

Branchenspezifische Fachkräftesituation in Wien

2023

Zur Studie

Die vorliegende Studie wurde nach allen Maßstäben der Sorgfalt erstellt.

Die KMU Forschung Austria und L&R Sozialforschung übernehmen jedoch keine Haftung für Schäden oder Folgeschäden, die auf diese Studie oder auf mögliche fehlerhafte Angaben zurückgehen.

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jede Art von Nachdruck, Vervielfältigung, Verbreitung, Wiedergabe, Übersetzung oder Einspeicherung und Verwendung in Datenverarbeitungssystemen, und sei es auch nur auszugsweise, ist nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Auftraggebers der Studie / der KMU Forschung Austria und L&R Sozialforschung gestattet.

Auftraggeber

Stadt Wien - Wirtschaft, Arbeit und Statistik und Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds (waff)

Verfasser*innen

KMU Forschung Austria

Eva Heckl (Projektleitung)

Andrea Dorr

Karin Petzlberger

L&R Social Research

Daniela Hosner (Projektleitung L&R)

Lisa Danzer

Unter Mitarbeit von:

Nadja Bergmann

Lucas Meyer

Rückfragen

Eva Heckl

Tel.: +43 1 505 97 61 -36

e.heckl@kmuforschung.ac.at

Die KMU Forschung Austria ist Mitglied bei:



Vorwort

In Österreich und vielen Teilen Europas sind die Arbeitsmärkte gegenwärtig von einem ausgeprägten Mangel an Arbeitskräften geprägt. Betroffen sind beinahe alle Branchen und Berufsbereiche und nicht nur Fachkräfte, sondern auch niedrigere Qualifikationsebenen. Einer der ausschlaggebenden Faktoren, die demografische Entwicklung, führt dazu, dass die Arbeits- bzw. Fachkräfteknappheit nicht nur ein temporäres, sondern ein längerfristiges Phänomen sein und selbst in konjunkturell schwierigeren Zeiten spürbar bleiben wird.

Während die Fach-/Arbeitskräfteknappheit zwar als beinahe „omnipräsent“ bezeichnet werden kann, sind die Bestimmungs- und Einflussfaktoren und in der Folge die Art und Intensität des Fachkräftebedarfs branchen- und berufsweise unterschiedlich und vielfältig. Die Bedeutung dieser Faktoren variiert je nach Branche und auch zwischen unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen und damit in Abhängigkeit von Branchenzusammensetzung und Bevölkerungsstruktur auch in regionaler Hinsicht sehr stark.

Da sich die Bestimmungs- und Einflussfaktoren der Fachkräftesituation nach Branchen und regionalen Gegebenheiten unterscheiden, müssen auch die Lösungsansätze nach Wirtschaftsbereichen verschieden und auf die Region Wien ausgerichtet sein. Aus diesem Grund ist die – bereits im Regierungsabkommen 2020 vorgesehene – Errichtung eines Fachkräftezentrums in Wien, im Rahmen dessen spezifische Strategien und Maßnahmen zur Fachkräftesicherung entwickelt werden, nur folgerichtig.

Vor diesem Hintergrund haben die Stadt Wien und der Wiener Arbeitnehmer*innen-Förderungsfonds (waff) die KMU Forschung Austria und L&R Sozialforschung mit der Studie „Branchenspezifische Fachkräftesituation in Wien“ beauftragt. Ziel der gegenständlichen Studie ist es, die analytischen Grundlagen und darauf aufbauend mögliche Handlungsfelder bzw. -optionen für diese Strategien zu erarbeiten. Methodische Basis der Studie bildete eine umfassende Sekundärdaten- und Literaturanalyse. Die Sekundärdaten wurden sowohl aggregiert auf Bundeslandebene als auch auf Branchenebene untersucht. Im Rahmen der Literaturanalyse wurden zum einen Publikationen berücksichtigt, die Erkenntnisse zur Fachkräftesituation in Wien versprachen, zum anderen solche, die Aussagen über Trends und Entwicklungen in einzelnen Wirtschaftsbereichen sowie Subbranchen enthielten. Ergänzt wurden diese Analysen um qualitative Interviews mit Arbeitsmarkt- und Branchenexpert*innen.

Im Teil I der Studie erfolgt eine kompakte Darstellung und Analyse der Entwicklung des Arbeitsangebots und der Arbeitsnachfrage in Wien sowie weiterer Bestimmungsfaktoren, die die Situation auf dem Arbeitsmarkt im Allgemeinen und die Fachkräftesituation im Besonderen beeinflussen. Der Fokus der Analysen liegt auf den letzten Jahren, teilweise werden – dort wo Daten verfügbar waren und es einen inhaltlichen Mehrwert verspricht – längere zeitliche Perioden dargestellt. Teil II beinhaltet eine detaillierte Analyse von zehn Wirtschaftsbereichen in Form von Branchenporträts. Diese enthalten wesentliche Beschäftigungscharakteristika sowie zentrale Trends und Herausforderungen inklusive Digitalisierung und Dekarbonisierung in Hinblick auf die Beschäftigung in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen. Darauf aufbauend findet sich in jedem Branchenporträt eine SWOT-Analyse des Wirtschaftsbereichs sowie Empfehlungen zur Verbesserung der Fachkräftesituation. Im abschließenden Teil III werden die Schlussfolgerungen präsentiert. Nach einer zusammenfassenden Betrachtung aller untersuchten Wirtschaftsbereiche inklusive einer SWOT-Analyse zur Fachkräftesituation in Wien insgesamt werden zentrale Handlungsfelder und Empfehlungen diskutiert sowie die Grenzen der Studie und daraus folgend der weitere Forschungsbedarf thematisiert.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
TEIL I: Arbeitskräfteangebot und -nachfrage in Wien	5
1 Wirtschaftsstruktur in Wien	6
2 Die Wiener Bevölkerung.....	9
3 Beschäftigung.....	13
4 Arbeitslosigkeit und offene Stellen	19
5 Lehrstellenmarkt.....	27
6 Fazit	31
TEIL II: Branchenporträts.....	33
7 Überblick über die analysierten Wirtschaftsbereiche	34
8 Branchenporträt: Herstellung von Waren.....	35
9 Branchenporträt: Bauwesen	53
10 Branchenporträt: Handel	70
11 Branchenporträt: Verkehr und Logistik.....	89
12 Branchenporträt: Beherbergung und Gastronomie	109
13 Branchenporträt: Wissensintensive Dienstleistungen	124
14 Branchenporträt: Öffentliche Verwaltung	147
15 Branchenporträt: Erziehung und Unterricht.....	160
16 Branchenporträt: Gesundheits- und Sozialwesen	175
17 Branchenporträt: Kunst, Unterhaltung und Erholung.....	191
TEIL III: Schlussfolgerungen.....	205
18 Zusammenfassende Betrachtung.....	206
19 Zentrale Handlungsfelder und Empfehlungen.....	214
20 Grenzen der Studie und weiterer Forschungsbedarf	220

TEIL I

Arbeitskräfteangebot und -nachfrage in Wien

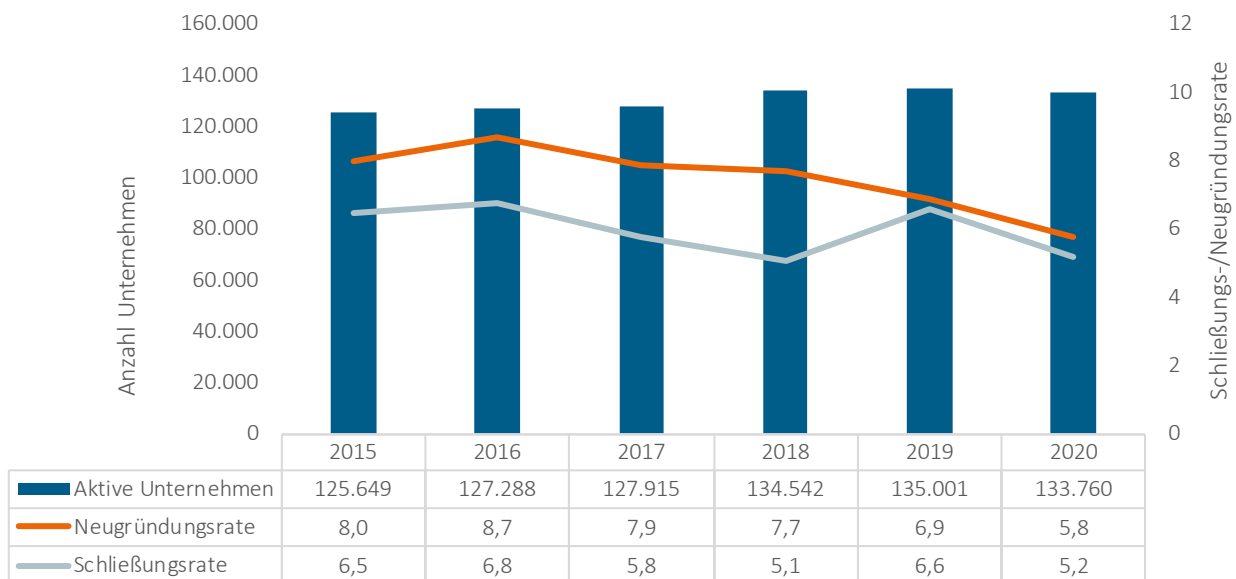
1 | Wirtschaftsstruktur in Wien

Das Bruttoregionalprodukt misst die wirtschaftliche Leistung einer Region. Konkret beschreibt es den innerhalb eines Kalenderjahres zusätzlich geschaffenen Wert von den in der jeweiligen Region ansässigen produzierenden Einheiten im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit.

Wien ist das Bundesland mit der höchsten absoluten Wertschöpfung (2020: Bruttoregionalprodukt € 96.594 Mio.) und führt auch bei Berücksichtigung der Wohnbevölkerung das Bundesländerranking an (BRP pro Einwohner*in 2020: EUR 50.400). Allerdings bleiben bei der Betrachtung des Indikators „regionales BIP je Einwohner“ Pendelströme unberücksichtigt; denn ein*e Burgenländer*in, der*die in Wien arbeitet, trägt mit seiner*ihrer Arbeitsleistung zwar zum Wiener BIP bei, zählt jedoch zur burgenländischen Wohnbevölkerung. Der Indikator „BRP pro Erwerbstätiger/ Erwerbstätigem“ (BRP/Job) gibt stattdessen an, wie viel an den Arbeitsstätten je Region von den jeweiligen Arbeitskräften erwirtschaftet wird und misst daher die Produktivität. Auch hier verzeichnet Wien den höchsten Wert aller Bundesländer (2020: € 1.090.800)

Im Jahr 2020 waren in Wien 133.760 Unternehmen angesiedelt. Die Anzahl der Unternehmen ist zwischen 2015 und 2019 stetig angestiegen, erst mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie im Jahr 2020 wurde dieser Trend gestoppt. Die Zahl der Neugründungen ist seit 2016 rückläufig: Wurden im Jahr 2016 insgesamt 11.129 Unternehmen in Wien gegründet, so lag die Zahl zuletzt mit 7.764 deutlich niedriger. Die Anzahl der Unternehmensschließungen in Wien entwickelte sich im Zeitraum 2015 bis 2020 recht uneinheitlich und schwankte zwischen 6.900 (im Jahr 2018) und 8.900 (2019).

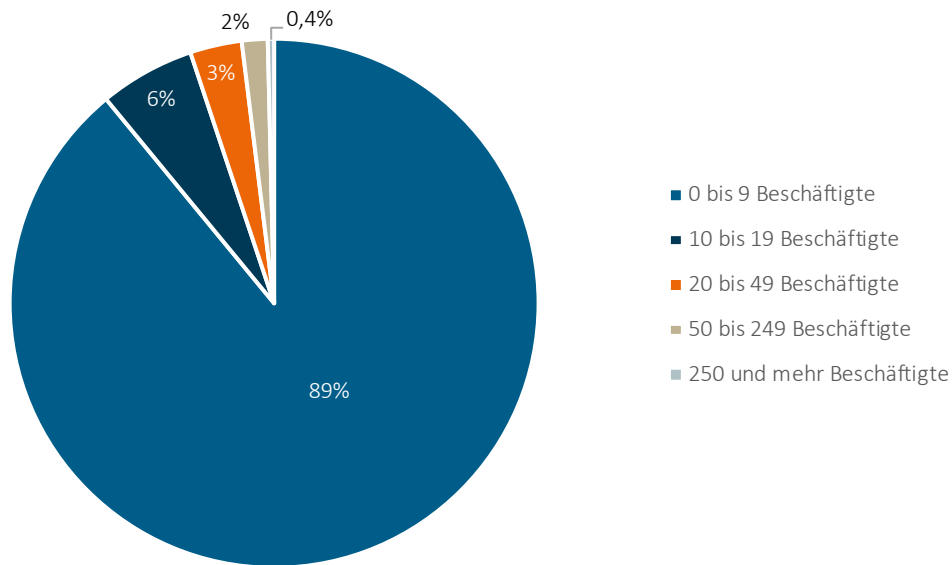
Abbildung 1 | Aktive Unternehmen und Neugründungs- und Schließungsrate, Wien



Quelle: Statistik Austria, Leistungs- und Strukturerhebung

Was die Unternehmensgröße betrifft, so ist Wien von einer kleinbetrieblichen Struktur gekennzeichnet: Knapp 90 % der Unternehmen haben weniger als zehn Mitarbeiter*innen, nur rd. 2 % der Unternehmen 50 oder mehr Beschäftigte. Die Verteilung nach Größenklassen ähnelt damit jener Österreichs, wo der Anteil der Kleinstunternehmen mit 88 % nur etwas niedriger liegt zugunsten der Betriebe mit 10 bis 19 Beschäftigten (6,4 %).

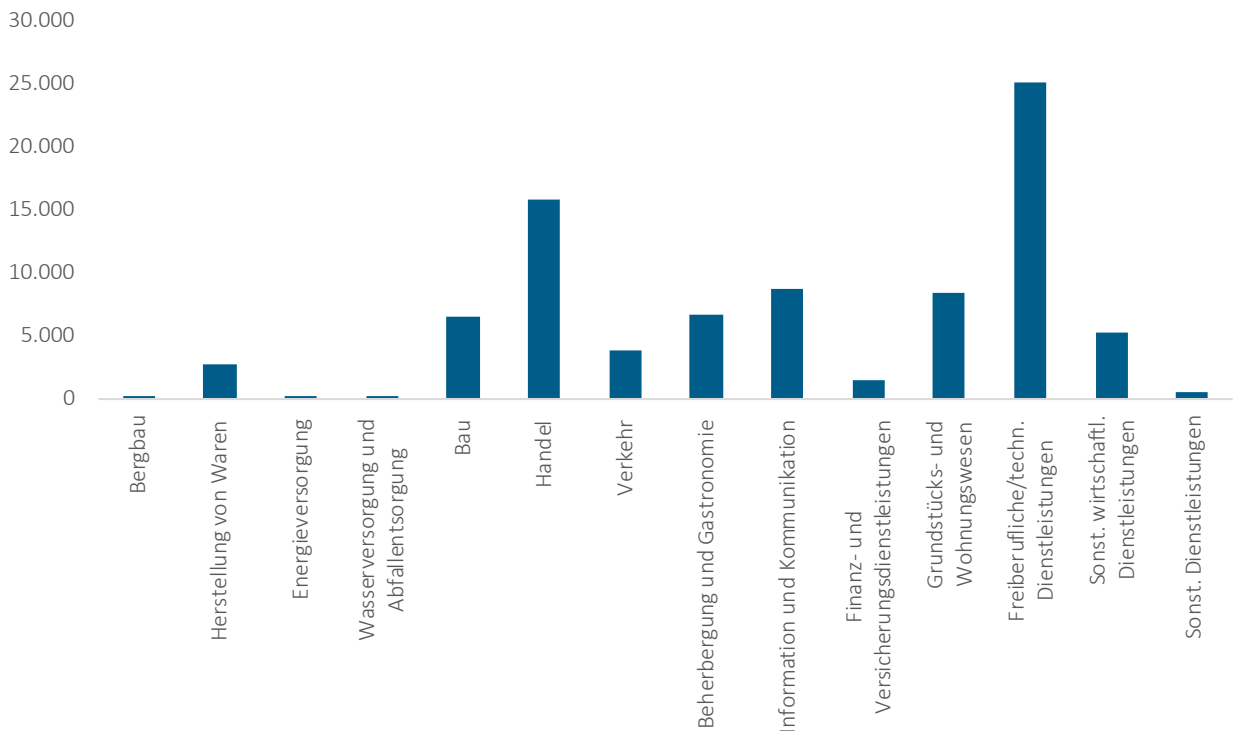
Abbildung 2 | Wiener Unternehmen nach Größenklasse, 2020



Quelle: Statistik Austria, Leistungs- und Strukturhebung

Spezifisch für die sektorale Struktur Wiens ist die - für Stadtregionen charakteristische - große Relevanz des tertiären Sektors. Zu den wichtigsten marktorientierten Wirtschaftssektoren zählen in der Bundeshauptstadt der Handel, die wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, sowie die IKT-Branche, welche in den vergangenen zehn Jahren auch einen beachtlichen Zuwachs an Unternehmen verzeichnen konnte (+28,7 %). Daneben spielen auch das Grundstücks- und Wohnungswesen, sowie – aufgrund der historisch-kulturellen Bedeutung Wiens – der Tourismus eine zentrale Rolle. In diesen fünf Wirtschaftssektoren sind im Jahr 2020 in etwa Dreiviertel aller marktorientieren Unternehmen tätig.

Abbildung 3 | Anzahl der Wiener Unternehmen nach Wirtschaftsabschnitten, 2020



Quelle: Statistik Austria, Leistungs- und Strukturstatistik

Im Grundstücks- und Wohnungswesen (+45,6 %) und in der Energieversorgung (+59,6 %) hat sich die Anzahl der Unternehmen im Zeitraum 2010 bis 2020 deutlich erhöht, wenn auch von sehr niedrigem Niveau ausgehend. Überdurchschnittlich gewachsen ist die Unternehmenszahl auch in der Baubranche, den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sowie den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, wohingegen in der Warenherstellung und in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen 2020 weniger Unternehmen aktiv waren als noch 2010.¹

Auf eine Darstellung der Zahl der Unternehmen bzw. Organisationen im Sektor „Öffentliche Verwaltung“ wird hier aufgrund der schwierigen Vergleichbarkeit und Datenverfügbarkeit verzichtet, obwohl sich in diesem Sektor die meisten Wiener Beschäftigten befinden (siehe Kapitel 3.1 bzw. Abbildung 11).

¹ Für Details sei auf das entsprechende Branchenkapitel verwiesen.

2 | Die Wiener Bevölkerung

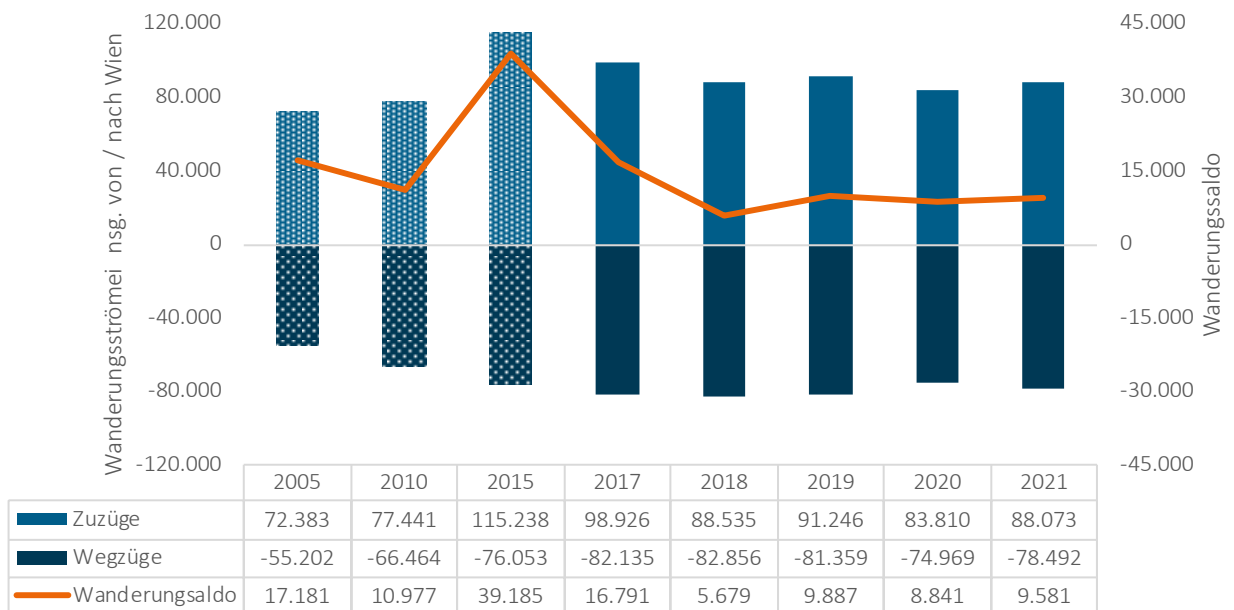
2.1 | Demografische Entwicklung

Zur Jahresmitte 2022 lebten in Wien etwas weniger als 2 Mio. Menschen (1.000.808 Frauen und 952.609 Männer) und damit etwas mehr als ein Fünftel der österreichischen Wohnbevölkerung.

Wien verzeichnete in der Vergangenheit ein beachtliches Bevölkerungswachstum, welches sich weiter fortsetzen wird, sodass nach Prognosen der Statistik Austria schon im Jahr 2025 bereits mehr als 2 Mio. Menschen in der Bundeshauptstadt leben werden. Allein in diesem Jahrtausend ist die Einwohnerzahl Wiens von 2000 bis 2022 um rd. 383.000 Personen – das ist in etwa ein Viertel der Wiener Bevölkerung – angewachsen.

Zwar ist in Wien seit dem Jahr 2004 eine durchwegs positive Geburtenbilanz beobachtbar, das starke Bevölkerungswachstum geht aber in erster Linie auf einen positiven Wanderungssaldo zurück. Vor allem die grenzüberschreitenden Wanderungen mit dem Ausland sind dabei für den Anstieg der Wiener Wohnbevölkerung verantwortlich, Binnenwanderungen (Wohnsitzwechsel innerhalb Österreichs) fielen zuletzt hingegen leicht negativ aus.

Abbildung 4 | Wanderungsströme und -saldo, Wien



Quelle: Statistik Austria, Wanderungsstatistik

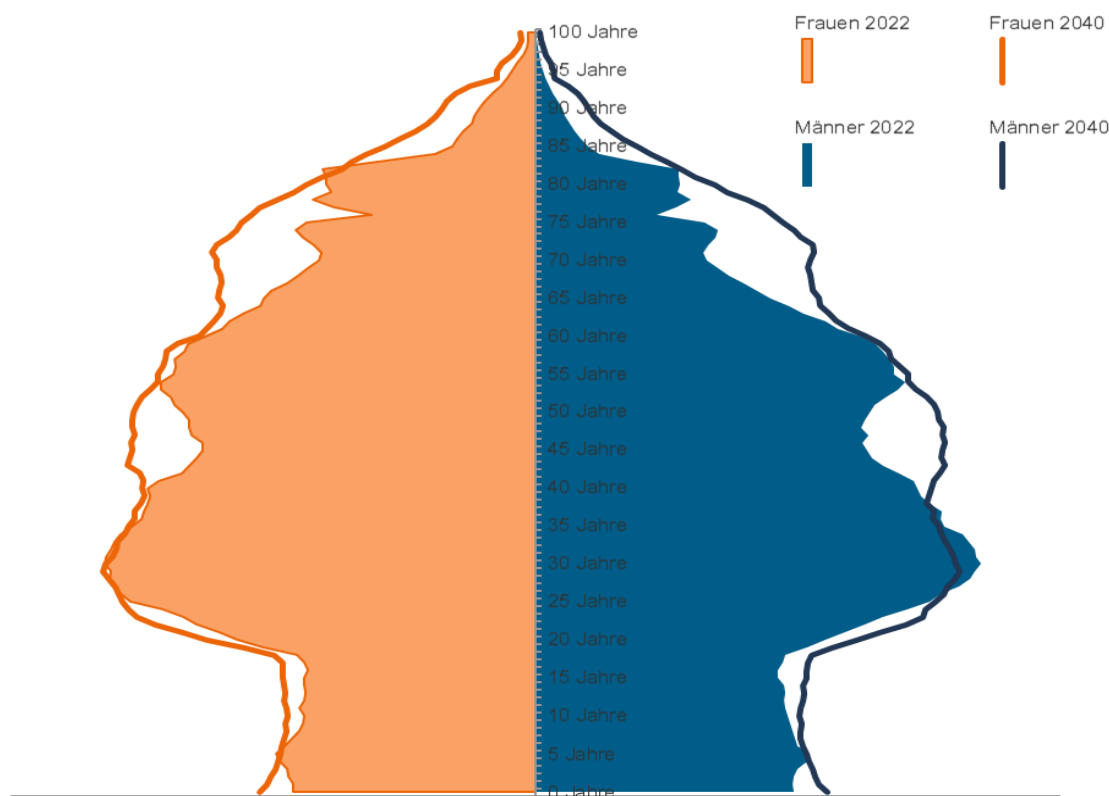
Besonders stark waren die Wanderungsströme 2021 mit Deutschland, Rumänien und Serbien – diese drei Staaten waren die drei häufigsten Ziel- als auch Herkunftsländer von Personen, die von/nach Wien gewandert sind.

Laut Bevölkerungsprognose der Statistik Austria wird sich das Bevölkerungswachstum Wiens auch in den kommenden Jahren fortsetzen. Gemäß der Hauptvariante dürfte die Einwohnerzahl Wiens zur Jahresmitte 2040 bereits bei 2.180.352 liegen.

Was die Altersstruktur betrifft, so sind 2022 knapp 15 % der in Wien lebenden Kinder unter 15 Jahren, mehr als jede*r Fünfte (22,3 %) der Wienerinnen und Wiener ist bereits 60 Jahre oder älter. Das Durchschnittsalter der Frauen beträgt 42,4 Jahre, jenes der Männer liegt bei 39,8 Jahren.

Die Wiener Wohnbevölkerung im Erwerbsalter zwischen 15 und 64 Jahren umfasst zur Jahresmitte 2022 rd. 1,345 Mio. Personen, die sich zu annähernd gleichen Teilen aus Männern und Frauen zusammensetzen. Die Anzahl der Personen im Erwerbsalter wird in Wien – entgegen dem Bundestrend – bis zum Jahr 2040 weiter ansteigen, ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung Wiens Prognosen zufolge aber von 69 % auf 65 % zurückgehen. Die Altersgruppe der 60+ Jährigen wird auf mehr als ein Viertel (von 22,3 % auf 26,2 %) ansteigen, während der Anteil der Jüngeren entsprechend abnehmen wird. Der Anteil jener Personen, die ihren 60. Geburtstag bereits hinter sich haben, wird in Wien aber weiterhin niedriger bleiben als im gesamtösterreichischen Durchschnitt.

Abbildung 5 | Bevölkerungspyramide für Wien, 2022 und 2040



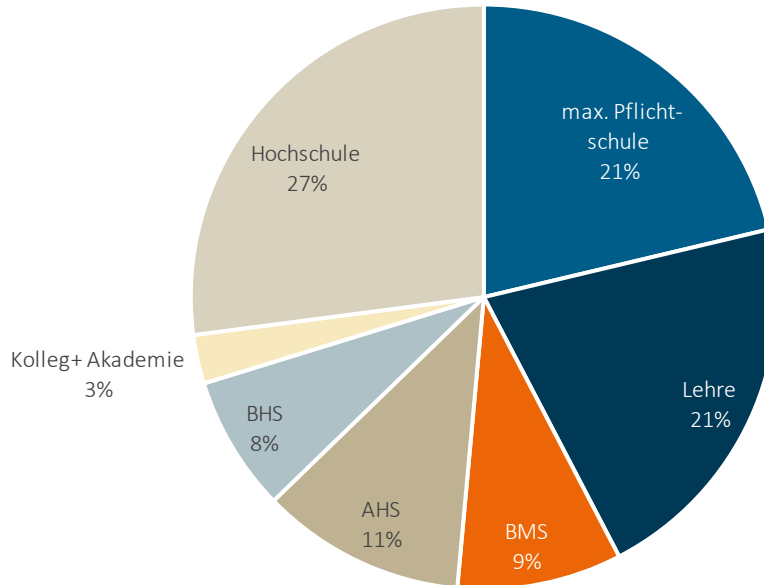
Anmerkung: Bevölkerung zur Jahresmitte
Quelle: Statistik Austria, Bevölkerungsprognose 2022 (Hauptvariante)

2.2 | Bildungstand der Bevölkerung

Charakteristisch an Wien ist der besonders hohe Anteil an Personen mit tertiären Bildungsabschlüssen. Im Jahr 2020 hatten 27 % der Wienerinnen und Wiener einen Universitätsabschluss, während der Österreichwert bei 17 % liegt. Für je etwas mehr als jede*n fünfte*n Wiener*in ist die Pflichtschule (21,3%) bzw. die Lehrabschlussprüfung (21,1 %) die höchste abgeschlossene Schulbildung. Damit sind in Wien Personen, die keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Abschluss aufweisen, überrepräsentiert, wohingegen die Lehre eine weniger große Rolle spielt als in den übrigen Bundesländern. Zwischen 2011 und 2020 war der Anteil der Wiener*innen mit Lehrabschluss rückläufig, der Prozentsatz an Akademiker*innen an der Wohnbevölkerung ist dagegen noch weiter gestiegen.

In punkto erreichten Ausbildungsabschluss lassen sich geschlechtsspezifische Unterschiede ausmachen. Während der Anteil der Männer mit Lehrabschluss um 10%-Punkte höher liegt als für Frauen, weisen Frauen häufiger einen BMS-, AHS-, Kolleg-/Akademie- oder Hochschulabschluss auf. Bei Wiener*innen, die maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügen, hat sich der Frauenanteil im Zeitraum 2011-2020 verringert, wohingegen er für Männer gestiegen ist.

Abbildung 6 | Bildungsstand der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren, 2020

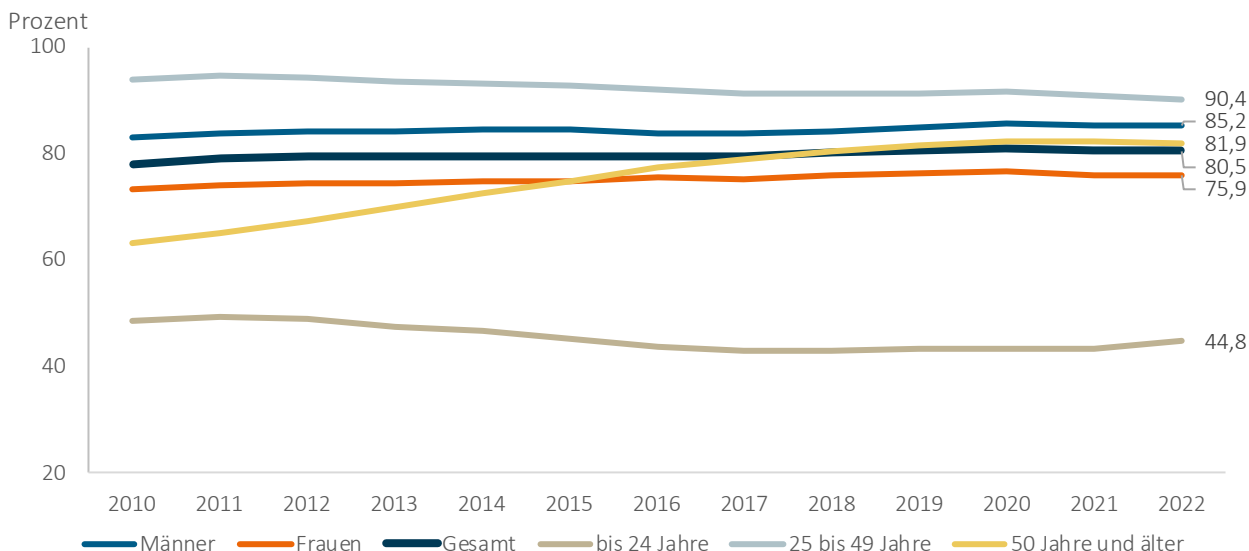


Quelle: Statistik Austria, Bildungsstandregister

2.3 | Erwerbsquote und Erwerbspersonenprognose

Zu den Erwerbspersonen zählen all jene, die am Erwerbsleben teilnehmen oder dies aktiv anstreben, das sind (un-)selbstständig Erwerbstätige und Arbeitslose. Die Erwerbsquote zeigt den Anteil der Erwerbspersonen an der Wohnbevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren. Die Erwerbsquoten nach Geschlecht und Alter sind in der nachfolgenden Grafik dargestellt. Die allgemeine Erwerbsquote ist im vergangenen Jahrzehnt leicht gestiegen und zwar von 78,1 % im Jahr 2010 auf 80,5 % im Jahr 2022. Dies gilt auch für die Quoten der Frauen und Männer, die zuletzt bei 75,9 % bzw. 85,2 % lagen. Besonders dynamisch entwickelt sich die Erwerbsquote der Altersgruppe 50+, die von 63,3 % im Jahr 2010 um nahezu 20 Prozentpunkte auf 81,9 % gestiegen ist. Die niedrigste Erwerbsquote weist die Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen auf: sie lag 2011 bei knapp 50 % und ist danach u. a. aufgrund erhöhter Bildungsbeteiligung und längerer Ausbildungswege gesunken. Seit 2018 verzeichnet die Erwerbsquote der jungen Erwachsenen eine leicht steigende Tendenz.

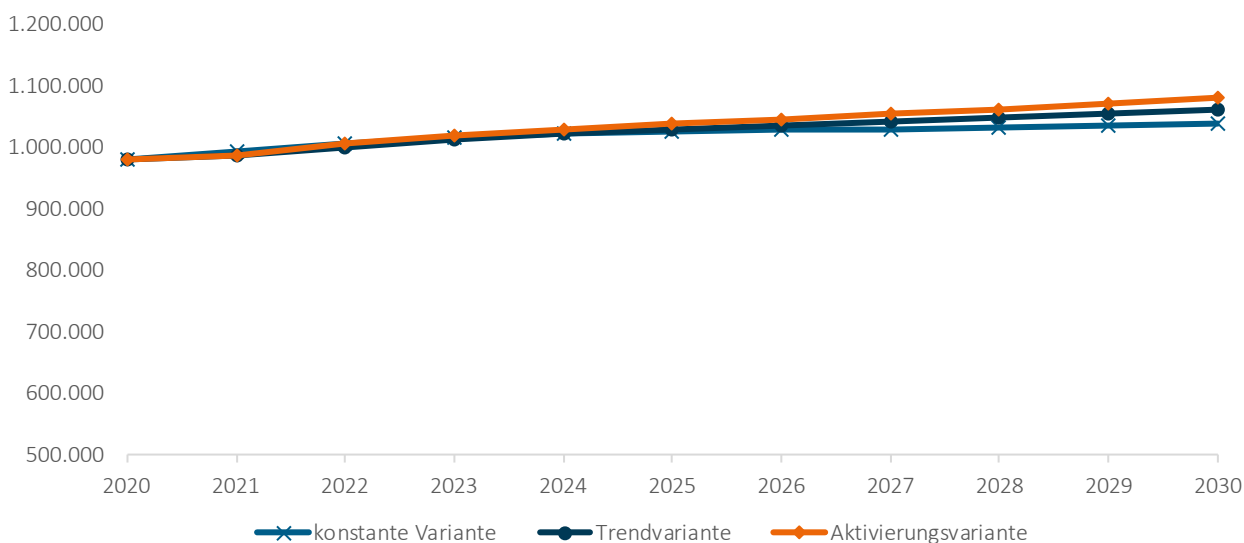
Abbildung 7 | Entwicklung der Erwerbsquoten in Wien nach Geschlecht und Alter



Quelle: AMIS Datenbank: Beschäftigtendaten laut Hauptverband

Erwerbsprognosen für Wien zeigen eine weitere Zunahme der Erwerbspersonen, die – je nach zugrundeliegender Variante – unterschiedlich stark ausfällt: Ausgehend von 980.732 Erwerbspersonen im Jahr 2020 steigt diese Zahl bei Fortschreibung alters- und geschlechtsspezifischer Erwerbsquoten bis zum Jahr 2030 um +6,1 % („konstante Variante“). In der Aktivierungsvariante, welche von einer geringfügig höheren Ausschöpfung des Erwerbspotentials ausgeht, sogar um +10,3 %. Alle drei Varianten gehen jedoch aufgrund der erwarteten hohen Zuwanderung von einer Zunahme der Wiener Bevölkerung im Erwerbsalter und in der Folge von einem Anstieg der Zahl an Erwerbspersonen aus. Damit unterscheidet sich Wien klar von den übrigen Bundesländern, in denen die Zahl der Erwerbspersonen zukünftig stagniert bzw. sogar sinkt.

Abbildung 8 | Erwerbspersonenprognosen für Wien bis zum Jahr 2030



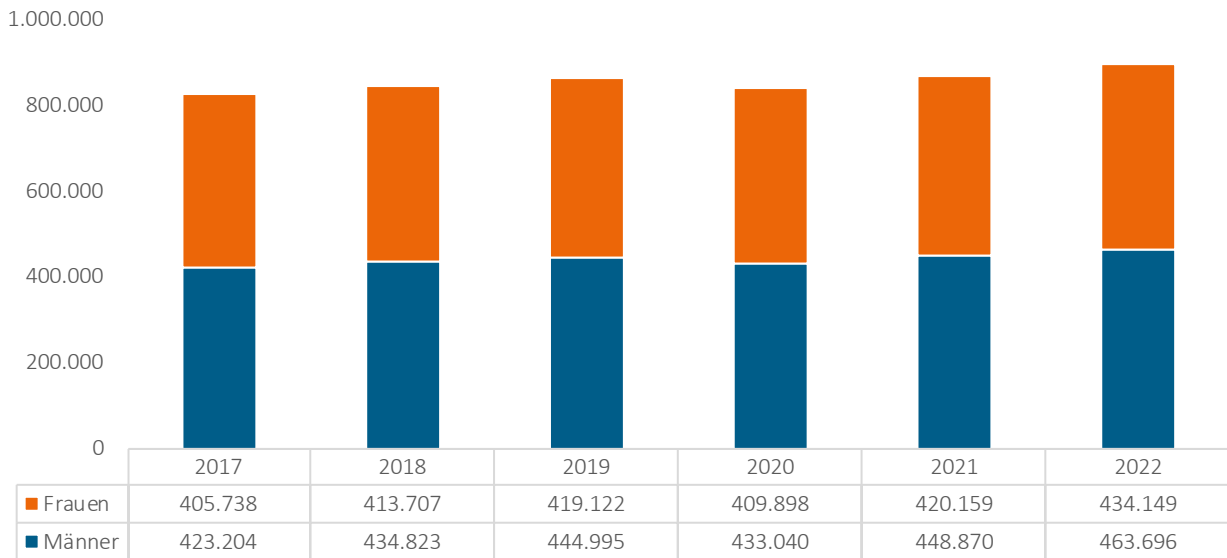
Quelle: Statistik Austria, Erwerbspersonenprognose

3 | Beschäftigung

3.1 | Unselbständig Beschäftigte

Im Jahr 2022 waren am Arbeitsort Wien 897.845 unselbständig Beschäftigte registriert (Frauen: 434.149; Männer: 463.696) – damit wurde ein Rekord-Beschäftigtenstand innerhalb der letzten Jahrzehnte erreicht. Die Zahl der unselbständig Beschäftigten ist gegenüber dem Vorjahr um +28.816 bzw. +3,3 % gestiegen, wodurch der höchste Beschäftigungszuwachs seit 1956 erzielt wurde. Zwischen 2017 bis 2022 ist der Jahresdurchschnittsbestand an der unselbständigen Beschäftigung um +8,3 % angestiegen, wobei der Zuwachs für Männer mit +9,6 % deutlicher ausfiel als jener für Frauen (+7,0 %). Lediglich im Jahr 2020 zeigt sich im Zuge der Covid-19 Pandemie eine (vorübergehend) rückläufige Anzahl unselbständig Beschäftigter.

