deshalb auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer in den Blick (Jacobs und Gerson, 2004). Der wachsende Wunsch von familiärer Beteiligung von Vätern unterstreicht die Dringlichkeit.

Siehe auch Kap. 3.3
Arbeitszeitmodelle und Kap. 6.5
Familienpolitik

Zudem sind gleichstellungspolitische Maßnahmen nicht nur in Bezug auf den Fachkräftemangel relevant, sondern auch angesichts des international geprägten Wettbewerbs um die „besten Köpfe“. Zahlreiche Studien verdeutlichen, dass mit einem höheren Frauenanteil und „mixed leaderships“ deutlich bessere Unternehmensergebnisse zu verbuchen sind. Eine diverse Führungsriege steigert die

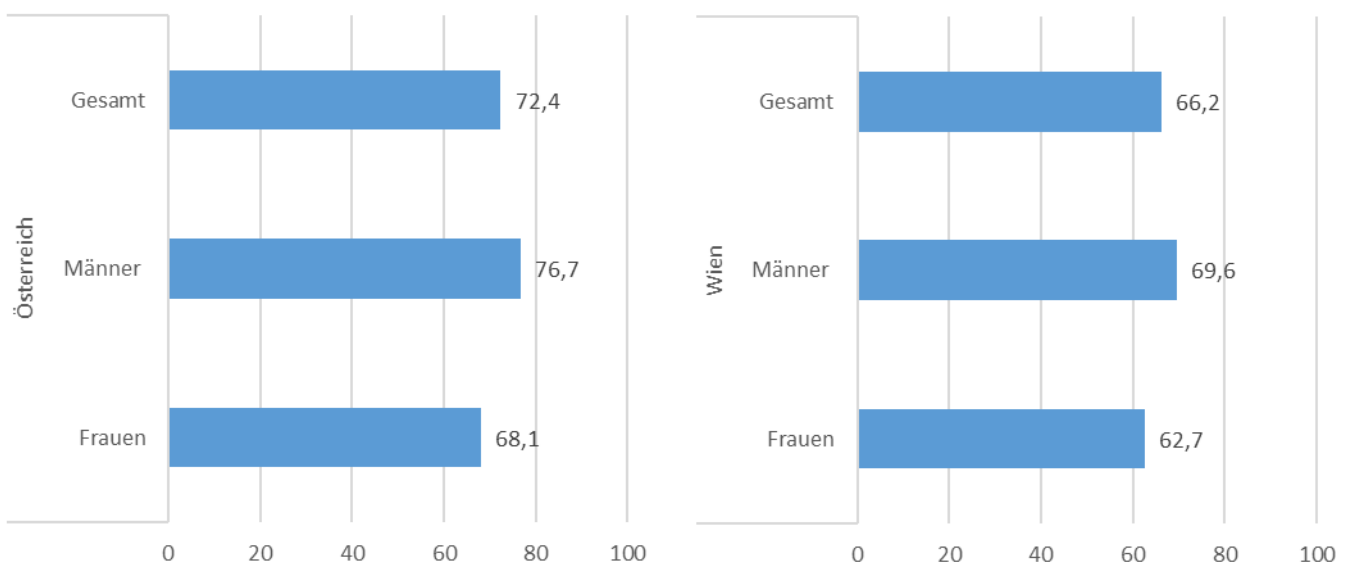
kollektive Intelligenz eines Unternehmens. Unterschiedliche Betrachtungen führen zu Perspektiverweiterungen und wirken sich somit positiv auf Entscheidungsprozesse aus. Zudem lässt sich ein positiver Einfluss auf die Unternehmenskultur verzeichnen. Frauen werden in der Regel als aufgeschlossener und offener wahrgenommen, das führt wiederum zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden und einem attraktiven Unternehmensimage (Schreus und Leis, 2014). Dies ist insofern relevant als das hoch qualifizierte Männer und Frauen potenzielle neue Arbeitsplätze zunehmend nach Kriterien der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, nach Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten und diskriminierungsfreie Unternehmenskultur bewerten (Bendl und Hofmann, 2008). Daraus folgt, dass eine erfolgreiche Frauenförderung bzw. Gleichstellungspolitik sich an der Schnittstelle zwischen Politik, Theorie und Praxis befindet. Auch wenn dies keine neue Erkenntnis darstellt, zeigt sich jedoch, dass je nach gesellschaftlichem Kontext, Gleichstellungspolitik vor neue Herausforderungen gestellt ist. Nicht zuletzt die Covid-19-Pandemie hat den Ist-Zustand der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern international und in Österreich zum Vorschein gebracht. Die über Jahrzehnte erreichte wirtschaftliche und ökonomische Verbesserungen von Frauen stagnierte und in der Gleichstellung zwischen Männer und Frauen kam es sogar zu Rückschritten (Kohlrusch und Zucco, 2020). Folglich zeigt sich, dass für eine nachhaltige Fachkräftestrategie gleichstellungspolitische Maßnahmen essenziell sind. Die Verwobenheit von unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen erfordert für die Gleichstellung der Geschlechter nicht nur kurzfristige arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, sondern vielmehr nachhaltige Entwicklungen auf einer strukturellen Ebene.

6.3.2 Status quo

Erwerbstätigen- und Teilzeitquote

In Österreich gilt seit 1979 das Gleichbehandlungsgesetz. Mit diesem Gesetz soll die Gleichberechtigung der Geschlechter geregelt werden. Trotz dieses, nun seit mehr als 40 Jahren verankerten, Gesetzes besteht zwischen Frauen und Männern immer noch Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt. Diese Unterschiede haben weitreichende Folgen. Im Jahr 2021 lag die Erwerbstätigenquote in Österreich in der Altersspanne von 15 bis 64 Jahren für Frauen bei 68,1% und für Männer bei 76,7%. Die Quote beschreibt den Anteil von selbständigen und unselbständigen Erwerbspersonen an der Bevölkerung. Präsenz- und Zivildienstler sind in dieser Quote nicht vertreten. Einer Teilzeitbeschäftigung gingen 49,6% der Frauen und 11,6% der Männer nach. Es zeigt sich, dass die Gründe für eine Teilzeittätigkeit für Männer und Frauen unterscheiden.

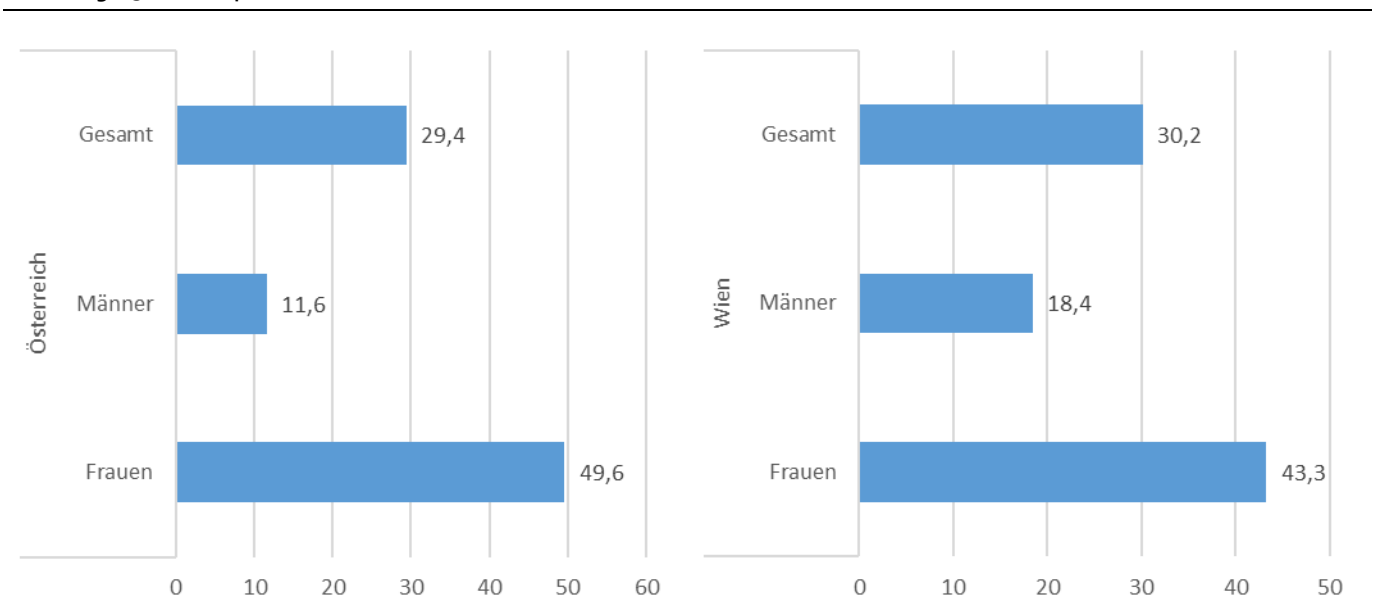
Abbildung 6.2: Erwerbstätigenquote (15 bis 64 Jahre) in Österreich und Wien im Jahr 2021 Österreich und Wien nach Geschlecht in Prozent