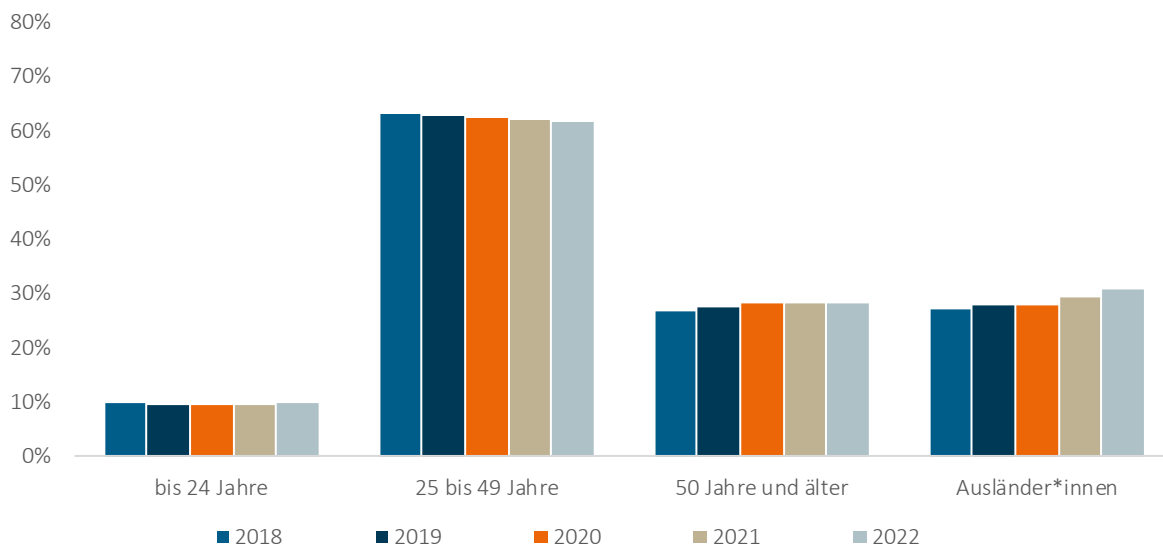
Abbildung 9 | Unselbständig beschäftigte Männer und Frauen in Wien



Quelle: AMIS Datenbank: Beschäftigtendaten laut Hauptverband

Nach Altersgruppen betrachtet waren im Jahr 2022 am Arbeitsort Wien rd. 10 % der unselbständig Beschäftigten 24 Jahre oder jünger, der Anteil der 50+-Jährigen lag bei 28 %. Die Anzahl der älteren unselbständig Beschäftigten hat in den vergangenen fünf Jahren mit einem Wachstum von insgesamt +16,0 % überdurchschnittliche Zuwächse verzeichnen können. Ebenfalls dynamisch entwickelt hat sich die Zahl der Ausländer*innen unter den unselbständig Beschäftigten. Mit einem Plus von 28,0 % innerhalb von nur fünf Jahren lag sie zuletzt (2022) bei 277.443, der Ausländer*innenanteil an den unselbständig Beschäftigten hat sich dadurch auf 31 % erhöht.

Abbildung 10 | Entwicklung der Anteile der jeweiligen Altersgruppen bzw. Ausländer*innenanteil an den unselbständig Beschäftigten in Wien

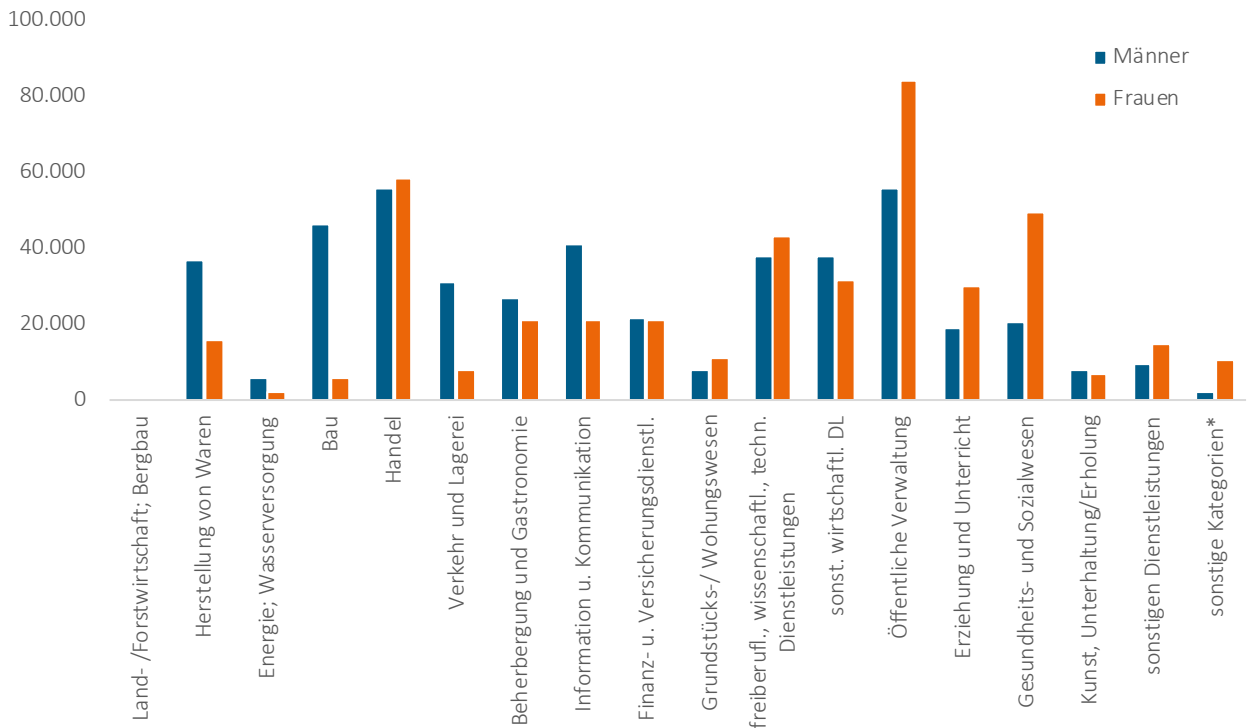


Quelle: AMIS Datenbank: Beschäftigtendaten laut Hauptverband

In der nachfolgenden Grafik ist dargestellt, wie sich die am Arbeitsort Wien unselbständig Beschäftigten auf die einzelnen Branchen verteilen. Augenscheinlich ist die hohe Bedeutung der öffentlichen Verwaltung, die 2022 einen jahresdurchschnittlichen Bestand von insgesamt 139.657 Arbeitsplätzen bot. Der Handel verzeichnete im Jahresdurchschnitt 58.150 Beschäftigungsverhältnisse für Frauen und 55.826 für Männer und avanciert damit zum zweitwichtigsten Arbeitgeber Wiens. Die Branchen „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“, „Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen“ und das Gesundheits- und Sozialwesen bieten ebenfalls jeweils (weit) über 69.000 Beschäftigungsverhältnisse in Wien. Auf die fünf genannten Branchen entfallen mehr als die Hälfte aller Arbeitsplätze in Wien.

In manchen Wirtschaftsbereichen zeigt sich eine ausgeprägte geschlechtsspezifische Segregation. Vorwiegend Männer finden im Wiener Bauwesen, in der IKT-Branche, in der Warenerzeugung und im Bereich Verkehr/Lagerei eine unselbständige Beschäftigungsmöglichkeit. Frauen sind insbesondere in den Branchen Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der öffentlichen Verwaltung und in Erziehung und Unterricht überrepräsentiert.

Abbildung 11 | Unselbständig beschäftigte Frauen und Männer in Wien nach Wirtschaftsabschnitt, 2022



Anmerkung: DL = Dienstleistungen

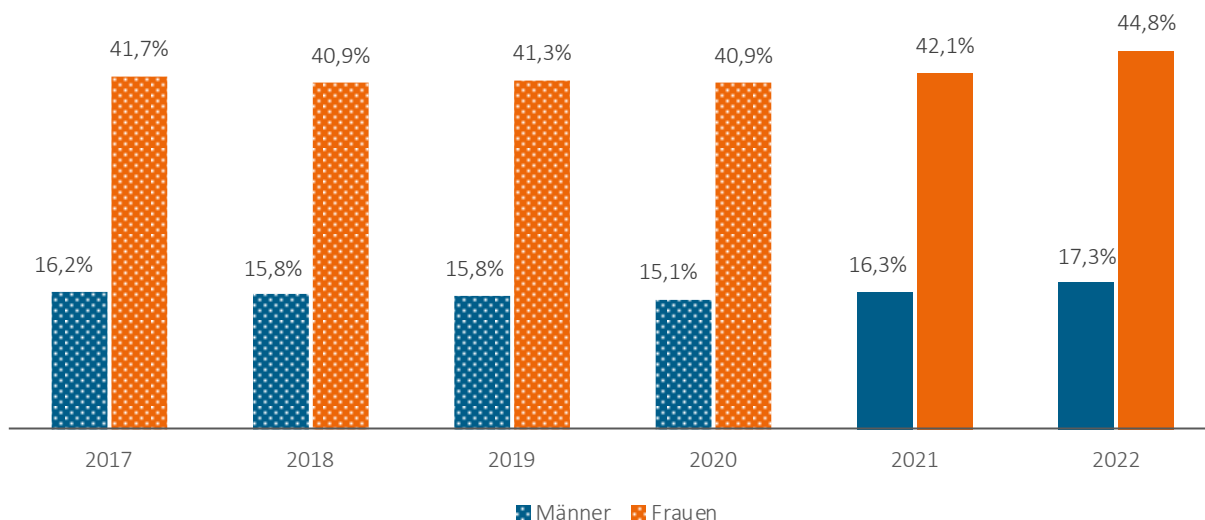
Quelle: AMIS Datenbank: Beschäftigtendaten laut Hauptverband 2022

3.2 | Erwerbstätige am Arbeitsort Wien nach Merkmalen der Erwerbstätigkeit

Laut Arbeitskräfteerhebung gingen im Jahr 2022 rd. 1,0719 Mio. Personen (Frauen: 511.100; Männer: 560.700) am Arbeitsort Wien einer Erwerbstätigkeit nach, das heißt sie haben in der Referenzwoche mindestens eine Stunde als Unselbständige, Selbständige oder mithelfende Familienangehörige gearbeitet oder waren nur aufgrund von Urlaub, Zeitausgleich, Altersteilzeit, anderer Arbeitszeitregelung, Krankheit, beruflicher Aus- und Weiterbildung oder Mutterschutz/Papamonat temporär nicht am Arbeitsplatz. Rd. 62% der Erwerbstätigen in Wien sind 2022 einem Normalarbeitsverhältnis nachgegangen, d.h. sie hatten eine unbefristete Anstellung auf Vollzeitbasis (ohne Leiharbeit, Freie Dienstverträge oder Lehre). Dieser Anteil fällt jedoch für Frauen (50 %) wesentlich geringer aus als für Männer (70 %).

Werden Erwerbstätige in Wien um eine Selbsteinschätzung ihres Arbeitsvolumens gebeten, so ordnen sich 44,8 % der Frauen und 17,3 % der Männer der Rubrik „Teilzeit“ zu. Ein längerfristiger Vergleich ist aufgrund einer Umstellung in der Erhebung zwar nur eingeschränkt möglich, verglichen mit dem Jahr 2021 hat die Teilzeitbeschäftigung jedoch zugenommen.

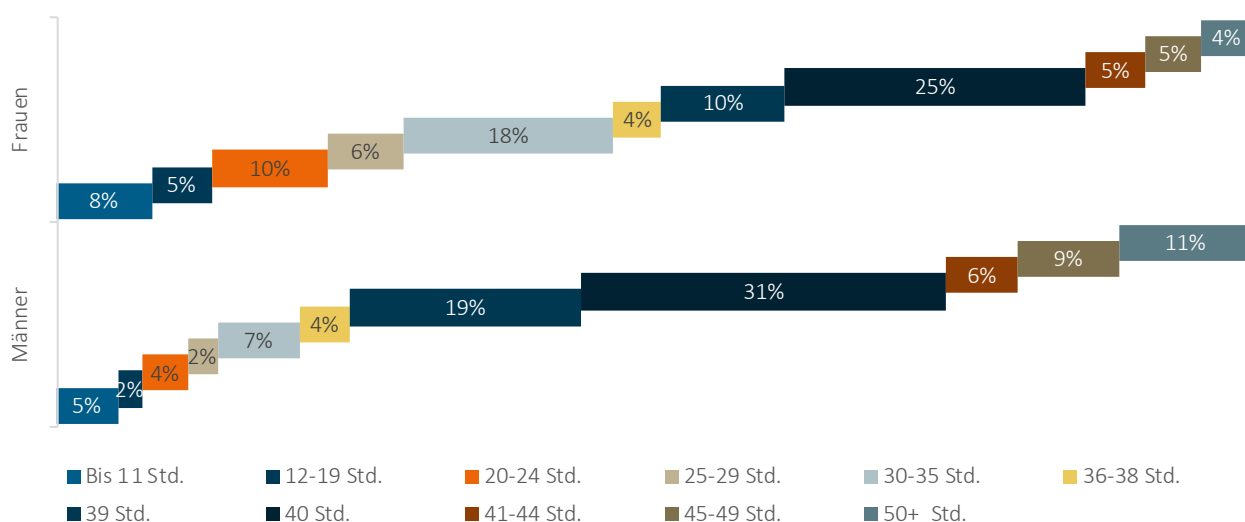
Abbildung 12 | Teilzeitquote am Arbeitsort Wien nach Geschlecht



Anmerkung: Definition der Erwerbstätigen nach dem ILO-Konzept; direkte Frage nach Arbeit in Teilzeit/Vollzeit, Zeitreihenbruch ab 2021.
Quelle: Statistik Austria; Arbeitskräfteerhebung

Ein genauere Indikator für das Stundenausmaß liefert die wöchentliche Normalarbeitszeit der Erwerbstätigen. Ein Drittel der Erwerbstätigen mit Wohnort Wien² arbeitet maximal 35 Stunden (Männer: 20 %, Frauen: 47 %). Ewas mehr als ein Drittel der Wienerinnen, aber die Hälfte der Wiener arbeitet üblicherweise 39 oder 40 Stunden wöchentlich.

Abbildung 13 | Erwerbstätige nach normaler wöchentlicher Arbeitszeit, 2021

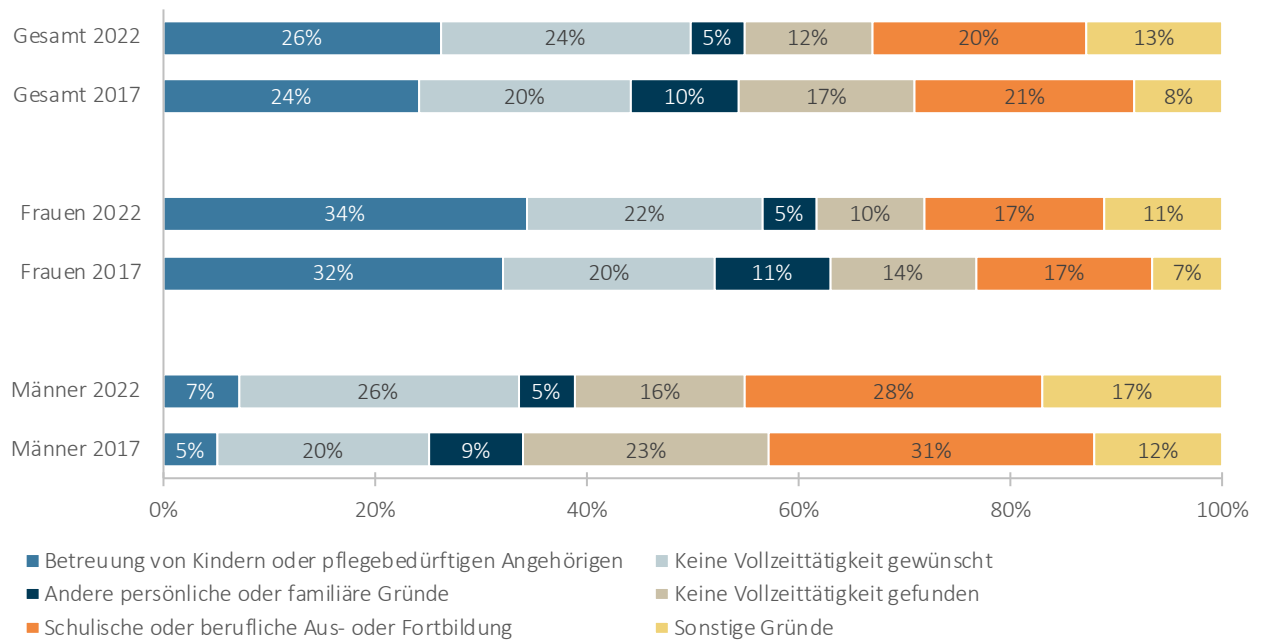


Anmerkung: Wohnort Wien.
Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung, 2021

² Diese Daten liegen weder für den Arbeitsort Wien noch für 2022 vor.

Als Gründe für das Ausüben einer Teilzeitarbeit werden von den Erwerbstätigen am Arbeitsort Wien im Jahr 2022 am häufigsten Betreuungspflichten (26 %), kein Wunsch nach Vollzeitarbeit (24 %) oder Aus- und Weiterbildungsaktivitäten (20 %) genannt. Auch hier zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede: Während Frauen am häufigsten wegen Betreuungspflichten keiner Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen können, arbeiten Männer in erster Linie aufgrund von (Fort-)Bildung Teilzeit. Im Zeitverlauf haben sich die Motive für eine Teilzeitbeschäftigung geändert. Der Anteil jener, die keiner Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen möchten, hat sich im Zeitraum 2017 bis 2022 erhöht (von 20 % auf 24 % insgesamt), insbesondere bei den Männern (von 20 % auf 26 %). An Relevanz verloren haben hingegen „andere persönliche oder familiäre Gründe“, ebenso war das Nicht-Verfügbarsein einer Vollzeitstelle in den letzten Jahren weniger häufig ein Anlass für Teilzeitbeschäftigung.

Abbildung 14 | Gründe für Teilzeitbeschäftigung am Arbeitsort Wien nach Geschlecht, 2017 und 2022



Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung

3.3 | Erwerbsspendler*innen

Wien ist das größte Einpendler*innenzentrum Österreichs. Im Jahr 2020 hatten knapp 12 % der erwerbstätigen Wiener*innen einen Arbeitsplatz außerhalb Wiens, hingegen entfiel etwa ein Viertel der Arbeitsplätze in Wien auf Erwerbstätige aus anderen Bundesländern.

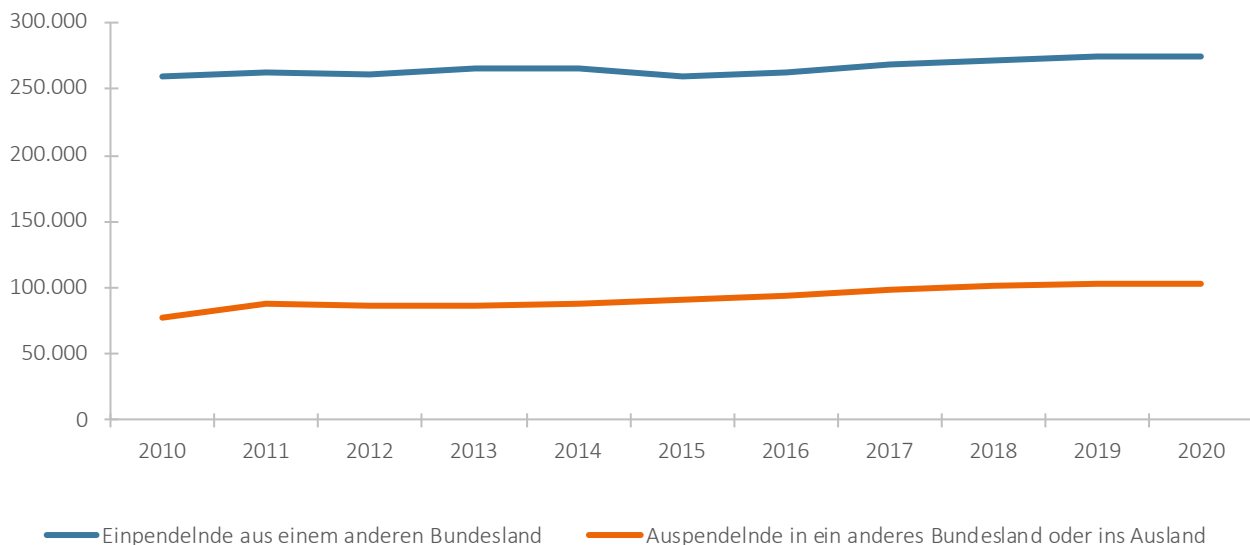
Tabelle 1 | Übersicht über die Pendelströme Wiens, 2020

Erwerbstätige am Wohnort Wien	856.620
Auspendler*innen	102.202
Einpendler*innen	274.006
Erwerbstätige am Arbeitsort Wien	1.028.424

Quelle: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik.

Wie die nachfolgende Grafik veranschaulicht, hat die Zahl der Erwerbsspendelnden im vergangenen Jahrzehnt tendenziell zugenommen, wobei die Entwicklung bei den Auspendelnden im vergangenen Jahrzehnt deutlich dynamischer ausfiel. Im Jahr 2020 pendelten 274.006 Personen aus einem anderen Bundesland nach Wien (2010: 259.393); umgekehrt überquerten 102.202 Wiener*innen die Bundes(land)grenzen am Weg in die Arbeit (2010: 77.902).

Abbildung 15 | Anzahl der Ein- und Auspendelnden nach/von Wien im Zeitverlauf



Quelle: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik

Wenig überraschend hegt Wien aufgrund der räumlichen Nähe eine sehr intensive Pendelverflechtung mit Niederösterreich. Aus dem angrenzenden Bundesland kommen knapp drei Viertel aller Einpendelnden; 9 % sind aus dem Burgenland und 6 % aus der Steiermark. Zieldestination auspendelnder Wiener*innen ist ebenfalls mit großem Abstand Niederösterreich, gefolgt von Oberösterreich und der Steiermark. Für knapp 2.000 Personen (das sind in etwa 2 % der aus Wien Auspendelnden) lag das Pendelziel im Ausland.

4 | Arbeitslosigkeit und offene Stellen

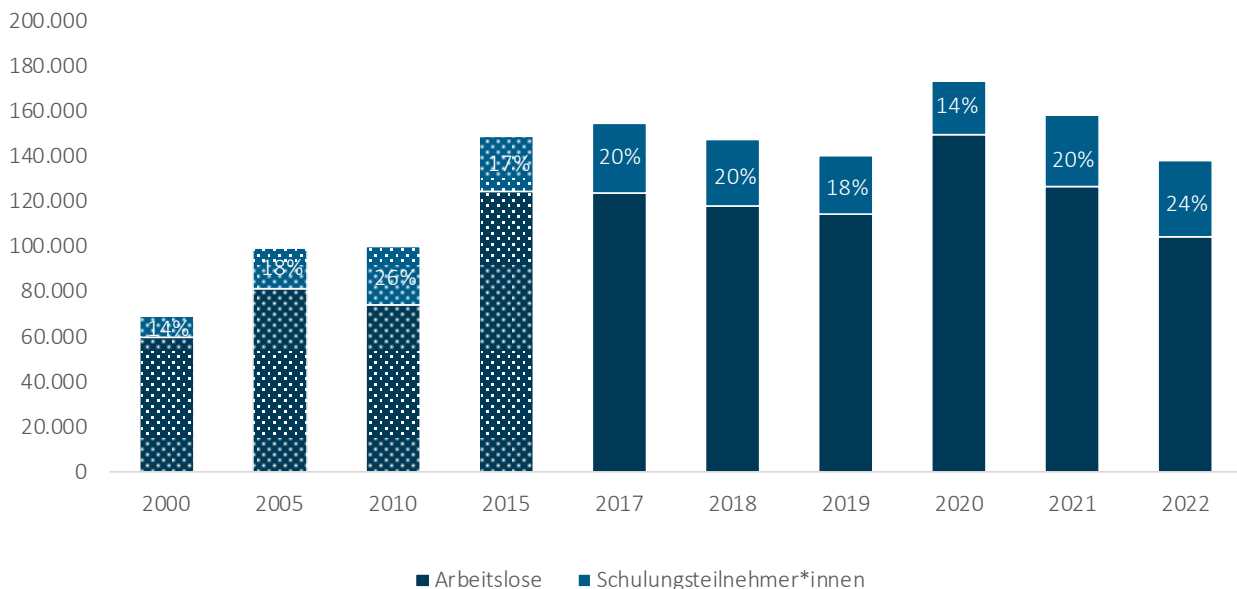
4.1 | Arbeitslosigkeit

Grundsätzlich stehen dem Arbeitsmarkt als arbeitslos vorgemerkte Personen sowie Personen, die AMS-Schulungen absolvieren, zur Verfügung. Im Jahresdurchschnitt 2022 waren insgesamt rd. 138.300 Wiener*innen bzw. rd. 332.600 Österreicher*innen ohne Job und beim Arbeitsmarktservice – als arbeitslos oder Schulungsteilnehmende - registriert. Ein Höchststand an Arbeitslosen und Schulungsteilnehmer*innen mit fast 174.000 Personen wurde im Pandemie-Jahr 2020 sowohl in Wien als auch in ganz Österreich mit rd. 467.000 Betroffenen registriert.

Von den insgesamt rd. 138.300 im Jahresdurchschnitt 2022 beim Wiener AMS gemeldeten Personen waren 104.848 Personen als arbeitslos vorgemerkt. Ein Höchststand an Arbeitslosen mit fast 150.000 Personen wurde im Pandemie-Jahr 2020 sowohl in Wien, als auch in ganz Österreich mit rd. 410.000 beim AMS vorgemerkten Personen registriert.

Darüber hinaus befanden sich in Wien 2022 durchschnittlich rd. 33.492 Personen bzw. 24 % in Schulungen des AMS, österreichweit traf dies auf rd. 69.500 Personen bzw. 21 % zu. Mehr als 30.000 Schulungsteilnahmen wurden in Wien in den Jahren 2013, 2014, 2017, 2021 und 2022 registriert. Besonders hohe Anteile der Schulungsteilnehmer*innen an allen beim AMS vorgemerkten Personen waren in Wien 2010 mit 26 % sowie in den Jahren 2017, 2018 und 2021 mit jeweils 20 % zu beobachten. Zuletzt ist dieser Anteil deutlich gestiegen und liegt auch über dem Niveau der Vor-Corona-Jahre. Der Frauenanteil an den Schulungsteilnehmenden lag im Zeitraum von 2010 bis 2020 durchschnittlich bei 47 % und in den beiden Pandemiejahren 2020 und 2021 bei 52 %. 2022 ging dieser wieder leicht auf 48 % zurück.

Abbildung 16 | Entwicklung des Jahresdurchschnittsbestandes an arbeitslosen Personen und Schulungsteilnehmenden in Wien 2000 bis 2022



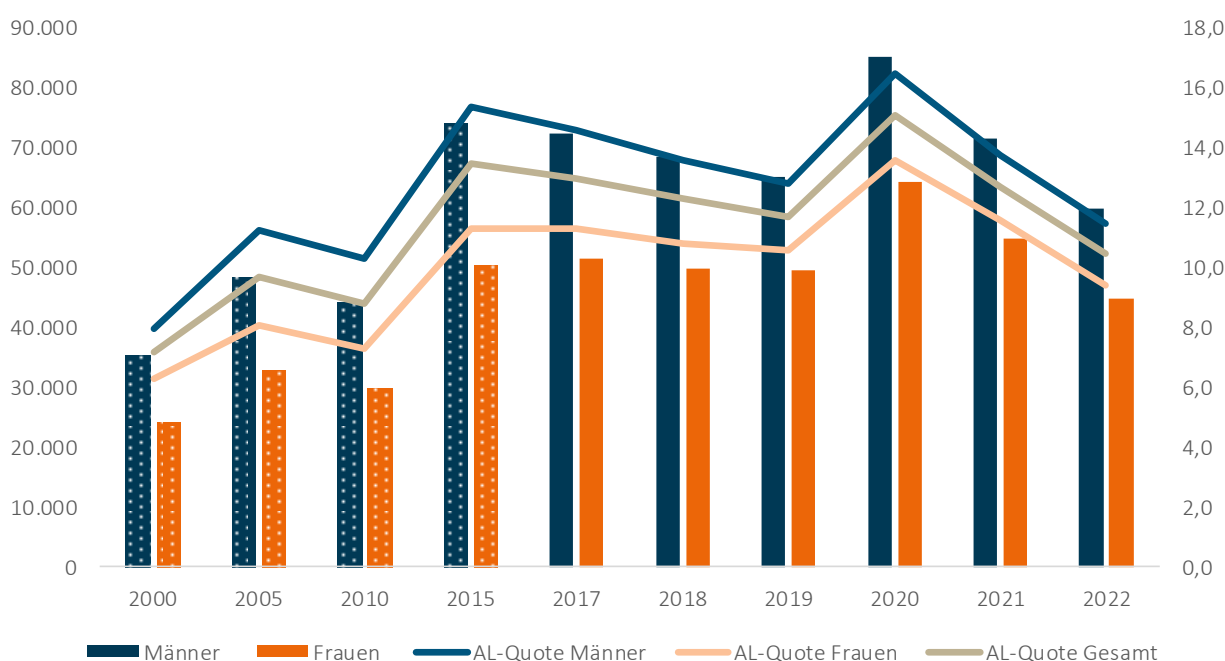
Quelle: AMIS Datenbank laut AMS

Im Folgenden werden nun die arbeitslosen Personen ohne Schulungsteilnehmer*innen näher beleuchtet, da sich die Arbeitslosen-Quoten nur auf die vorgemerkten arbeitslosen Personen beziehen. Seit den 2000er-Jahren zeigt sich im Zeitverlauf eine deutliche Niveauverschiebung in Hinblick auf die Arbeitslosenquote in Wien. War die Quote bis 2013 noch einstellig, so liegt diese seit 2015 weit über 10 %. Höchststände wurden 2015 (13,5 %) im Zuge der Flüchtlingskrise sowie im Jahr 2020 (15,1 %), dem ersten Jahr

der Corona-Pandemie, verzeichnet. Nach 2015 kam es zu einer stetigen Verbesserung am Arbeitsmarkt bis 2019 mit einer Quote von 11,7 %. 2021 und insbesondere 2022 trat im Anschluss an die Gesundheitskrise neuerlich eine markante Verbesserung ein. 2022 lag der Anteil der beim AMS vorgemerkten Personen am unselbständigen Arbeitskräftepotential in der Bundeshauptstadt nur mehr bei 10,5 %. Wien ist traditionell von einer höheren Arbeitslosigkeit geprägt als das übrige Österreich, zuletzt lag die österreichische Arbeitslosenquote bei 6,3 %.

Dabei zeigt sich regelmäßig eine günstigere Arbeitsmarktsituation für Frauen, denn die Frauenarbeitslosigkeit liegt mit einer Quote von 9,4 % 2022 – sowie auch in den anderen Jahren – unter jener der Männer mit zuletzt 11,5 %. Besonders groß zeigt sich die Differenz zwischen Frauen- und Männerarbeitslosigkeit im Jahr 2015 mit 11,3 % versus 15,4 %. Insgesamt waren in Wien im Jahr 2022 44.786 Frauen und 60.062 Männer als arbeitslos gemeldet.

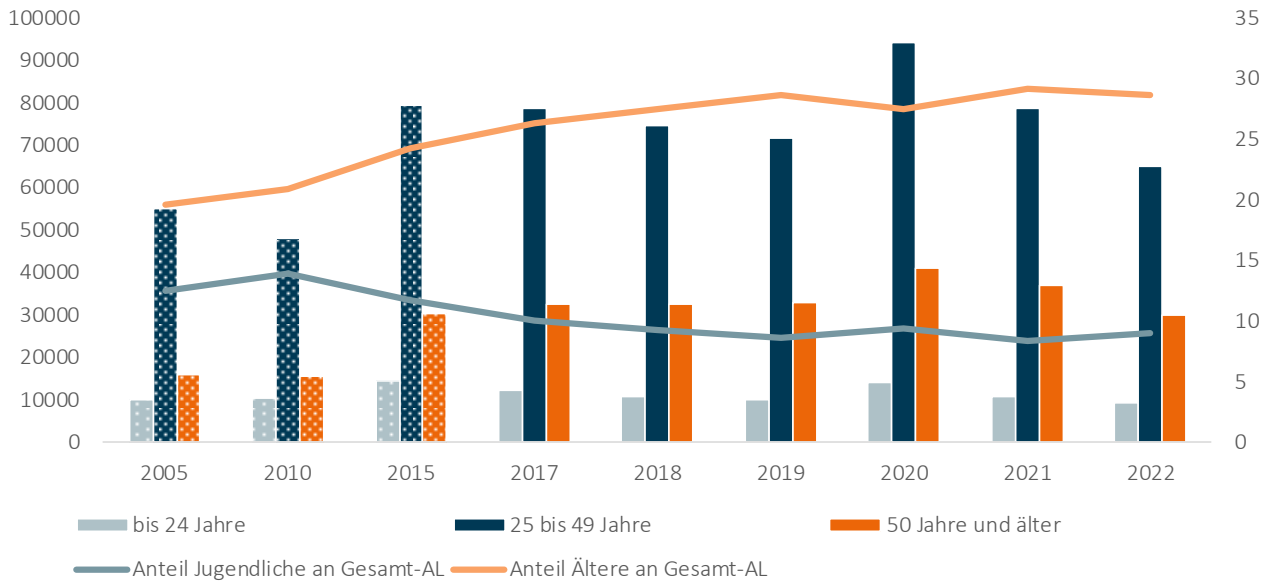
Abbildung 17 | Entwicklung des Bestands an vorgemerkten arbeitslosen Männern und Frauen in Wien und ihrer Arbeitslosenquoten, 2000 - 2022



Quelle: AMIS Datenbank laut AMS

Die Betroffenheit von allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklungen wirkt sich auf alle Altersgruppen aus. Vor allem im Covid-Krisenjahr 2020 wurden im Beobachtungszeitraum ab 2005 Höchststände sowohl bei Erwachsenen im mittleren Alter mit rd. 94.400 als arbeitslos vorgemerkten Personen als auch bei älteren Erwachsenen ab 50 Jahren mit knapp 41.200 von Arbeitslosigkeit Betroffenen verzeichnet. Bei der jungen Zielgruppe zwischen 15 und 24 Jahren sind in den Krisenjahren 2020 und 2015 Höchstwerte mit mehr als 14.000 vorgemerkten Jugendlichen zu beobachten. Ihr Anteil an der Gesamtarbeitslosigkeit hat sich jedoch seit 2010 (14 %) reduziert sowie in der Folge stabilisiert und liegt im Jahr 2022 bei 9 %. Österreichweit hat sich der Anteil der jungen Arbeitslosen in diesem Zeitraum von 16 % auf rd. 10 % stabilisiert. Eine gegenteilige Entwicklung zeichnet sich bei den älteren Arbeitslosen ab 50 Jahren ab: Ihr Anteil an der Gesamtarbeitslosigkeit steigt mit Ausnahme des Corona-Jahres 2020 seit 2005 kontinuierlich an und macht im Jahr 2022 in Wien bereits rd. 29 % sowie im Österreich-Durchschnitt sogar 34 % aus.

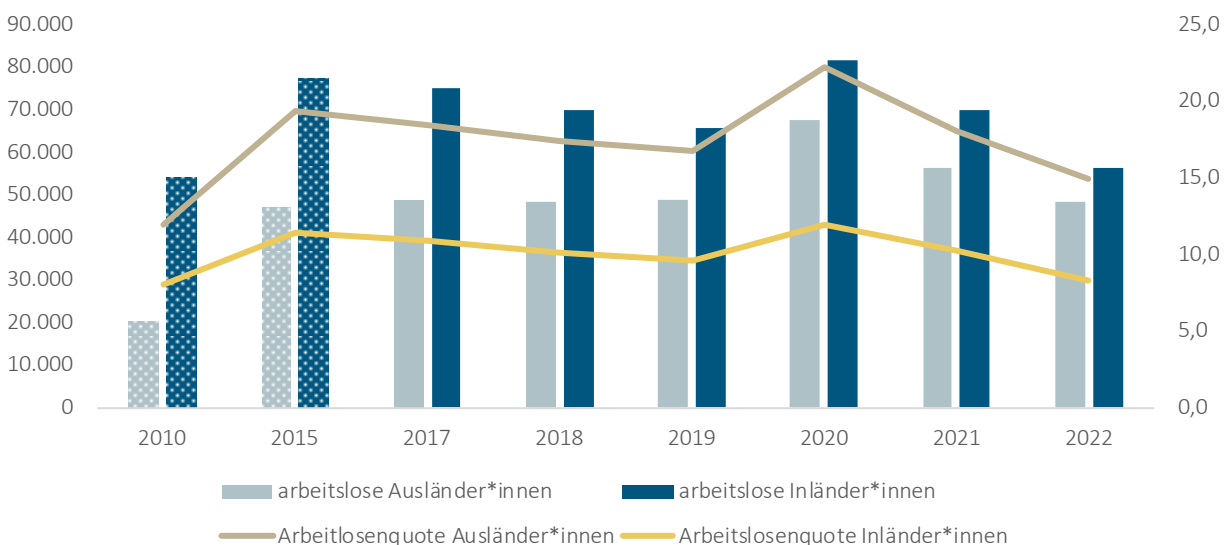
Abbildung 18 | Entwicklung des Bestands an vorgemerkten arbeitslosen Personen und ihre Anteile an der Gesamtarbeitslosigkeit nach Altersgruppen in Wien, 2005 - 2022



Quelle: AMIS Datenbank laut AMS

Ausländische Staatsbürger*innen sind in der Bundeshauptstadt – ebenso wie in Gesamt-Österreich – deutlich häufiger mit Arbeitslosigkeit konfrontiert als Personen aus dem Inland. 2022 liegt die Arbeitslosenquote der ausländischen Staatsbürger*innen in Wien bei 14,9 % und in Österreich bei 9,1 %, jene bei Personen aus dem Inland nur bei 8,3 % in der Bundeshauptstadt bzw. 5,4 % österreichweit. Ausländische Staatsbürger*innen konnten jedoch in den letzten beiden Jahren sogar noch stärker vom Wirtschaftsaufschwung profitieren als Arbeitslose aus dem Inland, worauf die erhebliche Reduktion der Arbeitslosenquote (um 7 %-Punkte) hinweist.

Abbildung 19 | Entwicklung des Bestands an vorgemerkten arbeitslosen Personen und der Arbeitslosenquoten nach Nationalität in Wien, 2017 - 2022



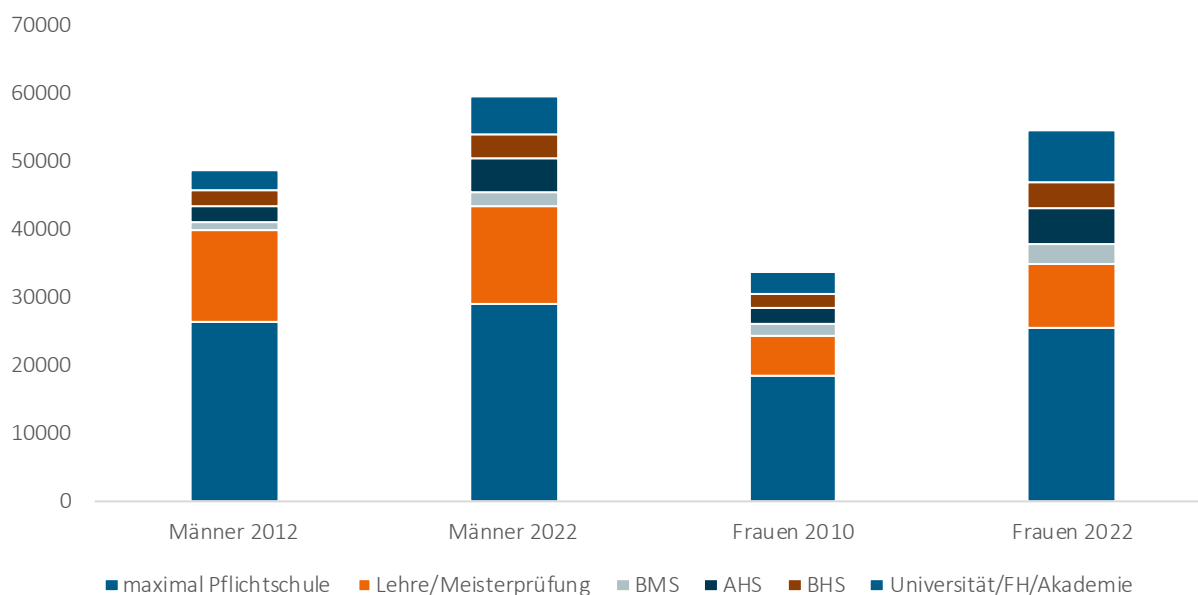
Quelle: AMIS Datenbank laut AMS

Beinahe die Hälfte der arbeitslosen Personen in Wien verfügt im Jahr 2022 über maximal einen Pflichtschulabschluss (48 %), österreichweit trifft dies auf 45 % zu. Rd. ein Fünftel (21 %) der Wiener Arbeitslosen und damit deutlich weniger als im Österreich-Durchschnitt (30 %) hat eine Lehre oder eine Meisterprüfung absolviert. 12 % der Arbeitslosen in der Bundeshauptstadt besuchten eine Universität, Fachhochschule oder eine Akademie, österreichweit weisen 8 % der Arbeitslosen eine akademische Ausbildung auf.