Im Jahr 2021 arbeiteten Frauen, vor allem auf Grund von familiären Betreuungsverpflichtungen, in Teilzeit. Dies trifft insbesondere auf Frauen mit Kindern unter 15 Jahren zu. Laut Statistik Austria lässt sich eine Zunahme der Teilzeitbeschäftigung sowohl für Frauen als auch für Männer beobachten. So ist die Teilzeitquote von unselbständig beschäftigten Männern von 2005 mit 5,7% im Jahr 2020 auf 10,0% gestiegen (Statistik Austria, 2022a). In Wien lag die Erwerbstätigenquote 2021 insgesamt bei 66,2%. Bei den Männern lag die Quote bei 69,6%, bei den Frauen bei 62,7%. Im Vergleich zu Gesamtösterreich waren mit 43,3% Frauen in Wien weniger in Teilzeit angestellt. Die Quote für Männer in Wien liegt mit 18,4% über dem bundesweiten Schnitt (Statistik Austria, 2022a).

Auf Bundesebene zeigen sich starke geschlechtsspezifische Unterschiede in den Branchen. Im Jahr 2021 waren 91,3% der Erwerbstätigen in handwerklichen Berufen Männer. Frauen sind auf Bundesebene, insbesondere im Beruf der Bürokauffrau mit 70,3% und im Bereich der Dienstleistungsberufe mit 62,2%, stark vertreten. Und auch für Wien zeigt sich eine starke Segregation des Arbeitsmarktes. So sind 63,6% der Erwerbstätigen im Bereich Büro Frauen, und auch der Dienstleistungsbereich ist mit 58,8% überwiegend von Frauen besetzt (Statistik Austria, 2022a). Zu den drei häufigsten gewählten Lehrberufen von jungen Frauen im Jahr 2021 gehörten Lehrberufe im Einzelhandel, Bürokauffrau und Friseurin. Zu den Top drei der von jungen Männern gewählten Lehrberufen zählen Metalltechnik, Elektrotechnik und Kraftfahrzeugtechnik (WKO-Lehrlingsstatistik). Die Berufswahl hat in weiterer Folge Auswirkungen auf das Gehalt

Abbildung 6.3: Teilzeitquote in Österreich und Wien im Jahr 2021 nach Geschlecht in Prozent



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2021

Einkommen und Gender Pay Gap

Laut dem allgemeinen Einkommensbericht 2020 des Bundesrechnungshofes verdienen vollzeitbeschäftigte Frauen in Wien ein mittleres Bruttojahreseinkommen von 42.662 Euro. Männer in Wien hingegen kommen auf ein mittleres Bruttojahreseinkommen von 44.828 Euro. Auch wenn diese Diskrepanz der Gehälter im Bundesländervergleich den geringsten Lohnunterschied ausmacht, verdienen Frauen in Wien im Mittel 81% des Einkommens der Männer (Rechnungshof, 2020). Dieser Unterschied der Gehälter zwischen Männern und Frauen wird als Gender Pay Gap bezeichnet. Mit einem auf Basis der Verdienststrukturenerhebung berechneten EU-Indikator wird der Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttoverdiensten von Frauen und Männern in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft dargestellt.

Zwar ist der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen in Österreich in den letzten Jahren kontinuierlich gesunken, im Vergleich zu anderen EU-Staaten zählt Österreich allerdings weiterhin zu den Ländern mit dem höchsten geschlechtsspezifischen Lohnunterschied (Geisberger und Glaser, 2021). In Österreich lag der Gender Pay Gap im Jahr 2020 bei 18,9%. Wien liegt mit 12% tendenziell unter dem Bundesschnitt, aber immer noch über dem EU-Schnitt (EU27). Hier beträgt der Gender Pay Gap 13,0% (Statistik Austria, 2022b). Faktoren, die zu Lohnunterschieden führen, sind unter anderem die Berufswahl und das gearbeitete Stundenausmaß. Da Frauen häufiger in Teilzeit und in gering bezahlten Branchen tätig sind, lässt sich der Gender Pay Gap teilweise durch diese Merkmale erklären. Weiterhin zeigt sich, dass ein positiver Zusammenhang zwischen der Erwerbsbeteiligung von Frauen und der Höhe des Lohnunterschiedes zwischen Männern und Frauen besteht. Eine höhere Erwerbsquote von Frauen korreliert mit einem größeren Gender Pay Gap. Dies lässt sich für Österreich, Deutschland aber auch Estland, Lettland und Tschechien beobachten. Für Länder mit einer geringen Erwerbstätigenquote von Frauen, wie Italien, zeigt sich auch ein geringer Gender Pay Gap (Geisberger und Glaser, 2021).

Allerdings trifft dieser Befund nicht auf alle Länder zu. Dass eine hohe Erwerbsquote von Frauen nicht zwangsläufig mit einem hohen geschlechtsspezifischen Lohnunterschied einhergeht, zeigen die nordischen EU-Staaten. So lag in Schweden der Gender Pay Gap 2020 trotz hoher Erwerbsquote von Frauen bei 11,2% und somit unter dem EU-Schnitt. Befragungen zur Zustimmung zu einer geschlechtsstereotypen Rollenaufteilung können Aufschluss über die Hintergründe geben. Länder mit einer hohen weiblichen Erwerbsbeteiligung und geringem Gender Pay Gap stimmen weniger mit einer geschlechtsstereotypen Rollenaufteilung überein. Der Aussage im European Value Survey 2017 „Es ist die Aufgabe des Mannes, Geld zu verdienen, die Frau ist für Haushalt und Familie zuständig“ stimmten in Schweden 5,1%, in Dänemark 5,7% und in den Niederlanden 7,2% zu. In Österreich stimmen 29,6% diesem traditionellen Rollenbild zu (Schmieder und Wrohlich, 2021). Ein Teil des Gender Pay Gap lässt sich demnach auf strukturelle Diskriminierung zurückführen. In einem bereinigten Indikator für den Gender Pay Gap werden die Faktoren Beruf und gearbeitetes Stundenausmaß herausgenommen, dennoch besteht weiterhin ein Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen, der nicht auf derlei messbare Faktoren zurückzuführen ist. Der bereinigte Gender Pay Gap wird herangezogen, um Frauen und Männer mit ähnlichen Eigenschaften in Hinblick auf das Einkommen zu vergleichen.

Auch innerhalb der Wiener Gemeindebezirke bestehen geschlechtsspezifische Lohnunterschiede. Die größten Lohnunterschiede für Ganzjährig- und Vollzeitbeschäftigte im Jahr 2020 in Wien können im ersten und 19. Wiener Gemeindebezirk beobachtet werden. Hier beträgt der Gender Pay Gap 31,4% bzw. 24,2%. Die geringsten Lohnunterschiede mit 3,8% und 5% bestehen im 20. und 15. Wiener Gemeindebezirk. Zurückzuführen sind die starken Unterschiede innerhalb Wiens zum einen darauf, dass in den einkommensstarken Bezirken deutlich mehr Männer an der Spitze der Einkommensverteilung stehen und zum anderen, weil in einkommensschwachen Bezirken mehr Männer unter dem Durchschnitt verdienen als Frauen (Jäger und Mayerhofer, 2022).

Um auf den Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen aufmerksam zu machen, gibt es jährlich den Aktionstag *Equal Pay Day*. Für Wien wird der *Equal Pay Day* im Herbst berechnet und markiert den Zeitpunkt an den Männern bereits so viel verdient, wie Frauen im gesamten Jahr. Im Jahr 2022 fällt der *Equal Pay Day* in Wien auf den 18. November und findet im Vergleich zu den restlichen Bundesländern am spätesten statt. So müssen Frauen in Wien 1½ Monate mehr arbeiten, um auf das Gehaltsniveau der Männer zu kommen, in Vorarlberg und Oberösterreich 2½ bzw. 3 Monate länger arbeiten (Jäger und Mayerhofer, 2022).