Im Vergleich zum Jahr 2012 ist das Bildungsniveau der als arbeitslos vorgemerkten Personen gestiegen. Dabei reduzierte sich vor allem der Anteil der Wiener Arbeitslosen mit maximal Pflichtschulabschluss von 54 % auf 48 %, aber auch der Anteil der Lehrabsolvent*innen ging zurück, während insbesondere der Anteil der Universitäts- und AHS-Absolvent*innen stieg.

Bei der differenzierten Betrachtung arbeitsloser Personen nach Geschlecht zeigen sich bei der Basisausbildung kaum Unterschiede: Beinahe die Hälfte der arbeitslosen Frauen (47 %) und Männer (48 %) in Wien verfügen 2022 über maximal eine Pflichtschulbildung. Die Männer sind jedoch anteilmäßig bei den Lehrabsolvent*innen deutlich stärker vertreten als die Frauen (24 % vs. 17 %), während die Frauen verhältnismäßig häufiger eine universitäre Ausbildung (14 % vs. 9 %) absolviert haben. Dies spiegelt zum Teil die unterschiedliche Bildungsstruktur der Geschlechter wider.

Abbildung 20 | Bestand an vorgemerkten arbeitslosen Männern und Frauen nach abgeschlossener Ausbildung in Wien, 2012 und 2022

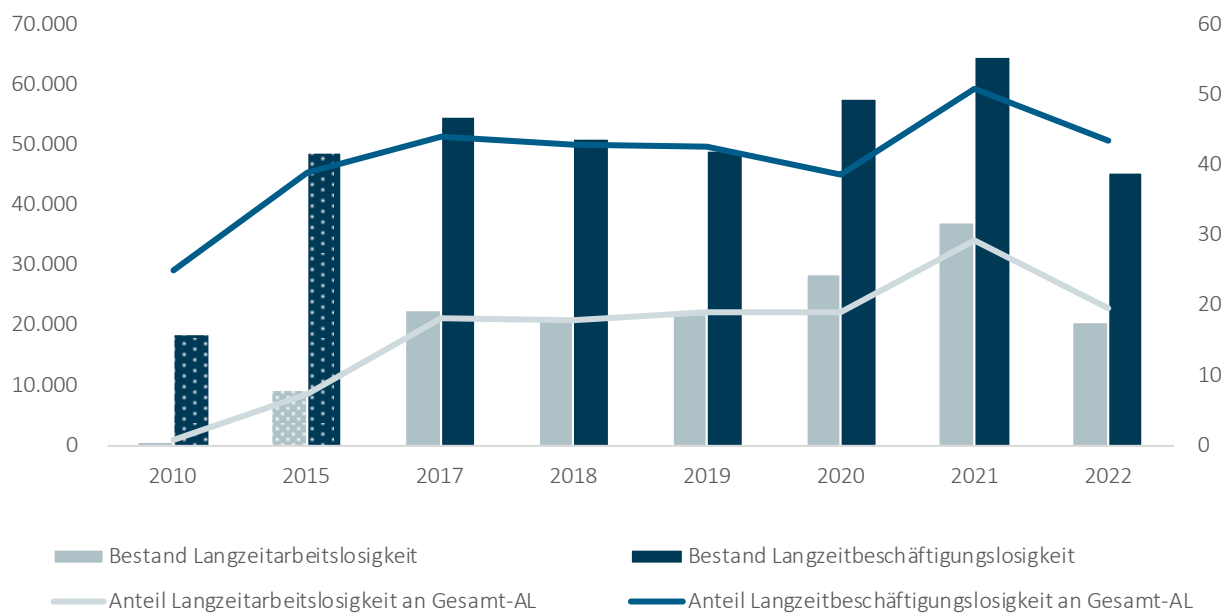


Quelle: AMIS Datenbank laut AMS

In Wien ist auch die Betroffenheit von Langzeitarbeitslosigkeit³, d.h. von einer über 365 Tage dauernden Arbeitslosigkeit, bzw. von Langzeitbeschäftigungslosigkeit⁴ groß. Die Anzahl der langzeitarbeitslosen Personen ist in Wien vor allem in den Zeiträumen zwischen 2010 und 2017 auf rd. 22.600 Betroffene sowie in den Pandemie Jahren 2020 und 2021 sogar auf bis zu 37.000 Personen, die länger als 1 Jahr arbeitslos sind, gestiegen. Analog dazu hat sich auch die Zahl der Langzeitbeschäftigungslosen von 18.600 im Jahr 2010 auf rd. 54.800 im Jahr 2017 erhöht und ist bis 2021 auf rd. 64.700 gestiegen. 2021 fallen sowohl die Anteile der Langzeitarbeitslosen (mit 29 %) als auch der Langzeitbeschäftigungslosen (mit 51 %) an allen Arbeitslosen in Wien besonders hoch aus.

2022 konnte die Anzahl sowohl der langzeitarbeitslosen (rd. 20.500) als auch der langzeitbeschäftigungslosen Personen (rd. 45.600) aufgrund der guten Wirtschaftslage gesenkt werden. Mit Ausnahme des noch von der Corona-Pandemie geprägten Jahres 2021 zeigt sich allerdings trotz positiver wirtschaftlicher Entwicklung eine gewisse Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit mit Anteilen an der Gesamt arbeitslosigkeit von 18 % bis 20 % sowie der Langzeitbeschäftigungslosigkeit mit 39 % bis 44 %. Österreichweit ist eine ähnliche Entwicklung zu beobachten, die Anteile der Langzeitarbeitslosen fielen mit Werten zwischen 15 % und 17 % von 2017 bis 2022 (2021: 24 %) jedoch durchwegs etwas niedriger aus als in der Bundeshauptstadt. Ähnlich verhält es sich mit den Langzeitbeschäftigungslosen, deren Anteile an allen Arbeitslosen in Österreich zwischen 2015 und 2022 bei 28 % bis 35 % bzw. 2021 bei 40 % liegen.

Abbildung 21 | Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitbeschäftigungslosigkeit in Wien, 2010 - 2022



Quelle: AMIS Datenbank laut AMS

³ Definition Langzeitarbeitslosigkeit: Personen, die über 365 Tage beim AMS arbeitslos gemeldet sind, werden als langzeitarbeitslos bezeichnet. Unterbrechungen bis 28 Tage (zum Beispiel durch kurze Schulungen, Krankenstand oder kurze Beschäftigungsepisoden) werden nicht berücksichtigt.

⁴ Definition Langzeitbeschäftigungslosigkeit: Als langzeitbeschäftigungslos werden Personen bezeichnet, die beim AMS Österreich länger als 365 Tage in unterschiedlichem Arbeitsmarkt-Status (Arbeitslosigkeit, Lehrstellensuche oder Schulungsteilnahme) vorgemerkt waren. Die Langzeitbeschäftigungslosigkeit gilt erst ab einer Unterbrechung von mehr als 62 Tagen als beendet.

4.2 | Unterbeschäftigung und „stille Reserve“

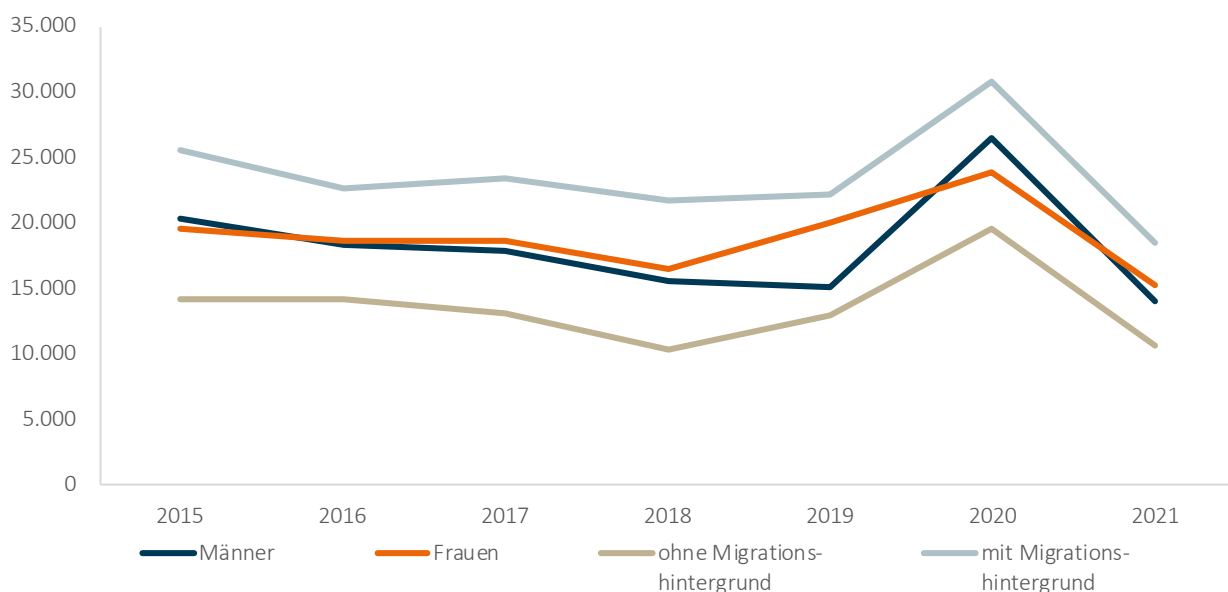
Der Blick auf die Arbeitsmarktstatistiken suggeriert eine eindeutige Abgrenzung der einzelnen Arbeitsmarktkategorien Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Nicht-Erwerbsperson. In der Realität lässt sich jedoch ein breites Spektrum von Zuständen zwischen gänzlicher Arbeitsmarktteilnahme bzw. -abwesenheit ausmachen und bestimmte „Grauzonen“ definieren: eine dieser Grauzonen wird durch die sogenannte „arbeitszeitbezogene Unterbeschäftigung“ zwischen Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit abgedeckt, eine weitere durch die „stille Reserve“ zwischen Erwerbstätigkeit und Nicht-Erwerbstätigkeit.

Alle jene Erwerbstätigen, deren Normalarbeitszeit unter 40 Stunden liegt, die eigentlich mehr Stunden arbeiten möchten und dies auch innerhalb von zwei Wochen könnten, werden als „arbeitszeitbezogenen Unterbeschäftigten“ definiert. Demnach galten im Jahresdurchschnitt 2021 etwa 50.100 Erwerbstätige als unterbeschäftigt (21.200 Männer und 28.900 Frauen). Bezogen auf alle Erwerbstätigen lag die arbeitszeitbezogene Unterbeschäftigungsquote bei 5,7 %, wobei Frauen deutlich häufiger den Wunsch nach einem höheren Stundenausmaß äußerten (7,0 %), als Männer (4,6 %). Die arbeitszeitbezogenen Unterbeschäftigungsquoten liegen in Wien deutlich über den Werten der anderen Bundesländer und zeigen damit einen höheren Anteil an zeitlich ungenutzten Arbeitspotential in der Bundeshauptstadt.

Als stille (Arbeitsmarkt-)Reserve werden jene Nicht-Erwerbspersonen zwischen 15 und 64 Jahren bezeichnet, die – obwohl sie keine Arbeit suchen – gerne erwerbstätig wären und eine neue Tätigkeit innerhalb von zwei Wochen aufnehmen könnten. In Wien gab es im Jahr 2021 85.600 Nicht-Erwerbspersonen, die zwar nicht aktiv Arbeit suchten, trotzdem aber gerne arbeiten würden. Rd. 29.200 Nicht-Erwerbspersonen zählten zur stillen Reserve: Sie wären lieber erwerbstätig und stünden dem Arbeitsmarkt prinzipiell auch zur Verfügung. Ihre Zahl ist seit 2015 leicht rückläufig, im Jahr 2020 zeigt sich ein „Corona-Effekt“ in Form eines sprunghaften Anstiegs der stillen Arbeitsmarktreserve.

Seit 2016 zählen – mit Ausnahme von 2020 – etwas mehr Frauen als Männer zur stillen Reserve. Von den zuletzt knapp 30.000 zur stillen Reserve zählenden Personen hatten 63 % (rd. 18.500 Personen) Migrationshintergrund. Was das Alter betrifft, so haben 15-24-jährige Wiener*innen einen besonders hohen Anteil an Nichterwerbspersonen mit Arbeitswunsch zu verzeichnen.

Abbildung 22 | Entwicklung der stillen Reserve nach Geschlecht und Migrationshintergrund, Wien



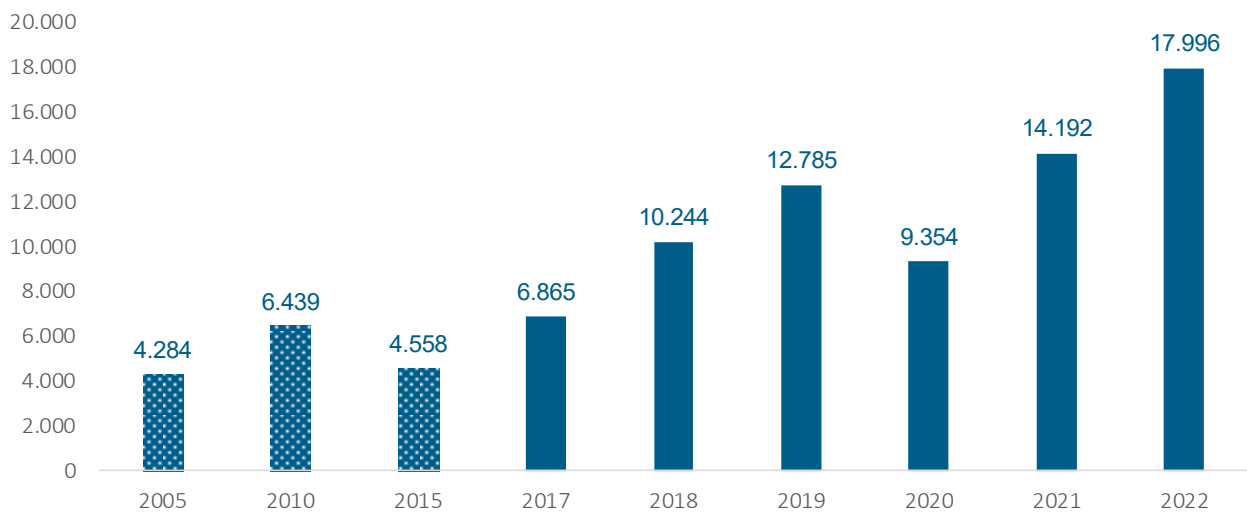
Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung

Entsprechende Daten für 2022 weist die Statistik Austria aufgrund einer Erhebungsumstellung im Jahr 2021 nicht aus, stattdessen werden im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung seit 2021 Daten zum ungenutzten Arbeitskräftepotential (laut internationaler Definition) bereitgestellt. Demnach waren 2022 in Wien 39.400 Personen Teilzeit-unterbeschäftigt⁵, 23.100 Personen zählten zur stillen Reserve, waren jedoch nicht verfügbar⁶ und weitere 28.500 Personen wurden als verfügbare stille Reserve⁷ ausgemacht.

4.3 | Offene Stellen

Die Anzahl der beim AMS gemeldeten offenen Stellen⁸ stieg zwischen 2015 und 2019 kontinuierlich an, bis die Corona-Pandemie im Jahr 2020 einen deutlichen Einbruch am Stellenmarkt verursachte. 2022 wurde hinsichtlich des Angebots an verfügbaren Stellen ein neuer Rekordwert in Wien mit einem durchschnittlichen Bestand von 17.996 offenen Stellen gemeldet. Österreichweit ist eine ähnliche Entwicklung zu beobachten, hier stehen 2022 rd. 125.500 freie Stellen beim AMS zur Verfügung.

Abbildung 23 | Entwicklung der beim AMS gemeldeten offenen Stellen in Wien, 2005 – 2022



Quelle: AMIS Datenbank laut AMS

⁵ Teilzeit-Unterbeschäftigte sind nach internationaler Definition Teilzeiterwerbstätige (nach Selbstzuordnung, 15 bis 74 Jahre), die mehr Stunden arbeiten wollen und für zusätzliche Arbeitsstunden auch innerhalb der nächsten 2 Wochen nach der Referenzwoche verfügbar sind.

⁶ Zur stillen Reserve (nicht verfügbar) zählen nach internationaler Definition Nicht-Erwerbspersonen im Alter von 15 bis 74 Jahren, die in der Referenzwoche und den 3 Wochen davor nach Arbeit gesucht haben, aber innerhalb der nächsten 2 Wochen nach der Referenzwoche nicht verfügbar sind. Ebenso dazu gehören Personen, die keine Arbeit gesucht haben, weil sie bereits eine Jobzusage haben, aber innerhalb der nächsten 2 Wochen nicht verfügbar sind.

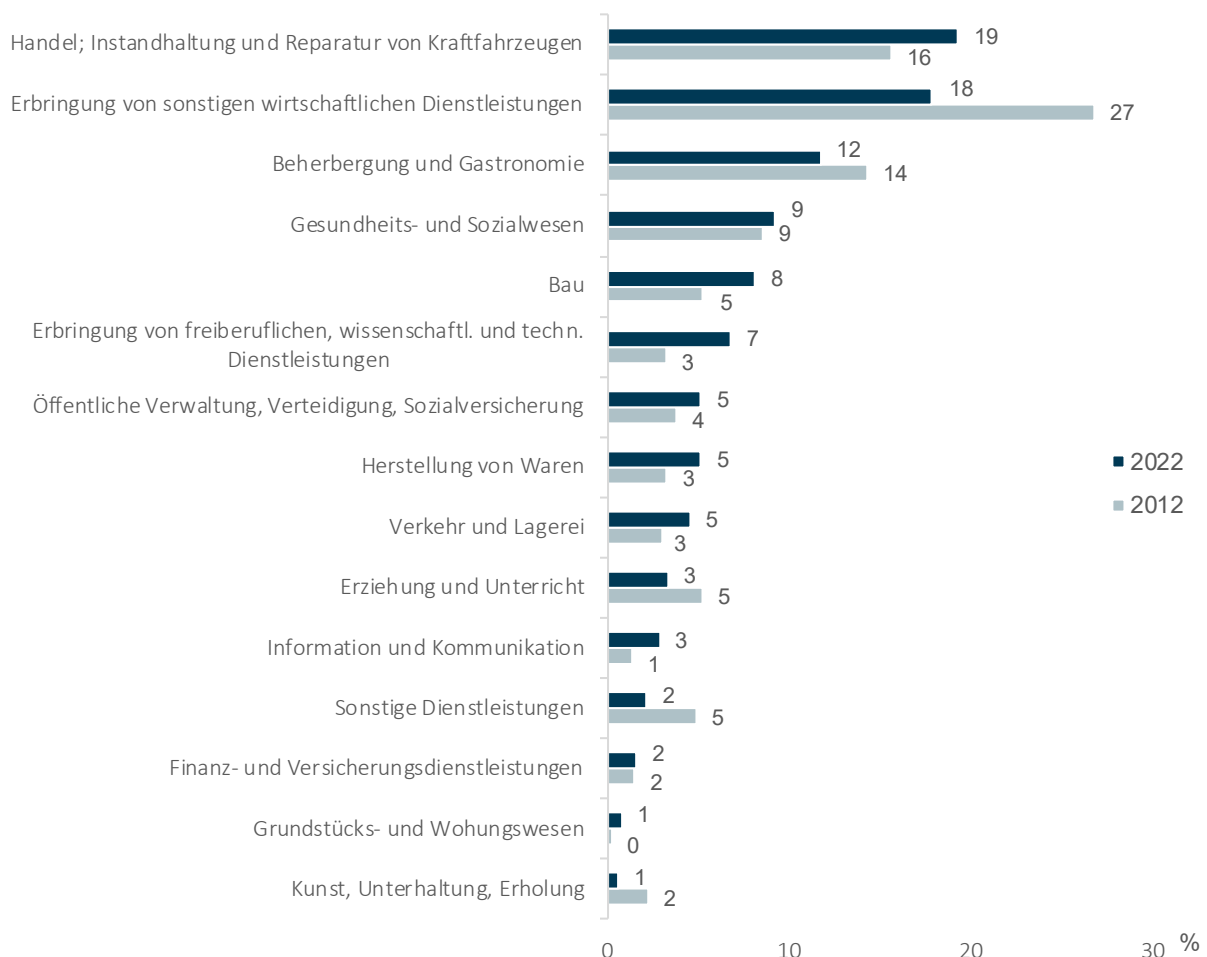
⁷ Zur stillen Reserve (verfügbar) zählen nach internationaler Definition Nicht-Erwerbspersonen im Alter von 15 bis 74 Jahren, die gerne arbeiten würden und innerhalb der nächsten 2 Wochen verfügbar sind, aber in der Referenzwoche und den 3 Wochen davor nicht nach Arbeit gesucht haben. Ebenso dazu gehören Personen, die verfügbar sind und bereits eine Jobzusage haben, diese Stelle aber erst in mehr als 3 Monaten (oder zu einem noch unbekanntem Zeitpunkt) antreten.

⁸ Damit werden nicht alle offenen Stellen erfasst, da nur ein Teil dieser beim AMS gemeldet werden.

Die meisten offenen Stellen werden in Wien im Jahr 2022 im Handel (19 %), im Bereich der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (18 %), sowie im Tourismus (12 %) gemeldet. Im Vergleich zum Jahr 2012 ist nicht nur der Umfang an offenen Stellen von knapp 4.600 auf beinahe 18.000 im Jahr 2022 erheblich gestiegen, sondern auch die Bedeutung einzelner Wirtschaftsbereiche hat sich verändert. Dabei ist das Stellenangebot vor allem im Bereich der Wirtschaftsdienstleistungen verhältnismäßig zurückgegangen, aber es hat sich auch im Beherbergungswesen und in der Gastronomie anteilmäßig leicht reduziert. Hingegen haben offene Stellen zur Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sowie im Handel verhältnismäßig an Bedeutung gewonnen.

Österreichweit werden mit Hilfe des AMS verhältnismäßig mehr Personen im Bereich der wirtschaftlichen Dienstleistungen gesucht, da sich sogar 28 % der Stellenanzeigen auf diesen Wirtschaftsbereich konzentrieren. Darüber hinaus sind auch anteilmäßig mehr offene Stellen im Bereich der Herstellung von Waren mit 12 % verfügbar. In Wien sind hingegen verhältnismäßig mehr freie Stellen im Gesundheits- und Sozialwesen, in der Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sowie in der öffentlichen Verwaltung zu vergeben als im Österreich-Durchschnitt.

Abbildung 24 | Anteil der beim AMS gemeldeten offenen Stellen nach NACE in Wien 2022 und 2012



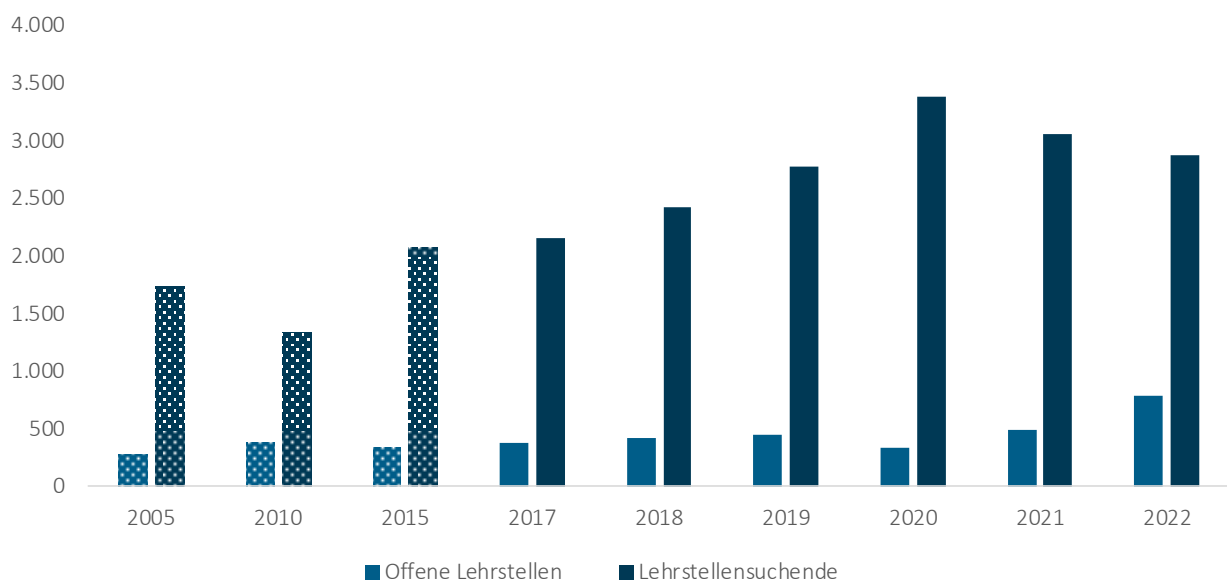
Quelle: AMIS Datenbank laut AMS

5 | Lehrstellenmarkt

Die Anzahl der Lehrstellensuchenden in Wien ist – ebenso wie in ganz Österreich - seit 2010 von 1.344 Personen bis 2020 infolge der Corona-Pandemie auf einen Höchststand von 3.389 Personen kontinuierlich gestiegen und hat sich bis 2022 wieder auf 2.883 reduziert. Die Anzahl an offenen Lehrstellen in Wien lag hingegen im Zeitraum von 2010 bis 2021 nur zwischen 334 auf 486, diese hat sich jedoch 2022 deutlich auf 788 beim AMS gemeldete sofort verfügbare offene Lehrstellen erhöht. Damit hat sich zwar die Lehrstellenlücke verkleinert, aber es herrscht noch immer eine angespannte Lage am Wiener Lehrstellenmarkt, wo 2022 788 verfügbare Lehrstellen 2.883 Lehrstellensuchenden gegenüberstehen. Die traditionell vorhandene Lehrstellenlücke in Wien hat sich von einem Höchststand bei der Lehrstellenandrangsziffer von 10,1 im Jahr 2020 auf zuletzt 3,7 deutlich reduziert.

Österreichweit sind 2022 hingegen für 6.279 Lehrstellensuchende 9.694 offene Lehrstellen sofort verfügbar. Damit stehen österreichweit in den Jahren 2021/22 erstmalig seit 2005 mehr offene Lehrstellen weniger Jugendlichen, die sich für eine Lehrausbildung interessieren, gegenüber. Im Zeitverlauf ist die Lehrstellenandrangsziffer im Österreich-Durchschnitt von 2,1 im Jahr 2005 auf 0,6 2022 gesunken, während in Wien im gesamten Zeitverlauf immer deutlich weniger freie Lehrstellen für die daran interessierten Jugendlichen zur Verfügung stehen.

Abbildung 25 | Entwicklung der Anzahl der beim AMS gemeldeten sofort verfügbaren offenen Lehrstellen und der Lehrstellensuchenden in Wien von 2005 – 2022

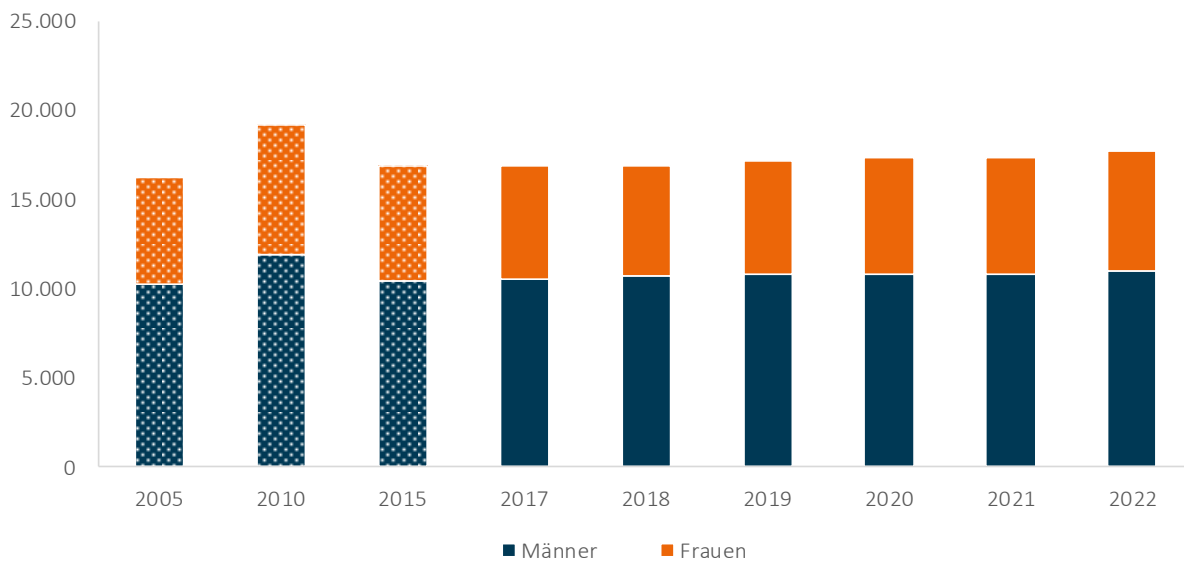


Quelle: AMIS Datenbank laut AMS

Die Anzahl der Lehrlinge (alle Lehrjahre) in Wien ist seit dem Höchststand im Jahr 2011 mit 19.267 Auszubildenden bis 2016 kontinuierlich zurückgegangen. Seit 2017 hat sich die Lehrlingsanzahl wieder stabilisiert: 2022 absolvieren 17.697 Wiener Jugendliche eine Lehrausbildung. Auch österreichweit ist ein kontinuierlicher Abwärtstrend bei der Anzahl der Lehrlinge bis 2017 zu beobachten, danach ist eine Stabilisierung eingetreten mit einem aktuellen Lehrlingsstand von rd. 108.100 im Jahr 2022.

In Wien entschließen sich verhältnismäßig mehr Mädchen (2022: 38 %) für eine Lehre als im Österreich-Durchschnitt (2022: 33 %). Die Anteile der weiblichen Lehrlinge sind im Vergleich zu 2005 sowohl in der Bundeshauptstadt mit 37 % als auch in Gesamt-Österreich mit 33 % nahezu unverändert geblieben.

Abbildung 26 | Entwicklung der Anzahl der Lehrlinge in Wien, 2005 – 2022



Quelle: WKO Lehrlingsstatistik

Sowohl in Wien als auch in Gesamt-Österreich zeigt sich eine starke geschlechtsspezifische Konzentration auf einige wenige Lehrberufe. 2022 werden rd. 17 % der weiblichen Lehrlinge in Wien in einem Lehrberuf im Einzelhandel, rd. 9 % als Bürokauffrau und 8 % zur Verwaltungsassistentin ausgebildet. Damit entsprechen die Top 3 der Lieblingsberufe der Mädchen 34 % der Gesamtlehren. Österreichweit sind Lehrberufe im Einzelhandel (21 %) und Büro (10 %) bei den Mädchen noch beliebter als in Wien und auch die Lehre zur Friseurin zählt mit 6 % zu den Top-3. Der Lehrberuf der Verwaltungsassistentin (4 %) stößt hingegen österreichweit bei den Mädchen auf etwas weniger Interesse als in der Bundeshauptstadt (8%).

Auch bei den männlichen Lehrlingen in Wien ist das Bild ähnlich. Von diesen erlernen jeweils rd. 12 % einen Lehrberuf im Einzelhandel oder in der Elektrotechnik und jeweils 8 % Installations- und Gebäudetechnik sowie Kraftfahrzeugtechnik. Damit liegt die Konzentration der drei häufigsten Lehrberufe bei den männlichen Lehrlingen bei 32 % der Gesamtlehren. Österreichweit zählen die Lehrberufe Elektrotechnik mit 13 %, Metalltechnik mit 12 % sowie Kraftfahrzeugtechnik mit 10 % zu den beliebtesten der Burschen und machen damit sogar rd. 35 % der Gesamtlehren aus. Eine Lehre im Einzelhandel wird österreichweit von den männlichen Jugendlichen seltener gewählt als in der Bundeshauptstadt (7 % vs. 12 %).

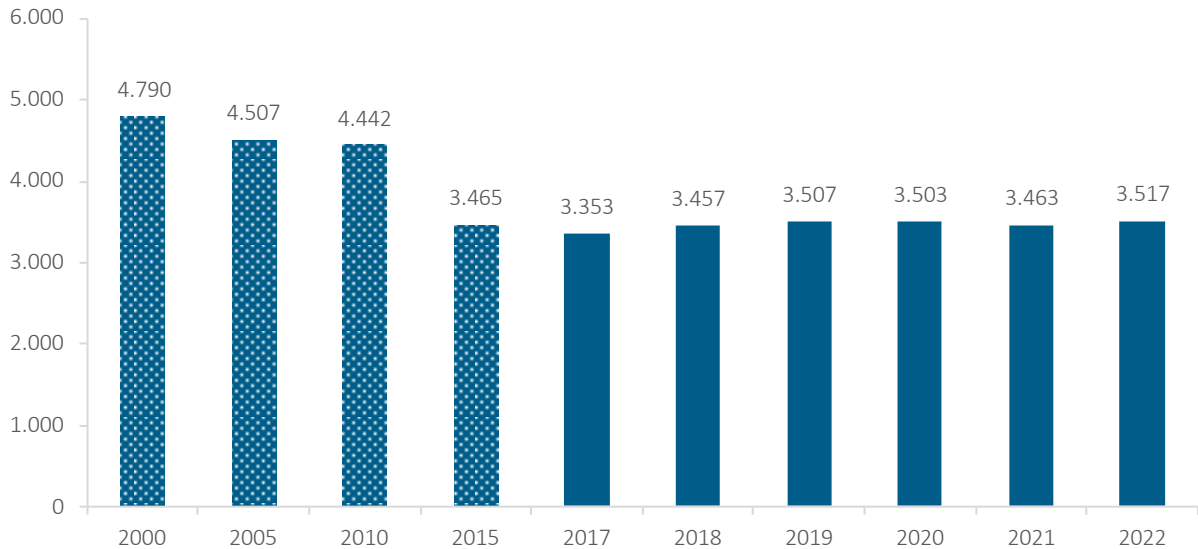
Tabelle 2 | TOP-10 Lehrberufe in Wien nach Geschlecht, 2022

Mädchen/Frauen		Burschen/Männer	
• Einzelhandel	16,9%	• Einzelhandel	12,1%
• Bürokauffrau	8,7%	• Elektrotechnik	11,9%
• Verwaltungsassistentin	8,0%	• Installations- und Gebäudetechnik	8,3%
• Friseurin (Stylistin)	6,7%	• Kraftfahrzeugtechnik	7,9%
• Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz	5,8%	• Informationstechnologie	3,9%
• Zahnärztliche Fachassistenz	3,9%	• Koch	3,9%
• Hotel- und Gastgewerbeassistentin	3,2%	• Mechatronik	3,6%
• Fußpflegerin	3,1%	• Metalltechnik	3,5%
• Konditorei (Zuckerbäckerei)	2,6%	• Bürokaufmann	2,5%
• Köchin	2,2%	• Elektronik	2,2%

Quelle: WKO Lehrlingsstatistik

Die Anzahl der Lehrbetriebe hat sich in Wien im Zeitverlauf deutlich reduziert. Während im Jahr 2000 noch rd. 4.800 Betriebe Lehrlinge ausbildeten, waren es 2022 nur mehr rd. 3.500 Unternehmen (-27 %). Auch österreichweit ist die Anzahl der Lehrbetriebe von rd. 41.100 im Jahr 2000 in einem ähnlich deutlichen Ausmaß (-31 %) auf rd. 28.600 Ausbildungsbetriebe zurückgegangen.

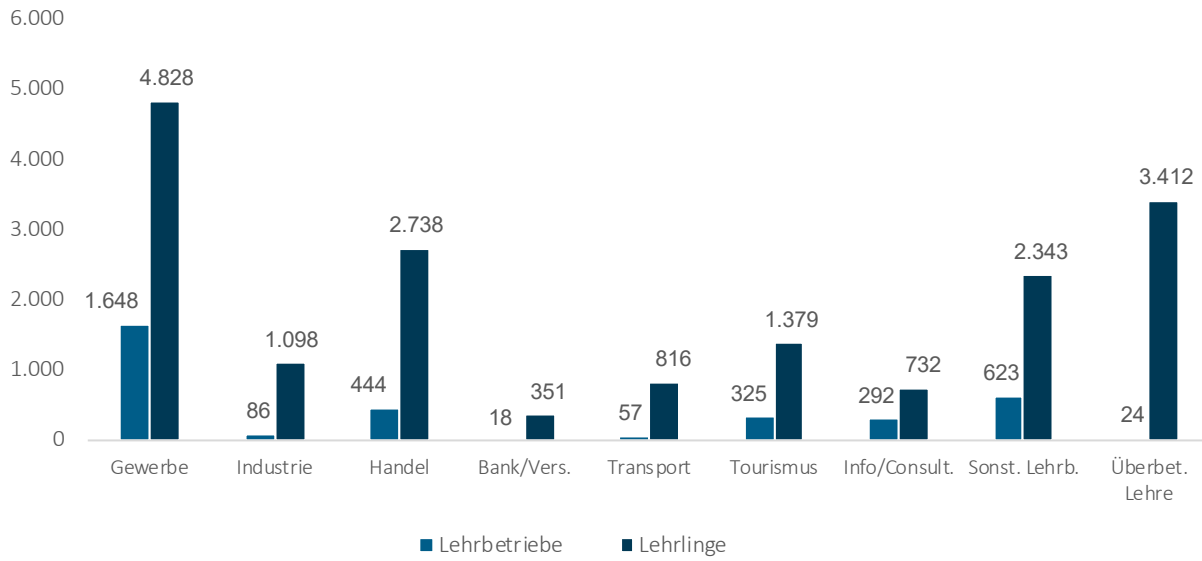
Abbildung 27 | Entwicklung der Anzahl der Lehrbetriebe in Wien, 2000 - 2022



Quelle: WKO Lehrlingsstatistik

Die meisten Lehrbetriebe in Wien sind im Jahr 2022 im Gewerbe und Handwerk (47 %) tätig. Diese rd. 1.600 Unternehmen bilden mehr als ein Viertel aller Lehrlinge (27 %) bzw. rd. 4.800 Jugendliche aus. Österreichweit kommt dieser Sparte mit rd. 16.100 Betrieben (56 %) und rd. 46.900 Lehrlingen (43 %) im Jahr 2022 sogar noch eine größere Bedeutung zu. Beinahe ein Fünftel (19 %) der Wiener Lehrlinge wird in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen qualifiziert, österreichweit absolvieren nur 6 % der Jugendlichen ihre Lehre in einer Einrichtung. Der dritt wichtigste Ausbildungsbereich in Wien ist der Handel mit rd. 400 Ausbildungsbetrieben (13 %) und rd. 2.700 Lehrlingen (15 %). Auch österreichweit bietet der Handel 14 % der Lehrlinge in knapp 3.700 Betrieben einen Lehrplatz. Im Österreich-Durchschnitt werden 15 % der Jugendlichen in der Industrie von rd. 1.200 Betrieben ausgebildet. In Wien spielt eine Lehre in der Industrie mit knapp 90 Lehrbetrieben und rd. 1.000 Lehrlingen (6 %) hingegen eine weniger bedeutende Rolle. Dafür widmen sich in Wien verhältnismäßig mehr Betriebe der Sparte Information und Consulting (8 % vs. 5 %) und sonstige Lehrberechtigte, die nicht Mitglieder der Wirtschaftskammer sind, wie Rechtsanwälte und Magistrate (18 % vs. 10 %), der Lehrausbildung als im Österreich-Durchschnitt und bilden in diesen Bereichen anteilmäßig auch mehr Lehrlinge aus.

Abbildung 28 | Anzahl der Lehrbetriebe und Lehrlinge in Wien nach Sparten, 2022



Quelle: WKO Lehrlingsstatistik

6 | Fazit

- Die Zahl der Wiener **Unternehmen** ist von 2015 bis 2019 stetig gestiegen, der Trend wurde erst mit der Corona-Pandemie 2020 gestoppt. Die Neugründungen entwickeln sich jedoch seit 2016 rückläufig. Knapp 90 % der Unternehmen haben weniger als 10 Mitarbeiter*innen. In den Wirtschaftssektoren Handel, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, IKT, Grundstücks- und Wohnungswesen, Tourismus sind drei von vier Unternehmen der marktorientierten Wirtschaft angesiedelt. Der Dienstleistungssektor ist damit – wie für Stadtregionen charakteristisch – besonders bedeutend.
- In Wien leben knapp 2 Mio. Menschen (Mitte 2022). Das verzeichnete **Bevölkerungswachstum** geht trotz positiver Geburtenbilanz in erster Linie auf die Zuwanderung aus dem Ausland zurück. Die Wiener Wohnbevölkerung im Erwerbsalter zwischen 15 und 64 Jahren umfasst zur Jahresmitte 2022 rd. 1,345 Mio. Personen und wird ebenso wie die Zahl an Erwerbspersonen aufgrund der erwarteten hohen Zuwanderung steigen. Damit stehen Wien im Gegensatz zu allen anderen Bundesländern in den kommenden Jahren mehr Erwerbspersonen zur Verfügung, was den Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel entschärfen könnte. Dies setzt allerdings insbesondere eine verstärkte Arbeitsmarktintegration von Personen aus dem Ausland voraus.
- In Hinblick auf den **Bildungsgrad** zeigt sich eine Bipolarität: Einem hohen Anteil an Akademiker*innen (27 %) steht ein im Bundesländervergleich überdurchschnittlicher Anteil an Personen mit maximal Pflichtschulabschluss (21 %) gegenüber. Wien hat damit überdurchschnittlich viele tertiär gebildete Personen, aber weniger Personen mit mittlerem Qualifikationsniveau (abgeschlossene Lehrausbildung), die die „typischen“ Fachkräfte ausmachen. Potential gibt es bei Personen mit maximal Pflichtschulabschluss, vorausgesetzt es gelingen eine Höherqualifizierung zu Fachkräften und damit eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt. Ebenso sollten Frauen verstärkt für Lehrberufe gewonnen werden, da diese unter Personen mit Lehrabschluss unterrepräsentiert sind.
- Die allgemeine **Erwerbsquote** (78,1% 2010 auf 80,5 % 2022) ist ebenso leicht gestiegen wie jene von Männern und Frauen. Besonders dynamisch entwickelte sich die Erwerbsquote der Altersgruppe 50+ (63,3 % 2010 auf 81,9 % 2022). Die Prognosen erwarten eine weitere Zunahme der Erwerbspersonen. Eine weitere positive Entwicklung der allgemeinen Erwerbsquote sowie der Erwerbsquote bei Personen 50+ kann dazu beitragen den Fachkräftemangel zu bekämpfen.
- Die Zahl der **unselbständigen Beschäftigten** ist in den letzten fünf Jahren um +8,3 % gestiegen, der Zuwachs bei den Männern war deutlicher als bei den Frauen. Nach Altersgruppen verzeichnet die Gruppe 50+ die stärksten Zuwächse. Auch der Ausländer*innenanteil entwickelt sich dynamisch auf zuletzt 31 %. In Hinblick auf Sektoren entfallen mehr als die Hälfte aller Arbeitsplätze auf die öffentliche Verwaltung, den Handel sowie die Bereiche „Erbringung von freiberuflichen wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“, „Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen“ und das Gesundheits- und Sozialwesen, wobei sich teilweise eine ausgeprägte geschlechtsspezifische Segregation zeigt. Das größte Potenzial in Hinblick auf die Schließung der Fachkräftelücke dürfte daher bei der Gruppe 50+ sowie bei Frauen liegen. Hier wäre die Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Segregation zudem essentiell.
- Laut Selbsteinschätzung arbeiten 44,8 % der Frauen und 17,3 % der Männer am Arbeitsort Wien **Teilzeit**. Ein Drittel der Erwerbstätigen (47 % der Frauen und 20 % der Männer) arbeiten maximal 35 Stunden. Gründe für Teilzeit sind insbesondere Betreuungspflichten, kein Wunsch nach Vollzeitarbeit oder Aus- und Weiterbildungsaktivitäten. Der Anteil jener, die keiner Vollzeitbeschäftigung nachgehen möchten, hat sich im Zeitraum 2015 bis 2022 merklich erhöht. Die Verringerung der Teilzeitquote bzw. die Erhöhung der Stundenanzahl in Teilzeit, insbesondere bei Frauen, ist damit ein entscheidender Hebel zur Bekämpfung des Arbeitskräfte- und Fachkräftemangels. Als hemmend kann sich dabei der zunehmende Wunsch zur Teilzeit erweisen.

- Wien ist das größte **Einpendler*innenzentrum** Österreichs und verzeichnet eine wachsende Zahl an Erwerbspendler*innen. Knapp 12 % der erwerbstätigen Wiener*innen haben einen Arbeitsplatz außerhalb Wiens, hingegen entfiel etwa ein Viertel der Arbeitsplätze in Wien auf Erwerbstätige aus anderen Bundesländern. Einpendler*innen stellen damit eine wichtige Gruppe unter den Erwerbstätigen, die Erhaltung und Steigerung der Attraktivität des Arbeitsplatzes Wien für diese ist daher von zentraler Bedeutung.
- Hinsichtlich der **Arbeitslosenquote** zeigt sich seit den 2000er-Jahren eine deutliche Niveauverschiebung nach oben. Höchststände wurden 2015 (13,5 %) im Zuge der Flüchtlingskrise sowie im Jahr 2020 (15,1 %), dem ersten Jahr der Corona-Pandemie, verzeichnet. Nach 2015 kam es zu einer stetigen Verbesserung der Arbeitsmarktlage bis 2019 (11,7 %), und auch nach 2020 hat sich die Arbeitslosenquote bis 2022 wieder auf 10,5 % reduziert. Wien ist von einer höheren Arbeitslosigkeit geprägt als das übrige Österreich. Die Arbeitslosenquote der Frauen liegt regelmäßig unter der der Männer. Der Anteil der Jugendlichen an der Gesamtarbeitslosigkeit hat sich seit 2010 reduziert und beträgt zuletzt (2022) 9 %, der Anteil der älteren Arbeitslosen 50+ hat sich bereits auf 29 % erhöht. Ausländer*innen sind ebenfalls stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Inländer*innen. Fast die Hälfte der arbeitslosen Personen verfügen über maximal einen Pflichtschulabschluss. Sowohl Langzeitarbeitslosigkeit als auch Langzeitbeschäftigungslosigkeit haben sich in den letzten Jahren konjunkturunabhängig verfestigt, deren Anteile an der Gesamtarbeitslosigkeit liegen bei 20 % bzw. 44 %. Die wirtschaftliche Erholung in den Jahren 2021 und 2022 fand somit ihren Niederschlag in sinkenden Arbeitslosenzahlen. Nach wie vor hat allerdings Wien deutlich höhere Arbeitslosenzahlen im Bundesländervergleich und daher auch ein vergleichsweise größeres Arbeitskräftepotential. Insbesondere Gruppen mit hohen Arbeitslosenquoten – ältere und ausländische Personen sowie Personen mit maximal Pflichtschulabschluss – könnten mit entsprechenden Aktivierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen den sich verstärkenden Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel lindern. Zudem könnte der Arbeits- und Fachkräftebedarf dazu führen, dass auch sehr schwer vermittelbare bzw. langzeitbeschäftigungslose Personen am Arbeitsmarkt Fuß fassen können.
- Die Anzahl der beim AMS gemeldeten **offenen Stellen** stieg seit 2015 mit Ausnahme von 2020 kontinuierlich und erreicht 2022 einen Höchstwert. Die meisten offenen Stellen werden in Wien im Jahr 2022 im Handel (19 %), im Bereich der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (18 %) sowie im Tourismus (12 %) gemeldet. Im Rekordwert an offenen Stellen zeigt sich der steigende Arbeitskräfte- und Fachkräftebedarf.
- Am Wiener **Lehrstellenmarkt** gibt es traditionell eine Lehrstellenlücke – also mehr offene Lehrstellen als Lehrstellensuchende. Zuletzt lag die Lehrstellenandrangsziffer bei 3,7. Die Anzahl der Lehrlinge ist seit dem Höchststand 2011 bis 2016 kontinuierlich zurückgegangen und hat sich seit 2017 stabilisiert. Der Anteil der weiblichen Lehrlinge liegt bei 38 % und ist im Zeitverlauf nahezu unverändert, ebenso konstant ist die ausgeprägte geschlechtsspezifische Konzentration auf wenige Lehrberufe. Die Anzahl der Lehrbetriebe hat sich in Wien deutlich auf rd. 3.500 reduziert (2022). Zur Bekämpfung des Fachkräftemangels ist es unabdingbar, dass sich die Betriebe wieder verstärkt der Lehrausbildung widmen. Auch das Aufbrechen der geschlechtsspezifischen Berufswahl und das Promoten bisher weniger bekannter Lehrberufe kann hier einen Beitrag leisten.

TEIL II

Branchenporträts

7 | Überblick über die analysierten Wirtschaftsbereiche

Im zweiten Teil der Studie werden zehn Wirtschaftsbereiche näher untersucht. Die Branchenporträts enthalten wesentliche Beschäftigungscharakteristika sowie zentrale Trends und Herausforderungen inklusive Digitalisierung und Dekarbonisierung in Hinblick auf die Beschäftigung in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen. Darauf aufbauend findet sich in jedem Branchenporträt eine SWOT-Analyse des Wirtschaftsbereichs sowie Empfehlungen zur Verbesserung der Fachkräftesituation in diesem. Die folgende Tabelle gibt einen ersten Überblick über die im Anschluss näher analysierten Wirtschaftsbereiche.

Tabelle 3 | Überblick über die untersuchten Wirtschaftsbereiche

Wirtschaftsbereich	Anzahl Unternehmen	Anzahl der unselbständig Beschäftigten	Bruttowertschöpfung (in Mrd.)
Herstellung von Waren (C)	2.689	52.135	€ 6,140
Bau (F)	6.503	52.352	€ 4,079
Handel (G)	15.802	113.976	€ 10,221
Verkehr und Lagerei (H)	3.888	38.501	€ 6,234
Beherbergung und Gastronomie (I)	6.634	47.660	€ 1,394
Wissensintensive Dienstleistungen: Information und Kommunikation (J); Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (M)	8.786 (J) 25.095 (M)	62.346 (J) 80.709 (M)	€ 7,615 (J) € 7,191 (M)
Öffentliche Verwaltung (O)	*	139.657	*
Erziehung und Unterricht (P)	*	49.337	*
Gesundheits- und Sozialwesen (Q)	*	70.148	*
Kunst, Unterhaltung und Erholung (R)	*	14.911	*

* Die Leistungs- und Strukturerhebung der Statistik Austria (Jahresdaten 2020) enthält keine Unternehmenszahlen und keine Bruttowertschöpfung für die Abschnitte Öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht und Gesundheits- und Sozialwesen sowie Kunst, Unterhaltung und Erholung.

Quellen: Statistik Austria: Leistungs- und Strukturstatistik 2020 (Daten zu Unternehmen und Bruttowertschöpfung)

AMIS Datenbank: Beschäftigtendaten laut Hauptverband 2022

8 | Branchenporträt: Herstellung von Waren

8.1 | Überblick über den Wirtschaftsbereich

8.1.1 | Definition der Branche

Der Wirtschaftsbereich Herstellung von Waren wird wie folgt definiert:

„Grundsätzlich beinhalten die Wirtschaftszweige des Abschnitts Herstellung von Waren die Umwandlung von Rohstoffen in neue Waren. Das Ergebnis sind neue Produkte. Die Definition neuer Produkte (Waren) kann jedoch subjektiv sein“ (Statistik Austria Klassifikationsdatenbank ÖNACE 2008).

Der Bereich **Herstellung von Waren** gliedert sich in folgende Subbranchen:

- C 10 Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln
- C 11 Getränkeherstellung
- C 12 Tabakverarbeitung
- C 13 Herstellung von Textilien
- C 14 Herstellung von Bekleidung
- C 15 Herstellung von Leder, Lederwaren und Schuhen
- C 16 Herstellung von Holz-, Flecht-, Korb- und Korkwaren (ohne Möbel)
- C 17 Herstellung von Papier, Pappe und Waren daraus
- C 18 Herstellung von Druckerzeugnissen; Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern
- C 19 Kokerei und Mineralölverarbeitung
- C 20 Herstellung von chemischen Erzeugnissen
- C 21 Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen
- C 22 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren
- C 23 Herstellung von Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden
- C 24 Metallerzeugung und -bearbeitung
- C 25 Herstellung von Metallerzeugnissen
- C 26 Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen
- C 27 Herstellung von elektrischen Ausrüstungen
- C 28 Maschinenbau
- C 29 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen
- C 30 Sonstiger Fahrzeugbau
- C 31 Herstellung von Möbeln
- C 32 Herstellung von sonstigen Waren
- C 33 Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen

In Hinblick auf die konkrete Zuordnung der Beschäftigtenzahlen zum ÖNACE Sektor Herstellung von Waren ist zu beachten, dass *„Branchengrenzen angesichts der Verflechtung komplexer Wertschöpfungsketten mit vor- und nachgelagerten Bereichen“* (Eichmann et al., 2023: 114) zunehmend verschwimmen. Nicht zuletzt aufgrund der gängigen Aufteilung von Konzernen auf (mehrere) Tochterunternehmen erfolgt die Zuordnung dieser nicht immer im Wirtschaftsbereich Herstellung von Waren, sondern kann auch

bspw. den wissensintensiven Dienstleistungen zugeordnet sein. Daher ist davon auszugehen, dass die Relevanz der Produktionsbetriebe bzw. der Industrie in Wien deutlich höher ist, als in der statistischen Zuordnung nach ÖNACE ersichtlich (Eichmann et al., 2023).

„Wenn Industriebetriebe bisher im Haus erledigte Dienstleistungsaufgaben auslagern, etwa IT-Services, dann sinkt die Industriewertschöpfung, obwohl realwirtschaftlich keine fundamentale Veränderung erfolgt. Bezieht man unternehmensnahe Dienstleistungen ein und definiert so einen breiten „servo-industriellen“ Sektor, dann steigt der Wertschöpfungsanteil deutlich an. Laut Industriellenvereinigung erzeugt dieser Bereich mehr als die Hälfte des heimischen BIP“ (Felbermayr, 2023: 5).

Hinzu kommt, dass die Herstellung von Waren in Statistiken häufig unter dem Industriesektor aufscheint. Die Industrie kann jedoch auch das Bauwesen, die Energie- und Wasserwirtschaft wie auch den Bergbau umfassen. Dementsprechend geht eine Eurostat-Schätzung davon aus, dass der produzierende Bereich in Österreich rd. ein Sechstel des Bruttoinlandproduktes ausmacht (Felbermayr, 2023).

8.1.2 | Zentrale Merkmale

In der Herstellung von Waren sind im Jahr 2020 in Wien rd. 2700 Unternehmen tätig, das entspricht 3,2% aller Unternehmen in Wien (Statistik Austria, LSE 2020). In diesen Betrieben der Sachgütererzeugung sind im Jahr 2022 rd. 52.100 unselbständig und rd. 9.660 selbständig Beschäftigte tätig (AMIS Beschäftigten-daten lt. Hauptverband). Folgende Tabelle fasst die wichtigsten Kennzahlen zusammen.

Tabelle 4 | Übersicht über zentrale Kennzahlen

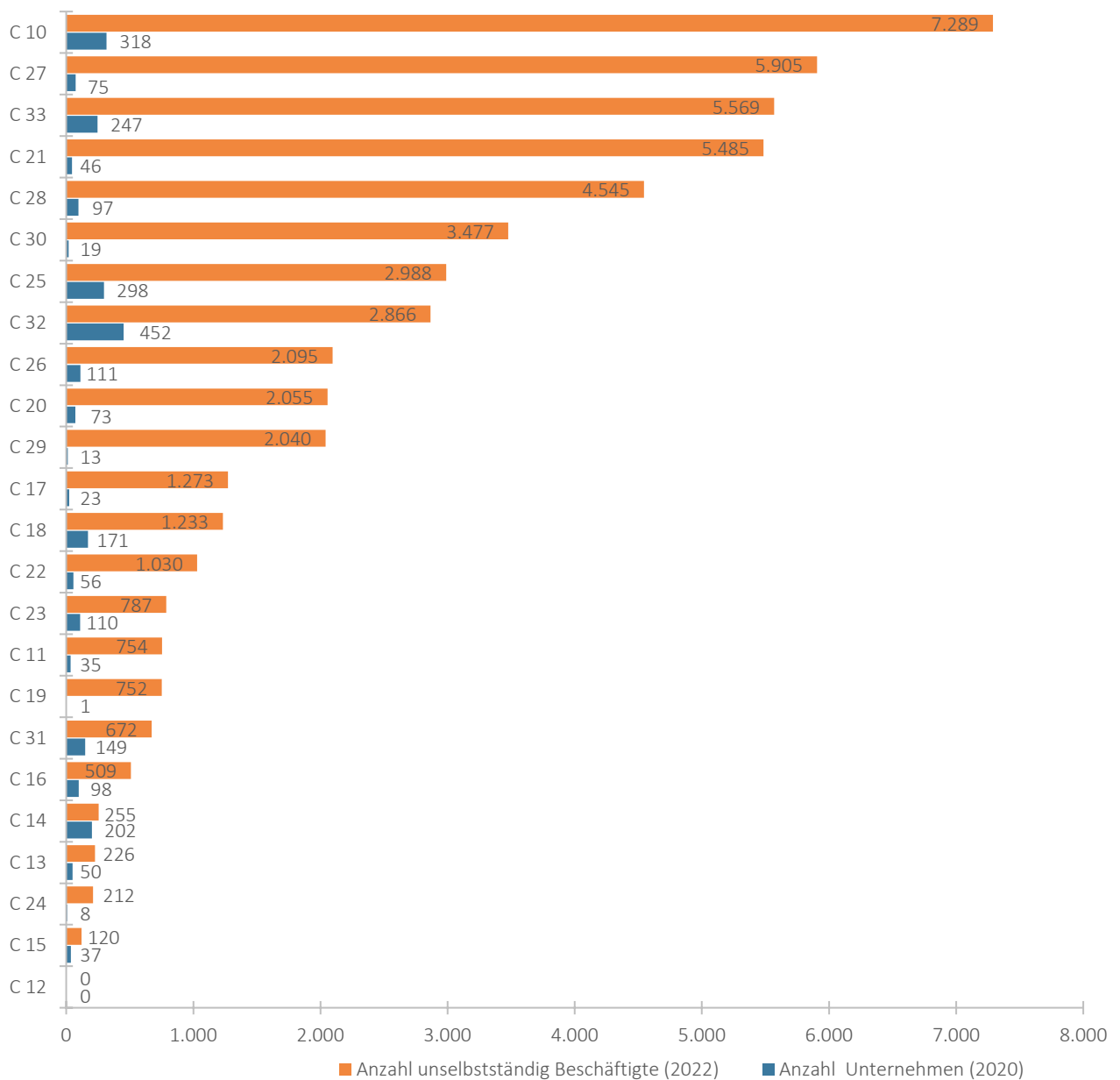
	Herstellung von Waren	Wien gesamt
Unternehmen	2.689 (3,2% von Wien gesamt)	85.225
Bruttowertschöpfung	€ 6,140 Mrd. (9,5% von Wien gesamt)	€ 64,645 Mrd.
Unselbständig Beschäftigte in Wien	52.135	897.845
Anteil der unselbständigen Beschäftigten in Wien	5,8%	100%
Anteil der unselbständigen Beschäftigten an allen Beschäftigten	82,2%	83,8%
Anteil der selbständig Beschäftigten an allen Beschäftigten	15,1%	8,7%
Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten	2,6%	7,4%
Frauenanteil der unselbständig Beschäftigten	29,8%	48,4%
Anteil ausländischer unselbständiger Beschäftigung	27,5%	30,9%
Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung von 2017 bis 2022	+2,7%	+8,3%

Quellen: Statistik Austria: Leistungs- und Strukturstatistik 2020 (Daten zu Unternehmen und Bruttowertschöpfung)
AMIS Datenbank: Beschäftigtendaten laut Hauptverband 2022
Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen

In Bezug auf die **Unternehmensstruktur** wird deutlich, dass Erwerbstätige in Wien in dieser Branche häufiger in Großunternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten (36,4% zu 28,8% insgesamt) arbeiten, insbesondere in den Bereichen Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln (41,9%) und Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen (41,2%) (Statistik Austria, LSE 2020). Bei der Herstellung von Metallerzeugnissen wiederum herrscht eine kleinbetriebliche Struktur vor, was u.a. auch den hohen Anteil an selbständig Beschäftigten erklärt.

Die folgende Abbildung gibt die Anzahl der unselbständig Beschäftigten (orange Balken) und die Anzahl der Unternehmen (blaue Balken) in der Herstellung von Waren in Wien wieder.

Abbildung 29 | Anzahl der Unternehmen bzw. der unselbständig Beschäftigten in den Subbranchen des Wirtschaftsbereiches Herstellung von Waren



Anmerkung: Die vollständigen Bezeichnungen der Abkürzungen der Subbranchen C 10 bis C 33 finden sich in Kap. 8.1.1
 Quellen: Statistik Austria: Leistungs- und Strukturstatistik 2020 (Daten zu Unternehmen)
 AMIS Datenbank: Beschäftigtendaten laut Hauptverband 2022

Die Herstellung von Waren weist eine sehr große Bandbreite von industrieller bis zu gewerblicher Produktion auf. Mögliche Trends gestalten sich demnach in den unterschiedlichsten Subbranchen anders bspw. stehen produzierende Unternehmen vor ganz unterschiedlichen Herausforderungen und sind auf Basis von Pfadabhängigkeiten in ihrer technischen Entwicklung mehr oder weniger offen oder festgelegt (Eichmann & Nocker, 2015). Viele Berufe dieses Wirtschaftsbereichs werden zudem unter den österreichweiten Mangelberufen geführt (BMAW, 2022). Daher wurde im Folgenden auf einige wenige Subbranchen der Sachgütererzeugung fokussiert, die in Wien in Hinblick auf die Zahl der unselbständig Beschäftigten und der Unternehmen eine vergleichsweise große Bedeutung haben.

Die größte Subbranche hinsichtlich der Zahl der Beschäftigten ist in Wien mit 7.289 unselbständig Beschäftigten die **Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln** mit 318 Unternehmen (11,8% aller Unternehmen in dieser Branche). In dieser Subbranche sind zudem 628 geringfügig Beschäftigte und 153 Selbständige tätig (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband und Statistik Austria, LSE 2020). Etwas mehr als die Hälfte der Unternehmen ist in der Herstellung von Back- und Teigwaren tätig.

Die **Herstellung von elektrischen Ausrüstungen** umfasst in Wien 75 Betriebe (2,8% aller Wiener Unternehmen dieser Branche) mit 5.905 unselbständig Beschäftigten und 72 geringfügig und 137 selbständig Beschäftigten (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband und Statistik Austria, LSE 2020). Ein Drittel der Unternehmen in dieser Subbranche ist der Herstellung von Elektromotoren und Generatoren zugehörig.

Die **Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen** umfasst in Wien 46 Betriebe (1,7% aller Wiener Unternehmen in dieser Branche) sowie 5.485 unselbständig Beschäftigte, 41 geringfügig und 50 selbständig Beschäftigte (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband und Statistik Austria, LSE 2020). Das Bundesland Wien wird zudem als Zentrum der pharmazeutischen Industrie und der (medizinischen) Biotechnologie in Österreich bezeichnet⁹.

Die **Herstellung von Metallerzeugnissen** ist in Wien mit 298 Unternehmen vertreten, in denen 2.988 unselbständig Beschäftigte arbeiten. In dieser Subbranche ist auffällig, dass mit 7.844 Personen der höchste Anteil an selbständig Beschäftigten in der gesamten Branche zu finden ist, während nur 119 Personen geringfügig in der Subbranche beschäftigt sind (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband und Statistik Austria, LSE 2020). In der Sachgütererzeugung findet sich in Wien, vor allem in der Elektro- und Metallindustrie eine hohe Dichte an sogenannten „Hidden Champions“¹⁰ wieder (Interviews).

Die meisten Unternehmen in der Herstellung von Waren sind mit 452 Betrieben (16,8% an allen Wiener Unternehmen der Branche) und 2.866 unselbständig Beschäftigten sowie 148 geringfügig und 317 selbständig Beschäftigten in der **Herstellung von sonstigen Waren** zu finden. Knapp drei Viertel der Unternehmen sind hier in der Herstellung von Münzen, Schmuck u.ä. wie auch in der Herstellung von medizinischen Apparaten tätig (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband und Statistik Austria, LSE 2020). Innerhalb der **Herstellung von sonstigen Waren** konnte insbesondere die Münzprägung (der Münze Österreich Aktiengesellschaft) in Wien 2021 ein hohes Wachstum verzeichnen (Fritz et al., 2022).

⁹ <https://www.lisavienna.at/de/life-sciences-in-wien/biotech-pharma-im-fokus>, abgerufen am 15.06.2023

¹⁰ Als Hidden Champions werden in Österreich (meist) mittelständische Unternehmen definiert, welche hoch innovativ sind, überdurchschnittlich viel in Forschung und Entwicklung investieren und in Nischenmärkten Europa- oder Weltmarktführer und der Öffentlichkeit kaum bekannt sind (Krieger, 2019).

Die **Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen** umfasst in Wien 247 Betriebe (9,2% aller Unternehmen der Branche) sowie 5.569 unselbständig, 91 geringfügig und 35 selbständig Beschäftigte. Der Großteil der Betriebe ist mit der Reparatur und Installation von Maschinen befasst (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband und Statistik Austria, LSE 2020).

Darüber hinaus ist noch die **Schienen- bzw. Bahnindustrie** zu nennen, die auf mehrere Subbranchen der Sachgütererzeugung verteilt ist (sonstiger Fahrzeugbau, Metallerzeugung und -verarbeitung, Herstellung elektrischer Ausrüstungen, Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren u.a.): Hier ist Wien im europäischen Vergleich die schienenproduzierende Hauptstadt schlechthin mit vielen Großunternehmen (z.B. Alstom, Siemens Mobility, Thales), welche von der Priorisierung der Europäischen Union auf das Thema Schienenausbau mit entsprechenden Beschäftigungseffekten auch künftig profitieren könn(t)en (Verband der Bahnindustrie¹¹ und Interviews).

Die Herstellung von Waren ist von folgenden zentralen Merkmalen geprägt:

- Starke Exportorientierung
- Hohe Produktqualität und großes Know-how der Beschäftigten
- Trend zur Höherqualifizierung der Beschäftigten
- Veränderung der Berufsbilder durch Digitalisierung und Automatisierung
- Hohe Bedeutung von Arbeitskräfteüberlassung bzw. Leiharbeitskräften

Der folgende Analyseraster dient als Zusammenfassung der Charakteristika der Beschäftigung und skizziert die wichtigsten Trends und Herausforderungen im Bereich der Herstellung von Waren.

¹¹ <https://www.bahnindustrie.at>, abgerufen am 19.04.2023

Tabelle 5 | Überblick Herstellung von Waren

Charakteristika der Beschäftigung	
Wachstumstrend	Mittelfristig betrachtet (2017 im Vergleich zu 2022) leichter Zuwachs an Beschäftigten mit deutlichen Unterschieden nach Subbranchen: deutlicher Zuwachs bei der Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen, Verluste in der Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln und sonstigen Waren
Anteil ausländischer Beschäftigung	Ausländische Beschäftigte insgesamt leicht unterdurchschnittlich vertreten; in der Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln allerdings überdurchschnittlicher Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund
Alter	Leicht überdurchschnittlicher Anteil an unselbständig Beschäftigten 50+
Geschlecht	Stark unterdurchschnittlicher Frauenanteil
Ausbildungsniveau	Unterdurchschnittlicher Anteil an tertiären Ausbildungen, v.a. in der Herstellung von Metallerzeugnissen sowie Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen
Einkommen	Median der Bruttojahreseinkommen für unselbständig Erwerbstätige 2021 über dem Schnitt aller unselbständig Erwerbstätigen in Wien; überdurchschnittlicher Unterschied zwischen den Bruttojahreseinkommen von Männern und Frauen
Arbeitslosigkeit, Stellenandrang	Im Jahr 2022 entfallen in Wien 6,6 % des Bestandes an beim AMS gemeldeten offenen Stellen und 3,5 % des Bestandes an Arbeitslosen auf diese Branche
Arbeitsbedingungen	Generell gute Arbeitsbedingungen aufgrund des hohen Ausmaßes an kollektivvertraglichen Regelungen; überdurchschnittlich häufig Schichtarbeit in der Herstellung von Metallerzeugnissen und im Fahrzeugbau
Arbeitszeit	Unterdurchschnittlich hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigten
Personalfluktuaton	Dauer der Betriebszugehörigkeit im Bereich Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen überdurchschnittlich ausgeprägt
Pendler*innenverkehr	Einpendler*innen aus Niederösterreich im Bereich Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen deutlich häufiger als im Durchschnitt
Unternehmensstruktur	Hohe Bedeutung von Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten
Abhängigkeit von Konjunkturzyklen	Abhängigkeit von der internationalen Konjunkturlage können Auslastungs- und Beschäftigungsschwankungen in der Produktion zur Folge haben
Saisonalität der Arbeitskräftenachfrage	Keine saisonale Abhängigkeit bei der Arbeitskräftenachfrage

Trends und Herausforderungen	
Internationale Trends	Dematerialisierung, Digitalisierung und Kleinserienfertigung; Rückverlagerungen der Produktion nach Österreich versus hohe Standortkosten in Österreich
Demografische Entwicklung	Rd. ein Drittel ältere Beschäftigte (50+), die in den kommenden Jahren den Ruhestand antreten; Herausforderungen bei der Rekrutierung von Lehrlingen
Relevanz des Ausbildungssystems	Trend zur Höherqualifizierung der Beschäftigten; einfache, manuelle Tätigkeiten im Rückgang begriffen
Kompetenzanforderungen	Entstehung neuer Berufsbilder und Anforderungsprofile (z.B. durch Digitalisierung und Dekarbonisierung)
Potentiale für Diversität in der Beschäftigung	Potential in der Beschäftigung von Frauen, jüngere Personen sowie Personen mit Migrationshintergrund
Internationale Krisen	Vielzahl an internationalen Krisen mit Auswirkungen wie Preissteigerungen, Rohstoffknappheit und Lieferkettenengpässe
Lebensstile, Wertesysteme	Megatrends Nachhaltigkeit und Gesundheit; DIY-Szenen (do-it-yourself): offene Werkstätten mit geteilten Ressourcen (z.B. Geräte und Maschinen)
Digitalisierung	Industrie 4.0; häufigste digitale Technologien im Fertigungsprozess: IoT (Internet of Things), KI-Anwendungen, digitale Assistenzsysteme, Robotik; signifikantes Wachstum in Bezug auf KI-Anwendungen mit Algorithmen des maschinellen Lernens
Dekarbonisierung	Sachgütererzeugung als energieintensive Industrie macht Maßnahmen zur Dekarbonisierung und klimaneutrale und energieschonende Produktion erforderlich; wachsende Bedeutung von Kreislaufwirtschaft

8.2 | Charakteristika der Beschäftigung

In Hinblick auf die **Beschäftigungsentwicklung** in der Herstellung von Waren ist die Zahl der Beschäftigten mittelfristig (im Zeitraum von 2017 bis 2022) um +2,7 % gestiegen, das Beschäftigungswachstum ist jedoch unterdurchschnittlich im Vergleich zu Wien gesamt (+8,3 %). Hierbei ergeben sich allerdings deutliche Unterschiede je nach Subbranche: So finden sich in diesem Zeitraum im Bereich Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen deutliche Zuwächse, während etwa die Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln und die Herstellung von sonstigen Waren Verluste verzeichnet (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband). Österreichische Produktionsunternehmen konnten sich von den Folgen der **Covid-19-Pandemie** im Vergleich mit manchen anderen Branchen rasch und kräftig erholen und somit die erlittenen Verluste aus dem Jahr 2020 teilweise kompensieren (Fritz et al., 2022), was sich wiederum positiv auf die Beschäftigung auswirken könnte.

Der Anteil an unselbständig Beschäftigten mit **Migrationshintergrund** liegt in der Sachgütererzeugung mit 27,5 % leicht unter dem Durchschnitt aller unselbständig Beschäftigten in Wien (30,9 %). Im Bereich der Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln liegt der Anteil ausländischer Beschäftigter mit 48,0 % allerdings deutlich über jenem des Gesamtdurchschnitts über alle unselbständig Beschäftigten in Wien betrachtet (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

Nach dem **Alter** der Beschäftigten ergibt sich in diesem Wirtschaftsbereich im Vergleich zur Gesamtheit der unselbständig Beschäftigten in Wien ein leicht überdurchschnittlicher Anteil an Personen, die 50 Jahre oder älter sind (31,5 % vs. 28,2 % gesamt) (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband). In der Sachgüterproduktion ergibt sich dadurch in den nächsten Jahren ein erhöhter Fachkräftebedarf aufgrund der Pensionierung der Baby-Boomer-Generation.

Der **Frauenanteil** ist im Branchenvergleich (48,4 % insgesamt) mit 29,8 % stark unterdurchschnittlich ausgeprägt (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband), wengleich der Frauenanteil in Wien im Bundesländervergleich in der Herstellung von Waren der höchste ist (Fritz et al., 2022). Besonders niedrig stellt sich der Frauenanteil in der Herstellung von Metallserzeugnissen (23,2 %) und der Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen (18,5 %) dar. Generell liegt in der gesamten Sachgütererzeugung der Männeranteil bei rund 70 %. Annähernd ausgeglichene Geschlechterverhältnisse finden sich demgegenüber in der Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln sowie bei der Herstellung von sonstigen Waren (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband & Eichmann et al., 2023).

Hinsichtlich der **Diversität der Beschäftigung** gibt es somit noch Potential in der Beschäftigung von weiblichen und jüngeren Personen sowie Personen mit Migrationshintergrund.

Hinsichtlich des **Ausbildungsniveaus** sind in dieser Branche tertiäre Ausbildungen mit einem Anteil von 27,2 % unterdurchschnittlich häufig zu finden. Insbesondere in den Subbranchen Herstellung von Metallserzeugnissen (13,6 %) und Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen (8,8 %) liegt dieser Anteil deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt aller Erwerbstätigen in Wien mit 35,4 % (Statistik Austria, AKE 2021).

Am Produktionsstandort Wien ist es mit der Entwicklung zu höher- bzw. hochwertigen Produkten auch zu **höheren Qualifikationsniveaus** gekommen. In der Sachgütererzeugung hat sich das Verhältnis von Angestellten und Arbeiter*innen bereits gedreht und jede*r zweite Beschäftigte verfügt bereits über einen Matura- oder Hochschulabschluss (Eichmann et al., 2023). Spezialisierungen wie etwa auf Hightech-Felder haben überdies zur Folge, dass immer mehr Wissenschaftler*innen, Ingenieur*innen und weitere Spezialist*innen in der Branche tätig werden. Aber auch vor dem Hintergrund der De-Industrialisierung der Produktion und damit zusammenhängend dem Wegfall vieler manueller zugunsten nicht-manueller Tätigkeiten kommt es zu steigenden Qualifikationsanforderungen der Beschäftigten (Eichmann et al., 2023, Eichmann & Nocker 2015).

Daher „ist insbesondere in größeren Betrieben der Industrie in Wien mit permanentem Druck zur Standardisierung von Prozessen und andererseits Optionen zur Verlagerung von manuellen Tätigkeiten mit einer anhaltenden Nachfrage nach hochqualifizierten Angestellten“ zu rechnen (Eichmann et al., 2023: 135). In Wien werden derzeit insbesondere Fachkräfte in den Bereichen Elektrotechnik, Maschinenbau und IT stark nachgefragt (Interviews).

Das **Bruttojahreseinkommen** für unselbständig Erwerbstätige in der Herstellung von Waren in Wien beträgt im Jahr 2021 im Median € 41.244 und liegt somit deutlich über dem durchschnittlichen Medianeinkommen aller Erwerbstätigen in Wien (€ 29.515). Der geschlechtsspezifische Unterschied zwischen den Bruttojahreseinkommen im Median fällt in diesem Wirtschaftsbereich überdurchschnittlich hoch aus. Die wenigen Frauen, die in der Branche tätig sind, verdienen durchschnittlich deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen, da das Bruttojahreseinkommen im Median für Frauen in der Herstellung von Waren in Wien € 32.174 beträgt, während Männer 2021 durchschnittlich € 44.874 verdienen (Statistik Austria, Allgemeiner Einkommensbericht 2022).

Im Jahr 2022 entfallen in Wien lediglich 6,6 % des Bestandes an beim AMS gemeldeten **offenen Stellen** auf diese Branche. Betrachtet man zusätzlich den **Bestand an Arbeitslosen**, ergibt sich ein Anteil von rund 3,5 %. In den Subbranchen Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen sowie der Herstellung von Metallserzeugnissen ergibt sich darüber hinaus ein erhöhter Anteil an älteren Personen ab 50 Jahren unter den Arbeitslosen (AMIS Datenbank lt. AMS).

Die **Arbeitsbedingungen** in der Sachgüterproduktion scheinen sich vor allem aufgrund des hohen Grades an kollektivvertraglichen Vereinbarungen und Regelungen und einer starken gewerkschaftlichen Vertretung der Branche generell gut darzustellen. Dabei wird vor allem die Pharmaindustrie als Bereich mit guten Arbeitsbedingungen hervorgehoben. In der Lebensmittelindustrie können sich hingegen je nach Bereich erschwerte Arbeitsbedingungen aufgrund extremer Kälte (z.B. Fleischverarbeitung) oder Hitze (z.B. Bäckereien) ergeben. Schichtarbeit scheint insbesondere in der Fahrzeug- und Metallindustrie verstärkt vorzukommen (Interviews).

Der Anteil an **Teilzeitbeschäftigten** ist mit 16,1 % in dieser Branche unterdurchschnittlich, was auch dem hohen Männeranteil im Produktionssektor zugeschrieben werden kann. Insbesondere in den Bereichen Herstellung von Metallerzeugnissen (5,1 %) und der Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen (9,9 %) liegt dieser Anteil deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt aller Erwerbstätigen in Wien (28,5 %) (Statistik Austria, AKE 2021).

Hinsichtlich der **Personalfluktuation** ist die **Dauer der Betriebszugehörigkeit** in der Branche durchschnittlich, im Bereich der Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen allerdings stark überdurchschnittlich: Während in diesem Bereich 50,0 % der Beschäftigten seit mindestens 10 Jahren beim gleichen Betrieb beschäftigt sind, trifft dies im Durchschnitt auf lediglich 35,6 % zu (Statistik Austria, AKE 2021). Dies wird auch damit begründet, dass die Unternehmen (angesichts der derzeitigen Mangelsituation am Arbeitsmarkt) stark daran interessiert sind, die bestehenden Fachkräfte im Unternehmen zu halten (Interviews).

In der Branche finden sich überdurchschnittlich viele **Einpendler*innen** aus Niederösterreich (25,7 % zu 19,3 % insgesamt), insbesondere im Bereich der Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen (49,5 %) (Statistik Austria, AKE 2021). Als weiteres Beispiel wurden in diesem Kontext auch Busse genannt, die aus dem Burgenland kommend zentrale Produktionsbetriebe in Wien anfahren (Interviews).

Während es in der Herstellung von Waren kaum zu **saisonalen Schwankungen in der Arbeitskräftenachfrage** kommt, kann die **Abhängigkeit von internationalen Konjunkturzyklen** durchaus Beschäftigungs- und Auslastungsschwankungen in der Produktion nach sich ziehen (Eichmann et al., 2023); insbesondere da die österreichische Industrieproduktion (mit einer Exportquote von rd. 60 %) stark exportorientiert ist (Fritz et al., 2022). Etwaige konjunktur- bzw. auftragsbedingte Auslastungsspitzen in der Produktion werden in der Sachgütererzeugung häufig mit Leiharbeiter*innen überbrückt (Interviews).

8.3 | Zentrale Trends und Herausforderungen

8.3.1 | Allgemeine (regionale und internationale) Trends

Im Gegensatz zu anderen Bundesländern ist der Bereich Herstellung von Waren in Wien verhältnismäßig klein. Der De-Industrialisierungsprozess in Städten wie Wien hat sich allerdings in der letzten Dekade deutlich verlangsamt. Nichtsdestotrotz werden auch in Zukunft Betriebe zumindest Teile ihrer Produktion weiterhin aus Wien abziehen. Dies wird allerdings – bezogen auf die gesamte Branchenbeschäftigung – in kleinem Rahmen stattfinden und zudem durch ein Wachstum junger Unternehmen kompensiert werden. Teile der Branche werden außerdem aufgrund des vorhandenen Humankapitals in städtischen Ballungsräumen sowie der Nähe zu Absatzmärkten und nicht zuletzt wegen der (steigenden) Transportkosten langfristig in der Stadt ansässig bleiben (bspw. Teile der Grundversorgung mit Nahrungsmitteln oder ähnlichen Produkten). Eine Prognose der Beschäftigungsentwicklung gestaltet sich allerdings schwierig, da noch Unklarheit darüber besteht, inwiefern der durch die Digitalisierung verursachte Wegfall einfacher und manueller Routinetätigkeiten die Schaffung neuer Jobs in der Kontrolle und Steuerung von Maschinen übersteigt oder umgekehrt. Alles in allem wird aber künftig eher von einer **gleichbleibenden Beschäftigungsdynamik** ausgegangen bzw. zumindest von **keiner größeren Schrumpfung** der Branche (Koch, 2022 und Eichmann & Nocker, 2015).