Auch wenn der Gender Pay Gap tendenziell sinkt, müssten weitere Maßnahmen ergriffen werden, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen und informelle Barrieren abzubauen. Dazu gehört der Ausbau von öffentlichen Infrastrukturen und Investitionen im Bildungs- und Betreuungsbereich. Aber auch die Aufteilung von Elternkarenzzeiten bildet einen positiven Anreiz für eine erhöhte Arbeitsmarkt-beteiligung von Frauen. Fehlende Betreuungsangebote und Hindernisse in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wirken sich negativ auf das Arbeitskräftepotenzial von Frauen aus. Denn immer noch tragen Frauen die Hauptverantwortung für die Pflege und Betreuung von Kindern und Angehörigen. Um Familie und Beruf zu vereinbaren, sind die meisten Frauen Teilzeit erwerbstätig. Dies hat in weiterer Folge Auswirkungen auf das Gehalt und damit auch auf die Pension von Frauen. Sind die Arbeitszeiten nicht mit familiären Pflichten vereinbar, werden diese Berufe nicht von Frauen gewählt. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten, nimmt eine institutionell verankerte Kinderbetreuung einen zentralen Stellenwert ein. Zum einen werden im Bereich der elementaren Bildung bereits wichtige Weichen für den Bildungsverlauf gelegt.

Siehe auch Kap. 6.4
Familienpolitik

Zum anderen ist eine vorhandene Kinderbetreuung Voraussetzung für die Erwerbstätigkeit der Eltern, insbesondere von Müttern. Die Betreuungsquote in Wien für Kinder unter drei Jahren ist in den vergangenen Jahrzehnten gestiegen. Im Jahr 1995 lag die Quote bei 17% und im Jahr 2018 bei knapp unter 45%. Neun von zehn betreuten Kindern unter drei Jahren waren in einer Ganztagsbetreuung. Wien steht im Vergleich zu den restlichen Bundesländern an der Spitze. Auch wird in Wien Ganztagsbetreuung in einem höheren Ausmaß als in den anderen Bundesländern angeboten. Eine Studie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Wien zeigt, dass Eltern in Wien den Eindruck haben, dass es deutlich einfacher ist einen Betreuungsplatz für Kinder über drei Jahre zu bekommen als für Kinder unter drei Jahren (Riederer und Haindorfer, 2020). Die Bewertung zur Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren fällt dabei grundsätzlich negativ aus. Die Bewertung der pädagogischen Qualität und die generelle Zufriedenheit hingegen sind sehr hoch (ebd.). Auch andere Auswertungen kommen zu dem Ergebnis, dass insbesondere die Suche nach einem Betreuungsplatz für jüngere Kinder auf Grund von langen Vorlaufzeiten zu Unsicherheiten und Unzufriedenheit führt (Bergmann u.a., 2021).

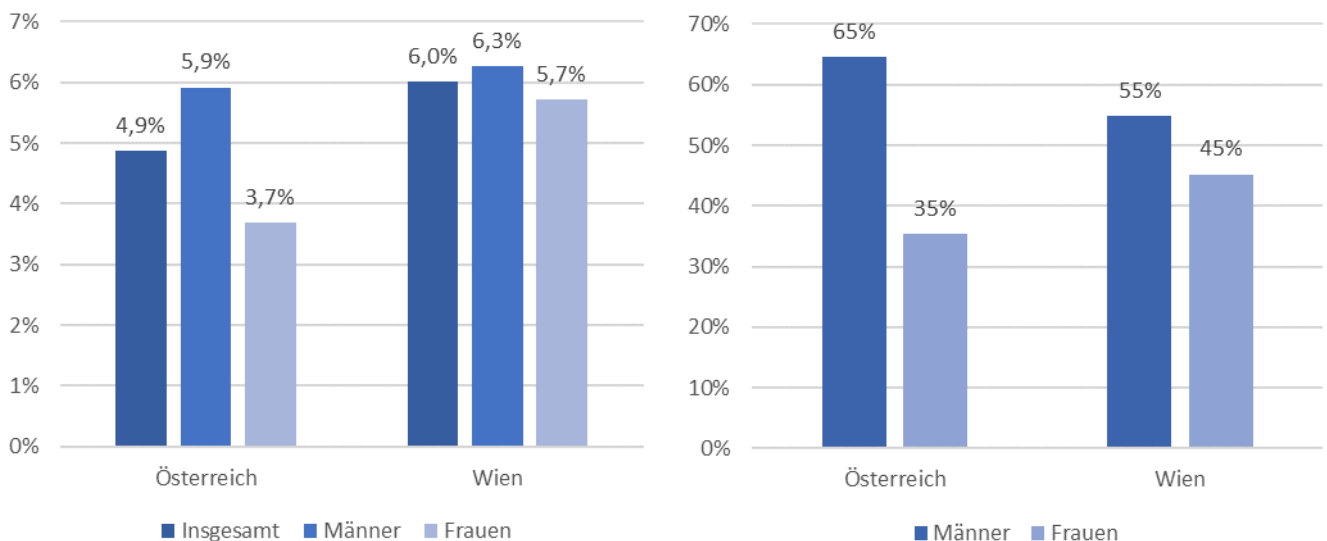
Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist Eltern in Wien Flexibilität der Betreuungszeiten und der Arbeitszeiten wichtig. Insbesondere flexible Arbeitszeiten werden von 90% der Frauen und Männer als sehr wichtig beurteilt. Frauen in Wien bewerten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf dringlicher als Männer. Insbesondere das Angebot der Ganztagsbetreuung wird stärker von Frauen priorisiert als von Männern (Riederer und Haindorfer, 2020). Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Wien zu ermöglichen, ist der Besuch einer Betreuungseinrichtung bis zum Beginn der Schulpflicht beitragsfrei bzw. vergünstigt.

Eine weitere Rolle in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit auch auf die Gleichstellung der Geschlechter, spielt die Aufteilung der Elternkarenzzeiten. Die Geburt eines Kindes stellt für Frauen oft einen Karriereknick dar. Häufig können Mütter nicht an ihren früheren Arbeitsplatz zurückkehren. Weitere Folgen sind im Zuge dessen Dequalifizierung und damit verbundene Schwierigkeiten im Wiedereinstieg in das Berufsleben (Leitner u.a., 2013). Väter in Österreich hingegen gehen vermehrt nach beruflicher Etablierung in Elternkarenz. Dies führt, zum Nachteil der Frauen, zu einer Verfestigung von geschlechtsspezifischen Rollenbildern am Arbeitsmarkt. Vätern wird, anders als Müttern, eine beständige Verfügbarkeit für den Erwerbsarbeitsmarkt unterstellt. Für Frauen bedeutet das, dass sie auf Grund der geschlechterstereotypen Annahmen in der Karriereplanung weniger beachtet und somit in geringerem Ausmaß ge- und befördert werden. Übernehmen Väter eine aktive Rolle in der Kinderbetreuung, zeigen sich auch hier zunehmende Diskriminierungserfahrungen (Bergmann u.a., 2021). Daher sollte in der Ausgestaltung flexibler Arbeitszeiten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf der

Fokus nicht nur auf Frauen liegen, sondern auch Vätern aktiv die Möglichkeit gegeben werden.

Die Reduktion von Frauen als Hauptverantwortliche in der Kinderbetreuung, hat auch einen Einfluss auf den Karriereverlauf von Frauen. Allerdings liegt das Fehlen von Frauen in leitenden Positionen nicht allein an der fehlenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Arbeiterkammer veröffentlichte zum Beginn des Jahres 2022 den „Frauen.Management.Report 2022“, der umfassende Ergebnisse für österreichische Unternehmen ausweist. Es zeigt sich, dass mit steigender Hierarchieebene der Frauenanteil abnimmt. Ursache dafür sind weder fehlende Qualifikationen noch fehlende weibliche Bewerberinnen, vielmehr zeigt sich im Recruiting-Prozess der sogenannte „Peter-Kreislauf“. Dieser besagt, dass Führungskräfte Personen bevorzugen, die ihnen zwar ähnlich, aber jünger sind. Für Frauen entsteht damit auf dem Karriereweg eine gläserne Decke, die nur schwer zu durchbrechen ist. Mit dem *Glass-Ceiling-Index* wird das Ausmaß potenzieller Barrieren für Frauen auf dem Weg in Führungspositionen gemessen. Der Indexwert gibt Aufschluss über die Ausgewogenheit der Geschlechter in leitenden Positionen und rangiert zwischen 0 und unendlich. Ein Wert von 1 bedeutet, dass die Aufstiegschancen von Frauen und Männern ausgewogen sind. Sobald der Wert unter 1 fällt, sind Frauen auf Leitungs- und Führungsebene unterrepräsentiert. Würde der Wert 1 übersteigen, wäre von einer Überrepräsentation von Frauen in Führungspositionen auszugehen. Der *Glass-Ceiling-Index* für Österreich lag im Jahr 2019 bei 0,72. Der Wert für Wien liegt mit 0,83 über dem Bundesdurchschnitt (Statistik Austria, Berechnung MA23).