Der Wegfall von manuellen Tätigkeiten im Fertigungsbereich zugunsten von Kontrollaufgaben und Gewährleistung möglichst verlässlicher Abläufe führt zu neuen Berufsfeldern und Anforderungsprofilen in der Sachgütererzeugung. Diese bedingen wiederum eine **Höherqualifizierung der Beschäftigten**, da mit der zunehmenden Komplexität auch die Qualifikationsanforderungen in den Produktionsabläufen steigen. Die **Kompetenzanforderungen** an die Arbeitskräfte steigen bspw. in Bezug auf Problemerkennungs- und Lösungskompetenz, Selbständigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Datenkompetenz, vernetztes Denken, Teamfähigkeit, Verlässlichkeit und soziale Kompetenz. Zudem verlangt die Arbeit in Zukunft verstärkt bereichs- und unternehmensübergreifende Netzwerke. Darüber hinaus wird die Interdisziplinarität von Arbeitszusammenhängen und die dafür notwendigen Kooperationen an Bedeutung zunehmen (Dinges et al., 2017 und Eichmann & Nocker, 2015). Diese Veränderung der Berufsbilder wird auch als Chance für die gesamte Branche wahrgenommen: So können Arbeits- und Fachkräfte aus anderen Branchen abgeworben werden (bspw. aus der Hightech-Branche), was auch zu einem höheren Lohnniveau führen könnte (Whittle, 2019).

Eine Entwicklung, die sich international abzeichnet, ist jene der **rückführenden Produktion ins Inland**. Lange Zeit wurden Fabriken bzw. Produktionsstätten ins Ausland verlagert, um die Lohnkosten zu reduzieren. Die dadurch möglichen Einsparungen schrumpfen allerdings stetig aufgrund der voranschreitenden Digitalisierung, die immer mehr Arbeiten automatisiert, was wiederum den Lohnanteil an den Produktionskosten senkt, während gleichzeitig die Gehälter in den „Billiglohnländern“ steigen (Whittle, 2019). Auch aufgrund der multiplen Krisenlage seit 2020 werden bestimmte Teile der Wertschöpfung künftig wieder stärker regionalisiert werden, da der **Sicherheitsaspekt** gegenüber einer Kostenminimierung an Bedeutung gewinnt. So ist nicht auszuschließen, dass Teile der Wertschöpfung wieder an den Standort Österreich zurückverlegt werden könnten. Eine Einschätzung, ob derartige Rückverlagerungen auch an urbanen Standorten wie Wien (mit knappen Produktions- und Lagerflächen) stattfinden werden, ist allerdings noch nicht absehbar (Eichmann et al., 2023).

Durch die **stetige Zunahme von Digitalisierungsprozessen** im produktiven Sektor kann allerdings ein urbanes Umfeld als Produktionsstandort auch eine neue Bedeutung gewinnen: Der Einsatz von digitalen Techniken ermöglicht es bereits vielfach, geräuschlos und flächensparend Produkte herzustellen (Koch, 2022).

Entwicklungen in der Sachgüterproduktion wie **Dematerialisierung und Kleinserienfertigung** könnten damit speziell Wiener Produktionsunternehmen entgegenkommen, da im urbanen Umfeld aufgrund der Raumbegrenzung und der Nähe zu Wohngebieten speziell auf Faktoren wie einen geringen Ausstoß von Emissionen sowie eine geringe Luft- und Lärmbelästigung zu achten ist (Eichmann et al., 2023).

Ein weiterer Trend in urbanen Räumen stellen offene Werkstätten oder Makerspaces dar, die als lokale Ankerpunkte von **DIY-Szenen (do-it-yourself)** fungieren. *„Ein Makerspace ist eine offene (High-)Tech-Werkstatt mit dem Ziel, Privatpersonen Produktionsverfahren für Einzelstücke zur Verfügung zu stellen. Typische Geräte sind 3D-Drucker, Laser-Cutter oder Fräsmaschinen, um unterschiedliche Materialien und Werkstücke bearbeiten zu können“* (Eichmann et al., 2023: 132). Die beteiligten Personen agieren dabei selbstorganisiert und sind lokal verankert.

Weitere Trends, welche in Teilen der Bevölkerung aus veränderten **Lebensstilen und Wertesystemen** resultieren, sind die Megatrends Neo-Ökologie (Umweltbewusstsein) und Gesundheit (Zukunftsinstitut, 2023). Besonders im Bereich Gesundheit ist in der Lebensmittelerzeugung ein großes Potential hinsichtlich der Herstellung von Fleischersatzprodukten (z.B. Erschließung pflanzlicher Proteinquellen) entstanden (Eichmann et al., 2023). Generell sind in den letzten Jahren viele **neue Ernährungstrends und nachhaltige Lebensgewohnheiten** (z.B. Zero Waste) entstanden und bieten bspw. der Lebensmittelindustrie Potential für Innovationen und der Entstehung neuer Berufsbilder. Auch der in Österreich (mit einem Viertel) im Vergleich zu den anderen EU-Ländern hohe Anteil an Bio-Anbauflächen bietet zahlreiche Chancen für die Lebensmittelindustrie (Fachverband der Lebensmittelindustrie, 2023). Zudem ist auch ein steigender Trend zu neuartigen Lebensmitteln (Novel Foods) oder Speisen aus fernen Ländern zu beobachten, welche am europäischen Markt neu auftreten und die bspw. mithilfe neuer Technologien und Produktionsverfahren hergestellt wurden (AGES, 2023).

Aus diesen Entwicklungen ergibt sich jedoch auch die Herausforderung *„hohes Klimabewusstsein einerseits und starke Bindung von Konsumentinnen und Konsumenten an konventionelle Produkte andererseits in Einklang zu bringen“* (Fachverband der Lebensmittelindustrie, 2023: 19).

8.3.2 | Herausforderungen

Eine der zentralen Herausforderung in der Herstellung von Waren ergibt sich aus dem **hohen Bedarf an Facharbeitskräften**. Während das Bundesland Wien über alle Branchen hinweg betrachtet über eine vergleichsweise ausgeglichene Beschäftigungsstruktur in Hinblick auf das Alter verfügt, gibt es in der Sachgütererzeugung einen hohen Anteil von über 50-Jährigen, welche in den kommenden Jahren die Pension antreten werden. Dieser Mangel an Fachkräften wird von den Unternehmen als ernstzunehmendes Wachstumshindernis wahrgenommen (Reinstaller et al., 2022).

Darüber hinaus ist die gesamte Branche von einer **hohen Zahl an Leiharbeitskräften** geprägt, welche auch im Fall von Kündigungen zuerst freigesetzt werden (Fritz et al., 2022). Oft sind diese Arbeitskräfte bereits über mehrere Jahre beim selben Unternehmen tätig, ohne je eine fixe Anstellung mit Vorteilen wie Urlaub oder Krankenstand zu erhalten (Interviews).

Im Bereich der **Lehrlingsausbildung** ist es in Wiener Industrieunternehmen zu einem Zuwachs an Lehrlingen gekommen. Viele Betriebe bemängeln allerdings, dass sie für offene Lehrstellen häufig keine passenden Bewerber*innen finden. Diese Entwicklung wird jedoch zwiespältig reflektiert: So besteht weitgehend Einigkeit darüber, dass das Niveau nach Abschluss einer Wiener Pflichtschule (weiter) im Sinken begriffen ist. Während auf der einen Seite Mindeststandards nach Verlassen der Pflichtschule gefordert werden, wird auf der anderen Seite auf Modelle hingewiesen, die in Wien im Rahmen der überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA) entwickelt wurden, um etwaige Bildungslücken auszubügeln und die Jugendlichen auf Pflichtschulniveau zu bringen. Häufig verfügen diese Jugendlichen über viel handwerkliches Geschick, haben jedoch in anderen Bereichen mit Defiziten (z.B. Fachbegriffe auf Deutsch) zu kämpfen (Interviews).

In diesem Kontext wird auf die vielen Lehrlinge hingewiesen, die ihre Lehre in Wien im Rahmen einer überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA) absolvieren und auf eine Übernahme seitens der Betriebe hoffen. Jedoch scheint es große Vorbehalte gegenüber ÜBA-Lehrlingen zu geben, sodass viele Betriebe vor einer Übernahme zurückschrecken. Hier sollten Imagekampagnen ansetzen bzw. könnte die Stadt Wien mit der vermehrten Übernahme dieser Lehrlinge mit gutem Beispiel vorangehen (Interviews).

Eine weitere zentrale Herausforderung der Branche stellen die, durch die zahlreichen rezente Krisen verursachten, teils massiven **Preissteigerungen** und **Lieferkettenprobleme** dar (Csarmann et al., 2022). Dabei waren besonders metallische Produkte, Metalle (z.B. Kupfer, Aluminium), Halbleiter und Chemikalien von enormen Preissteigerungen betroffen (WKO, 2023 & Interviews). Die stark gestiegenen geopolitischen Risiken und Unsicherheiten und damit verbundene Effekte auf Energie- und Rohstoffpreise sowie globale Lieferketten verringern die Wachstumschancen von energieintensiven und preissensitiven Produktionsunternehmen. Das Risiko von Störungen in den Lieferketten und einer erschwerten Beschaffung von Vorprodukten sowie die damit verbundene Gefahr von Material- und Rohstoffknappheiten, welche zu zeitweisen Produktionsunterbrechungen führen können, haben sich deutlich erhöht. So haben etwa Lieferkettenstörungen und Transportausfälle in ostasiatischen Ländern zu beträchtlichen Produktionsausfällen in Deutschland und Österreich geführt (Eichmann et al., 2023 & Interviews).

Sollten die **Energiepreise** in Europa aufgrund des Wegfalls von billigem russischen Gas auch mittelfristig deutlich höher als auf dem Niveau vor der Krise bleiben, könnte sich daraus ein anhaltender Wettbewerbsnachteil gegenüber anderen Regionen ergeben. Die höheren Energiekosten sind für viele Betriebe auch aufgrund massiver Ausbauten von erneuerbaren Energien bzw. Investitionen in Energieeffizienz nicht leicht zu stemmen und könnten zum Anlass für einen Standortwechsel genommen werden. Besonders betroffen davon sind energieintensive Produktionsbetriebe, wovon es auch in Wien viele gibt. Allerdings wird eine solche Standortverlagerung insbesondere für viele Klein- und Mittelbetriebe nicht möglich sein. Während Entwicklungen wie Lieferengpässe, fehlende kritische Infrastruktur oder geopolitische Konflikte also eine Re-Regionalisierung bestimmter Wertschöpfungsketten erwarten lassen, könnten im Gegenzug die massiv gestiegenen Energie- und Rohstoffpreise mitsamt der damit verbundenen Inflation zu einer **Abwanderung von Produktionsstätten aus Europa** führen (Eichmann et al., 2023).

Es kann jedoch mitunter auch zur **Verlagerung von Produktionsstandorten in das Wiener Umland** kommen, da hier häufig mehr Platz für Produktions- und Lagerstätten zur Verfügung steht bzw. günstigere Grundstückspreise oder andere finanzielle Anreize geboten werden (Interviews). So treten im Stadtgebiet vermehrt **Flächennutzungskonflikte bzw. -knappheiten**, limitierte Expansionsmöglichkeiten wie auch Konflikte mit Anwohner*innen auf. Aber auch Faktoren wie die Logistik und der Lieferverkehr, die Grundstücks- und Mietkosten und die Akzeptanz der Produktion und Gewerbeflächen stellen manche Unternehmen vor große Herausforderungen (Koch, 2022). Insbesondere Anrainer*innenkonflikte und -proteste scheinen bei der Absiedelung von Betrieben aus Wien, vor allem in den Randbezirken, eine große Rolle zu spielen. Dementsprechend gilt es zwischen den Konfliktparteien zu vermitteln und den Industriestandort Wien zu erhalten. Wandern große Teile der Industrie aus Wien ab, sind davon nicht nur zahlreiche Arbeitsplätze in den Produktionsunternehmen, sondern auch andere vor- und nachgelagerte Unternehmensdienstleistungen (z.B. Bau, Instandhaltung und Reparaturleistungen) betroffen. Aufgrund der engen Verflechtung der Herstellung von Waren mit anderen Wirtschaftsbereichen entstehen pro Arbeitsplatz im Wirtschaftsbereich laut Schätzung etwa 2-3 weitere Arbeitsplätze in anderen Branchen in Wien (Interviews).

Eine weitere Herausforderung ergibt sich aus den **steigenden Preisen am Transportmarkt**, welche durch eine starke Nachfrage an Logistikdienstleistungen und einem Mangel an verfügbaren LKW-Fahrer*innen angetrieben werden und in der internationalen Verflechtung der (Wiener) Produktionsunternehmen begründet liegen (Felbermayr, 2023 und Fachverband der Lebensmittelindustrie, 2023).

Ein weiteres aktuelles Thema, welches aufgrund der unbeständigen und unsicheren politischen und globalen Lage zunehmend thematisiert wird, betrifft die **Aufrechterhaltung der Versorgungssicherheit** im Falle eines ungeplanten Blackouts. Daher werden zur Vorbereitung auf derartige Extremsituationen wie einem vollständigen Stromausfall im gesamten Bundesgebiet geplante Stromabschaltungen in energieintensiven Betrieben getestet (WKO, 2023).

8.4 | Digitalisierung und Dekarbonisierung

Digitalisierung

Die zunehmende Digitalisierung zieht in der Herstellung von Waren weitreichende Folgen nach sich. **Industrie 4.0** meint im engeren Produktionskontext vor allem die IT- und sensorgesteuerte Optimierung von inner- und zwischenbetrieblichen Wertschöpfungs- und Logistikprozessen (Eichmann & Nocker, 2015). Dieses Zusammenspiel von Digitalisierung und Produktionsprozessen sorgt für starke Vereinfachungen bzw. Veränderungen in der gesamten Sachgütererzeugung, was höhere Qualifikationslevel bzw. ein hohes Know-how seitens der Fachkräfte erforderlich macht (Interviews).

Aber auch die **Industrie 5.0** hat bereits Einzug gehalten: Die **Automatisierung** ist eines der Schlüsselemente der modernen industriellen Fertigung. Viele Aufgaben, die früher einen menschlichen Eingriff erforderten, können mit modernen Softwareprogrammen und Robotertechnik automatisiert werden. Manche Innovationen wie bspw. selbstfahrende Autos haben in Europa allerdings noch eine vergleichsweise geringe Bedeutung, da es eine Skepsis gegenüber damit verbundenen Entmündigungsgefahren gibt. Zudem sind Fragen des Datenschutzes bzw. der Vorbeugung von Hackerangriffen bei einer allumfassenden Vernetzung weitgehend ungeklärt (Eichmann & Nocker, 2015).

Darüber hinaus entwickelt sich die **künstliche Intelligenz (KI)** zu einem der wichtigsten Trends in der Fertigung, wenn es um große Datenmengen geht. KI ist dazu geeignet, industrielle Abläufe in vielerlei Hinsicht zu unterstützen, wie etwa bei der Bestandsverwaltung, der Transparenz der Lieferketten, der Lageroptimierung, der Anlagenverfolgung, der Prognosen-Präzisierung, der Transportoptimierung und der Qualitätskontrolle (Matuszak, 2022).

In österreichischen Produktionsbetrieben gehören neben den allgegenwärtig gewordenen Einsatzgebieten des **Internets der Dinge (Internet of Things - IoT)** (z.B. intelligente Produktion mittels Sensoren) noch **digitale Assistenzsysteme** (z.B. Virtual-Reality-Geräte) zu den am häufigsten verbreiteten digitalen Technologien im Fertigungsprozess. Während der Bereich der Robotik derzeit stagniert, ist es seit 2019 in Bezug auf KI-Anwendungen mit Algorithmen des maschinellen Lernens zu einem signifikanten Wachstum gekommen (Vieth et al., 2022). Nichtsdestotrotz verorten österreichische Industrieunternehmen im internationalen Wettbewerb Aufholbedarf in der Digitalisierung und dem Bereich der effizienten Produktionsverfahren (Reinstaller et al., 2022).

Dementsprechend gibt es in der Herstellung von Waren deutliche Unterschiede im Digitalisierungsgrad je nach Subbranche und Unternehmen. Während die Pharmaindustrie als hochmoderne, digitalisierte Industrie mit gutbezahlten Arbeitsplätzen gilt, scheint es in der Lebensmittelproduktion weniger Potential für Digitalisierung zu geben. In der Lebensmittelindustrie sind noch viele Hilfskräfte mit manuellen Tätigkeiten beschäftigt, da Arbeitskräfte in dieser Subbranche häufig noch billiger sind als die Umsetzung umfangreicher Digitalisierungsprozesse. Generell scheint es aber in den meisten Wiener Betrieben zu einer stetigen Weiterentwicklung von Technologien und zur Digitalisierung und Automatisierung von Arbeitsprozessen zu kommen (Interviews.)

Dekarbonisierung

Anstrengungen zur Bewältigung der Klimakrise sind auf allen Ebenen der Gesellschaft spürbar - auch in der energieintensiven, produzierenden Industrie. Maßnahmen zur Dekarbonisierung und zu einer **klima-neutralen und energieschonenden Produktion** dürften künftig auch in der Sachgütererzeugung in Wien eine zunehmende Bedeutung erfahren. So ergeben sich in diesem Bereich bedeutende Beschäftigungspotentiale, es wird aber auch Krisenverlierer geben. In der Herstellung von Waren ist der Anteil der Energiekosten an den Gesamtkosten im Fertigungsprozess gegenüber anderen Branchen (z.B. Handel oder Dienstleistungen) deutlich höher, was die Notwendigkeit zu mehr **Material- und Energieeffizienz** in der Produktion (z.B. in Form von Umstieg bzw. Ausbau von erneuerbaren Energien, Recycling von Materialien, ökologische Verpackungs- und Aufbewahrungslösungen) nach sich zieht, um im internationalen Wettbewerb konkurrenzfähig zu bleiben (Eichmann et al., 2023).

Die **Stromerzeugung aus erneuerbaren Energiequellen am (Betriebs-)Standort** ist damit naheliegend, womit ein Beitrag zu einer allmählichen Verringerung der Abhängigkeit von fossilen Rohstoffen geleistet werden kann, was jedoch eine Umstellung einiger Produktionslinien von Wechselstrom auf Gleichstrom erforderlich machen wird (Csarmann et al., 2022 & Keller, 2022).

In Kontext von hohen Energiepreisen und einer vermehrten Ressourcen- und Rohstoffknappheit rückt zudem das Thema **Kreislaufwirtschaft** in den Fokus vieler Entscheidungsträger*innen (Industriewissenschaftliches Institut, 2022). Dazu wurde seitens der Bundesregierung das Ziel ausgegeben, bis 2050 eine Umgestaltung der österreichischen Wirtschaft und Gesellschaft in eine nachhaltige und klimaneutrale Kreislaufwirtschaft zu vollziehen. *„In einer kreislauforientierten Wirtschaft werden Rohstoffe umweltverträglich gewonnen und die daraus produzierten Güter möglichst ressourcenschonend und abfallarm hergestellt. Die Lebensdauer der Erzeugnisse wird verlängert und deren Nutzung intensiviert. Am Ende ihrer Verwertung werden Produkte und Güter in den Produktionskreislauf zurückgeführt, um ihren Wert so lange wie möglich zu erhalten.“* (BMK, 2022: 6). Im Detail ergeben sich daraus folgende strategische Unterziele der österreichischen Kreislaufwirtschaftsstrategie (BMK, 2022):

- Reduktion des Ressourcenverbrauchs und der Ressourcennutzung
- Vermeidung von Abfällen (Zero Waste)
- Vermeidung von Umweltverschmutzung durch Emissionen (Zero Pollution)
- Verringerung der Treibhausgasemissionen

Ein etwaiger Wettbewerbsnachteil durch den Erwerb von Emissionsrechten für die Freisetzung von CO₂ gegenüber Ländern, die über keine CO₂-Bepreisung verfügen (Felbermayr, 2023) scheint sich für Produktionsbetriebe in Wien in Grenzen zu halten, da diese als wenig CO₂-intensiv eingestuft werden. Dementsprechend haben viele Wiener Produktionsunternehmen bereits zahlreiche Investitionen im Bereich der umweltfreundlichen Energieerzeugung (z.B. PV-Anlagen) und einer emissionsarmen Produktionsweise getätigt, nicht zuletzt aufgrund der immer weiter fortschreitenden Nachverdichtung und der damit entstehenden Nähe zu Wohngebieten (Interviews).

Als mögliche Verliererbranche, welche im Kontext mit der notwendig gewordenen Dekarbonisierung als Folge des Klimawandels genannt wird, gilt die Fahrzeug(zuliefer)industrie. Aber auch in dieser Subbranche werden wiederum neu entstehende Jobpotentiale im Bereich der Antriebs- und Mobilitätswende (z.B. Elektromobilität, Wasserstoffantrieb) höher eingeschätzt als mögliche Arbeitsplatzverluste (Sala et al., 2020). In Hinblick auf die Wiener Sachgütererzeugung gibt es wenig Betriebe, die als klassische „Krisenverlierer“ zu klassifizieren wären. Zudem wird es in einzelnen Sparten innerhalb der Herstellung von Waren auch immer Unternehmen geben, die aufgrund von Diversifizierungsprozessen, technologischen Innovationen und innovativen Ideen zur Bekämpfung bzw. Abmilderung des Klimawandels von Krisen profitieren können (Eichmann et al., 2023).

In Kontext mit Dekarbonisierung wird zudem auf die hohe Bedeutung der **Instandhaltung und Reparatur** (z.B. von öffentlichen Gebäuden wie Spitälern sowie von Aufzügen, Geräten, Solarpanelen oder der Vorbereitung von Wänden und Dächern für eine Begrünung) verwiesen, welche laut Expertenschätzung für Wien ein wichtiges Zukunftsthema darstellen wird. Dazu ist jedoch auch ein Kernstock an Reparatur- und Instandhaltungsbetrieben in Wien erforderlich, die am Standort Wien gehalten werden sollten, um auch lange Anfahrtswege und ein Auspendeln von Beschäftigten in die Bundesländer zu vermeiden (Interviews).

8.5 | Schlussfolgerungen

Auf Basis der Analyse zentraler Merkmale und der Beschäftigungssituation des Wirtschaftsbereichs sowie der wichtigsten Trends und Herausforderungen konnten wesentliche Stärken und Schwächen des Bereiches Herstellung von Waren in Hinblick auf die Fachkräftesituation identifiziert werden, aus denen sich entsprechende Chancen und Risiken ableiten lassen. Diese werden in der folgenden SWOT-Analyse dargestellt. Daraus resultieren Empfehlungen, wie dem Fachkräftebedarf im Bereich Herstellung von Waren begegnet und dessen Attraktivität für Fachkräfte gesteigert werden kann.

8.5.1 | SWOT-Analyse zur Fachkräftesituation in Wien in der Branche Herstellung von Waren

Tabelle 6 | SWOT-Analyse Herstellung von Waren

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> ■ Gut bezahlte und relativ sichere Arbeitsplätze ■ Branche mit besonders hoher Wertschöpfung ■ Hohe Produktqualität und Spezialisierungen als Wettbewerbsvorteile (z.B. Hidden Champions) ■ Gute Reputation und hohes Kund*innenvertrauen in österreichische Produktionsunternehmen ■ Hohe Exportquote ■ Vorhandenes Humankapital (Anzahl, höher Qualifizierte) in städtischen Ballungsräumen ■ Nähe zu wichtigen Absatzmärkten ■ Viele internationale Headquarter in Wien 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hohe Abhängigkeit von internationalen Entwicklungen und von konjunkturellen Schwankungen ■ Fachkräfteknappheit als Wachstumshemmnis ■ Abhängigkeit von fossilen Energieträgern ■ Hohe Abhängigkeit von Energie- und Rohstoffpreisen und von funktionierenden Liefer- und Wertschöpfungsketten ■ Nachholbedarf bei Digitalisierung und Effizienz der Produktionsverfahren ■ Hoher Wettbewerbsdruck und Wettbewerbsnachteile (z.B. Österreich als Hochlohnland und rohstoffarmes Land)
Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> ■ Zunahme von hochqualifizierten Jobs in Industrie- und Gewerbebetrieben ■ Abwerbung von Arbeitskräften aus anderen Branchen (bspw. Hightech) ■ Reduktion physisch belastender Tätigkeiten ■ Re-Regionalisierung von Produktion aufgrund von Lieferkettenproblemen (regionale Auswahl von Märkten und Lieferanten) ■ Umbau zur Kreislaufwirtschaft ■ Enge Verzahnung der Wertschöpfungskette mit vor- und nachgelagerten Bereichen (z.B. Bau, wissensintensive Dienstleistungen) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wegfall weiterer Jobs in produzierenden Betrieben, insbesondere bei manueller Arbeit bzw. in der industriellen Fertigung ■ Abbau von Stammpersonal zugunsten von Leiharbeit und Outsourcing ■ Steigender Qualifikationsdruck in Produktionsbetrieben ■ Abwanderung von Produktionsstätten aufgrund hoher Energiepreise ■ Hohe Exportabhängigkeit und Dependenz von der konjunkturellen Lage (auf den Absatz- und Beschaffungsmärkten) und somit von vor- und nachgelagerten Dienstleistungen ■ Schwankende Kapazitätsauslastungen je nach Auftragslage und Konjunktur ■ Erforderliche Anpassungen aufgrund des Klimawandels ■ Folgewirkungen von rezenten Krisen (Versorgungs- und Rohstoffengpässe und Unsicherheiten, weitere Preissteigerungen) ■ Gewährleistung der Energie-Versorgungssicherheit (Blackout)

8.5.2 | Empfehlungen

Die derzeitigen **Lieferkettenprobleme und Preissteigerungen** bestehen auf globaler Ebene und sind somit nur bedingt national steuerbar. Während Engpässe in den Lieferketten bewältigbar sein sollten und hinsichtlich der Preissteigerungen für Energie langsam Entspannung in Sicht ist, scheint der **Fachkräftebedarf** in Österreich die zentrale Herausforderung darzustellen, welche u.a. auf arbeitsmarktpolitischer Ebene enormen Handlungsbedarf nach sich zieht (Felbermayr, 2023). Da sich Wien im Vergleich zu fast allen anderen österreichischen Bundesländern in der privilegierten Lage befindet, dass das Arbeitskräftepotential in den kommenden Jahren (weiter) steigen wird, liegt es mit Blick auf die (Lehr-)Ausbildung, Weiterbildung und Höherqualifizierung an arbeitsmarktpolitischen Entscheidungsträger*innen wie auch den Unternehmen selbst, junge Fachkräfte auszubilden bzw. für ihren Betrieb zu gewinnen.

Dennoch darf mit Hinblick auf die **demografische Entwicklung** mit vielen älteren Beschäftigten in der Herstellung von Waren in den kommenden Jahren die **Nachwuchssicherung** nicht aus den Augen verloren werden. Dementsprechend ist die Ausbildung von Lehrlingen in Wiener Betrieben oder in Form von Lehrlingsinitiativen wie auch die Sicherung des Berufsschulstandorts Wien zentral.

Wenngleich einige Wiener Produktionsunternehmen bereits **Investitionen in die Aus- und Weiterbildung** der Beschäftigten getätigt haben, sind in diesem Kontext auch Veränderungen in Anzahl und Struktur der Arbeitsplätze, verbunden mit der Zunahme höherqualifizierter und dem Wegfall einfacher, manueller Tätigkeiten in der Branche zu berücksichtigen. Dadurch wird auch die Anpassung des **Ausbildungssystems** in Wien notwendig und dementsprechend sollte mit einem Ausbau an Ausbildungsplätzen, insbesondere im Bereich der Höheren Technischen Lehranstalten (HTL) wie auch der technischen Studienplätze, reagiert werden. Aber auch die Umschulung von Erwachsenen (z.B. Jobs PLUS Ausbildung mit betriebsnaher Qualifikation) als auch weitere Erleichterungen beim Zugang zur Rot-Weiß-Rot-Karte in Form von geringeren Verfahrenslängen können dazu beitragen, mehr Fachkräfte für die Wiener Produktionsbetriebe zu gewinnen.

In Hinblick auf den **Erhalt des Industriestandorts Wien** sollten die Flächenwidmungsverfahren bzw. die vermehrte Umwidmung von Grundstücken zu Wohnflächen in der Stadt und damit verbunden das Näherrücken von Wohnflächen an die Produktionsstätten von Unternehmen neu überdacht werden. Die Priorisierung von Wohngebieten und die dadurch entstehende Verdrängung von Produktionsbetrieben haben auch Arbeitsplatz- und Wertschöpfungsverluste (nicht nur in der Sachgüterproduktion, sondern auch in vor- und nachgelagerten Dienstleistungen anderer Branchen) zur Folge. Daher wäre eine bessere Planung einer möglichst friktionsfreien Verschränkung (wenn notwendig mit einer entsprechenden Abgrenzung) von Wohnraum und Unternehmen wünschenswert. Überdies könnte eine politische Steuerung von Re-Regionalisierungsprozessen im produzierenden Bereich zum Erhalt bzw. der Schaffung von neuen Arbeitsplätzen beitragen.

Aber auch eine umfassende Standortpolitik ist (mehr als industriespezifische Subventionen) dazu geeignet, einer Deindustrialisierung vorzubeugen und somit Arbeitsplätze in Österreich zu halten (Felbermayr, 2023). Die Stadt Wien hat mit der Strategie „Wien 2030 – Wirtschaft & Innovation“ bereits Vorkehrungen getroffen, um die Wettbewerbsfähigkeit der urbanen Produktion aufrecht zu erhalten und hat dementsprechend im Rahmen eines von sechs Spitzenthemen bis zum Jahr 2030 einen Fokus auf die **„smarte Produktion in der Großstadt“** gesetzt (Eichmann et al., 2023).

In Hinblick auf den **zunehmenden Einsatz digitaler Technologien in Fertigungsprozessen** scheinen Rationalisierungen von Arbeitsplätzen (v.a. im Bereich der Hilfsarbeitskräfte) zwar unumgänglich, jedoch nicht in dem Ausmaß wie vielfach befürchtet.

Aufgrund des abnehmenden Arbeitskräftepotentials in weiten Teilen Europas (darunter auch Österreich) könnte eine unternehmerische Strategie künftig darin bestehen, dem Fachkräftebedarf vermehrt durch Automatisierungsprozesse zu begegnen. Die steigende Bedeutung anderer Tätigkeitsbereiche (z.B. Produktionsplanung, Qualitätssicherung, Instandhaltung etc.) kann zudem zu einer Entlastung der bestehenden Fachkräfte und dem Einsatz für höherwertige Aufgaben beitragen (Eichmann et al., 2023 & Vieth et al., 2022).

Die Beschäftigungspotentiale in der Sachgüterproduktion werden in Bezug auf eine umweltorientierte und klimaneutrale Produktion als eher gering eingestuft und mehr Potential in anderen Sektoren (z.B. Bau, Energiewirtschaft, klima- und umweltrelevante Dienstleistungen) verortet. Jedoch gibt es durchaus Bereiche, die weniger offensichtlich sind, jedoch durchaus zu Zielen wie Dekarbonisierung oder **Kreislaufwirtschaft** beitragen können (z.B. Schienenfahrzeug- und Lebensmittelindustrie in Wien, Umwelttechnik) (Eichmann et al., 2023).

In Hinblick auf die **Dekarbonisierung** des Energiesystems kann auch eine entsprechende Industriepolitik dazu beitragen, dringend notwendige Maßnahmen und Investitionen in Hinblick auf die grüne Transformation (Green Transition) zu forcieren. Dazu ist neben der Abkehr von fossilen Energieträgern und einem massiven Ausbau erneuerbaren Energie(quellen) noch eine **umfassende Infrastruktur- und Bildungs offensive** notwendig (Felbermayr, 2023).

Eine Herausforderung, die sich in diesem Kontext stellt, ist, wie man bei öffentlichen Aufträgen (z.B. Spitalsbau bzw. -sanierung, Instandhaltung, Renovierung) regionale Unternehmen besser berücksichtigen könnte. So erhalten derartige Aufträge immer wieder Firmen aus weiter entfernten Regionen, welche teilweise lange Anfahrtszeiten haben. Dabei könnten Vergabekriterien überdacht werden und etwa regionale (Wiener) Produktionsunternehmen, die besonders emissionsarm produzieren bzw. Kreislaufwirtschaft im Sinne der österreichischen Kreislaufwirtschaftsstrategie (BMK, 2022) betreiben, in vermehrtem Ausmaß in Betracht gezogen werden.

Zusammenfassend kann für die Herstellung von Waren in Wien, vor allem im Nachwuchsbereich, ein **Fachkräftebedarf** festgestellt werden. Künftig könnten Automatisierungsprozesse zur Kompensation dieses Bedarfs, der Entlastung der bestehenden Fachkräfte und deren Freistellung für höherqualifizierte Tätigkeiten beitragen. Hierfür müssen jedoch ausreichend (betriebsinterne und -externe) Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten (z.B. Lehr- und HTL-Plätze) zur Verfügung stehen, um höheren bzw. veränderten (digitalen) Kompetenzanforderungen in den sich verändernden Berufsprofilen der Branche zu entsprechen. Es wird zudem darauf ankommen, inwieweit es gelingt den Industriestandort Wien (weiter) zu attraktivieren und die Arbeitsplätze (mit Auswirkungen auf etwaige vor- oder nachgelagerte Branchen) im Stadtgebiet zu erhalten.

9 | Branchenporträt: Bauwesen

9.1 | Überblick über den Wirtschaftsbereich

9.1.1 | Definition der Branche

Das Bauwesen umfasst:

„allgemeine und spezialisierte Hoch- und Tiefbautätigkeiten. Dazu zählen Neubau, Instandsetzung, An- und Umbau, die Errichtung von vorgefertigten Gebäuden oder Bauwerken auf dem Baugelände sowie provisorischer Bauten. Das Bauwesen beinhaltet den vollständigen Bau von Gebäuden und Tiefbauten sowie spezialisierte Bautätigkeiten, wenn diese nur einen Teil der gesamten Bauarbeiten darstellen.“ (Statistik Austria Klassifikationsdatenbank ÖNACE 2008)

Das Bauwesen weist dabei folgende Subbranchen auf:

- F 41 Hochbau, der sich der Errichtung von Gebäuden aller Art widmet. Dazu zählt der Bau von kompletten Wohn-, Büro- und Geschäftsgebäuden, öffentlichen Gebäuden, Gebäuden der Versorgungswirtschaft, landwirtschaftlichen Gebäuden usw.
- F 42 Tiefbau, der sich mit der Errichtung großer baulicher Anlagen wie Autobahnen, Straßen, Brücken, Tunnel, Bahnverkehrsstrecken, Rollbahnen, Häfen und andere Wasserbauten, Bewässerungsanlagen, Kanalisationen, Industrieanlagen, Rohrleitungen und elektrische Kabelnetze, Sportanlagen usw. befasst.
- F 43 Sonstige Bautätigkeiten, die vorbereitende Baustellenarbeiten, die Bauinstallation und das sonstige Ausbaugewerbe mit spezialisierten Tätigkeiten, die besondere Fachkenntnisse bzw. Ausrüstungen erfordern, umfassen. Zu diesen zählen Fundamentarbeiten, Rohbau, Betonbau, Maurerarbeiten, Gerüstbau, Dachdeckung, Baufertigstellung und Ausbaurbeiten. Auch Tätigkeiten, wie die Installation von Gas-, Wasser-, Heizungs-, Lüftungs- und Klimaanlage, Antennen, Alarmanlagen und sonstigen elektrischen Anlagen, Sprinkleranlagen, Aufzügen, Rolltreppen usw. fallen darunter, ebenso wie Abdichtarbeiten gegen Wasser, Wärme- und Schalldämmung, Blecharbeiten, Installation von Kühlanlagen für kommerzielle Nutzung, Installation von Beleuchtungs- und Signalanlagen für Straßen, Bahnverkehrsstrecken, Flughäfen, Häfen sowie entsprechende Reparaturarbeiten. Sonstige Ausbautätigkeiten wie Glaserarbeiten, Putzarbeiten, Maler- und Dekorationsarbeiten, Verlegen von Bodenbelägen oder Verkleiden von Wänden, Abschleifen von Fußböden, Zimmerei, Akustikarbeiten, Fassadenreinigung sowie entsprechenden Reparaturarbeiten sind miteingeschlossen.

9.1.2 | Zentrale Merkmale

Im Bauwesen in Wien sind im Jahr 2020 rd. 6.500 Unternehmen tätig, das entspricht 7,6 % aller Unternehmen in Wien (Statistik Austria, LSE 2020). In diesen Bauunternehmen sind im Jahr 2022 knapp 52.400 Personen unselbständig tätig, das sind rd. 6 % aller unselbständig Beschäftigten in Wien. Hinzu kommen rd. 8.600 selbständig tätige Personen. Folgende Tabelle fasst die wichtigsten Kennzahlen zusammen:

Tabelle 7 | Übersicht über zentrale Kennzahlen

	Bauwesen	Wien gesamt
Unternehmen	6.503 (7,6% von Wien gesamt)	85.225
Bruttowertschöpfung	€ 4,079 Mrd. (6,3% von Wien gesamt)	€ 64,645 Mrd.
Unselbständig Beschäftigte in Wien	52.352	897.845
Anteil der unselbständigen Beschäftigten in Wien	5,8%	100%
Anteil der unselbständigen Beschäftigten an allen Beschäftigten	82,9%	83,8%
Anteil der selbständig Beschäftigten an allen Beschäftigten	13,6%	8,7%
Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten	3,5%	7,4%
Frauenanteil der unselbständig Beschäftigten	11,4%	48,4%
Anteil ausländischer unselbständiger Beschäftigung	52,7%	30,9%
Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung von 2017 bis 2022	+12,3%	+8,3%

Quellen: Statistik Austria: Leistungs- und Strukturstatistik 2020 (Daten zu Unternehmen und Bruttowertschöpfung)
AMIS-Datenbank: Beschäftigtendaten laut Hauptverband 2022
Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen

In Bezug auf die **Unternehmensstruktur** zeigt sich, dass das Bauwesen in Wien vorwiegend kleinstbetrieblich strukturiert ist, jedoch in geringerem Ausmaß als die Wiener Unternehmen insgesamt, denn 82 % der Bauunternehmen in Wien verfügen 2020 über maximal 9 Beschäftigte, während dies auf 89 % aller Betriebe in der Bundeshauptstadt zutrifft. Kleinunternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten sind hingegen stärker vertreten als insgesamt (15 % vs. 9 %). Mittel- und Großbetriebe mit bis zu oder mehr als 250 Beschäftigten spielen vor allem im Tiefbau eine bedeutende Rolle (13 % vs. 2 % im Bauwesen und 2 % insgesamt) (Statistik Austria, LSE, Jahresdaten 2020).

In der Baubranche ist auch das Subunternehmertum weit verbreitet. Viele Betriebe haben ihren Hauptstandort außerhalb von Wien, nehmen aber Aufträge aus der Bundeshauptstadt an (Eichmann & Nocker, 2015).

Die größte Subbranche des Bauwesens sind die **sonstigen Bautätigkeiten** mit rd. 4.800 Betrieben in Wien, das sind 5,7 % aller Unternehmen der Bundeshauptstadt (Statistik Austria, LSE, Jahresdaten 2020). Hier sind auch die meisten unselbständig Beschäftigten dieses Sektors zu finden, und zwar rd. 32.700 Personen, die 3,6 % aller Beschäftigten in Wien entsprechen. Darüber hinaus sind rd. 8.400 Personen im Bereich der vorbereitenden Baustellenarbeiten, der Bauinstallation und dem sonstigen Ausbaugewerbe selbständig tätig. Diese machen 20 % aller Beschäftigten dieser Subbranche aus, während der Wiener Branchendurchschnitt nur bei 9 % liegt (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

Im **Hochbau** in Wien sind im Jahr 2020 rd. 1.550 Unternehmen bzw. 1,8 % aller Wiener Unternehmen tätig (Statistik Austria, LSE 2020). Die Anzahl der unselbständig Beschäftigten im Hochbau in Wien umfasst 2022 rd. 13.900 Personen, das sind 1,5 % aller unselbständig Tätigen in Wien (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

Die kleinste Subbranche stellt der **Tiefbau** in Wien mit rd. 130 Unternehmen bzw. 0,2 % aller Betriebe im Jahr 2020 dar (Statistik Austria, LSE, Jahresdaten 2020). Im Tiefbau sind 2022 rd. 5.800 unselbständig Beschäftigte in der Bundeshauptstadt tätig, das entspricht 0,6 % aller Beschäftigten in Wien (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

Das Bauwesen ist von folgenden zentralen Merkmalen geprägt:

- Vielzahl an Unternehmen verschiedener Subbranchen in Bauprojekten involviert
- Hohe Relevanz der Lehrausbildung bei wenigen Lehrbetrieben
- Hoher Anteil an Arbeiter*innen: physisch belastende Arbeitsbedingungen, teilweise im Freien
- Männlich-dominiertes Wirtschaftszweig
- Überdurchschnittlich hoher Anteil an Migrant*innen, insbesondere aus Osteuropa

Der folgende Analyseraster dient einerseits als Zusammenfassung der Charakteristika der Beschäftigung und skizziert andererseits die wichtigsten Trends und Herausforderungen im Bauwesen.

Tabelle 8 | Überblick Bauwesen

Charakteristika der Beschäftigung	
Wachstumstrend	Positive Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung in den letzten 10 (2012/2022:+13 %) und 5 Jahren (2017/2022: +12%)
Anteil ausländischer Beschäftigung	Anteil von Beschäftigten aus dem Ausland (53 %) bzw. mit Migrationshintergrund gehört im Branchenvergleich zu den höchsten, insbesondere aus Osteuropa
Alter	Etwas höherer Anteil jüngerer Arbeitskräfte als im Wiener Durchschnitt
Geschlecht	Männerdominierte Branche mit einem sehr geringen Frauenanteil
Ausbildungsniveaus	Überdurchschnittlich hohe Bedeutung der Lehre und hoher Anteil an Beschäftigten mit maximal Pflichtschulabschluss
Einkommen	Im Branchenvergleich höchste Lehrlingsentschädigung
Arbeitslosigkeit, Stellenandrang	Im Jahresdurchschnittsbestand 2022 waren rd. 7.600 Personen arbeitslos (Frauen: 700; Männer: 6.900), dies waren um insgesamt 11 % weniger als im Jahr davor. Im Wiener Bauwesen wurde 2022 ein Jahresdurchschnittsbestand von 1.500 offenen Stellen beim AMS gemeldet, auch dieser ging im Vergleich zu 2021 um 14 % zurück.
Arbeitsbedingungen	Überdurchschnittliche Belastung durch Hitze, Kälte, Regen, Lärm und Staub; Teilweise schwere körperliche Arbeit und/oder Nacharbeit, Verletzungs- und Unfallrisiko ist doppelt so hoch wie im Durchschnitt aller Branchen
Arbeitszeit	Teilzeitbeschäftigung spielt eine untergeordnete Rolle, was größtenteils dem hohen Männeranteil geschuldet ist. In der Bauwirtschaft hat die „Vier-Tage-Woche“ - zumindest bei den Arbeiter*innen auf der Baustelle - jahrzehntelang Tradition: Nach dem System „kurz - lang“ wird wochenweise abwechselnd vier bzw. fünf Tage gearbeitet.
Personalfuktuation	Dauer der Betriebszugehörigkeit liegt etwas unter dem Durchschnitt der Arbeitsplatzregion Wien; unter den Arbeiter*innen wird eine höhere Personalfuktuation verzeichnet als unter den Angestellten im Bauwesen.
Pendler*innenverkehr	Tages- und Wochenpendler*innen, insbesondere auch aus Osteuropa; Rückgang der Wochenpendler*innen aus den Bundesländern
Unternehmensstruktur	Die Mehrzahl der Wiener Bauunternehmen (82%) hat weniger als zehn Beschäftigte, nur rd. 2 % haben 50 oder mehr Mitarbeiter*innen; Großunternehmen sind im Tiefbau überproportional vertreten. Subunternehmertum spielt eine wesentliche Rolle
Abhängigkeit von Konjunkturzyklen	Die Bauwirtschaft ist zwar Konjunkturindikator und von der Konjunktur abhängig, dient aber auch als „Konjunkturmotor“. Budgetäre Spielräume seitens privater und öffentlicher Akteure werden geringer (auch wegen höherer Zinsen)
Saisonalität der Arbeitskräftenachfrage	Saisonale Arbeitslosigkeit im Winter, allerdings ist die Wintersaison gerade in Wien aufgrund der milden Winter weniger beeinträchtigt als in den westlichen Bundesländern

Trends und Herausforderungen	
Internationale Trends	Trend zu nachhaltiger Bauweise (Holzbau, Leichtbau, Sanierung, Recycling)
Demografische Entwicklung	Wien ist mit Bevölkerungswachstum und in Folge dessen mit Wohnraumbedarf konfrontiert, wodurch die Leistungen der Bauwirtschaft auch weiterhin nachgefragt werden.
Relevanz des Ausbildungssystems	Trend zu höherer Bildung als Herausforderung Bestrebungen, Hilfsarbeiter*innen höher zu qualifizieren (Bauakademie); Baulehre wurde 2020 adaptiert und attraktiviert
Kompetenzanforderungen	Durch den zunehmenden Grad an Vorfertigung rückt das handwerkliche Können in den Hintergrund, stattdessen bekommen das Hintergrundwissen und digitale Kompetenzen stärkere Relevanz
Potentiale für Diversität in der Beschäftigung	Bauwirtschaft hat lange Tradition im Rekrutieren von Personen mit Migrationshintergrund; aufgrund der Männerdominanz hohes Potential für weibliche Beschäftigte, die auf Baustellen nach wie vor die Ausnahme darstellen
Internationale Krisen	Die Bauwirtschaft ist im Gegensatz zur anderen Branchen gut durch die Covid-19-Pandemie gekommen; neue geopolitischen Risiken, die damit verbundenen Effekte auf die Energie- und Rohstoffpreise, Lücken in globalen Lieferketten und die Gefahr von Produktionsunterbrechungen beeinträchtigen die österreichische Bauwirtschaft
Lebensstile, Wertesysteme	Viele Lehrlinge mit Migrationshintergrund, schlechtes Image der Lehre am Bau in Familien ohne Migrationshintergrund; Wochenpendeln (etwa von Kärnten oder der Steiermark nach Wien) verliert zunehmend an Attraktivität und verschärft den Mangel an Fachkräften
Digitalisierung	Roboter, 3D-Druck oder Exoskelette, etc. kommen auf den Baustellen zwar zum Einsatz, dennoch bleibt die Baubranche sehr personalintensiv. Koordination der verschiedenen Gewerke über BIM noch unzureichend umgesetzt; Digitalisierung auch im Rahmen der Lehre ein großes Thema.
Dekarbonisierung	Bedeutende Aktivitätsbereiche: thermische Gebäudesanierung, energetische Sanierung (z.B. durch die „Raus aus Gas-Initiative“), Photovoltaik, stadtbauliche Maßnahmen, Ausbau der Infrastrukturen für erneuerbare Energien und des öffentlichen Verkehrs, Recycling und Steigerung der Materialeffizienz

9.2 | Charakteristika der Beschäftigung

Das Bauwesen in Wien ist in den letzten Jahren von einer positiven **Beschäftigungsentwicklung** geprägt. Zwischen 2017 und 2022 ist die Anzahl der unselbständig Beschäftigten um 12 % gestiegen, während die Beschäftigtenzahl in der Bundeshauptstadt insgesamt um 8 % zunahm. Bei der kurzfristigen Betrachtung der Jahre 2021 und 2022 ist im Bausektor jedoch eine nahezu stabile Beschäftigungssituation zu beobachten, während die unselbständige Beschäftigung in Wien insgesamt stärker steigt (+0,3 % vs. +3,3 %) (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

In den letzten 10 Jahren ist im Bauwesen mit einer Steigerung von +13 % ein ähnlich starker Beschäftigungszuwachs zu beobachten wie in Wien insgesamt (+14 %). Seit 2012 ist vor allem die Beschäftigung im Hochbau und im Bereich der vorbereitenden Baustellenarbeiten, der Bauinstallation und des sonstigen Ausbaugewerbes gestiegen, während sich die Beschäftigung im Tiefbau im Vergleich zu 2012 reduziert hat (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

Besonders beschäftigungsintensive Arbeitsbereiche stellen in Wien im Jahr 2022 der Bau von Gebäuden (24 %), die Gas-, Wasser- und Heizungsinstallation (16 %), die Elektroinstallation (14 %), der Bau von Straßen (8 %), die Malerei und Glaserei (6 %) sowie sonstige spezialisierte Bautätigkeiten (6 %) dar (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband). Auch in Zukunft überwiegen die positiven Beschäftigungsprognosen, wobei vor allem dem Tiefbau und den sonstigen Bautätigkeiten im Kontext der Errichtung von Anlagen zur Erzeugung von erneuerbaren Energien, der Sanierung des Gebäudebestands und aufgrund von baulichen Anpassungen der Stadtinfrastruktur zur Reduktion von Hitzeinseln Beschäftigungszuwächse prognostiziert werden (Eichmann et al., 2023).

Bezüglich der **Stellung der Beschäftigten** finden sich in der Bauwirtschaft überdurchschnittlich viele Arbeiter*innen, nämlich 57 % der unselbständig Beschäftigten im Jahr 2021 im Vergleich zu 17 % aller Wiener Beschäftigten. Angestellte sind hingegen deutlich unterrepräsentiert (37 % vs. 81 % insgesamt). Auch der Beschäftigung von Lehrlingen kommt im Bauwesen eine höhere Bedeutung zu (7 % vs. 2 %) (Statistik Austria, AKE 2021).

Auch **selbständige Tätigkeiten** sind in der Baubranche von Relevanz, diese machen 14 % aller Beschäftigten im Bauwesen aus, während der Anteil der Selbständigen im Wiener Branchendurchschnitt nur bei 9 % liegt. Dies ist vor allem auf die Subbranche der vorbereitenden Baustellenarbeiten, Bauinstallation und des sonstigen Ausbaugewerbes zurückzuführen, die einen Selbständigen-Anteil von rd. 20 % aufweist, während eine Selbständigkeit im Hoch- und Tiefbau nur eine marginale Rolle spielt (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband). Ein Teil davon kann auf (Schein-)Selbständigkeit zurückzuführen sein, die weit verbreitet ist und die sozialversicherungspflichtige Normalarbeit untergräbt. Auch ist die Bauwirtschaft anfällig für Steuer- und Sozialversicherungsbetrug aufgrund von Scheinfirmen (Eichmann & Nocker, 2015)

Der Anteil **ausländischer Staatsbürger*innen** liegt bei den unselbständig Beschäftigten im Bauwesen mit 53 % deutlich höher als bei allen Erwerbstätigen in Wien insgesamt (31 %). Während im Hochbau (58 %) und im Bereich der sonstigen Bautätigkeiten (53 %) jeweils etwas mehr als die Hälfte der unselbständig Beschäftigten aus dem Ausland kommt, trifft dies nur auf 38 % der Erwerbstätigen im Tiefbau zu. Hierbei spielen insbesondere Personen aus Osteuropa eine bedeutende Rolle. Staatsangehörige aus Osteuropa machen im Jahr 2022 bereits 28 % der unselbständig Beschäftigten im Bauwesen aus, gefolgt von knapp einem Fünftel aus europäischen Drittstaaten, während diese beiden Gruppen nur jeweils rd. einem Zehntel aller unselbständig Beschäftigten in Wien entsprechen (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband). Damit spielt das Bauwesen auch für die Integration von Arbeitskräften ausländischer Staatszugehörigkeit eine bedeutende Rolle.

Die Altersstruktur der unselbständig Beschäftigten im Bauwesen ist der Altersverteilung aller Beschäftigten in Wien sehr ähnlich. Lediglich jüngere Personen zwischen 15 und 24 Jahren sind aufgrund der hohen Bedeutung der Lehrausbildung in den verschiedenen Baubranchen etwas stärker vertreten als bei allen unselbständig Beschäftigten in Wien (12 % vs. 10 %). Dabei sind besonders viele junge Menschen im Bereich der sonstigen Bautätigkeiten tätig, während Jüngere bis 24 Jahren im Hoch- und Tiefbau weniger Einsatzmöglichkeiten findet (13 % vs. jeweils 9 %). Der nächsten Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen kommt im Bauwesen in Wien hingegen eine etwas geringere Bedeutung zu als bei allen Beschäftigten in Wien (23 % vs. 26 %). Auch ältere Personen zwischen 55 und 64 Jahren sind in der Baubranche insgesamt etwas seltener anzutreffen als im Wiener Durchschnitt (14 % vs. 15 %). Lediglich im Tiefbau fällt der Anteil der älteren Beschäftigten zwischen 55 und 64 Jahren mit 16 % höher aus (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband). Dies dürfte auf die hohe Repräsentanz von Akademiker*innen im Tiefbau zurückzuführen sein (27 % vs. 8 % im Bauwesen insgesamt) (Statistik Austria, AKE 2021). Vor allem Männer treten in der Bauwirtschaft ihren Ruhestand sehr selten mit dem gesetzlichen Pensionsalter an, die vorzeitige Alterspension oder ein krankheitsbedingtes Ausscheiden dominieren. Zweites tritt bei Männern im Bauwesen deutlich häufiger auf als im Durchschnitt aller Branchen (Huemer & Mayerhuber, 2013).

Generell ist das Bauwesen eine männerdominierte Branche: Der Anteil der männlichen unselbständig Beschäftigten liegt mit 89 % im Jahr 2022 deutlich über dem Durchschnitt aller unselbständig Erwerbstätigen in Wien (52 %). Besonders niedrig fällt der **Frauenanteil** - der im Wiener Bauwesen insgesamt bei 11 % liegt - im Bereich des Tiefbaus mit 10 % aus (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

Im Bauwesen in Wien sind vor allem Erwerbstätige mit Lehrabschluss (44 %) und maximal Pflichtschulabschluss (21 %) tätig. Diese **Ausbildungsniveaus** sind bei allen Wiener Erwerbstätigen 2021 deutlich seltener zu finden (21 % Lehrabschluss bzw. 12 % maximal Pflichtschulabschluss). Insbesondere im Bereich der sonstigen Bautätigkeiten verfügt mehr als die Hälfte der Beschäftigten (53 %) über einen Lehrabschluss, während im Hochbau verhältnismäßig mehr Absolvent*innen höherer Schulen (28 %) arbeiten. Der Anteil an Akademiker*innen fällt in der Baubranche insgesamt wesentlich niedriger aus als bei allen Erwerbstätigen in der Bundeshauptstadt (8 % vs. 35 %). Lediglich im Tiefbau sind deutlich mehr Akademiker*innen im Einsatz als in den anderen beiden Subbranchen (Statistik Austria, AKE 2021).

Das **Bruttojahreseinkommen** für unselbständig Erwerbstätige liegt im Bausektor im Jahr 2021 im Median bei € 31.481 und damit über dem durchschnittlichen Medianeinkommen aller Erwerbstätigen in Wien (€ 29.515). Die wenigen Frauen, die in diesem Wirtschaftsbereich tätig sind, verdienen auch aufgrund von Teilzeitarbeit durchschnittlich deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen, da das Bruttojahreseinkommen im Median für Frauen im Bauwesen in Wien € 23.681 beträgt, während Männer 2021 durchschnittlich € 31.921 verdienen. Im Vergleich zum Jahr 2020 sind die Bruttomedianeinkommen im Bauwesen in Wien um +8 % gestiegen, wobei Männer höhere Einkommenszuwächse verzeichneten als Frauen (Statistik Austria, Allgemeiner Einkommensbericht 2022). Im Bausektor ergeben sich nicht nur überdurchschnittliche Verdienstmöglichkeiten, sondern auch die Lehrausbildung wird bereits entsprechend entlohnt. Die befragten Expert*innen weisen darauf hin, dass die Lehrlinge in der Baubranche über vergleichsweise hohe Lehrlingsentschädigungen verfügen (€ 2.041 brutto im 3. Lehrjahr).

Im Jahr 2022 entfallen in Wien 8 % des Bestandes an beim AMS gemeldeten offenen Stellen am **Stellenmarkt** auf das Bauwesen; insbesondere auf den beschäftigungsintensiven Bereich der vorbereitenden Baustellenarbeiten, der Bauinstallation und des sonstigen Ausbaugewerbes mit 6 %.

Die Arbeitslosenquote im Bauwesen liegt im Jahr 2022 mit 12,7 % über der Wiener Gesamtquote von 10,5 %. Der **Bestand an Arbeitslosen** macht im Bausektor im Jahr 2022 durchschnittlich 7 % aller Arbeitslosen in Wien aus und ist ebenfalls vorwiegend auf die größte Subbranche der sonstigen Bautätigkeiten zurückzuführen. Die Arbeitslosigkeit im Bauwesen betrifft vorwiegend Männer (91 %) und Personen mit Pflichtschulabschluss (47 %). Lehrabsolvent*innen sind unter den Arbeitslosen im Bauwesen häufiger zu finden als im Wiener Durchschnitt (28 % vs. 21 %), ebenso wie ältere Arbeitslose über 50 Jahren (33 % vs. 29 %). Auch der Anteil ausländischer Personen unter den Arbeitslosen ist im Bauwesen höher als insgesamt (61 % vs. 46 %) (AMIS Datenbank lt. AMS).

Die **Arbeitsbedingungen** im Bauwesen gelten als sehr belastend. Im Vordergrund stehen körperliche Belastungen wie die Lastenhandhabung, Zwangshaltungen, Hand-Arm-Bewegungen sowie das Einwirken von Vibrationen. Klimatische Einflüsse (Arbeiten im Freien bei sehr wechselnden klimatischen Bedingungen) verstärken diese. Viele gesundheitliche Probleme, insbesondere des Bewegungsapparats, sind die Folge (Haider, 2016). Auch beim Arbeitsklima-Index der Arbeiterkammer Oberösterreich schätzen die Befragten den physischen Stress im Bauwesen deutlich höher ein als im Branchendurchschnitt.¹² So werden insbesondere die Belastungen durch Witterung, Staub, Lärm, schwere körperliche Arbeit, einseitige körperliche Belastung, stehende Tätigkeiten/Arbeit und Zwangshaltungen deutlich stärker wahrgenommen als im Branchendurchschnitt. Hinzu kommen psychische Belastungen wie Zeit- und Termindruck, Arbeitsverdichtungen, Wiederholung der gleichen Arbeitsvorgänge, Angst vor Arbeitsplatzverlust, fehlende Handlungsspielräume etc. (Haider, 2016). Auch Arbeitsunfälle gehören im Bauwesen fast zum Alltag, die Unfallraten sind in dieser Branche am höchsten. Die Unfallzahlen sinken zwar im Langzeitvergleich, das Unfallrisiko am Bau ist aber weiterhin überdurchschnittlich. Zudem sind die Unfälle folgenschwerer für die Betroffenen. Bei den Berufskrankheiten dominieren Lärmschwerhörigkeit, Haut-, Atemwegs- und Lungenerkrankungen (Haider, 2016).

Der Anteil an **Teilzeitbeschäftigten** fällt im Bauwesen in Wien mit 10,6 % im Vergleich zu allen Erwerbstätigen (28,5 %) niedrig aus. Im Hoch- (14,1 %) und Tiefbau (13,3 %) sind etwas mehr Teilzeitkräfte anzutreffen als im Bereich der sonstigen Bautätigkeiten (8,2 %). Die Hauptgründe für eine Teilzeitbeschäftigung in der Baubranche sind Betreuungspflichten sowie der Wunsch nach Teilzeitarbeit. Aus- und Weiterbildungsaktivitäten oder kein ausreichendes Angebot an Vollzeitstellen spielen im Vergleich zu allen Erwerbstätigen in Wien eine weniger bedeutende Rolle für die Wahl einer Teilzeitbeschäftigung (Statistik Austria, AKE 2021).

Die Dauer der Betriebszugehörigkeit liegt im Bauwesen etwas unter dem Durchschnitt aller Branchen in Wien. Etwa ein Fünftel der am Bau Erwerbstätigen hat eine Betriebszugehörigkeit von weniger als einem Jahr, rd. ein Drittel ist schon mehr als zehn Jahre beim selben Unternehmen tätig. Hinsichtlich der Personalfluktuation zeigen sich Unterschiede hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Stellung: Während die **Personalfluktuation** unter Arbeiter*innen hoch ist, ist sie im Angestelltenbereich merklich niedriger (Statistik Austria, AKE 2021).

Rd. ein Drittel der Erwerbstätigen in der Baubranche sind **Pendler*innen** aus anderen Bundesländern. Etwas mehr als die Hälfte pendelt von Niederösterreich nach Wien, aber auch aus dem Burgenland und der Steiermark fahren viele Bauarbeitskräfte zu ihrem Arbeitsplatz in der Bundeshauptstadt (Statistik Austria, 2020). Darüber hinaus ist der Bausektor auch stark von ausländischen und hier insbesondere osteuropäischen Tages- und Wochenpendler*innen geprägt (Eichmann et al., 2023).

¹² <http://db.arbeitsklima.at/>

9.3 | Zentrale Trends und Herausforderungen

9.3.1 | Allgemeine (regionale und internationale) Trends

Bei den Faktoren, die Einfluss auf die Beschäftigung im Wiener Bausektor haben, sind in Anlehnung an Eichmann et al. (2023) zwei Kategorien zu identifizieren: nicht-ökologische Aspekte, wie die Nachfrage nach Wohnraum, die eng mit der Konjunktur, Kaufkraft und Finanzierungsbereitschaft der öffentlichen und privaten Akteure, dem Zinsumfeld und den demografischen Veränderungen zusammenhängt, sowie Umbauten und Infrastrukturanpassungen im Kontext von Ökologie und Klimawandel.

Die Bauwirtschaft ist stark von der **wirtschaftlichen Konjunktorentwicklung** abhängig. Die Bauwirtschaft erlebte während des ersten Pandemiejahres 2020 einen geringeren Einbruch als andere Branchen und konnte von dem guten Investitionsumfeld 2021 profitieren (Eichmann et al., 2023). 2021 erzielte die Wiener Bauwirtschaft laut WIFO ein Wachstum der abgesetzten Produktion von 11,2 % – und damit ähnlich dem Österreich-Durchschnitt, welches jedoch aufgrund der im Jahresverlauf 2021 gestiegenen Baukosten und Baupreise deutlich geringer ausfiel als erwartet (Mayerhofer et al., 2022). 2022 macht sich bereits eine rückläufige Konjunkturdynamik bemerkbar, wie die Reduktion des Wachstums der abgesetzten Produktion in Wien im I. bis III. Quartal 2022 von 23,5 % auf 12,2 % und 9,2 % zeigt (Bachtrögler-Unger et al., 2023).

Vor allem die hohen Baukosten, die 2021 und 2022 um jeweils 10 % gestiegen sind, dämpfen die Nachfrage und auch die Wohnbauinvestitionen gehen zurück. Dadurch befindet sich der Bausektor österreichweit aktuell in einer Schwächephase. Probleme bereiten die hohen Energie- und Rohstoffpreise sowie Engpässe und Lieferverzögerungen bei Vorprodukten. Auch der allmähliche Anstieg der Zinsen dämpft die Nachfrage nach Bauleistungen. Für die Folgejahre bis 2024 wird prognostiziert, dass die Bauwirtschaft aufgrund der langsamen Entspannung der Energiepreise wieder etwas an Schwung zunimmt. Trotz schwacher Nachfrage im Wohnungsneubau gewinnen verstärkte Sanierungsinvestitionen an Relevanz. Auch der Tiefbau profitiert vom Ausbau des öffentlichen Verkehrs sowie von Investitionen in erneuerbare Energie und die digitale Infrastruktur (WIFO Konjunkturprognose vom Dezember 2022).

Ein wichtiger Einflussfaktor auf die Entwicklung des Bauwesens stellt auch das **Bevölkerungswachstum** dar. Die Wohnbevölkerung Wiens wird den aktuellen Prognosen der Statistik Austria zufolge in den kommenden Jahren weiterhin stark expandieren: Allein zwischen 2022 und 2040 wird die Zahl der Wiener*innen um rd. 13 % auf weit über 2 Mio. zulegen, was die Schaffung von geeignetem Wohnraum notwendig macht. Zusätzlich zu dem anhaltend starken Bevölkerungswachstum in der Bundeshauptstadt reduziert sich die durchschnittliche Haushaltsgröße. Der steigende Trend zu Ein-Personen-Haushalten führt daher zu einer über das Bevölkerungswachstum hinausgehenden Nachfrage nach Wohnraum (Eichmann et al., 2023).

Vor allem der Hochbau kann vom steigenden Bedarf an Wohnraum profitieren. Es wird aber auch erwartet, dass sich die Bedeutung des Neubaus im Zuge der Reduktion von Flächenversiegelung und der Verlängerung der Nutzungsdauer von bestehenden Gebäuden reduziert. Die Nachfrage nach Neubauten wird außerdem von schärferen regulativen Änderungen und höheren Zinsniveaus gebremst. Einen weiteren Einflussfaktor auf Bauleistungen am Wiener Bürosektor stellt die wachsende Bedeutung von Homeoffice dar, wobei hier die Flucht ins Umland aufgrund hoher Wohnkosten, der Hitze im Sommer etc. eine Rolle spielen könnte. Daher wird prognostiziert, dass der Bedarf an Arbeitskräften im Hochbau zukünftig stagnieren oder abnehmen wird (Eichmann et al., 2023).

Die sonstigen Bautätigkeiten sowie der Tiefbau können hingegen stark von **ökologischen Umbauten**, Sanierungen des Gebäudebestands und klimafreundlichen Infrastrukturmaßnahmen profitieren. In Wien stehen dabei energetische und thermische Sanierungen, der Ausbau von Photovoltaik-Anlagen und der Fernwärmeinfrastruktur (inkl. Geothermie) im Vordergrund. Dabei wird der Austausch veralteter Heizsysteme und der Ausstieg aus Gasheizungen auf Basis des Konzepts „Raus aus Gas – Wiener Wärme und Kälte 2040“, das auf dem Wiener Klimafahrplan aufbaut, speziell gefördert, um bis 2040 alle Gebäude klimaneutral mit erneuerbarer Energie heizen oder bei Bedarf auch kühlen zu können. Dafür kommen neben dem zunehmenden Einsatz von Fernwärme in zentraleren Stadtgebieten, erneuerbare Wärmeversorgungsoptionen wie Solarenergie, biogene Brennstoffe und Wärmepumpen in Betracht (siehe dazu auch Kapitel 4). Davon kann vor allem der Tiefbau mit dem Ausbau der unterirdischen Versorgungsstruktur von Fernwärme oder Geothermie sowie der öffentlichen Verkehrsinfrastruktur profitieren (Eichmann et al., 2023).

Die Bauwirtschaft ist hierbei sowie grundsätzlich stark abhängig von **öffentlichen Auftraggebern**. Öffentlich finanzierte Bau- und Infrastrukturinvestitionen waren und sind ein bewährtes Instrument, um die Konjunktur anzukurbeln. Die Covid-19-Pandemie sowie die Energiekrise haben aber zu einer deutlichen Erhöhung der Staatsverschuldung und damit zu einer Einengung der öffentlichen Budgetspielräume geführt, die durch die Zinserhöhungen noch verstärkt werden kann. Nicht absehbar ist, inwieweit strengere oder aufgeweichte Budgetziele in der Eurozone die Situation verschärfen oder entspannen werden.

9.3.2 | Herausforderungen

Wie Unternehmensbefragungen zeigen, ist die Baubranche besonders stark vom **Arbeits- und Fachkräftemangel** betroffen. 2022 gaben österreichweit 81 % der Betriebe im Bau und Baunebengewerbe an, unter dem Mangel an Fachkräften zu leiden, 52 % sehr stark (2021 84 % bzw. 54 % sehr stark). Im Bereich Handwerksberufe (45 %), Hilfsarbeitskräfte (24 %) und Techniker*innen ohne IT/IKT (23 %) – lauter besonders relevante Bereiche für den Bausektor - sind die Probleme, geeignetes Personal zu finden, am größten. Metalltechnik, Installations- und Gebäudetechnik sowie Tischler*in, aber auch Maler*in, (Bau-)Spengler*in, Zimmerer*in, Platten- und Fliesenleger*in und Bautechniker*in zählen dabei zu jenen Berufen, die besonders häufig explizit im Zusammenhang mit Rekrutierungsschwierigkeiten genannt wurden (ibw, 2022). Die Suche nach passenden Arbeitskräften fiel laut einer OGM-Befragung von Wiener Betrieben im Oktober 2021 nur 8 % der Bauunternehmen leicht, im Vergleich zu 18 % insgesamt. Geeignete Arbeitskräfte zu finden bleibt eine große Herausforderung. Mit einer höheren Beschäftigungszahl in den kommenden 5 Jahren rechnen 35 % der Bauunternehmen. Insgesamt erwarten sogar 51 % der Wiener Unternehmen eine steigende Beschäftigung (Klotz et al., 2022).

Das prognostizierte **Bevölkerungswachstum** trifft in Wien auf ein limitiertes räumliches Platzangebot, was für die Wiener Bauwirtschaft eine besondere Herausforderung darstellt. Die Flächen für Neubauten sind begrenzt, daher gewinnen Verdichtungen, Aufstockungen inklusive Dachbodenausbauten sowie Sanierungen an Relevanz.

Der **Zuzug von Menschen aus dem Ausland**, der großteils für das Bevölkerungswachstum verantwortlich ist, stellt für das Bauwesen gleichzeitig jedoch eine Chance dar, sofern die Rekrutierung des möglichen Arbeitskräftepotentials gelingt. Denn gerade die Baubranche hat sich in vergangenen Jahrzehnten immer wieder als wichtiger Arbeitgeber für Geflüchtete und Zugewanderte erwiesen. Um die Integration zugezogener Personen jedoch gut bewerkstelligen zu können, wäre von politischer Seite die rasche und unbürokratische Ausstellung von Beschäftigungsbewilligungen erforderlich. Dies ist laut Interviewpartner*innen derzeit noch nicht der Fall und stellt damit eine zentrale Herausforderung für Unternehmen dar. Das Bauwesen hat sich jedenfalls in der Vergangenheit bereits erfolgreich als „Integrationsbranche“ mit niederschweligen Einstiegshürden erwiesen. Negative Folgen der Vielzahl an Beschäftigten mit unterschiedlicher Herkunft bestehen jedoch in Form von Sprachbarrieren und Kommunikationsschwierigkeiten.

Zwar ist das Zusammentreffen von 15-jährigen Lehrlingen und 60-jährigen Polieren auf der Baustelle kein neues Phänomen, dennoch erkennen Branchenexpert*innen hier die Notwendigkeit eines aktiven **Generationenmanagements**. Dies kann beispielsweise in Form von gezielten Ausbildungen erfolgen, die den wertschätzenden Umgang miteinander – speziell über die Generationen hinweg – unterstützen sollen. Mit der Pensionierungswelle der Baby-Boomer droht jedoch nicht nur ein Wegfall von erfahrenen Arbeitskräften, sondern auch ein Verlust von unverzichtbarem Know-how. Deswegen gilt es rechtzeitig geeignete Maßnahmen zu treffen, um das unschätzbare Fachwissen langjähriger Mitarbeiter*innen an deren Kolleg*innen weiterzugeben. Dieser generationenübergreifende Wissenstransfer ist im Hinblick auf den akuten Mangel an Fachkräften umso wichtiger und sollte rasch angegangen werden.

Was die **Bildung** betrifft, so verfügen zwei Drittel der im Wiener Bauwesen Erwerbstätigen maximal über einen Pflichtschul- oder Lehrabschluss. Die große Relevanz der Lehrausbildung verschärft den Fachkräftemangel, da es insgesamt bei Lehrabsolvent*innen die größten Rekrutierungsprobleme gibt (ibw, 2022). Eine wesentliche Herausforderung für die Bauwirtschaft ist daher die steigende Bildungsbeteiligung von Jugendlichen (Huemer/Mayerhofer, 2013). Das Bauhandwerk hat in Bevölkerungsgruppen mit migrantischem Hintergrund noch einen etwas höheren Stellenwert als in österreichischen Familien, wo generell ein Trend zur Akademisierung beobachtbar ist. Um die Bau-Lehrberufe attraktiver und zukunftsfit zu machen, wurden sie und ihre Inhalte mit Jahresbeginn 2020 strategisch neu ausgerichtet.

Gleichzeitig wird das Problem fehlender **Lehrlinge** dadurch verschärft, dass sich die Zahl der Lehrbetriebe in Wien im Zeitverlauf deutlich verringert hat: Von den über 2.000 Wirtschaftskammer-Mitgliedsbetrieben in Wien bilden aktuell nicht einmal 50 Lehrlinge aus. Unternehmen begründen ihre fehlende Bereitschaft zur Lehrausbildung mit dem extrem hohen Preisdruck am Markt, fehlenden Ausbilder*innen und mit auf Baustellen gebundenen (personellen) Ressourcen. Große Unternehmen haben teilweise einen eigenen Ausbildungs-Campus errichtet, wo u.a. Lehrlinge und Lehrausbildner*innen ausgebildet werden.

Grundsätzlich bietet der Bausektor die Möglichkeit für Personen niederschwellig einzusteigen und zunächst Hilfsarbeitertätigkeiten zu verrichten. Nach dem Eintritt in die Branche gibt es bereits vielfältige Möglichkeiten, sich weiterzubilden und sich entsprechend höher zu qualifizieren. Neue Projekte, teilweise von der Bundesregierung mitinitiiert, zielen darauf ab, österreichweit alternative Berufszugänge zu erleichtern und etwa den Umstieg aus baufremden Branchen zu attraktivieren. Außerdem wird versucht in kürzerer Zeit als bisher eine **Höherqualifizierung von Hilfskräften** vorzunehmen. Baubetriebe profitieren dabei in Form von besser ausgebildeten Mitarbeiter*innen, für Mitarbeiter*innen bringt die Höherqualifizierung eine entsprechend bessere Vergütung.

Der Trend zu vorgefertigten Bauteilen/-elementen rückt traditionelles Handwerkskönnen („wie baue ich eine Mauer“) ein Stück weit in den Hintergrund. Bei der Lieferung fertiger Bauteile kommt hingegen dem Hintergrundwissen (etwa zu den eingesetzten Materialien) eine umso größere Bedeutung zu – hier kann auch die Digitalisierung unterstützend sein. Mit zunehmender Digitalisierung werden mehr Arbeiter*innen benötigt, die praktische, analoge Fähigkeiten des Handwerks mit den digitalen Kompetenzen (z. B. für Prozessmanagement, kleinere Programmierungen) vereinen (Putz et al., 2020). Zudem ist eine Veränderung des Anforderungsprofils beobachtbar: Für viele Arbeitsplätze gilt auch eine Umgestaltung der Tätigkeitsfelder und Aufgabenbereiche, "day-to-day skills are greened". Dies betrifft beispielsweise Installateur*innen, Baupersonal oder Metallarbeiter*innen (WIFO, 2014). Veränderungsbereitschaft, Anpassungsfähigkeit und Resilienz werden laut Expert*innen zukünftig zu den gefragtesten **Kompetenzen** im Bausektor gehören.

Das Bauwesen ist nach wie vor eine sehr männerdominierte Branche. Es gibt bereits Bestrebungen und Projekte, um mittels Mentoring-Netzwerken sowie speziellen Nachwuchs- bzw. Führungskräfte-Programmen exklusiv für Frauen den Anteil weiblicher Beschäftigter zu steigern. Dennoch sind auf Baustellen bislang kaum Arbeiterinnen anzutreffen, weibliche Beschäftigte finden sich eher im Angestelltenbereich. Die derzeitige Männerdominanz stellt gleichzeitig jedoch ein enormes **Potential für weibliche Arbeitskräfte** dar, die derzeit in der Bauwirtschaft noch unterrepräsentiert sind. Hier müsse allerdings ein genereller Umdenkprozess stattfinden, der Mädchen schon von klein auf für bautechnische Belange begeistert. Interviewpartner*innen sehen auch die Gesellschaft allgemein und speziell Eltern gefordert, Mädchen zu ermutigen, technische Bauberufe zu ergreifen. Erste Fortschritte in den Bemühungen, mehr Frauen in die Baubranche zu holen, sind mit dem relativ neuen Lehrberuf „Bautechnische Assistenz“ gelungen, der bereits von mehr Mädchen als Burschen besucht wird und nach dem Lehrabschluss einen Zugang zur Baubranche im Angestelltenbereich ermöglicht. Die zunehmende Bedeutung von Umwelt- und Nachhaltigkeitsaspekten könnte die Branche zusätzlich für Frauen attraktiver machen.

Arbeiter*innen sind auf Baustellen häufig Wind und Wetter, Hitze und Kälte ausgesetzt, müssen teilweise nachts und/oder am Wochenende arbeiten sowie körperlich anstrengende Tätigkeiten ausüben. Da Arbeitgeber auf die eher unattraktiven äußeren **Arbeitsbedingungen** kaum Einfluss haben, versuchen Firmen die sonstigen Rahmenbedingungen möglichst angenehm zu gestalten, um so die Arbeitsplätze trotzdem attraktiv zu halten. Dies geschieht etwa durch flexible Arbeitszeitmodelle, die sich an den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden orientieren. Mitarbeiter*innen können sich innerhalb des Teams die Anwesenheit selbst organisieren, wobei etwaige Restriktionen (etwa Nachtbaustellen) zu berücksichtigen sind. Häufig gibt es auf betrieblicher Ebene **Arbeitszeitarrangements**, die im Winter einen Stundenabbau vorsehen, der im Sommer durch entsprechende Mehrarbeit auf Baustellen oder bei Infrastrukturprojekten ausgeglichen wird. In der Baubranche hat sich bereits seit Jahrzehnten eine – in Abstimmung mit der Gewerkschaft – „Vier-Tage-Woche“ etabliert: Abwechselnd wird eine Woche lang fünf Tage, in der darauffolgenden nur vier Tage gearbeitet.

Was veränderte Lebensstile und Wertesysteme betrifft, so zeigen sich diese am Wiener Bausektor durch die **sinkende Mobilitätsbereitschaft** potentieller Arbeitskräfte aus anderen Bundesländern. Ausreichend gut bezahlte Jobs in der Wohnregion und ein höherer Anspruch an Firmenunterkünfte bei Jüngeren führen dazu, dass sich die Zahl der Wochenpendler*innen (etwa aus Kärnten und der Steiermark, etc.) zuletzt merklich reduziert hat. Zudem wird es für osteuropäische Pendler*innen zunehmend unattraktiver, in Österreich zu arbeiten, da das Lohnniveau in den Herkunftsländern steigt und auch dort vermehrt Fachkräfte gesucht werden. Allerdings gelingt es Wien aufgrund seines vielfältigen Hochschulangebotes generell junge Menschen anzuziehen, von denen anschließend einige langfristig in Wien wohnhaft bleiben. Im Bausektor sind Hochschulabsolvent*innen vorwiegend im Angestelltenbereich tätig. Im Arbeiterbereich hingegen ist die Mobilitätsbereitschaft abnehmend.

Eine weitere Herausforderung stellen die Graubereiche im Bauwesen dar, dazu zählen insbesondere **Abgrenzungsprobleme zur Scheinselbständigkeit und Schattenwirtschaft** (vgl. Eichmann & Nocker, 2015). Ein Hinweis darauf könnte auch der hohe Anteil an selbständig Tätigen an allen Beschäftigten sein, welcher im Bereich der vorbereitenden Baustellenarbeiten, Bauinstallation und dem sonstigen Ausbaugewerbe bei 20 % und damit deutlich über dem Wiener Branchendurchschnitt von 9 % liegt.

Am Bauprozess gibt es jeweils eine Vielzahl von gleichzeitig Beteiligten (Planende, Ausführende, verschiedene Gewerke), die in unterschiedlichen Unternehmen tätig sind und sich – im Sinne eines sicheren Baufortschrittes – regelmäßig austauschen sollten. Das bedeutet jedoch einen **enormen Koordinierungsaufwand** (Haider, 2016). Dieser Aufwand wird durch Subunternehmertum noch verstärkt.

9.4 | Digitalisierung und Dekarbonisierung

Digitalisierung

Die Digitalisierung schreitet auch im Bauwesen voran. Dabei nehmen Big Data und **Building Information Modeling (BIM)** als ein intelligentes digitales Gebäudemodel einen zentralen Raum ein. Weitere digitale Einsatzbereiche stellen die Nutzung smarterer, miteinander vernetzter Maschinen, intelligente Drohnen, der 3D-Druck von Gebäuden und der Einsatz von virtuellen und erweiterten Realitäten in der Entwurfs- und Planungsphase dar (KMU Forschung Austria, 2022b). Die digitalen Arbeitsmittel erhöhen die Arbeitssicherheit, die Arbeit kann eher stationär und witterungsunabhängiger erfolgen, manuelle Entlastung (z. B. durch Exoskelette) und Risikominimierung (z. B. durch Drohnen) werden möglich (Eichmann, 2021). Laut Experteninterviews ist die Digitalisierung auch für die Bau-Dokumentation, die Abwicklung von Bauansuchen und Behördenprozessen sowie zur Koordination von Lieferketten und Projekten im Sinne des Lean Managements hilfreich.

Die konkrete Arbeit auf den Baustellen läuft jedoch nicht so digitalisiert ab, wie es theoretisch möglich wäre. Die **Digitalisierung in den von KMU geprägten Baubetrieben** schreitet nur **langsam** voran. Schwierigkeiten bereiten die kleinteilige Struktur der Baubranche und arbeitsintensive, weniger standardisierbare und damit schwerer automatisierbare Arbeitsabläufe. Rationalisierungspotential durch die Digitalisierung wird im Bauwesen vor allem bei der **Automatisierung von manuellen Tätigkeiten** und damit im Bereich der Hilfskräfte gesehen. Facharbeiter*innen und hochqualifizierte Fachkräfte sind hingegen kaum gefährdet, wobei deren Anforderungen in Hinblick auf digitale Kompetenzen steigen (Eichmann, 2021). Auch die befragten Expert*innen gehen davon aus, dass das Bauwesen auch in Zukunft eine sehr personalintensive Branche bleiben wird. Die Digitalisierung führt jedoch dazu, dass Tätigkeiten von einer Mitarbeitergruppe zur anderen verlagert werden und Beschäftigte mitunter mehrere Funktionen ausführen. Es werden Mitarbeiter*innen benötigt, welche die praktischen Fähigkeiten des Handwerks mit den digitalen Kompetenzen (z. B. für Prozessmanagement, kleinere Programmierungen) vereinen (Putz et al., 2020).