Abbildung 6.4: Anteil der Erwerbstätigen in Führungspositionen im Jahr 2021 nach Region und Geschlecht in Prozent (links) Anteil von Männern und Frauen an Erwerbstätigen in Führungspositionen im Jahr 2021 nach Region (rechts)



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2021

6.3.3 Strategische Lösungsansätze

Um den dargestellten Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern entgegenzuwirken, bedarf es umfassender politischer und gesellschaftlicher Aktivitäten. International und auch in Wien werden unterschiedliche Regelungen und Instrumente genutzt, um eine Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zu erzielen. Auf Wiener Landesebene wird Gleichstellung der Geschlechter nicht als Randthema behandelt, vielmehr zeigt sich ein klares Bekenntnis zur Förderung von Frauen- und Gleichstellungspolitik. Um den Ist-Stand der Gleichstellung von Frauen und Männer in Wien zu dokumentieren, wird seit dem Regierungsübereinkommen von 2010 in regelmäßigen Abständen mit dem Wiener Gleichstellungsmonitoring die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen in Wien erfasst. Bisher sind die Berichte für

die Jahre 2013 und 2016 erschienen.⁹⁷ Das Monitoring erhebt nicht nur den Ist-Zustand der Gleichstellung der Geschlechter in Wien, sondern wird maßgeblich für die Weiterentwicklung von Frauenfördermaßnahmen genutzt. Die Daten werden in 12 Themenbereichen erhoben. Darunter fallen unter anderem die Bereiche Aus- und Weiterbildung, bezahlte und unbezahlte Arbeit sowie Einkommen.

Neben der Evaluierung und Erhebung des Ist-Zustands gibt es in Wien weitere Maßnahmen und Programme, um die Gleichstellung von Männern und Frauen zu erreichen. Die Stadt Wien setzt bereits bei der Berufsorientierung von jungen Frauen an. Um einer geschlechtsspezifischen Berufsorientierung entgegenzuwirken, fördert die Stadt Wien Projekte, die sich für eine breite und klischeefreie Berufsorientierung von jungen Frauen einsetzen. Um junge Frauen für handwerkliche und technische Berufe zu begeistern, gibt es in Wien das AMS geförderte Programm „youngFit: Frauen in Handwerk und Technik“. Seit 2002 wird in Wien jährlich der „Wiener Töchterttag“ durchgeführt, an dem junge Frauen für einen Tag Einblick in technische, digitale, handwerkliche und naturwissenschaftliche Berufe erhalten. Zudem gibt es in einigen überbetrieblichen Lehrausbildungen in männlich dominierten Lehrberufen Mädchenschwerpunkte. Allerdings fehlen auf der anderen Seite Initiativen zur Förderung von jungen Männern in stark segregierten Frauenberufen (vgl. Mensch, 2016).

Außerdem gibt es in Wien unterschiedliche Weiterbildungsmöglichkeiten und Förderungen, die eine Gleichstellung der Geschlechter begünstigen sollen. Streben Frauen eine berufliche Veränderung durch ein Studium in den Bereichen Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Technik an, können sie umfassende Unterstützung durch den waff erhalten, etwa durch die Programme „FRECH- Frauen ergreifen Chancen“ oder den „Digi-Winner“. Zudem erhalten Mütter und Väter in Wien durch das Programm „Karenz und Wiedereinstieg“ Beratung, Informationen und finanzielle Unterstützung in Bezug auf Karenz, Wiedereinstieg sowie Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Insbesondere im Zuge der Covid-19 bedingten Krise und der damit zusammenhängenden Mehrbelastung von Frauen wurden Frauenförderprogramme deutlich ausgebaut. Der krisenbedingten Zunahme der Ungleichheit zwischen Männern und Frauen wird durch die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen des waff in den Blick genommen und versucht systematisch entgegenzuwirken.

Instrumente zur Gleichstellung der Geschlechter stellen mehr Transparenz und Rechenschaftspflicht dar. Werden innerhalb von Unternehmen und Politik Geschlechterungleichheiten offengelegt, können Ungleichheiten im Bereich Gehaltsunterschiede und Positionen auf Führungsebene entgegengewirkt werden. Um mehr Frauen in Führungspositionen zu fördern, zeigen sich gesetzliche Quoten als effektives Mittel, um für mehr Diversität zu sorgen. Allerdings stellt die Quote ein umstrittenes politisches Instrument dar. Forschungsergebnisse zeigen jedoch, dass ein Anstieg an Frauen in Führungspositionen einen positiven Effekt auf die Gleichberechtigung haben. Für Norwegen zeigt sich im Zusammenhang von Beförderungen von Frauen ein positiver *Spillover*-Effekt zwischen verschiedenen Hierarchieebenen (Kunze und Miller, 2017). Und auch für die USA hat sich gezeigt, dass ein Anstieg des Frauenanteils in den Vorständen mit einem Anstieg des Frauenanteils in der darunterliegenden Führungsriege einherging (Matsa und Miller, 2011).

Allerdings wird deutlich, dass eine Frauenquote allein keinen weitreichenden und nachhaltigen Wandel in der Gleichstellung der Geschlechter erzeugt. Der Anstieg des Frauenanteils in der oberen Führungsebene in Italien hatte einen positiven Effekt auf geschlechtsspezifische Lohnunterschiede für das höhere Segment. Auf den unteren Teil der Lohnskala hat ein Anstieg von Frauen in der Führungsebene hingegen keine Auswirkungen (Flabbi u.a., 2019). Die Frauenquote als Maßnahme um eine Gleichstellung der Geschlechter zu erzielen, stellt deshalb nur eine von zahlreichen

⁹⁷ Der Wiener Gleichstellungsmonitor für das Jahr 2021 wurde durch das Zentrum für soziale Innovation durchgeführt, aber noch nicht publiziert.

Maßnahmen dar und sollte in der Verknüpfung mit anderen Instrumenten eingeführt werden. In Österreich wurde 2013 bis 2015 das von der Europäischen Kommission mitfinanzierte Projekt „Woman are TOP! To the top by innovative corporate cultures“ in Zusammenarbeit mit der Forschungs- und Beratungswelt (FORBA) und dem Institut für Gender und Diversität in Organisation der Wirtschaftsuniversität durchgeführt. Ziel des Projektes war es, einen Maßnahmenkatalog für eine geschlechtergerechte Organisationsstruktur für wirtschaftliche Führungs- und Managementpositionen zu entwickeln. Gesammelt wurden 50 Good-Practice-Beispiele in sechs Handlungsfeldern. Die sechs Handlungsfelder teilen sich in die Bereiche: Führungskräfte sensibilisieren und ihr Commitment sicherstellen, Maßnahmen implementieren und für Nachhaltigkeit sorgen, Arbeitszeit attraktiv gestalten und Flexibilität ermöglichen sowie Karriere und Familienleben vereinbar machen. Die Ergebnisse, die Gleichstellungsmaßnahmen für Unternehmen und eine Online-Simulation für eine potenzielle Aufsichtsratsnominierung sind auf der Projektwebsite frauenfuehren.at zu finden. Für Wien wurde im Auftrag der Magistratsabteilung 57 das Handbuch „Frau + Mann gleich fördern = gewinnen! Gleichstellung als Erfolgsformel für Unternehmen“ erstellt. Das in unterschiedliche Module unterteilte Handbuch richtet sich primär an Unternehmer*innen und Führungskräfte. Das Handbuch bietet eine Toolbox für den Prozess und Umsetzungsschritte von Gleichstellungsstrategien.