Der zunehmende Einsatz von BIM-Lösungen (Building Information Modeling) und der **digitalen Baustelle** setzen auch ein bestimmtes Geschäftsmodell voraus. Die Trennung von Planung und Ausführung der Bauaktivitäten sowie die Trennung der Gewerke stehen dem noch entgegen. Auch laut Expert*innen erfordert BIM die Anpassung der unternehmensinternen Organisation. Damit BIM den größtmöglichen Nutzen stiftet, sollte es von möglichst vielen Unternehmen gewerkeübergreifend eingesetzt werden. Neben Sprachbarrieren beeinträchtigt vor allem ein nicht entsprechendes Mindset sowie der Einsatz unterschiedlicher Softwarelösungen in den Unternehmen die Implementierung von BIM. Es wird die Gefahr gesehen, dass in Zukunft vor allem wenig digital-affine KMU aus der Wertschöpfungskette herausfallen, wenn eine immer vollständigere Steuerung der Baustellen über digitale Tools erfolgt. Traditionelle Betriebe sind daher zunehmend gefordert, ihren Digitalisierungsgrad zu erhöhen und die digitalen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter*innen auszubauen (Eichmann, 2021). Um dieses Thema aufzugreifen werden laut Expert*innen bei der Lehrlingsausbildung bereits große Schritte in Richtung Digitalisierung unternommen. Eine e-Plattform bietet beispielsweise Erklärvideos und Online-Kurse. Zudem werden sämtliche Lehrlinge mit Laptops ausgestattet.

Dekarbonisierung

Die Bauwirtschaft dürfte einer der Gewinner des Klimawandels sein, da sie von mehr Umwelt- und Klimaschutzmaßnahmen sowie der Umrüstung von Infrastrukturen in Richtung Dekarbonisierung profitiert. Bereits im Jahr 2014 wurden die meisten Öko-Jobs (abgesehen vom öffentlichen Verkehr und dem Handel mit Bioprodukten) in der regionalen Bauwirtschaft (23 % der Umweltbeschäftigten) identifiziert (Firgo et al., 2014), wobei seither von einer deutlichen Ausweitung auszugehen ist. Der Green Deal wirkt sich hierfür förderlich aus und hat in vielen Bereichen einen Nachfrageschub zur Folge.

Einer dieser Bereiche stellt die **thermische Sanierung** bestehender Gebäude dar. Aue & Burger (2021) weisen darauf hin, dass erhebliche Investitionen in thermische Sanierungen erforderlich sind, um die laut Wiener Klimafahrplan geplante Klimaneutralität bis 2040 zu erreichen. Im Zuge dieser werden Maßnahmen zur Reduktion der Wärmeverluste über die Gebäudehülle, wie z.B. die Isolierung der Außenwände, der Kellerdecke und des Dachgeschoßes sowie der Tausch von Fenstern und Außentüren, gesetzt. Diese Aktivitäten werden von Aue & Burger (2021) als die investitionsintensivsten Dekarbonisierungsmaßnahmen in Wien eingestuft. Von den thermischen Maßnahmen an der Gebäudehülle profitiert jedoch die Bauwirtschaft in der gesamten Wertschöpfungskette und nicht nur einzelne Sparten (Amann et al., 2021).

Große Bedeutung kommt auch der **energetischen Sanierung** zu. Dabei werden bestehende Heizungssysteme gegen neue, effizientere Systeme getauscht. In Wien betrifft dies vor allem die verbreiteten wohnungsindividuellen Gasthermen, die auf eine zentrale Wärmeversorgung über Wärmepumpen oder Fernwärme umgestellt werden. Diese Adaption bringt vielfach Umbauten an gebäudeinternen Wärmespeicher- und -verteilsystemen mit sich und wird im Zuge des Konzepts „Raus aus Gas - Wiener Wärme und Kälte 2040“ und dem Wiener Klimafahrplan forciert, wobei anhand von 100 erfolgreichen Projektbeispielen gezeigt wird, wie der Umstieg auf innovative Energielösungen gelingen kann (Stadt Wien, 2022c). Die geplanten thermischen und energetischen Sanierungsaktivitäten werden laut Aue & Burger (2021) bis 2040 erhebliche Handwerkskapazitäten für die Umrüstung von Bestandsgebäuden erfordern. Beim Umbau von Heizsystemen, dem Ausbau von Fernwärmeleitungen und Netzen sowie der Erschließung der Geothermie sind hauptsächlich das Baunebengewerbe, und hier vor allem Installateur*innen, bzw. der Tiefbau gefragt. Die **Geothermie** soll gemeinsam mit Großwärmepumpen laut Aue & Burger (2021) zukünftig die dominierende Technologie in der Fernwärmeerzeugung in Wien einnehmen. Dazu wird am Rande der Seestadt Aspern die erste Tiefen-Geothermie-Anlage der Bundeshauptstadt bis 2026 errichtet, welche das Thermalwasser-Vorkommen zur Fernwärmeversorgung von bis zu 20.000 Haushalten nutzen wird.

Darüber hinaus wird der Ausbau der **Photovoltaik**-Kapazitäten in der Stadt forciert, da die geplanten Dekarbonisierungsmaßnahmen zur Wärmeerzeugung, aber vor allem die Elektrifizierung der Mobilität, zu einem steigenden Strombedarf führen. Auch wenn laut Aue & Burger (2021) die Potentiale der erneuerbaren Stromproduktion im urbanen Raum begrenzt sind und den Stromimport aus dem Wiener Umland erforderlich machen, wird die Erzeugung von Sonnenstrom im Rahmen der Wiener Sonnenstrom-Offensive gefördert. Diese verfolgt das Ziel, bis 2030 350.000 Wiener Haushalte mit Sonnenstrom zu versorgen und bietet Förderungen zur Errichtung betrieblicher und privater Photovoltaikanlagen auf Dächern, Fassaden und versiegelten Flächen im Stadtgebiet an. Goers et al. (2020) schreiben dem österreichweiten Photovoltaik-Ausbau einen der größten Beschäftigungszuwächse von +30.000 Personen pro Jahr bis 2030 zu und auch Eichmann et al. (2023) stufen das Potential für Photovoltaik in Wien hoch ein. Speziell die Wiener Photovoltaik-Offensive soll laut Kimmich et al. (2022) in der Ostregion (Wien, Niederösterreich und Burgenland) im Zeitraum von 2021 bis 2031 zu rd. 3.400 neuen oder gesicherten Jahresbeschäftigungsverhältnissen führen.

Neben der Energie- und Wärmewende werden in Zukunft auch **bauliche Veränderungen** zur Kühlung der Stadt an Bedeutung gewinnen, wobei sowohl Maßnahmen an Gebäuden (z.B. Fassadenbegrünung) als auch stadtplanerische Aktivitäten zum Ausbau der grünen und blauen Infrastruktur sowie zur Luftzirkulation von Relevanz sind. Weitere Beschäftigungsmöglichkeiten insbesondere im Bereich des Tiefbaus bieten zukünftig der Ausbau von Infrastrukturen für den öffentlichen Verkehr und die Bearbeitung von Schäden durch Extremwetterereignisse (Eichmann et al., 2023 und Eichmann, 2021).

In Hinblick auf die Dekarbonisierung spielt auch das **Recycling** in der Bauwirtschaft eine maßgebliche Rolle, wobei in der Smart City Strategie der Stadt Wien ein kreislauffähiges Planen und Bauen ab 2030 als Standard bei Neubau und Sanierungen vorgesehen ist. Zudem soll bis 2040 die Wiederverwendbarkeit von mindestens 70 % der Bauelemente, -produkte und -materialien von Abrissgebäuden und Großumbauten sichergestellt werden (Stadt Wien, 2022a). Die Einführung kreiswirtschaftlicher Methoden wird als wichtiger Ansatz gesehen, um den Ressourcenverbrauch und die emittierten Klimagase in der Bauindustrie zu reduzieren. Die Recyclingrate von Massivbaustoffen ist zwar bereits sehr hoch, die recycelten Materialien kommen jedoch hauptsächlich als Füllmaterial im Straßenbau zum Einsatz. Hier wäre die Implementierung kreiswirtschaftlicher Methoden hilfreich, welche durch die Wiederaufbereitung von Sekundärmaterialien und dem hohen Sanierungsbedarf von Gebäuden weitere Beschäftigungspotentiale aufweisen (Eichmann et al., 2023).

All diese Aktivitäten, die vor allem öffentliche Investitionen erfordern, aber auch private Investitionen (z.B. durch die Förderung des Ausbaus von Photovoltaikanlagen oder des Austauschs von alten Heizsystemen) auslösen, dürften laut Eichmann (2021) im nächsten Jahrzehnt eine deutlich stärkere (positive) Beschäftigungsveränderung bewirken als die Digitalisierung. Es stellt sich jedoch die Frage, ob diese neuen Arbeitsplätze aufgrund der Knappheit des Arbeitskräfteangebots in der Baubranche überhaupt besetzt werden können. Denn der Arbeits- und Fachkräftemangel könnte eine zentrale Hürde für die Dekarbonisierung darstellen (Eichmann et al., 2023).

9.5 | Schlussfolgerungen

Auf Basis der Analyse zentraler Merkmale und der Beschäftigungssituation des Wirtschaftsbereichs sowie der wichtigsten Trends und Herausforderungen konnten wesentliche Stärken und Schwächen des Bauwesens in Hinblick auf die Fachkräftesituation identifiziert werden, aus denen sich entsprechende Chancen und Risiken ableiten lassen. Diese werden in der folgenden SWOT-Analyse dargestellt. Daraus resultieren Empfehlungen, wie dem Fachkräftebedarf im Bauwesen begegnet und dessen Attraktivität für Fachkräfte gesteigert werden kann.

9.5.1 | SWOT-Analyse zur Fachkräftesituation in Wien im Bauwesen

Tabelle 9 | SWOT-Analyse Bauwesen

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> ■ Viele Arbeitsplätze und hohe Arbeitsplatzsicherheit ■ Positive Dynamik bei der unselbständigen Beschäftigung in der letzten Dekade ■ Branche mit niederschweligen Eintrittsbarrieren ■ Große Erfahrung bei Integration ausländischer Arbeitskräfte ■ Gute Verdienstchancen und Aufstiegsmöglichkeiten ■ Branche gilt als Konjunkturmotor 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Personalknappheit ■ Wetterabhängige und körperlich anstrengende Tätigkeiten ■ Schlechtes Image der Branche ■ Abnehmende Bereitschaft von Betrieben, Lehrlinge auszubilden ■ Sprachbarrieren und eingeschränkte Kommunikationsmöglichkeiten aufgrund des hohen Anteils von Migrant*innen ■ Hohe Personalfuktuation (speziell im Arbeiter*innenbereich) ■ Männerdominierte Branche ■ Abhängigkeit von öffentlichen Auftraggebern
Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> ■ Zuwanderung erhöht Arbeitskräftepotential im Bau als klassische Integrationsbranche ■ Erfolgreicher Wissenstransfer über die Generationen hinweg ■ Attraktivierung der Rahmenbedingungen durch individuelle Arbeitszeitarrangements ■ Förderung der langfristigen Mitarbeiterbindung ■ Akquise von branchenfremden Personen und kontinuierliche Höherqualifizierung von gering qualifizierten Beschäftigten ■ Digitalisierung verbessert Arbeitsbedingungen (weniger körperliche Belastungen, höhere Sicherheit) ■ Dekarbonisierung als Nachfrageimpuls für die Branche und Chance neue Gruppen von Arbeitnehmer*innen zu gewinnen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bevorstehende Pensionierungswelle inländischer Arbeitskräfte bedeutet Know-how-Verlust, der u.a. in der Lehrlingsausbildung fehlt ■ Anhaltend schlechtes Image der Baubranche als Arbeitsbereich ■ Trend zur Akademisierung macht Lehre zunehmend unattraktiv, die im Baubereich von großer Bedeutung ist ■ Ausbildungssysteme reagieren verzögert auf aktuelle Bedarfe (Dekarbonisierung) ■ Wochenweises Pendeln aus den Bundesländern wird unattraktiv ■ Verteuerung von Rohstoffen und Energie ■ Abhängigkeit von Finanzierung der öffentlichen Hand bei zunehmend geringerem budgetären Spielraum ■ Sprachbarrieren, fehlende Basisqualifikationen und fehlende Offenheit hemmen die Umsetzung digitaler Lösungen (z.B. BIM)

9.5.2 | Empfehlungen

Die Wiener Bauwirtschaft hat erkannt, dass die gezielte Rekrutierung von branchenfremden und zugewanderten Personen notwendig ist, um das verfügbare Arbeitskräftepotential auszuschöpfen. Hier müssen adäquate, **zielgruppenspezifische Weiterbildungs- und Höherqualifizierungsangebote** geschaffen, angeboten und auch besucht werden, damit aus Hilfsarbeiter*innen kompetente Fachkräfte werden. Darüber hinaus müssen Anreize für Betriebe geschaffen werden, um wieder verstärkt Lehrlinge auszubilden. Die Bereitschaft zur Lehrausbildung hat zuletzt aufgrund fehlender Ressourcen und Kostendrucks abgenommen und trägt nun zur Verschärfung des Fachkräftemangels bei.

Ältere Fachkräfte sollen hingegen ermutigt werden, bis zum Erreichen des gesetzlichen Pensionsantrittsalters und darüber hinaus im Betrieb zu bleiben. Um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten und eine **altersgerechte Beschäftigung** zu ermöglichen könnten eine Reduktion des Stundenausmaßes oder ein Wechsel von einer körperlich anstrengenden hin zu einer eher beratenden Tätigkeit vorgenommen werden.

Zwar lassen sich die äußerlichen Arbeitsbedingungen (Hitze, Kälte, Staub, etc.) kaum verändern, Unternehmen sollten jedoch versuchen die übrigen Rahmenbedingungen bestmöglich an die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden auszurichten, um so einen möglichst attraktiven Arbeitsplatz zu schaffen. Dies kann durch flexible Arbeitszeiten, das Anbieten von Kinderbetreuung, etc. erreicht werden. Haider (2016) gibt darüber hinaus folgende Empfehlungen zu **besseren Arbeitsbedingungen** im Bauwesen:

- Ausweitung der Kontrollmöglichkeiten durch Arbeitsinspektorate
- Bestbieterprinzip statt Billigstbieterprinzip
- Einforderung von Gutachten und konkreten Machbarkeitsplänen von Bauunternehmen bei der öffentlichen Auftragsvergabe, um Angebote mit realistischer terminlicher Realisierung zu erhalten
- Förderung der Gewichtsreduktion bei Baustoffen, Einsatz von Trage- und Hebehilfen
- Fokus auf Prävention zur Reduktion von Arbeitsunfällen und in Hinblick auf Gesundheitskonzepte sowie die Sensibilisierung der Bauarbeiter*innen selbst
- Bereits bei der Planung von Baustellen auf Schutzbestimmungen achten

Im Hinblick auf die **Dekarbonisierung** hat die Stadt Wien mit der Smart City Strategie Wien – der Weg zur klimaneutralen Musterstadt (Stadt Wien, 2022a) bereits klare Zielvorgaben und Indikatoren für wesentliche Zukunftsthemen vorgelegt. Dies betrifft beispielsweise die Umstellung der Energieversorgung auf erneuerbare Energiequellen bis 2040, die Reduktion des Energieverbrauchs in Gebäuden, den Ausbau des öffentlichen Verkehrs, stadtbauliche Maßnahmen zur Begrünung, Beschattung und Kühlung und die Forcierung der Kreislaufwirtschaft im Bauwesen, die insgesamt zu einem hohen Arbeits- und Fachkräftebedarf im Baubereich führen werden. Dieser zusätzliche Bedarf steht dem Arbeits- und Fachkräftemangel entgegen, der damit eine zentrale Hürde für die Dekarbonisierung darstellen könnte. Um diesem zu begegnen, werden Maßnahmen zur Forcierung von Lehrabschlüssen in Bau- bzw. baunahen Berufen, der Ausbau von Weiterbildungsangeboten im Bereich klimarelevanter Kompetenzen und die Integration neuer, grüner Lehrinhalte in bestehende Lehr- bzw. schulische Ausbildungen als zielführend erachtet (Eichmann et al., 2023). Zudem könnte die wachsende Bedeutung von Nachhaltigkeitsaspekten im Bauwesen die Branche z.B. für Frauen attraktiver machen.

Zusammenfassend lässt sich für das Bauwesen in Wien eine Fachkräftelücke ausmachen, die sich durch die zunehmende Akademisierung zu vergrößern droht. Zur Abschwächung des Fachkräftebedarfs sind einerseits Maßnahmen zur Attraktivierung der Branche sowie eine längerfristige Bindung von Personal durch ansprechende Rahmenbedingungen zu treffen. Die Digitalisierung wird zwar unterstützen, wird aber den Fachkräftemangel nicht nachhaltig eindämmen können. Eine Chance für Wien stellen die Zuwandernden dar, sofern es gelingt sie als Arbeitskräfte im Bauwesen zu rekrutieren.

10 | Branchenporträt: Handel

10.1 | Überblick über den Wirtschaftsbereich

10.1.1 | Definition der Branche

Der folgende Branchenbericht konzentriert sich auf den Handel in Wien (ÖNACE G).

Der **Handel** umfasst:

„den Groß- und Einzelhandel, d.h. den Verkauf ohne Weiterverarbeitung von jeder Art von Waren sowie die Erbringung von Dienstleistungen beim Verkauf von Handelswaren. Die Unterscheidung zwischen Großhandel und Einzelhandel erfolgt nach dem vorherrschenden Kundentyp. In diesem Wirtschaftszweig ist auch die Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (Kfz) enthalten“ (Statistik Austria Klassifikationsdatenbank ÖNACE 2008).

Der Sektor untergliedert sich in drei Subbranchen:

- G 45 Handel mit Kraftfahrzeugen sowie die Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, wovon alle Tätigkeiten, die sich auf Kraftfahrzeuge einschließlich Lastkraftwagen, Anhänger und Kraftäder beziehen, verstanden werden außer deren Herstellung und Vermietung. D.h. der Groß- und Einzelhandel mit Neu- und Gebrauchtfahrzeugen, die Reparatur und Instandhaltung von Kraftfahrzeugen, der Groß- und Einzelhandel mit Teilen und Zubehör von Kraftfahrzeugen, die Handelsvermittlung von Kraftfahrzeugen sowie das Waschen, Polieren usw. von Kraftfahrzeugen.
- G 46 Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen und Krafträdern), welcher den Wiederverkauf (Verkauf ohne Weiterverarbeitung) von Neu- und Gebrauchtwaren an Einzelhändler, Unternehmen, kommerzielle Nutzer, Körperschaften und berufliche Nutzer oder den Wiederverkauf an andere Großhändler sowie die Handelsvermittlung bzw. den Kaufabschluss auf Rechnung solcher Auftraggeber, umfasst. Die typischen Großhändler sind Eigentümer der von ihnen gehandelten Waren, wie z.B. Industrielieferer, Exportfirmen, Importfirmen und Einkaufsgenossenschaften sowie Verkaufsniederlassungen und Verkaufsbüros, Waren- und Rohstoffmakler, Kommissionäre und Handelsvertreter*innen sowie landwirtschaftliche Einkaufs- und Absatzgenossenschaften.
- G 47 Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen) umfasst den Wiederverkauf (Verkauf ohne Weiterverarbeitung) von Neu- und Gebrauchtwaren vor allem an private Haushalte für den privaten Ge- oder Verbrauch, in Verkaufsräumen, Warenhäusern, an Ständen, durch Versandhäuser, Straßenhändler und Haustürverkauf, Verbrauchergenossenschaften, Auktionshäuser usw. Die Einzelhändler*innen erwerben zumeist das Eigentum an den von ihnen gehandelten Waren, aber auch Handelsvertreter*innen, die auf Konsignations- oder auf Kommissionsbasis arbeiten sind enthalten, ebenso Einzelhandelstätigkeiten von Auktionshäusern, auch über das Internet. Die verkauften Waren beschränken sich auf Erzeugnisse, die allgemein als Konsumgüter oder Einzelhandelswaren bezeichnet werden.

10.1.2 | Zentrale Merkmale

Im Handel sind in der Bundeshauptstadt im Jahr 2020 rd. 15.800 Unternehmen tätig, das sind 19 % aller Wiener Unternehmen (Statistik Austria, LSE 2020). Diese Handelsunternehmen bieten im Jahresdurchschnitt 2022 beinahe 114.000 Arbeitsplätze, das sind rd. 13 % aller unselbständig Beschäftigten in Wien. Hinzu kommen rd. 7.800 selbständig tätige Personen. Folgende Tabelle fasst die wichtigsten Kennzahlen zusammen.

Tabelle 10 | Übersicht über zentrale Kennzahlen

	Handel	Wien gesamt
Anzahl der Unternehmen	15.802 (18,5% von Wien gesamt)	85.225
Bruttowertschöpfung	€ 10,221 Mrd. (15,8% von Wien gesamt)	€ 64,645 Mrd.
Unselbständig Beschäftigte in Wien	113.976	897.845
Anteil der unselbständigen Beschäftigten in Wien	12,7%	100%
Anteil der unselbständigen Beschäftigten an allen Beschäftigten	84,3%	83,8%
Anteil der selbständig Beschäftigten an allen Beschäftigten	5,8%	8,7%
Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten	9,9%	7,4%
Frauenanteil der unselbständig Beschäftigten	51,0%	48,4%
Anteil ausländischer unselbständiger Beschäftigung	34,7%	30,9%
Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung von 2017 bis 2022	+5,2%	+8,3%

Quellen: Statistik Austria: Leistungs- und Strukturstatistik 2020 (Daten zu Unternehmen und Bruttowertschöpfung)
AMIS-Datenbank: Beschäftigtendaten laut Hauptverband 2022
Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen

In Bezug auf die **Unternehmensstruktur** zeigt sich, dass der Handel in Wien ähnlich kleinstbetrieblich strukturiert ist wie der Wiener Branchendurchschnitt, wobei 87 % der Wiener Handelsunternehmen bzw. 89 % aller Betriebe der Bundeshauptstadt 2020 über maximal 9 Beschäftigte verfügen. Von den Handelsunternehmen fallen Einzelhandelsbetriebe (90 %) häufiger in die Kategorie der Kleinstunternehmen als Großhandelsbetriebe (82 %). Kleinunternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten machen ein Zehntel der Wiener Handelsunternehmen bzw. 9 % aller Wiener Betriebe aus und jeweils 2 % zählen zu Mittel- (50 bis 249 Beschäftigte) und Großbetrieben mit mindestens 250 Beschäftigten (Statistik Austria, LSE 2020).

Die größte Subbranche des Handels ist der Einzelhandel mit knapp 9.000 Betrieben im Jahr 2020, das sind 10,5 % aller Unternehmen in Wien (Statistik Austria, LSE 2020). Im Einzelhandel sind 2022 rd. 61.000 unselbständig Beschäftigte in der Bundeshauptstadt tätig, das entspricht 6,8 % aller Beschäftigten in Wien. Weitere knapp 1.100 Personen sind im Einzelhandel selbständig tätig. Diese machen jedoch nur 1,5 % aller Beschäftigten dieser Subbranche aus, während der Wiener Branchendurchschnitt bei 9 % liegt (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

Die zweitgrößte Subbranche stellt der Großhandel mit 5.440 Unternehmen bzw. 6,4 % aller Betriebe in Wien dar (Statistik Austria, LSE 2020). Dieser bietet 2022 rd. 43.500 unselbständig Beschäftigten einen Arbeitsplatz, das entspricht 4,8 % aller Beschäftigten in Wien. Im Großhandel sind 2022 außerdem rd. 6.700 Personen selbständig tätig, diese entsprechen 13 % aller Beschäftigten der Subbranche. Damit liegt der Selbständigenanteil im Großhandel über dem Durchschnitt der Bundeshauptstadt (9 %) (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

Die kleinste Subbranche ist der Kfz-Handel mit rd. 1.380 Unternehmen im Jahr 2020, welche 1,6 % aller Wiener Betriebe ausmachen (Statistik Austria, LSE 2020). Die Anzahl der unselbständig Beschäftigten im Kfz-Handel in Wien beträgt 2022 rd. 9.500 Personen, das sind 1,1 % aller unselbständig Beschäftigten in Wien. Auch der Selbständigenanteil dieser Subbranche fällt mit 0,6 % äußerst gering aus (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

Eine genauere Betrachtung der einzelnen Subbranchen zeigt, dass von allen unselbständig Beschäftigten im Wiener Handel die meisten im Jahr 2022 im Lebensmitteleinzelhandel (15 %), im Großhandel mit pharmazeutischen Erzeugnissen (9 %), im Einzelhandel mit Bekleidung (6 %), im Großhandel mit sonstigen Maschinen (5 %), in Apotheken (4 %) sowie im Handel mit Kraftwagen unter einem Gesamtgewicht von 3,5 Tonnen (4 %) arbeiten (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

Der vorliegende Bericht behandelt alle drei Handelsbranchen, der Schwerpunkt der Analyse liegt jedoch auf der größten Subbranche, dem Einzelhandel.

Der Handel ist von folgenden zentralen Merkmalen geprägt:

- Bedeutender Wirtschaftszweig mit 13 % aller unselbständig Beschäftigten in Wien
- Hohe Relevanz der Lehrausbildung, Einstieg in den Einzelhandel aber auch mit Pflichtschulabschluss möglich
- Vorwiegend Angestellte im Handel tätig
- Arbeitsbedingungen sind gekennzeichnet von 6-Tage-Woche, ausgedehnten Arbeitszeiten und generell eher niedrigem Lohnniveau
- Einzelhandel als weiblich-geprägter Wirtschaftszweig mit einem höheren Anteil an Migrant*innen und einem hohen Teilzeitanteil

Der folgende Analyseraster dient einerseits als Zusammenfassung der Charakteristika der Beschäftigung und skizziert andererseits die wichtigsten Trends und Herausforderungen im Handel.

Tabelle 11 | Überblick Handel

Charakteristika der Beschäftigung	
Wachstumstrend	Insgesamt positive Beschäftigungsentwicklung in der Vergangenheit; bis 2040 ist allerdings aufgrund des technologischen Fortschritts (Online-Handel, Self Checkout-Kassen) mit Arbeitsplatzverlusten zu rechnen
Anteil ausländischer Beschäftigung	Etwas höherer Anteil von Beschäftigten nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. mit Migrationshintergrund
Alter	Im Kfz- und Einzelhandel höherer Anteil jüngerer Arbeitskräfte als im Wiener Durchschnitt, im Großhandel sind ältere Beschäftigte überrepräsentiert
Geschlecht	Im Handel insgesamt zeigt sich ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis, im Einzelhandel sind jedoch mehrheitlich Frauen beschäftigt.
Ausbildungsniveaus	Hohe Bedeutung der Lehre, auch Anteil der Beschäftigten mit maximal Pflichtschulabschluss höher
Einkommen	Bruttojahresverdienste (Medianwerte) im Handel liegen mit € 25.035 unter dem Wiener Durchschnitt
Arbeitslosigkeit, Stellenandrang	Im Jahresdurchschnittsbestand 2022 waren rd. 14.300 Personen arbeitslos (Frauen: 7.600; Männer: 6.700) und damit um insgesamt 18 % weniger als im Jahr davor. In Wien wurde im Handel 2022 ein Jahresdurchschnittsbestand von 3.473 offenen Stellen verzeichnet, ein Plus von 43,9 % gegenüber 2021.
Arbeitsbedingungen	Belastungen im Einzel- und Kfz-Handel v.a. durch (schwere) körperliche Anstrengung, stehende Tätigkeit oder permanentes künstliches Licht, im Großhandel v.a. durch Bildschirmarbeit Arbeitszufriedenheit ist niedriger als in anderen Branchen
Arbeitszeit	6-Tage-Woche, Arbeit am Samstag (außer Großhandel), hoher Teilzeitanteil vor allem im Einzelhandel; Wunscharbeitszeit weicht immer häufiger vom tatsächlichen Stundenausmaß ab.
Personalfuktuation	Dauer der Betriebszugehörigkeit liegt unter dem Durchschnitt der Arbeitsplatzregion Wien; höhere Personalfuktuation im Einzelhandel
Pendler*innenverkehr	Persönlicher Kund*innenkontakt macht Arbeit am Standort erforderlich, insbesondere im Einzel- und Kfz-Handel, daher Homeoffice im Verkauf nicht möglich
Unternehmensstruktur	Filialisierung vor allem im Einzelhandel
Abhängigkeit von Konjunkturzyklen	Handel stark von Konjunktur, Kaufkraft und Konsumbereitschaft der Bevölkerung abhängig
Saisonalität der Arbeitskräftenachfrage	Saisonalität spielt nur in Verbindung mit dem Tourismus eine Rolle

Trends und Herausforderungen

Internationale Trends	Strukturwandel im Handel, Online-Handel, digitale Unterstützung bei Verkaufsprozessen, Eventcharakter des Einkaufs
Demografische Entwicklung	Bevölkerungswachstum in Wien bedingt entsprechende Versorgung von mehr Personen (mit Nahrung, Kleidung, Wohnungseinrichtung, etc.)
Relevanz des Ausbildungssystems	Lehrabschluss wichtige Ausbildungsform, Anpassung der Lehre an aktuelle Entwicklungen, wie z.B. E-Commerce Kaufmann/-frau, Ausbildungsschwerpunkt „Digitaler Verkauf“
Kompetenzanforderungen	Produktspezifisches Know-how (je nach Subbranche unterschiedlich anspruchsvoll), Soft Skills im Umgang mit Kund*innen relevant, digitale Kompetenzen zunehmend gefragt
Potentiale für Diversität in der Beschäftigung	Aufgrund relativ geringer Einstiegshürden hohes Potential für Migrant*innen
Internationale Krisen	Einzelhandel mit Lebensmitteln und Drogeriewaren als Systemerhalter während der Covid-19 Pandemie; Betroffenheit von Preissteigerungen für Energie, Mieten und Warenerzeugung, Trend zu Re-Shoring/ Nearshoring im Großhandel aufgrund der Vulnerabilität komplexer Liefer- und Wertschöpfungsketten im Kontext von Pandemie und Ukraine-Krieg
Lebensstile, Wertesysteme	„Wegwerfgesellschaft“ noch weit verbreitet, allerdings beginnen sich Verbraucher*innen zunehmend dafür zu interessieren, wie, wo und unter welchen Bedingungen Handelsprodukte produziert werden
Digitalisierung	Online-Handel mit Live-Shopping, Augmented Reality und interaktivem Metaversum; in den Geschäften Selbstbedienungskassen, elektronische Preise und intelligente Regale; Automatisierung und Robotik in der Logistik; branchenübergreifend digitale Kundenkommunikation und -betreuung, Online-Marketing, Data Analytics
Dekarbonisierung	Konsument*innen achten verstärkt auf Regionalität und Nachhaltigkeit der Produkte; Kfz-Handel ist durch das Ziel, den Individualverkehr zu reduzieren bzw. die Umstellung auf E-Mobilität betroffen

10.2 | Charakteristika der Beschäftigung

Der Handel ist in den letzten Jahren von einer deutlich **positiven Beschäftigungsentwicklung** geprägt. Von 2017 bis 2022 entstanden in der Branche in Wien knapp 5.600 neue Arbeitsplätze (das entspricht einem Anstieg von +5,2 %). Auch eine längerfristige Betrachtung der Jahre 2012 bis 2022 zeigt einen Beschäftigungszuwachs im Handel (+5,1 %), der allerdings weniger dynamisch ausfällt als jener für Wien insgesamt (+14,2 %). Aufschlussreich ist ein Blick auf die einzelnen Subbranchen, die sich hinsichtlich des jahresdurchschnittlichen Bestandes an unselbständig Beschäftigten recht heterogen entwickeln: Der Kfz-Handel verzeichnete sowohl längerfristig (2012-2022: -8 %) als auch in den letzten fünf Jahren (-4 %) Beschäftigungsrückgänge, wohingegen im Einzelhandel Zugewinne bei Arbeitsplätzen zu beobachten sind (2012-2022: +8 %, 2017-2022: +6 %) (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

Noch wächst der Handel in Wien aufgrund des anhaltenden Bevölkerungswachstums, bis 2040 erwarten Expert*innen jedoch einen Beschäftigungsrückgang um ca. 10.000 Personen. Allerdings ist diese Einschätzung mit größerer Unsicherheit behaftet als in anderen Branchen. Denn Szenarien, die eine weitere Zunahme des Online-Handels oder eine Verlagerung von Freizeitaktivitäten in virtuelle Realitäten (z.B. Metaversum) als wahrscheinlich erachten, gehen von weitaus größeren Arbeitsplatzverlusten bzw. einer Abwanderung von Jobs ins Ausland oder in andere Branchen (etwa IT) aus (Eichmann et al., 2023).

Bezüglich der **Stellung der Beschäftigten** zeigt sich, dass im Handel – ebenso wie bei allen Wiener Beschäftigten – vorwiegend Angestellte (81 %) tätig sind. 16 % der Beschäftigten im Handel sind Arbeiter*innen und 2 % Lehrlinge, und damit ähnlich viele wie im Durchschnitt der Bundeshauptstadt (mit 17 % Arbeiter*innen und 2 % Lehrlingen) (Statistik Austria, AKE 2022).

Selbständige spielen im Handel insgesamt eine eher untergeordnete Rolle, diese machen nur 6 % aller Beschäftigten dieses Wirtschaftsbereichs aus, während der Anteil der Selbständigen im Wiener Branchendurchschnitt bei 9 % liegt. Lediglich im Großhandel ist eine selbständige Tätigkeit mit einem Anteil von rd. 13 % von mehr Relevanz als im Einzel- oder Kfz-Handel (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

Im Jahr 2022 waren im Wiener Handel knapp mehr als die Hälfte (51 %) der unselbständig Beschäftigten weiblich, 2017 lag der **Frauenanteil** noch bei 53 %. Erst die Betrachtung der einzelnen Subbranchen offenbart geschlechtsspezifische Unterschiede: Während der Einzelhandel vorwiegend Frauen (63 %) einen Arbeitsplatz bietet, sind sowohl im Kfz-Handel (inkl. Reparatur) (Frauenanteil 19 %) als auch im Großhandel (Frauenanteil 41 %) mehrheitlich Männer beschäftigt (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

Mehr als ein Drittel (35 %) der unselbständig Beschäftigten im Handel verfügt über eine Staatsbürgerschaft aus dem Ausland, das ist mehr als unter allen Wiener Beschäftigten (31 %). Am höchsten ist der **Anteil ausländischer Staatsbürger*innen** im Einzelhandel (40 %), wohingegen im Großhandel (28 %) und Kfz-Handel (31 %) weniger Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft beschäftigt sind (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

Hinsichtlich der **Altersstruktur** präsentiert sich der Handel als relativ „junge“ Branche. Jüngere Personen zwischen 15 und 24 Jahre sind bei den unselbständig Beschäftigten (14 % vs. 10 % in Wien) überrepräsentiert, dementsprechend niedriger fällt der Anteil der 50+-Jährigen aus. Auch hier zeigt ein Blick auf die Subbranchen signifikante Unterschiede: Während im Großhandel mit 6 % kaum unter 25-Jährige arbeiten, ist ihr Anteil im Einzelhandel bzw. Kfz-Handel (inkl. Reparatur) dreimal so hoch (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

Im Handel in Wien sind Erwerbstätige mit Lehrabschluss (26 %) und maximal Pflichtschulabschluss (14 %) häufiger zu finden als bei allen Wiener Erwerbstätigen 2022 (20 % Lehrabschluss bzw. 11 % Pflichtschulabschluss). Über ein **Ausbildungsniveau** mit Lehrabschluss verfügen vor allem Erwerbstätige im Kfz-Handel (56 %). Aber auch im Einzelhandel kann mehr als ein Viertel (27 %) einen Lehrabschluss vorweisen, jedoch sind in diesem Bereich auch verhältnismäßig mehr Pflichtschulabsolvent*innen (17 %) tätig. Der Anteil an Akademiker*innen fällt hingegen im Handel insgesamt niedriger aus als bei allen Erwerbstätigen in der Bundeshauptstadt (26 % vs. 36 %). Lediglich im Großhandel (39 %) sind deutlich mehr Akademiker*innen im Einsatz als in den anderen beiden Subbranchen (6 % Kfz-Handel und 20 % Einzelhandel) (Statistik Austria, AKE 2022).

Das **Bruttojahreseinkommen** für unselbständig Erwerbstätige im Wiener Handel beträgt im Jahr 2021 im Median € 25.035 und liegt damit unter dem durchschnittlichen Medianeinkommen aller Erwerbstätigen in Wien (€ 29.515). Im Vergleich zum Vorjahr ist das Medianeinkommen in dieser Branche um +2,7 % und damit weniger als der allgemeine Wiener Durchschnitt (+3,5 %) gestiegen. Die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede werden im Gender-Pay-Gap sichtbar, der mit rd. 25 % im Handel über dem allgemeinen Branchendurchschnitt liegt und zu einem Teil auf die hohe Teilzeitquote der Frauen zurückzuführen ist (Statistik Austria, Allgemeiner Einkommensbericht 2022).

Im Jahr 2022 ist knapp ein Fünftel (19 %) der beim AMS gemeldeten offenen Stellen in Wien dem Handel zuzuordnen, insbesondere dem Einzelhandel mit 15 %. Die Arbeitslosenquote im Handel liegt im Jahr 2022 mit 11,2 % knapp über der Wiener Gesamtquote von 10,5 %. Der Bestand an **Arbeitslosen** macht im Handel im Jahr 2022 durchschnittlich 14 % aller Arbeitslosen in Wien aus und ist ebenfalls vorwiegend auf die größte Subbranche des Einzelhandels zurückzuführen. Die Arbeitslosigkeit im Handel betrifft etwas mehr Frauen (53 %) und Personen mit Lehrabschluss (28 %) als im Wiener Durchschnitt (43 % Frauen und 21 % Lehrabsolvent*innen), ebenso wie Personen von 25 bis 50 Jahren (66 % vs. 62 %). Im Handel ist auch der Anteil inländischer Personen unter den Arbeitslosen höher als insgesamt (63 % vs. 54 %) (AMIS Datenbank lt. AMS).

Der Anteil an **Teilzeitbeschäftigten** fällt im Handel in Wien mit 35 % im Vergleich zu allen Erwerbstätigen in der Bundeshauptstadt (30 %) höher aus. Vor allem im weiblich geprägten Einzelhandel sind deutlich mehr Teilzeitkräfte (46 %) anzutreffen als im männlich-dominierten Kfz- (19 %) und Großhandel (22 %). Der Hauptgrund für eine Teilzeitbeschäftigung im Handel sind Betreuungspflichten (28 %). Der explizite Wunsch nach Teilzeitarbeit ist jedoch geringer ausgeprägt und auch die mangelnde Verfügbarkeit von Vollzeitstellen werden von Handelsbeschäftigten häufiger als Gründe für die Wahl einer Teilzeitbeschäftigung angeführt als von allen Wiener Erwerbstätigen (Statistik Austria, AKE 2022). Auch Huber et al. (2022) zeigen, dass trotz allgemeiner Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung im Handel, die Wunsch-arbeitszeit immer häufiger vom jeweiligen Stundenausmaß abweicht. Dabei wollen Vollzeitbeschäftigte häufiger Stunden reduzieren, während unter den Teilzeitkräften, die gerne Stunden aufstocken würden, ein leichter Anstieg zu verzeichnen ist. Jedoch wird den Beschäftigten im Einzelhandel häufig nur eine Teilzeitbeschäftigung angeboten, um je nach Kund*innenströmen und Arbeitsaufkommen einen möglichst flexiblen Einsatz zu gewährleisten (Bergmann et al., 2021; AMS, 2022c).

Auch der Anteil jener, die einer **geringfügigen Beschäftigung** nachgehen, ist im Handel höher als im Wiener Durchschnitt (9,9 % vs. 7,4 %). Insbesondere im Einzelhandel hat die geringfügige Beschäftigung eine hohe Relevanz (14,5 %) (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

Die Dauer der Betriebszugehörigkeit liegt im Handel etwas unter dem Durchschnitt aller Branchen in Wien. Ein Fünftel der Erwerbstätigen im Handel hat eine Betriebszugehörigkeit von weniger als einem Jahr, ähnlich wie in Wien insgesamt (19 %). Jedoch sind nur 28 % schon mehr als zehn Jahre beim selben Handelsunternehmen tätig, während dies auf 34 % aller Wiener Erwerbstätigen zutrifft. Hinsichtlich der **Personalfuktuation** zeigen sich auch deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Subbranchen des Handels, wobei der Einzelhandel von einer stärkeren Fluktuation gekennzeichnet ist als Großhandel und Kfz-Handel (Statistik Austria, AKE 2022).