Beteiligte Stakeholder	Bund, Land, Stadt Wien, AMS, Sozialpartner, Gleichstellungsanwaltschaft, Sozialversicherung, Betriebe
Handlungsfelder mit starker Interdependenz	Arbeitszeitmodelle, Qualität der Arbeitsumwelt, Familienpolitik
Quellen	<p>Bendl, Regine und Hofmann, Roswitha (2008). <i>Frau + Mann gleich fördern = gewinnen! Gleichstellung als Erfolgsformel für Unternehmen</i>. MA 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien. https://www.femtech.at/sites/default/files/Gleichstellung_als_Erfolgsformel_fuer_Unternehmen.pdf</p> <p>Bergmann, Nadja; Reichert, Helga; Sorger, Claudia; Amon-Konrath, Cornelia und Wagner-Steinrigl, Sabine (2021). <i>Parents@work. Zwischen Vereinbarkeit und Diskriminierung</i>. Wien. https://parentsatwork.eu/wp-content/uploads/2021/03/Parents@work-Zusammenfassender-Endbericht-2021-1.pdf</p> <p>Bergmann, Nadja, und Sorger, Claudia (2018). Väterbeteiligung auf Betriebs- und Branchenebene. In: Sozialministerium (Hg.). <i>EU-Projekt: Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten</i>, Wien, S. 25-37. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjQj5PP1sTgAhVIRvEDHXgfc-sQFnoECAkQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.sozialministerium.at%2Fdam%2Fjcr%3A9785454b-9e5d-49b5-bdca-b34dddc7682f%2F180502_endbericht_de.pdf&usq=AOvVaw2KollPa-2FaAtZpzfydIOi</p> <p>Bock-Schappelwein, Julia; Famira-Mühlberger, Ulrike; Horvath, Thomas und Huemer, Ulrike (2017). <i>Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich</i>. Wien: WIFO.</p> <p>Davaki, Konstantina (2018). <i>The underlying causes of the digital gender gap and possible solutions for enhanced inclusion of women and girls</i>. Brüssel: Policy Department for Citizen's Rights and Constitutional Affairs. https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604940/IPOL_STU(2018)604940_EN.pdf</p> <p>Flabbi, Luca; Macis, Mario; Andrea, Moro und Schivardi, Fabiano (2019). Do Female Executives Make a Difference? The Impact of Female Leadership on Gender Gaps and Firm Performance. <i>The Economic Journal</i>, Vol. 129 (622), S. 2390–2423.</p> <p>Geisberger, Tamara und Glaser, Thomas (2021). <i>Gender Pay Gap - Analysen zum geschlechtsspezifischen Lohnunterschied</i>. Statistische Nachrichten 6/2021, S. 434–447. https://www.statistik.at/fileadmin/pages/362/VSE2018_GPG_o6_2021_126258.pdf</p>

Jacobs, J. A. und K. Gerson (2004). *The time divide: Work, family, and gender inequality*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Jäger Katharina und Mayerhofer, Maximilian (2022). Gender Pay Gap in Wien. *wien1x1.at - Die Stadt*. Online unter: <https://wien1x1.at/gender-pay-gap/>

Kohlrausch, Bettina und Zucco, Aline (2020). *Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit*. Düsseldorf: WSI Policy Brief. https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_40_2020.pdf

Kunze, Astrid und Miller, Amalia (2017). Women Helping Women? Evidence from Private Sector Data on Workplace Hierarchies. *Review of Economics and Statistics*, Vol. 99(5), S. 769–775.

Leitner, Andrea; Jakob, Hartl, und Angela, Wroblewski (2014). *Beruf - Baby - Bildung AK Befragung von Wiener Eltern in Karenz zu Weiterbildung und Wiedereinstieg: Projektbericht*. Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien. https://www.arbeiterkammer.at/infopool/wien/AK_Befragung_Wiedereinstieg_14.pdf

Malin, Lydia; Anika, Jansen; Susanne, Seyda und Flake, Regina (2019). *Fachkräftesicherung in Deutschland – diese Potenziale gibt es noch*. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Fachkraefteengpaesse-2019.pdf

Matsa, David A. und Miller, Amalia R. (2011). Chipping Away at the Glass Ceiling: Gender Spillovers in Corporate Leadership. *American Economic Review*, Vol. 101(3), S. 635–639.

Mench, Michael (2016). Typisch Mann? Geschlechtsbezogene berufliche Segregation - A&Wblog. *Arbeit&Wirtschaft Blog*. <https://awblog.at/typisch-mann-geschlechtsbezogene-berufliche-segregation/>

Rechnungshof Österreich (2020). *Allgemeiner Einkommensbericht 2020 Bericht des Rechnungshofes*. Wien. https://www.rechnungshof.gv.at/rh/home/home_1/home_1/Allgemeiner_Einkommensbericht_2020.pdf

Riederer, Bernhard und Handorfer, Raimund (2020). *Lebensqualität in einer wachsenden Stadt Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Teilbericht an die Stadt Wien*. Wien: Universität Wien, Institut für Soziologie.

Schmieder, Julia und Wrohlich, Katharina (2021). Gender Pay Gap im europäischen Vergleich: Positiver Zusammenhang zwischen Frauenerwerbsquote und Lohnlücke. DIW Berlin. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.812226.de/21-9-3.pdf

Schreus, Margarete und Leis, Tanja (2014). *Frauen in Führungspositionen – Erfolgreiche Unternehmensführung im Mittelstand. Ein Überblick*. Eschborn: RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V. <https://www.rkw-kompetenzzentrum.de/fileadmin/media/Produkte/2014/Studie/20140415-Frauen-in-Fuehrungspositionen-Ein-Ueberblick.pdf>

Statistik Austria (2022a). *Arbeitsmarktstatistiken. Ergebnisse der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung und der Offene-Stellen-Erhebung*. Wien.

Statistik Austria (2022b). *Einkommen. Gender-Statistiken*. Wien.

6.4 Familienpolitik

Durch eine familienfreundlichere Gestaltung von Arbeitszeiten und von Infrastruktur können Unternehmen und Gemeinden entscheidend zu einer funktionierenden Work-Life-Balance in den Familien beitragen. Dies gilt insbesondere für die Bereitstellung von leistbaren (Ganztags-)Kinderbetreuungsangeboten als Hebel zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Müttern. Wien nimmt in Österreich mit dem Angebot des Gratiskindergartens aber auch einem hohen Anteil an ganztägigen Schulformen eine Sonderstellung ein. Höhere Betreuungsquoten können dabei nicht nur im Hinblick auf die Unterstützung von Vereinbarkeit und Beruf als positiv bewertet werden, sondern auch im Zusammenhang mit positiven Effekten der Elementarbildung auf Bildungsverläufe, Integration und Spracherwerb.

6.4.1 Problemaufriss

Die österreichische Familienpolitik hat sich im Laufe der Jahre vom ursprünglichen zentralen Lastenausgleich über einen Leistungsausgleich zu Wahlfreiheit und zu stärkerer flexiblierter Unterstützung bei familiären Herausforderungen weiterentwickelt. Heute herrscht u.a. mehr Flexibilität beim Kinderbetreuungsgeld, die Kinderbetreuung wurde ausgebaut, es gibt ein Gratiskindergartenjahr, einen besseren Kinderschutz, die Förderung der Akzeptanz unterschiedlicher Familienmodelle und ein größeres Augenmerk auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dennoch ist Familienpolitik noch immer am Modell eines „männlichen Ernährers“ orientiert, wo die Vollzeitbeschäftigung von Männern zur Absicherung der Familie begünstigt wird, obwohl diese Familienform durch höhere Beschäftigungsquoten und Bildungsniveaus von Frauen überholt scheint (Bundeskanzleramt, 2021).

Veränderungen in der Rollenaufteilung zeigen sich nur langsam, so fallen reproduktive Tätigkeiten immer noch stärker Frauen zu, insbesondere nach der Geburt des ersten Kindes. Während viele Mütter ihre Arbeitszeiten reduzieren, bleiben die meisten Väter in Vollzeitbeschäftigung. Auch wenn Frauen ihre Arbeitsstunden später wieder erhöhen, erfolgt oft keine Neuaufteilung der Haus- und Familienarbeit. Zudem gehen die aus Teilzeitarbeit resultierenden Lebenseinkommensverluste zu Lasten der Frauen, auch in Bezug auf die Pensionshöhe. Wenn es um die familiäre Arbeitsaufteilung geht, gehen Männer zumeist einer Vollzeitbeschäftigung und Frauen oft einer Teilzeit- oder geringfügigen Beschäftigung nach. Die Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit wird in Paarbeziehungen stark durch kulturelle und geschlechtsspezifische Normen beeinflusst (Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK), 2019).

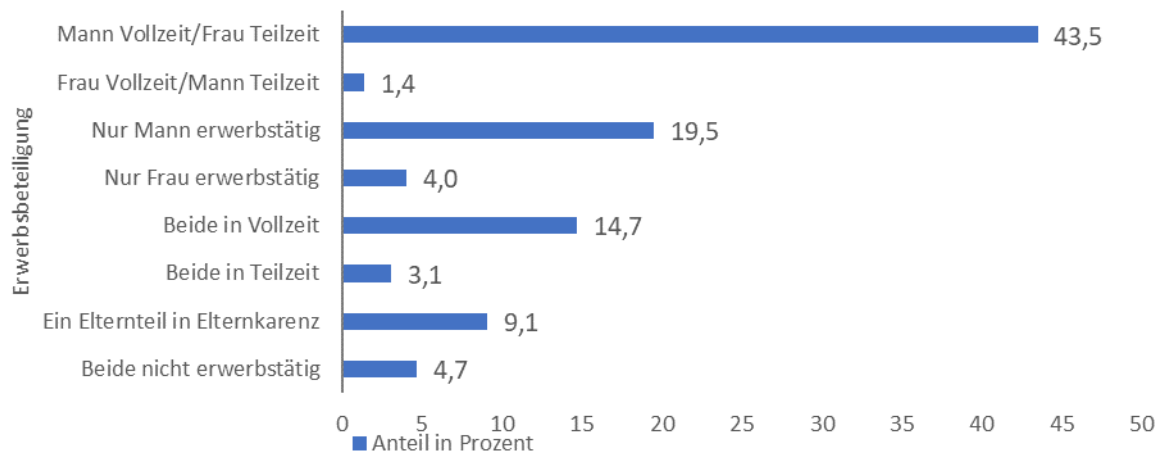
Mütter erhalten im Schnitt niedrigere Gehälter und haben weniger Aufstiegschancen als Frauen ohne Kinder. Berufstätige Väter verzeichnen im Gegensatz dazu im Laufe der Berufskarriere zumeist einen Anstieg des Gehalts, aber nur solange sie keine Kinderbetreuungsaufgaben übernehmen. Je schwieriger es im jeweiligen Kontext ist, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, desto eher verzichten Frauen auf eine (Vollzeit)Erwerbstätigkeit und begeben sich in ökonomische Abhängigkeit. Familienpolitik hat daher maßgebliche Auswirkungen auf Verhaltensweisen in der Familie, indem sie die Entscheidung, wer sich um die Familie kümmert und wer arbeitet, ermöglicht oder begrenzt.

Die Aufteilung von Erwerbsarbeit hat sich in den letzten Jahrzehnten verändert: weibliche Erwerbsarbeit ist mittlerweile zum Regelfall geworden, Frauen kümmern sich dennoch nach wie vor primär um die Kinder. Über 60% der Väter mit schulpflichtigen Kindern und 58% der Väter mit Kindern unter sechs Jahren möchten mehr Zeit mit der Familie verbringen. Dennoch behalten Väter größtenteils ihren Vollzeitarbeitsplatz oder steigern die Arbeitszeit während der Kleinkindphase sogar noch. (Bergmann u.a., 2021) Nur in 15% der Haushalte, in denen 2018 beide

Vgl. auch Kap. 3.4 Arbeitszeit

Partner*innen erwerbstätig sind und Kinder unter 15 Jahren leben, sind Frauen und Männer ungefähr gleich lang pro Woche berufstätig (BMASGK, 2019). Insgesamt ist der Anteil von erwerbstätigen Müttern mit Kindern unter 15 Jahren im letzten Jahrzehnt angestiegen, rund 75% dieser Mütter arbeiten in Teilzeitjobs. Die Teilzeitquote von Frauen liegt deutlich über jener der Männer im gleichen Alter, trotzdem ist auch der Anteil der Väter in Teilzeit im Steigen begriffen (Rathgeb und Wiß, 2020).

Abbildung 6.5: Erwerbsbeteiligung von Paaren mit Kindern unter 15 Jahren 2021 in Prozent



Quelle: Statistik Austria, Mikroszensus-Arbeitskräfteerhebung, letzte Aktualisierung 21.4.2022

Die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitswelt ist sowohl eine wachsende Herausforderung als auch eine Chance für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Fixe Arbeitszeiten weichen auf und dadurch auch die Grenzen zwischen Berufs- und Familienzeiten (Arbeitszeiten zeitig in der Früh, spät am Abend oder am Wochenende). Beim Thema Vereinbarkeit nehmen sowohl die Unternehmen als auch die Länder eine wichtige Stellung ein. Unternehmen strukturieren durch vorgegebene Arbeitszeiten Familienzeiten mit, die öffentliche Hand stellt u.a. Betreuungsinfrastruktur bereit. Arbeitgeber*innen bieten in Österreich noch immer relativ wenige Maßnahmen an, um Betreuungslücken zu schließen (Bergmann u.a. 2021).

Beim Thema Benachteiligung von Eltern am Arbeitsplatz, spielen verschiedene Faktoren eine wichtige Rolle. Da ist zum einen die Vorstellung von typisch männlichen und typisch weiblichen geschlechterspezifischen Rollenerwartungen bezüglich der Aufteilung von Erwerbsarbeit und Betreuungspflichten. Männer werden oft diskriminiert, wenn sie ihre Arbeitszeit für die Kinderbetreuung kürzen wollen und Frauen, wenn sie trotz Mutterschaft eine berufliche Karriere anstreben. Ein weiterer Faktor ist die stark verankerte Vollzeitnorm am Arbeitsplatz insbesondere für Führungskräfte, für die eine Teilzeittätigkeit in vielen Unternehmen undenkbar ist. Ein weiteres Vorurteil besteht darin, dass Elternschaft die Jobleistung verringere. Der Mangel an einheitlichen Regelungen und Abläufen in Bezug auf Elternschaft und Beruf ist ein weiterer Benachteiligungsgrund. (Bergmann u.a., 2021).

6.4.2 Status Quo

Demographische Entwicklung

Sinkende Geburtenraten und das steigende Alter von Müttern bei der Geburt von Kindern sind zentrale demographische Entwicklungen. Insbesondere unter höher gebildeten Frauen ist die Kinderlosigkeit im europäischen Vergleich hoch.

Familienformen ändern sich, derzeit sind ca. 45% der Familien in Österreich Paare mit Kindern, 13% Ein-Eltern-Familien und 42% Paare ohne Kinder (Bundeskanzleramt, 2021).

Familienförderung

In Österreich war in den letzten zehn Jahren die stufenweise Erhöhung der Familienbeihilfe ein wichtiger Schritt bei der Bekämpfung von Familien- und Kinderarmut. Mit dem Steuerabsetzbetrag Familienbonus Plus gibt es seit 2019 eine weitere Begünstigung für Familien. Seit 2017 gibt es für Eltern nach der Geburt eines Kindes das Kinderbetreuungsgeldkonto (eine Weiterentwicklung des Kinderbetreuungsgeldes), das die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Flexibilität für junge Eltern erhöhen soll. Der „Partnerschaftsbonus“ für einen gleichzeitigen Bezug des Kinderbetreuungsgeldes durch beide Eltern ist ein finanzieller Anreiz zur Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen.

Dabei stehen hohe finanzielle Aufwendungen für Familien unterentwickelten Ausgaben für soziale Dienstleistungen in der Kinderbetreuung gegenüber (nur 26% der familienpolitischen Ausgaben fließen in Sachleistungen). Im Vergleich zu anderen OECD-Ländern ist die formale Unterstützung von Kinderbetreuung gering. Österreich liegt im EU-Vergleich bei der Betreuung von Kindern unter drei Jahren im unteren Drittel, gerade einmal 20% der unter Dreijährigen sind in formaler Kinderbetreuung. Diese Familienpolitik erlaubt nur einer Minderheit von Müttern mit Kindern unter drei Jahren, zu arbeiten. Eine geringe Quote an Ganztagsbetreuungsangeboten drängt insbesondere Frauen in Teilzeitarbeit. Das österreichische Modell der relativ langen möglichen Bezugsdauer von Kinderbetreuungsgeld konserviert das „männliche Ernährermodell“. Zwischen dem Ende der bezahlten Elternkarenz und dem Anspruch auf Kinderbetreuung klafft eine Lücke („*Leave Gap*“), denn nach dem Ende der Elternkarenz müssen Eltern mehr als 3,5 Jahre überbrücken, bis sie Anspruch auf Kinderbetreuung haben. Im Gegensatz dazu gibt es etwa in Schweden, Finnland oder Dänemark relativ kurze und gut bezahlte Karenzmodelle, aber mit einem darauffolgenden Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung. Hohe Teilzeitquoten von Frauen und eine hohe finanzielle Abhängigkeit vom Partner ergeben im Kontext der in Österreich relativ hohen Scheidungsraten ein erhöhtes Armutsrisiko für Frauen im Alter.

Pflege von Angehörigen

Beim Thema Betreuung und Pflege von Menschen mit physischen und psychischen Beeinträchtigungen ist die Familie weiterhin die wichtigste Säule. 2018 waren in Österreich rund 5% der ca. 460.000 Pflegegeldbezieher*innen minderjährig. Gerade pflegebedürftige Kinder und Jugendliche sind oft von schweren Erkrankungen oder Behinderungen betroffen. Rund 12% der erwachsenen Frauen und 8% der erwachsenen Männer leisten Angehörigenpflege. Dabei investieren Frauen mehr Zeit als Männer. Pflege erfolgt nicht immer freiwillig, sie wird oft aufgrund einer starken emotionalen Verbindung als Selbstverständlichkeit betrachtet. Jede dritte Person, die einen Angehörigen pflegt, gibt dafür die eigene Berufstätigkeit auf oder schränkt sie ein. Über die Hälfte der pflegenden Angehörigen fühlt sich zeitlich und psychisch stark unter Druck und leidet unter Stress, vor allem, wenn sie Tag und Nacht gebraucht werden. Pflege hat eine direkte Auswirkung auf das innere Beziehungsgefüge von Familien. Zeitliche Ressourcen werden knapper, von jüngeren Familienmitgliedern wird mehr Selbstständigkeit erwartet. Die Lebensqualität und das Wohlbefinden von pflegenden Eltern sind im Vergleich zu Eltern ohne Pflegeaufgaben deutlich schlechter.

Österreich befindet sich international nur im Mittelfeld, wenn es um den Ausbau professioneller Pflege- und Betreuungsdienste geht. Rund 5% der Hauptbetreuungspersonen nahmen in den vergangenen Jahren Pflegekarenz in Anspruch. Bei Pflegebedürftigkeit eines Familienmitglieds pflegen vor allem Frauen, was oft eine höhere Teilzeit- und niedrige Erwerbsquote bewirkt. Es besteht eine

Lücke in der Versorgung von Angehörigen, die noch nicht bettlägerig sind, aber mehr Betreuung durch mobile Dienste pro Tag benötigen als nur einige Stunden. Wird eine 24-Stunden-Pflege benötigt, dann ist das entweder nur durch ein familiäres Netzwerk oder mithilfe von kostspieligen Personenbetreuer*innen möglich.

6.4.3 Status Quo in Wien

Demographische Entwicklung

Zwischen 1995 und 2018 stieg in Wien die Anzahl der Ein-Personenhaushalte von 38% auf 42%. Gleichzeitig kam es zu einem Rückgang der Haushalte mit Kindern unter 15 Jahren. Mindestens 95% der Kinder unter 15 Jahren leben zumindest mit einem Elternteil gemeinsam, rund 80% leben in einem Haushalt mit zwei Elternteilen. Die Kinderanzahl in Paar-Haushalten steht in deutlichem Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit der Eltern.

Siehe auch Kap. 4.2 Internationale Mobilität

Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung

Große Teile der Eltern in Paar-Haushalten mit einem oder zwei Kindern sind in längerer Teilzeit (21-35 Wochenstunden) oder Vollzeit (mindestens 36 Stunden) beschäftigt. Diese Gruppe ist von geringerer Arbeitslosigkeit betroffen als Eltern von drei oder vier Kindern. Auch in Wien gehen Frauen wie in Gesamtösterreich vor allem einer Teilzeitbeschäftigung nach oder sind nicht erwerbstätig, während Männer hauptsächlich vollzeitbeschäftigt sind. Wien hat seit Jahren die höchste Betreuungsquote von Kindern unter drei Jahren. Sie beträgt inzwischen knapp 45%, dahinter folgt das Burgenland mit ca. 32%, die Steiermark bildet mit etwas mehr als 15% das Schlusslicht. Neben den Betreuungsquoten sind aber auch die Kosten der Kinderbetreuung und die Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen relevant. Auch hierbei nimmt Wien eine Spitzenposition ein: beinahe 9 von 10 aller in Kinderkrippen und Kleinkindgruppen betreuten Kinder waren 2018/2019 in Ganztagsbetreuung (inklusive Mittagessen in der Einrichtung), bei den Kindergartengruppen waren es rund 80%.

Siehe auch Kap. 6.3 Gleichstellung

Für Kinder zwischen sechs und 14 Jahren findet externe Kinderbetreuung am Nachmittag überwiegend in Schulen statt. Wie schulpflichtige Kinder unter 15 Jahren am Nachmittag in Wien betreut werden, ist u.a. auch eine Frage der Erwerbsbeteiligung des Haushalts. Bei Paar-Haushalten mit Kindern zwischen sechs und 14 Jahren, in denen beide Elternteile nicht erwerbstätig sind, einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder nur ein Elternteil in Vollzeitbeschäftigung ist, ist die Nachmittagsbetreuungsquote (schulisch und extern) am niedrigsten. In Paar-Haushalten, in denen beide Eltern erwerbstätig sind (Vollzeit oder Vollzeit und Teilzeit gemischt), werden die Kinder am stärksten betreut. 2018 wurden 69% der jüngsten Kinder von Paar-Haushalten, in denen beide Vollzeit erwerbstätig waren, am Nachmittag schulisch bzw. extern betreut. Dieser Anteil lag bei Paar-Haushalten, in denen beide nicht erwerbstätig waren, bei 49%. (Riederer und Haindorfer, 2020)

Tabelle 6.4: Nachmittagsbetreuung bei Kindern unter 15 Jahren in Wien im Jahr 2018 nach Einrichtung (in Prozent)

Nachmittagsbetreuung (NB)	Kinder zwischen 6 und 9 Jahren (%)	Kinder zwischen 10 und 14 Jahren (%)	Kinder zwischen 6 und 14 Jahren (%)
NB an der Schule	59	43	51
Andere externe NB	19	7	12
Nein	22	50	37
n=100 Prozent	503	578	1.082

Quelle: Lebensqualität in einer wachsenden Stadt 2020, Stadtforschung Wien. Lesehilfe: Spalte 1 zeigt die Prozentanteile von Kindern in Nachmittagsbetreuung an der Schule, in anderer externer Nachmittagsbetreuung oder nicht in Nachmittagsbetreuung (Nein).

In einem Teil der Wiener Lebensqualitätsstudie von 2018 (Riederer und Haindorfer, 2020) wurden berufstätige Personen mit Kindern unter 15 Jahren gebeten,

unterschiedliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf zu beurteilen. Dabei wurden folgende Maßnahmen als wichtig erachtet: flexible Arbeitszeiten (90% Zustimmung), verbindlicher Anspruch auf einen Betreuungsplatz (88%), flexible Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen (87%), Ausbau der Kinderbetreuung (z.B. auch in den Ferien, 84%), Verfügbarkeit von Ganztagsplätzen in Kindergärten und Schulen (82%) sowie Anlaufstellen für Notfälle in der Kinderbetreuung (z.B. bei Krankheit der Eltern, 80%). Wenn es um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht, dann berichten Frauen in Wien im Durchschnitt öfter über Konflikte des Erwerbslebens mit dem Familienleben als Männer. Diese Konflikte nehmen mit zunehmendem Alter des jüngsten Kindes ab und sind bei Teilzeitbeschäftigung geringer als bei Vollzeitbeschäftigung. In Paar-Haushalten haben Personen weniger Konflikte mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, in denen ein Partner Teilzeit erwerbstätig ist und der andere Partner Vollzeit arbeitet. In Ein-Eltern-Haushalten kommt es bei der Family-Work-Balance zu mehr Konflikten, diese steigen mit zunehmender Kinderzahl.

6.4.4 Strategische Lösungsansätze

Seit 2009 kam es in Österreich im Bereich Familie und Arbeitsrecht zu einigen Verbesserungen wie z.B. durch die Beseitigung geschlechtsspezifischer Differenzierungen, Verbesserungen bei Entgeltregelungen und Entgeltfortzahlungsregelungen, erhöhte Flexibilität im Arbeitszeitrecht und eine Ausdehnung familienbezogener arbeitsrechtlicher Regelungen auf gleichgeschlechtlich lebende Paare. Es bestehen allerdings noch immer Regelungslücken, u.a. im Bereich Ausweitung des Beschäftigungsverbots⁹⁸ und Ausweitung der Kontrollbefugnisse des Arbeitsinspektorates, wenn es um mutterschutzrechtliche Regelungen für freie Dienstnehmer*innen geht. Auch beim Thema Pflegekarenz und Pflegeteilzeit ist die Realisierung eines Anspruchs bislang nicht möglich, wenn die Arbeitsvertragspartner*innen zu keinem Konsens kommen.⁹⁹ Familien profitieren von der Umsetzung arbeitsrechtlicher Regelungen am meisten, wenn Arbeitgeber*innen die betriebswirtschaftlichen Vorteile von Familienfreundlichkeit erkennen und nützen wollen. Dafür wurden österreichweit unterschiedliche Initiativen für familienfreundlichere arbeitsrechtliche Regelungen ins Leben gerufen wie etwa die Charta „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, der Staatspreis „Familie & Beruf“, das Netzwerk „Unternehmen für Familien“ oder die Zertifizierungen „berufundfamilie“, „hochschuleundfamilie“ oder „familienfreundliche gemeinde“.

Damit Eltern erwerbstätig sein können, müssen Betreuungseinrichtungen bzw. frühkindliche Bildungseinrichtungen dies auch in Form von täglichen Betreuungszeiten ermöglichen. Einen Anhaltspunkt, inwieweit Kinderbetreuungsangebote Vereinbarkeit tatsächlich unterstützen, geben eine Reihe von Faktoren, die im von der Arbeiterkammer Wien entwickelten sog. Vereinbarkeitsindikator für Familie und Beruf (VIF) zusammengefasst werden. VIF-konforme Angebote umfassen (1) qualifiziertes Personal, (2) mindestens 47 Wochen im Kindergartenjahr geöffnet, (3) mindestens 45 Stunden wöchentlich geöffnet, (4) werktags von Montag bis Freitag geöffnet, (5) an vier Tagen wöchentlich mindestens 9,5 Stunden geöffnet, (6) mit Angebot von Mittagessen. In Österreich findet man VIF-konforme Angebote vor allem im städtischen Raum, im ländlichen Bereich sind diese Angebote ausbaufähig. Der Ausbau der Betreuungsinfrastruktur für Kinder ermöglicht zum einen eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen und damit mehr Fachkräfte für den Arbeitsmarkt, zum anderen wird durch frühkindliche und vorschulische Bildung die Kompetenzentwicklung von Kindern positiv beeinflusst. (Julius Raab Stiftung, 2021).

⁹⁸ Das Beschäftigungsverbot ist in Österreich Teil des Mutterschutzes. Es regelt, welche Arbeiten schwangere Frauen verrichten dürfen und ab wann sie vollständig von der Arbeit freigestellt werden müssen.

⁹⁹ Bei der Pflegekarenz bekommt man Pflegekarenzgeld in der Höhe des Arbeitslosengeldes. Das sind 55% des täglichen Nettoeinkommens zumindest jedoch in Höhe der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze - zuzüglich allfälliger Kinderzuschläge. Bei Pflegeteilzeit erhält man das Pflegekarenzgeld anteilig.

Laut Statistik Austria war im Kindergartenjahr 2021/22 nahezu jedes dritte Kind (29,1%) unter drei Jahren in Betreuung. Im Vergleich dazu war es im Kindergartenjahr 2011/12 nur jedes fünfte Kind (19,7%). Wien liegt mit 44,3% in dieser Altersklasse deutlich höher als die übrigen Bundesländer. Seit 2011 ist in Österreich ist das letzte Kindergartenjahr – also für Kinder, die im Jahr darauf schulpflichtig werden – verpflichtend. In Wien wird seit geraumer Zeit über die Einführung eines zweiten verpflichtenden Kindergartenjahres diskutiert. Wien bietet über das verpflichtende Kindergartenjahr hinaus den beitragsfreien Besuch für Kinder aller Altersgruppen an.

Der Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung mit Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Kinder ab dem vollendeten 1. Lebensjahr würde die gleichmäßige Aufteilung der Erwerbs- und Familienarbeit ermöglichen und Familienarmut verringern. Auch der OECD Economic Survey 2019 empfiehlt Österreich höhere Aufwendungen für die Bereiche Kinderbetreuung und Ganztagschulen. Eine gleichmäßigere Aufteilung einer gut bezahlten Karenzzeit für Mütter und Väter wäre eine Maßnahme gegen verstärkte Geschlechterungerechtigkeit im Berufsleben. Beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind stärkere Aktivitäten auf betrieblicher Ebene ein entscheidender Faktor (z.B. durch familienfreundliche Kollektivverträge und die Schaffung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur).

Beteiligte Stakeholder	Bund, Land, Stadt Wien, Bildungsdirektion, Träger in den Bereichen Kinderbetreuung, Pflege und Altenbetreuung, Betriebe
Handlungsfelder mit starker Interdependenz	Arbeitszeitmodelle, Qualität der Arbeitsumwelt, Gleichstellungspolitik
Quellen	<p>Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) (Hg.) (2019). Arbeitszeitverteilung in Doppelverdienerhaushalten: Faktoren und Gründe für (un)ausgeglichene Arbeitszeiten von Eltern. Wien. file:///C:/Users/Schwenk/Downloads/Endversion%20Brosch%C3%BCre%20Arbeitszeitverteilung-SORA%20(1).pdf</p> <p>Baierl, A. und Kapella, O. (2014). Trend zur Teilzeit: Bestandsaufnahme und Auswirkungen für Beruf und Familie. (Working Paper / Österreichisches Institut für Familienforschung, 81). Wien. https://www.oif.ac.at/fileadmin/user_upload/p_oif/Working_Paper/wp_81_trend_zur_teilzeit.pdf</p> <p>Bergmann, Nadja; Reichert, Helga; Sorger, Claudia; Amon-Konraht, Cornelia; Wagner-Steinrigl, Sabine (2021). Parents@work. Zwischen Vereinbarkeit und Diskriminierung. L&R Sozialforschung (Hg.). Wien. https://parentsatwork.eu/wp-content/uploads/2021/03/Parents@work-Zusammenfassender-Endbericht-2021-1.pdf</p> <p>Bundeskanzleramt (Hg.) (2021) 6. Österreichischer Familienbericht 2009–2019: Neue Perspektiven – Familien als Fundament für ein lebenswertes Österreich. Wien. file:///C:/Users/Schwenk/Downloads/6-Familienbericht-2009-2019_Familienbericht_BF%20(3).pdf</p> <p>Bundeskanzleramt (Hg.) (2022). Kinderbetreuungsgeld und Familienzeitbonus. Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wien. file:///C:/Users/Schwenk/Downloads/broschuere_kinderbetreuungsgeld%20(1).pdf</p> <p>Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hg) (2016). Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Ausgewählte europäische good practice Beispiele. EU-ExpertInnen-Workshop am 3. Juni 2016 in Wien. Wien. https://www.lrsocialresearch.at/files/Factsheet_Vaeterbeteiligung.pdf</p> <p>Dörfler, Sonja (2019). Elterliche Arbeitsteilung in Österreich und Schweden. Rahmenbedingungen von den 1990er Jahren bis heute. Österreichisches Institut für Familienforschung – beziehungsweise, April 2019, S. 1-4. https://www.oif.ac.at/fileadmin/user_upload/p_oif/beziehungsweise/2019/bzw_April_2019.pdf</p> <p>Julius Raab Stiftung (Hg.) 2021. Booklet Zukunft säen: Frühkindliche Bildung. Wien. https://www.juliusraabstiftung.at/wp-content/uploads/2021/10/Zukunft-s%C3%A4en_Julius-Raab-Stiftung.pdf</p>

Kaindl, Markus und Schipfer, Rudolf Karl (2021). Familien in Zahlen 2021. Statistische Informationen zu Familien in Österreich. Bundeskanzleramt. Wien.

https://www.oif.ac.at/fileadmin/user_upload/p_oif/Aktuelles/FiZ_2021.pdf

Neuwirth, Norbert (2022) Familienpolitische Maßnahmen der Länder – Zum Dialog der Leistungen auf Bundes- und Landesebene. Universität Wien. Familienpolitische Gespräche. Österreichisches Institut für Familienforschung (Hg.). [file:///C:/Users/Schwenk/Downloads/fam-polit_massnahmen_laender%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Schwenk/Downloads/fam-polit_massnahmen_laender%20(2).pdf)

Rathgeb, Philip und Wiß, Tobias (2020). Österreichische Familienpolitik verstärkt Geschlechterungleichheit. Momentum Institut (Hg.). Wien. https://www.momentum-institut.at/system/files/2020-03/pb_200304_kinderbetreuung.pdf

Riederer, Bernhard und Haindorfer, Raimund (2020). Lebensqualität in einer wachsenden Stadt: Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Teilbericht an die Stadt Wien. Wien: Universität Wien <https://www.digital.wienbibliothek.at/download/pdf/4383557>

Stadt Wien Wirtschaft, Arbeit und Statistik (2021): *Statistisches Jahrbuch der Stadt Wien 2021*. Online: <https://www.wien.gv.at/statistik/publikationen/jahrbuch.html>

Statistik Austria (Hg.) (2019) Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Modul der Arbeitskräfteerhebung 2018.

https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Vereinbarkeit_von_Beruf_und_Familie_Modul_der_Arbeitskraefteerhebung_2018.pdf

Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Teilbericht an die Stadt Wien. Universität Wien und Institut für Soziologie (Hg.). Wien. <https://www.wien.gv.at/stadtentwicklung/studien/pdf/boo8577h.pdf>