Die **Arbeitsbedingungen** im Handel werden von den Beschäftigten als belastend wahrgenommen. Die Handelsmitarbeiter*innen klagen vor allem über belastende Kund*innenkontakte sowie die personelle Unterbesetzung, insbesondere im Kontext der Corona-Pandemie. Im Zuge dieser waren vor allem Beschäftigte im Lebensmitteleinzelhandel und in Drogerien, die durchgängig geöffnet hatten, gefordert. Sie hatten ein stärkeres Kund*innen-Aufkommen und mit den erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen ein umfangreicheres Arbeitspensum zu bewältigen. Sie waren einem hohen Arbeitsdruck und einem größeren Ansteckungsrisiko ausgesetzt, während die Beschäftigten anderer Handelsbranchen mit Kurzarbeit in den Lockdowns, der Reduzierung ihrer Normalarbeitszeit und Entlassungen konfrontiert waren (Bergmann et al., 2021 und AMS, 2022c). Mit Pandemiebeginn ist auch die Arbeitszufriedenheit der Handelsangestellten stärker gesunken als in anderen Branchen, besonders niedrig fällt sie im Einzelhandel aus. Vor allem der psychische Stress ist seither aufgrund von Zeitdruck sowie durch eine psychisch belastende Tätigkeit gestiegen (Huber et al., 2022). Die Personalknappheit bereitet weiterhin Stress und Arbeitsdruck. Auch ein vergleichsweise niedriges Einkommen, eine 6-Tage-Woche und ausgedehnte Arbeitszeiten machen eine Arbeit im Handel vor allem für junge Nachwuchskräfte wenig attraktiv, wie die befragten Expert*innen betonen.

Belastungen im Handel entstehen v. a. durch schwere körperliche Anstrengung, eine stehende Tätigkeit und ständig künstliches Licht, dies trifft vor allem auf den Einzelhandel und den Kfz-Handel zu. Daher klagen Handelsbeschäftigte auch häufiger über Schmerzen in den Beinen als andere Beschäftigungsgruppen. Beschäftigte im Großhandel sind hingegen häufiger Belastungen durch Bildschirmarbeit ausgesetzt (Huber et al., 2022).

10.3 | Zentrale Trends und Herausforderungen

10.3.1 | Allgemeine (regionale und internationale) Trends

Der Handel ist stark von der **gesamtwirtschaftlichen Konjunktorentwicklung** beeinflusst, wobei die Entwicklungen in den einzelnen Handelssparten aufgrund ihrer Heterogenität häufig unterschiedlich verlaufen. Im Jahr 2022 stiegen die Einzelhandelsumsätze um 8,1 %. Unter Berücksichtigung der Preisentwicklung resultiert jedoch ein Umsatzminus von 0,8 %. Insbesondere der Versand- und Internet-Einzelhandel war nach Zuwächsen in den Pandemie Jahren 2020 und 2021 mit starken Einbußen (-7,8 %) konfrontiert, ähnliches trifft auch auf den Möbel-, Heimwerker- und Elektroeinzelhandel (-4,5 %) zu und auch der Lebensmittelhandel verzeichnete 2022 einen realen Umsatzrückgang von 3,2 %. Hingegen erzielte der Bekleidungs- und Schuheinzelhandel nach Einbußen während der Corona-Pandemie ein reales Umsatzplus von 17,8 %, konnte aber damit noch nicht das Niveau vor der Gesundheitskrise erreichen (Statistik Austria, 2023 und Bierbaumer et al., 2023).

Die Umsatzentwicklungen im Handel sind aktuell vor allem durch **hohe Preissteigerungen** geprägt. Der Verbraucherpreisindex stieg seit September 2022 um über 10 % im Vergleich zum Vorjahr. Dabei haben sich insbesondere die Preise für Nahrungsmittel und Waren des täglichen und wöchentlichen Einkaufs überproportional erhöht (Bierbaumer et al., 2023). Im Zuge der hohen Inflation sind die Unternehmen auch mit deutlich steigenden Lohnkosten konfrontiert, welche über höhere Umsätze zusätzlich erwirtschaftet werden müssen. Zudem steigen die Mieten und die Energiekosten, wodurch eine Tendenz zu kleineren Geschäftslokalen mit weniger Fläche erkennbar ist.

Die Preissteigerungen haben auch unmittelbaren Einfluss auf die **Kaufkraft und Konsumbereitschaft** der Bevölkerung. Die Entwicklungen im Kontext der Corona-Pandemie hat gezeigt, dass seitens der öffentlichen Hand umfangreiche finanzielle Mittel in Form von Unterstützungs- und Konjunkturbelebungsprogrammen zur Verfügung gestellt werden, um die wirtschaftliche Lage zu stabilisieren. Dennoch geraten in Krisenzeiten von Armut oder Einkommensverlusten betroffene Personen rasch an ein Existenzminimum, wie eine vermehrte Inanspruchnahme von Sozialmärkten zeigt. Aber auch Veränderungen der

Konsumpräferenzen und der Wunsch nach Verringerung des eigenen Konsums, um Ressourcen zu sparen, z.B. durch vermehrtes Ausleihen, Tauschen oder Retten von Lebensmitteln, haben einen gewissen Einfluss auf die Zukunft des Handels (Eichmann et al., 2023).

Ein weiterer zentraler Faktor für die Beschäftigungssituation im Handel ist die Entwicklung der Wohnbevölkerung in Wien. Prognosen gehen von einem anhaltend starken **Bevölkerungswachstum** in der Bundeshauptstadt aus. Da das Bevölkerungswachstum in erster Linie durch den **Zuzug** von Menschen **aus dem Ausland** generiert wird, bietet sich für den Handel eine Chance in Hinblick auf den Arbeitskräftebedarf, sofern die Rekrutierung des zusätzlichen Arbeitskräftepotentials gelingt. Negative Folgen der Vielzahl an Beschäftigten mit unterschiedlicher Herkunft bestehen jedoch in Form von Sprachbarrieren und Kommunikationsschwierigkeiten.

Konsumpotential für den Handel ergibt sich durch die nach Wien **pendelnden Arbeitskräfte**. Da sich Homeoffice im Zuge der Corona-Pandemie zumindest tageweise etabliert hat, gehen dem Handel in der Bundeshauptstadt diese berufsbezogenen (oder studentischen) Konsument*innen verloren. Da dieser Homeoffice-Trend aller Voraussicht nach weiterbestehen dürfte, wird auch zukünftig dem Wiener Handel ein Teil seiner Kundschaft abhandenkommen (Eichmann et al., 2023).

Darüber hinaus haben die **Touristenströme** eine große Bedeutung für den Handel in Wien. Nach dem touristischen Einbruch im Zuge der Corona-Pandemie wird eine kontinuierliche Erholung des Städtetourismus im Privatbereich erwartet, wobei Wien vor allem mit seinem historischen Stadtbild, dem klassischen Kulturangebot und touristischen Attraktionen (Christkindlmärkte, Silvesterpfad, etc.) punkten kann. Für berufliche Reisen und den Kongresstourismus wird hingegen aufgrund der bereits etablierten virtuellen Konferenzen keine Entwicklung auf Vor-Corona-Niveau erwartet. Die Auswirkungen der prognostizierten klimabedingten Änderungen, wie mehr Hitzetage in Wien und die anstehenden Regulierungen zur CO₂-Reduktion, wie z.B. mögliche „Strafsteuern“ auf Flüge, auf den Städtetourismus in Wien sind noch unklar (Eichmann et al., 2023).

Effekte auf die Beschäftigung sind auch durch den fortschreitenden **Strukturwandel im Handel** zu erwarten. Zwischen 2003 und 2021 hat sich die Zahl der stationären Einzelhandelsgeschäfte in Österreich um 26 % reduziert. Von diesem Rückgang sind in erster Linie inhabergeführte Einzelhandelsunternehmen mit nur einem Standort betroffen, während die Zahl der Filialgeschäfte im Zeitverlauf nach Auf- und Abwärtsbewegungen in etwa konstant geblieben ist. Im österreichischen Einzelhandel werden immer mehr Ladengeschäfte von filialisierten Einzelhandelsunternehmen betrieben (2021: 41 % vs. 2003: 31 %). Daher steigt auch die Durchschnittsgröße der Geschäfte bzw. die Verkaufsfläche (Ziniel et al., 2022). Zukünftig wird eine Polarisierung dahingehend erwartet, dass sich sowohl große filialisierte Einzelhandelsunternehmen als auch kleine, spezialisierte Nischenanbieter durchsetzen. Hinsichtlich der Lage der Einzelhandelsgeschäfte ist unabhängig von der Nahversorgung durch den Lebensmitteleinzelhandel zu beobachten, dass sich der Einzelhandel mit Mittelfristbedarf (Bekleidung, Schuhe etc.) und Langfristbedarf (Elektroartikel, Möbel etc.) räumlich auf einige wenige hochfrequentierte Standorte in Top-Lagen in der Innenstadt sowie in Einkaufszentren konzentriert (Gittenberger & Heckl, 2017). Auch die Konkurrenz durch den Online-Handel wird immer größer. 2022 erledigten bereits 76 % bzw. rd. 5,8 Mio. Österreicher*innen (ab 15 Jahren) ihre Einkäufe im Internet bzw. Versandhandel. Zu den meist gekauften Produkten im Online- und Versandhandel zählen Modeartikel, Bücher/Zeitschriften sowie Elektronikwaren (Ziniel & Dorr, 2022). Zukünftiges Online-Potential wird vor allem dem Lebensmittelhandel (E-Grocery) zugeschrieben (Putz et al., 2020).

Für stationäre Händler bietet der Fokus auf das **Einkaufserlebnis** einen Ausweg, um sich vom Internethandel abzuheben. Mit Pop-Up-Stores oder Events können vor allem Einkaufszentren, aber auch Innenstadtlagen, gezielt Kund*innen anlocken. Um den Einkauf zum Erlebnis zu machen, bedarf es der gezielten Schaffung einer bestimmten Atmosphäre. Hierfür eröffnen sich auch neue Beschäftigungsmöglichkeiten im Bereich des Managements von Verkaufsevents oder der Ladengestaltung (Gittenberger & Heckl, 2017).

Ein weiterer internationaler Trend, der sich im Bereich des Business-to-Business Geschäfts des Großhandels bemerkbar macht, ist nach Jahrzehnten von Outsourcing und Offshoring die Tendenz zum **Re-Shoring** bzw. **Nearshoring**, da die Verletzlichkeit komplexer Liefer- und Wertschöpfungsketten im Zuge verschiedener Krisen (Pandemie, Ukraine-Krieg) deutlich wurde. Daher besteht die Tendenz, Lieferketten zu re-regionalisieren und die Lagerbestände auszuweiten. Dadurch wird eine stabile bis wachsende Beschäftigung im Großhandel erwartet, während im Einzelhandel und vor allem im Kfz-Handel eher von Beschäftigungseinbußen auszugehen ist (Eichmann et al., 2023).

10.3.2 | Herausforderungen

In den Handelsbetrieben liegt aktuell ein **Arbeits- und Fachkräftebedarf** vor, auch wenn dieser nicht so dringlich erscheint, wie in anderen Wirtschaftsbereichen. Laut Fachkräftenradar 2022 gehen mehr als drei Viertel (77 %) der österreichweit befragten Handelsunternehmen davon aus, dass der Fachkräftemangel in ihrer Branche in den nächsten 3 Jahren stark oder etwas zunehmen wird. Insgesamt betrachtet trifft dies sogar auf 83 % aller befragten Mitgliedsbetriebe der WKÖ zu (Dornmayr & Riepl, 2022). Jedoch zählen laut AMS JobBarometer Einzelhandelskaufmann/-frau und Lebensmittel-/Feinkostverkäufer*in zu den 10 Berufen mit den meisten Inseraten im Jahr 2022 (AMS JobBarometer, 2023). Auch im Zuge einer Insolvenz einer großen Möbelhandelskette wird der akute Personalbedarf einiger Handelsbetriebe deutlich, die nun um die freigewordenen Mitarbeiter*innen werben.¹³

Um den Personalbedarf decken zu können, kommt der **Lehrausbildung** eine große Bedeutung zu. Der Lehrberuf „Einzelhandelskauffrau/-mann“ ist in Wien sowohl bei den Mädchen als auch bei den Burschen die beliebteste Lehrausbildung. 2022 absolvierten 17 % der weiblichen und 12 % der männlichen Lehrlinge einen Lehrberuf im Einzelhandel (WKÖ Lehrlingsstatistik, 2022). Ein Grund dafür dürfte mitunter das vergleichsweise große Angebot an Lehrstellen im Einzelhandel (auch in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen) und die allgemeine Sichtbarkeit des Lehrberufs sein. Allerdings ist auch im Handel eine abnehmende Bereitschaft Lehrlinge auszubilden zu beobachten, wie die sinkende Zahl an Wiener Lehrbetrieben im Handel (von 623 im Jahr 2010 auf 444 2022) zeigt. Außerdem zählt eine Lehre im Einzelhandel häufig nicht als Wunschberuf der Jugendlichen. Denn während beim österreichischen Lehrlingsmonitor 34 % der befragten Lehrlinge angeben, dass ihr gewählter Lehrberuf ihr Wunschberuf ist, trifft dies nur auf 16 % der Einzelhandelslehrlinge zu (Lachmayr & Mayerl, 2021). Eine Herausforderung stellt die Integration möglichst **aktueller Lehrinhalte** in die Lehrausbildung dar, die eine der wesentlichsten Ausbildungssäulen der Handelsmitarbeiter*innen bildet. Den verstärkten Digitalisierungsbestrebungen wurde beispielsweise durch die Schaffung des neuen Lehrberufs des „E-Commerce Kaufmann/-frau“, welcher im Jahr 2018 als befristeter Ausbildungsversuch konzipiert und seit 2020 als unbefristeter Regellehrberuf geführt wird, Rechnung getragen.¹⁴ Darüber hinaus können Einzelhandelslehrlinge seit 2017 im Rahmen ihrer Lehrausbildung zusätzlich zu ihren Einzelhandelsschwerpunkten auch den Ausbildungszweig „Digitaler Verkauf“ wählen. Dieser Ausbildungsschwerpunkt hat sich bereits bewährt und wurde nach erfolgreicher Evaluierung 2022 um weitere fünf Jahre verlängert.¹⁵

¹³ <https://www.diepresse.com/13429030/kikaleiner-ist-pleite-das-grosse-werben-um-gekuendigte-mitarbeiter?from=rss>, abgerufen am 14.06.2023

¹⁴ <https://www.wko.at/branchen/handel/lehrberuf-e-commerce-kaufmann-frau.html>

¹⁵ <https://www.wko.at/branchen/handel/einzelhandelskaufmann-frau-digitaler-verkauf.html>

Die Lehrlinge im Einzelhandel sind mit den **betrieblichen Ausbildungsbedingungen** weniger zufrieden als Lehrlinge anderer Lehrberufe (Lachmayr & Mayerl, 2021). Handelsbeschäftigte klagen zudem über eine fortschreitende Arbeitsverdichtung, da sich das Fehlen von Personal bei steigenden Anforderungen in zunehmendem Stress äußert (Schönauer & Stadler, 2021). Insbesondere durch die Corona-Pandemie hat der Stress durch Zeitdruck bzw. aufgrund von psychisch belastenden Tätigkeiten merklich zugenommen (Huber et al., 2022).

Daher ist im Zuge der Covid-19-Pandemie die **Arbeitszufriedenheit im Handel stärker gefallen** als in anderen Branchen. Die Arbeitszufriedenheit der Handelsbeschäftigten in Wien nimmt laut Arbeitsklima-Index den niedrigsten Wert im Bundesländervergleich an (99 in Wien vs. 102 insgesamt). Besonders wenig zufrieden erweisen sich 30- bis 49-Jährige, Personen mit mindestens Matura-Abschluss sowie Personen mit Migrationshintergrund, insbesondere der 1. Generation (Huber et al., 2022).

Problematisch ist auch die **höhere Wechselbereitschaft** der Handelsangestellten. Beispielsweise wollen nur 59 % der Einzelhandelslehrlinge nach Abschluss ihrer Lehre in ihrem gelernten Beruf bleiben, während dies auf 77 % aller Lehrlinge zutrifft (Lachmayr & Mayerl, 2021). Insgesamt ist der Anteil der Personen im Handel, die auf längere Sicht in derselben Position und Tätigkeit verbleiben wollen, von 60 % im Zeitraum 2018 bis 2019 auf 47 % seit der Pandemie (ab 2020) stark zurückgegangen (Huber et al., 2022). Auch die befragten Expert*innen nehmen eine höhere Kündigungsbereitschaft in Folge der Corona-Krise wahr. Besonders hoch fällt die Wechselbereitschaft bei den unter 30-Jährigen im Handel aus, wobei sich 27 % einen vollständigen Wechsel des Berufs vorstellen (Huber et al., 2022). Vor allem ein größeres Angebot an verfügbaren Stellen mit besserer Entlohnung und angenehmeren Arbeitszeiten steigert laut Expert*innenmeinung die Kündigungsbereitschaft der Handelsangestellten. Expert*innen konnten in Zeiten der allgemeinen Arbeitskräfteknappheit sogar Abwerbeaktivitäten anderer Branchen bei Handelsmitarbeiter*innen beobachten.

Handelsbeschäftigte sehen vor allem die Kommunikation mit Kund*innen und Kolleg*innen als Bereicherung und schätzen die abwechslungsreiche Tätigkeit, die neben Beratung und Verkauf auch die Organisation von Bestellungen sowie die Präsentation der Ware inkludiert (Schönauer & Stadler, 2021). Ein Kritikpunkt betrifft hingegen die langen und unregelmäßigen Arbeitszeiten, die auch Samstags- und vereinzelt Sonntagsarbeit miteinschließen und als familienunfreundlich wahrgenommen werden. Eine bessere Arbeitssituation könnte laut Expert*innen durch eine zeitgerechte Planung der Arbeitszeiten, die Umsetzung einer 5-Tage-Woche statt der im Handel häufig üblichen 6-Tage-Woche und die Vermeidung von langen Pausenzeiten zwischen den Arbeitseinsätzen erreicht werden. Auch hinsichtlich der Lage der Arbeitszeiten in Hinblick auf die ausgedehnten Öffnungszeiten der Einzelhandelsbetriebe wird mehr Rücksichtnahme auf die vorwiegend weiblich Beschäftigten gewünscht.

Die Zufriedenheit mit dem **Einkommen** fällt im heimischen Handel erheblich niedriger aus als in anderen Wirtschaftsbereichen. Nur etwa die Hälfte der österreichischen Handelsangestellten (52 %) vergibt bei ihrem Einkommen eine der beiden höchsten Zufriedenheitsnoten, während dies auf 62 % der übrigen Branchen zutrifft (Huber et al., 2022).

Auch mangelnde **Karrierespersionen** und Aufstiegschancen im Handel werden zunehmend zu einer Herausforderung. Knapp ein Fünftel der Handelsbeschäftigten (19 %) hierzulande strebt einen Wechsel in eine höhere berufliche Position in ihrem Tätigkeitsbereich an (19 %), im Zeitraum 2018 bis 19 traf dies nur auf 15 % zu. Besonders motiviert erweisen sich männliche Beschäftigte, jüngere Personen bis 39 Jahre sowie Angestellte mit Matura oder Hochschulabschluss (Huber et al., 2022). Jedoch verengen sich gleichzeitig die Zukunftsperspektiven von Mitarbeiter*innen ohne Matura oder akademischen Abschluss. Denn in großen Handelsunternehmen setzen bereits viele Positionen im mittleren und oberen Management einen akademischen Abschluss voraus, welche Lehrabsolvent*innen verwehrt bleiben und ihre Entwicklungsperspektiven einschränken (Gittenberger & Heckl, 2017). So wird die Position der Filialleitung heute meist als Stelle für Akademiker*innen ausgeschrieben, wohingegen es bislang üblich war, dass

Lehrabsolvent*innen durch langjährige Betriebszugehörigkeit diese Position erlangen konnten (Interview). Aber nicht nur weitere Karriereschritte sollten laut Expert*innen Beachtung finden, sondern auch andere Weiterentwicklungsmöglichkeiten, wie z. B. die Rotation durch verschiedene Abteilungen, um der Eintönigkeit der Arbeit entgegenzuwirken und mehr Abwechslungsreichtum zu ermöglichen.

Das **Image der Branche** entspricht aus Sicht der Handelsbeschäftigten nicht der erbrachten Leistung. Missmut erzeugt die mangelnde Anerkennung der physischen und psychischen Anstrengungen des Verkaufsberufs und die zur Ausübung erforderlichen Kompetenzen und Qualifikationen (Schönauer & Stadler, 2021). Auch die befragten Expert*innen weisen darauf hin, dass z. B. der Umgang mit den Computerkassen nicht einfach ist und viele zusätzliche Aspekte, wie Rabattaktionen, zu beachten sind.

Da die Anforderungen an die Handelsangestellten im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung noch weiter steigen, kommt der **kontinuierlichen Aus- und Weiterbildung** eine wichtige Bedeutung zu. Dies betrifft einerseits die digitalen Kompetenzen der Mitarbeiter*innen sowie andererseits auch produktspezifische Kenntnisse und Zusatzqualifikationen im Bereich der Soft Skills, um die Qualität der Beratungsgespräche mit Kund*innen zu erhöhen. Dabei fallen die Anforderungen in den einzelnen Subbranchen jedoch unterschiedlich aus. Insbesondere der Verkauf höherwertiger Produkte verlangt umfangreichere Beratungsleistungen und dadurch entsprechend ausgebildete Fachkräfte, wie z. B. im Möbelhandel, wo auch CAD-Kenntnisse für Planungstätigkeiten erforderlich sind.

10.4 | Digitalisierung und Dekarbonisierung

Digitalisierung

Die Digitalisierung hat maßgebliche Auswirkungen auf den Wirtschaftsbereich Handel. Insbesondere die Covid-19-Pandemie hat die Digitalisierung im Handel merklich vorangetrieben. Der **Online-Handel** und Click & Collect-Lösungen haben sich während der Corona-Krise weiter etabliert, Web-Präsenz ist selbst für kleine Handelsbetriebe unverzichtbar geworden. Als Wachstumstreiber fungieren insbesondere ausländische Online-Händler wie Amazon oder Zalando und auch die Multi-Channel-Strategien (Kombination von stationärem und Online-Handel) sind vor allem bei internationalen Handelsketten erfolgreich, während heimische KMU bei der Umsetzung des Online-Shoppings zum Teil noch Schwierigkeiten haben (Haberfellner & Sturm, 2020). Seitens der Kund*innen ist der Online-Einkauf vor allem für bestimmte Produktgruppen, wie Mode, Bücher oder Elektronikgeräte beliebt. Dies hat in Einzelhandelsbranchen mit hohen Online-Anteilen auch negative Beschäftigungseffekte zur Folge. Das zeigt das Beispiel des Bekleidungshandels, welcher über ausgeprägte Online-Shoppingstrukturen verfügt und sinkende Beschäftigungszahlen aufweist (KMU Forschung Austria, 2023a). Gleichzeitig bietet aber auch der Online-Handel Beschäftigungsmöglichkeiten. Im ersten Quartal 2022 waren z. B. um 58,3 % mehr Personen im Online-Handel tätig als im Vergleichszeitraum des Vorkrisenjahres 2019 (AMS, 2022c). Handelsmitarbeiter*innen haben im Zuge der Einführung bzw. des Ausbaus von betrieblichen Digitalisierungsleistungen neue Aufgaben übernommen und beschreiben den Zusatzaufwand für Click & Collect-Angebote als besonders belastend (Schönauer & Stadler, 2021).

Weitere Verschränkungen von Online-Handel und stationärem Einkauf gibt es auch durch das Heranziehen von digitalen Assistenten, die auf Basis der Kaufhistorie und Präferenzen der Kund*innen konkrete Kaufvorschläge unterbreiten oder das automatisierte Einkaufen, bei dem die Bestellung, Bezahlung und Lieferung smarter Produkte ohne zusätzliches Zutun der Kund*innen erfolgt, wie z. B. die automatische Nachbestellung von Kaffeekapseln, wenn sich der Vorrat zu Ende neigt (Handelsverband, 2016). Ein Trend im Kontext des Online-Handels ist das **Live-Shopping**. Dabei verfolgen Zuschauer*innen, ähnlich dem Teleshopping, Echtzeit-Videos, in denen Produkte vor der Kamera präsentiert werden. Die Unterschiede beim Shopping per Livestream zum Einkauf via Fernseher sind die direkten Bestelloptionen per Smartphone sowie Möglichkeiten zur unmittelbaren Kommunikation mit Verkäufer*innen und anderen Kund*innen (Graf et al., 2022).

Im Kontext des Online-Handels gewinnt der Einsatz von künstlicher Intelligenz und Augmented Reality (AR) für Produktbetrachtungen und virtuelle Anproben an Bedeutung. Beispiele dafür sind Visualisierungen mittels AR-Brille, die digitale Kleiderprobe im Kontext von Snapchat, wo auch Freunde an den virtuellen Shopping-Touren teilhaben können oder eine virtuelle Umkleidekabine mit 3D-Avataren, die bei der Größenfindung helfen. Diese fortschreitende Entwicklung in Richtung interaktivem Metaversum, das die Elemente des Einkaufs im Geschäft und des Online-Einkaufs immer mehr miteinander verbindet, führt auch zu Veränderungen im Bereich des E-Commerce. Hier können neue Tätigkeitsfelder, z. B. im Bereich von Beratungsaktivitäten im Metaverse oder beim Design von virtuellen Metaverse-Shops entstehen (Graf et al., 2022 und Eichmann et al., 2023).

Digitalisierung ist jedoch nicht nur im Online-Handel ein Thema, sondern betrifft auch stark den stationären Handel. Im Bereich der **Logistik** kommt es zunehmend zum Einsatz digitaler Warenwirtschaftssysteme. Durch deren Integration von Buchhaltungs- und Rechnungsprogrammen ersetzen sie händische Erfassungen im System. Auch autonome Transportsysteme und Logistikroboter reduzieren manuelle Arbeitsbelastungen in Logistikzentren. Darüber hinaus können Augmented Reality Brillen die Orientierung in großen Lagerhallen erleichtern (PwC, 2022).

In den Handelsgeschäften kommen vermehrt **Selbstbedienungskassen** (Self-Check-Out) zum Einsatz, bei denen die Kund*innen die Tätigkeiten der Kassierer*innen selbst übernehmen. Die Praxis zeigt, dass zu Beginn noch Mitarbeiter*innen zur Erklärung und Kontrolle notwendig sind, da Kund*innen Schwierigkeiten im Umgang mit dem Self-Check-Out-Systemen hatten. Mittelfristig hingegen dürften Kund*innen mit den Systemen vertraut werden und mit Zunahme der Selbstbedienungskassen dürfte es zu einem Rückgang des Kassenpersonals kommen. In einigen Wiener Supermärkten können bereits Waren mit Hilfe einer App eingescannt und bezahlt werden. Geschäfte ohne jegliche Mitarbeiter*innen sind bei Automaten-Shops Realität. In Wien gibt es bereits mehrere Betreiber von Automaten-Supermärkten, in denen ein Einkauf rund um die Uhr möglich ist.

In den Geschäften werden auch zunehmend **elektronische Preisschilder** eingesetzt. Diese ermöglichen eine intelligente, an die Markt- und Wettbewerbssituation angepasste, digitale Preisgestaltung. Das hat zur Folge, dass sich Preise von Waren mehrmals täglich ändern können. Darüber hinaus tracken **intelligente Regale** (Smart Shelves) automatisch das Inventar. Dadurch werden Tätigkeiten im Kontext von Preisanpassungen und die Regalbetreuung maßgeblich erleichtert. Auch Roboter können bei Lagertätigkeiten und Aufräumarbeiten in den Handelsgeschäften behilflich sein (PwC, 2022).

Im Bereich des **Kundenservice** ändert sich die Arbeit der Handelsangestellten ebenso. Zur Kommunikation mit den Kund*innen werden vermehrt Tablets, digitale Touchpoints oder Chatbots eingesetzt. Die digitalen Tools ermöglichen den Verkäufer*innen einerseits online mit den Kund*innen (z.B. via Social Media) in Kontakt zu treten und helfen andererseits im persönlichen Kund*innengespräch umfassende Produktinformationen rasch abzurufen. Diese Geräte sind vor allem dann hilfreich, wenn die Kund*innen ihren Einkauf im stationären Handel online vorbereiten und bereits gut vorinformiert in das Geschäft kommen. Das Ziel der digitalen Unterstützung aus Unternehmenssicht ist, dass die Mitarbeiter*innen weniger Zeit am Regal, sondern mehr mit den Kund*innen verbringen (Putz et al., 2020).

Mit den digitalen Neuerungen ändern sich auch die Anforderungen an die Mitarbeiter*innen im Handel. Die Beschäftigten sind immer mehr gefordert, in ihrem Arbeitsalltag digitale Technologien, wie elektronische Preisschilder, Smart Shelves, mobile Bezahlmethoden oder digitale Beratungsservices, bedienen und nutzen zu können. Die Qualifikationsanforderungen für die Angestellten im Einzelhandel ändern sich daher laufend und werden zukünftig noch weiter zunehmen (AMS, 2022c).

Generell führt die zunehmende Digitalisierung und Automatisierung von Arbeitstätigkeiten im Handel zu **qualitativen Beschäftigungsveränderungen**. Dabei kommt es zu einer Polarisierung bzw. einem „Wegbrechen der Mitte“. Einerseits sind Top-Verkäufer*innen, die über spezielles Hintergrundwissen verfügen und die Kund*innen umfassend beraten können, gefragt. Andererseits werden vermehrt Personen, die Hilfstätigkeiten, wie Regale schlichten, Lagerarbeiten verrichten, benötigt (Gittenberger & Heckl, 2017). Die Tätigkeiten von Verkäufer*innen sind somit von einer gewissen Dequalifizierung betroffen, weil sie sich mehr in Richtung Lagerarbeit und Zustelldienste entwickeln. In diesem Bereich helfen aber die neuen Technologien auch, fehlendes Personal zu kompensieren (Eichmann et al., 2023).

Die fortschreitende Digitalisierung im Handel trägt auch zur Entwicklung neuer Berufsfelder bei. Ein Beispiel dafür ist das **Online-Marketing** mit der Verantwortung für Online-Werbeaktivitäten und die Social Media Accounts der Handelsunternehmen. In diesem Berufsfeld Beschäftigte verfassen Texte für das Internet, betreiben Storytelling und nutzen Social Media zur Kundengewinnung.

Ein anderes Beispiel ist der Bereich der **Data Analytics**, der in Zukunft noch wichtiger werden wird. Hierbei gilt es, auf Basis von Kund*innen- und Einkaufsdaten mit Hilfe von Algorithmen Voraussagen über das zukünftige Kaufverhalten zu treffen. Die Handelsunternehmen können dadurch ihre Informationen und Services noch spezifischer an ihre Kund*innen anpassen (Putz et al., 2020).

Dekarbonisierung

Wie eine Befragung österreichischer Handelsunternehmen (EY, 2021) zeigt, rechnen Unternehmen der Handelsbranche – insbesondere Lebensmittelhändler*innen – damit, dass **Nachhaltigkeitsagenden** merkliche Auswirkungen auf ihr eigenes Unternehmen haben werden. Der Großteil der Handelsbetriebe erwartet geschäftliche Vorteile aus dem verstärkten Engagement für Nachhaltigkeit. Bei etwas mehr als einem Viertel der österreichischen Handelsunternehmen ist das Thema bereits **Bestandteil ihrer Unternehmensstrategie**, für weitere 57 % ist dies zumindest teilweise der Fall. Neben der Strategie stellen die Wünsche der Konsument*innen und die eigenen Überzeugungen die stärksten Triebfedern für mehr Nachhaltigkeit dar. Sieben von zehn Handelsunternehmen erwarten langfristig Umsatzsteigerungen durch nachhaltiges Agieren und nahezu ebenso viele gehen davon aus, zukünftig nur so weiter zu wachsen und profitabel wirtschaften zu können. Aktuell liegt der Nachhaltigkeitsfokus vor allem in den Geschäftsbereichen **Kreislauf- und Abfallwirtschaft** – dies bestätigen auch die im Rahmen dieser Studie interviewte Expert*innen. Als Bereich mit dem größten Potential für nachhaltiges Engagement wird in der Unternehmensbefragung (EY, 2021) das Sortiment, Produkthanforderungen und die Lieferantenauswahl identifiziert. Größte Hemmnisse auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit stellen die Unklarheit über die Wünsche und Zahlungsbereitschaft der Konsument*innen dar, ebenso wie fehlende Information über geeignete Maßnahmen und Initiativen bzw. mangelnde Kapitalausstattung für notwendige Investitionen.

Westliche Gesellschaften sind heute Großteils von Konsumismus und einer Wegwerfmentalität geprägt, dem mit Massenproduktion begegnet wird. Unmengen an natürlichen Ressourcen (Energie, Wasser sowie weitere Rohstoffe) werden dafür eingesetzt, was unweigerlich die Verschmutzung der Umwelt nach sich zieht. Die derzeit herrschende „Wegwerfgesellschaft“ rückt allerdings im Hinblick auf das Erreichen der Klimaziele zunehmend in den Fokus der Kritik. Die Europäische Kommission beabsichtigt nachhaltige Produkte in der EU zum Standard zu machen und kreislauforientierte Geschäftsmodelle zu fördern.¹⁶ Erst im März 2023 hat die EU-Kommission etwa einen Vorschlag für gemeinsame Vorschriften zur Förderung der Reparatur von Waren angenommen, der das Ziel verfolgt, dass noch gebrauchsfähige Waren, die repariert werden können, nicht vorzeitig weggeworfen werden. Für Produzent*innen und den Handel werden dadurch Anreize geschaffen, nachhaltigere Geschäftsmodelle zu entwickeln.

¹⁶ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_22_2013; abgefragt am 08.05.2023

Auch bei den Verbraucher*innen selbst setzt allmählich ein Umdenken ein: Die Covid-19-Pandemie hat das Bewusstsein für regionale Produkte erhöht, was sich insbesondere im Lebensmittelhandel gezeigt hat. Konsument*innen wollen vermehrt **lokaler einkaufen** und der **Trend zu Second Hand** beflügelt auch entsprechende Online-Plattformen wie willhaben. Ein langsamer Wandel bestehender Konsummuster zeigt sich bei einer steigenden Anzahl von Personengruppen einerseits in der Reduktion des eigenen Konsums (Schlagwörter „mieten statt kaufen“ oder „Frugalismus“), andererseits in Tauschbörsen, Sharing-Communities, FoodCoops oder Gründungen eigener Genossenschaften zur Betreibung alternativer Supermärkte (z. B. MILA¹⁷ im 16. Wiener Gemeindebezirk). Noch handelt es sich dabei um einzelne konsumkritische Initiativen, wenn sich diese allerdings auf breiter Ebene durchsetzen und etablieren, sind nachteilige Effekte auf den stationären Einzelhandel erwartbar (Eichmann et al., 2023).

Im **Modehandel** beispielsweise kommt der Großteil der Textilien nach wie vor aus Asien, hier besteht noch Potential die Lieferkette, also die Beschaffung und Anlieferung, umweltverträglicher zu gestalten. Nearshoring, also die Rückverlagerung der Herstellung nach (Ost-)Europa war schon vor der Pandemie zu beobachten – allerdings sind viele osteuropäische Staaten derzeit mit besonders hoher Inflation konfrontiert. Brancheninsider rechnen daher mit steigenden Löhnen in diesen Produktionsländern, was sich negativ auf die Gewinnmargen auswirken wird (Interview). Was die Offenlegung von Lieferketten betrifft, so sei dies Expert*innen zufolge für internationale Modekonzerne aufgrund der vertikalen Produktion besser durchleuchtbar als für heimische Handelsunternehmen, die unzählige Lieferanten einzeln kontrollieren müssen. Expert*innen sehen im Modehandel bisher kaum eine Veränderung im Verhalten der Käufer*innen, das Thema Nachhaltigkeit sei für die Unternehmen dennoch Pflicht und zeige sich in der Deklaration mittels unterschiedlicher Label, die eine (mehr oder weniger) nachhaltige Produktion kennzeichnen sollen. Recyclingbestrebungen gestalten sich zudem im Bekleidungshandel aufgrund der Mischfasern und -gewebe als äußerst schwierig (Interviews).

Im Hinblick auf die Dekarbonisierung gibt es für Handelsunternehmen noch Potential, was **ressourcenschonend und umweltfreundlich** hergestellte Waren sowie Verpackungen, Lieferung und Präsentation von Waren betrifft. So können insbesondere größere Handelsunternehmen ihren Strombedarf, z. B. zur Beleuchtung, zur Kühlung von Waren etc., mittels eigener Solar- oder Photovoltaik-Anlagen produzieren. Bei Verpackungen wird bereits zunehmend auf umweltschonende Materialien gesetzt bzw. werden diese nur kostenpflichtig abgegeben.

Oft benötigen ressourcenoptimierte und nachhaltigere Produkte (z. B. E-Bikes) nicht zwingend mehr, jedoch entsprechend qualifiziertes und kompetentes Verkaufspersonal, was sich positiv auf die Qualität und Attraktivität der Arbeitsplätze auswirken kann. Nennenswerte quantitative Beschäftigungsgewinne sind durch den zunehmenden Handel mit klimafreundlichen Produkten und Dienstleistungen jedoch kaum zu erwarten. Profitieren in Form von Beschäftigungszuwächsen dürften in diesem Zusammenhang nämlich vielmehr die entsprechenden **vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsstufen** (Bio-Landwirtschaft, „smarte“ Produktion, Recycling, etc.) (Eichmann et al., 2023).

Für den **Kfz-Handel**, die im Hinblick auf die Beschäftigungsverhältnisse kleinste Einzelhandelsbranche in Wien, erwarten Expert*innen tendenziell einen Beschäftigungsrückgang (Eichmann et al., 2023). Dieser steht einerseits im Zusammenhang mit dem Ziel der Wiener Mobilitätspolitik, den Ausbau der öffentlichen Verkehrsmittel zu forcieren und die von Wiener*innen zurückgelegten Wege mit dem Pkw zu verringern. Andererseits nimmt der Anteil elektrisch betriebener Autos zu. Diese weisen insgesamt weniger Komponenten auf als Pkw mit Verbrennungsmotor und sollten dadurch weniger reparaturanfällig sein.

¹⁷ <https://www.mila.wien/>; abgefragt am 08.05.2023

10.5 | Schlussfolgerungen

Auf Basis der Analyse zentraler Merkmale und der Beschäftigungssituation des Wirtschaftsbereichs sowie der wichtigsten Trends und Herausforderungen konnten wesentliche Stärken und Schwächen des Handels in Hinblick auf die Fachkräftesituation identifiziert werden, aus denen sich entsprechende Chancen und Risiken ableiten lassen. Diese werden in der folgenden SWOT-Analyse dargestellt. Daraus resultieren Empfehlungen, wie dem Fachkräftebedarf im Handel begegnet und dessen Attraktivität für Fachkräfte gesteigert werden kann.

10.5.1 | SWOT-Analyse zur Fachkräftesituation in Wien im Handel

Tabelle 12 | SWOT-Analyse Handel

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> ■ Große Heterogenität des Wirtschaftsbereichs ■ Bedeutender Sektor mit einer Vielzahl an Arbeitsplätzen ■ Niederschwellige Eintrittsbarrieren ■ Integrationsbranche für ausländische Arbeitskräfte und Personen mit Migrationshintergrund ■ Arbeitsbereich mit Kontakt zu Kund*innen im Einzelhandel ideal für kommunikative Menschen ■ Teilzeit-Stellen im Einzelhandel bieten v.a. Frauen viele Beschäftigungsmöglichkeiten ■ Wachsende Stadt schafft Nachfrage 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vergleichsweise niedrige Arbeitszufriedenheit, hohe Personalfuktuation und Wechselbereitschaft im Einzelhandel ■ Familienunfreundliche Arbeitszeiten, 6-Tage-Woche (Samstag) ■ Stressige und teilweise auch körperlich anstrengende Arbeit ■ Niedriges Lohnniveau ■ Schlechtes Image, wenig Wertschätzung ■ Eingeschränkte Aufstiegschancen (Leitungspositionen zunehmend Akademiker*innen vorbehalten) ■ Großhandel kaum sichtbar für potentielle Arbeits- / Nachwuchskräfte ■ Abnehmende Bereitschaft von Betrieben, Lehrlinge auszubilden ■ Frauen im Einzelhandel über-, im Kfz-Handel unterrepräsentiert ■ Abhängig von der Kaufkraft der Bevölkerung (konjunkturragibel)
Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> ■ Steigerung der Attraktivität der Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten kann Fluktuation verringern ■ Beratungskompetenz, produktspezifisches Know-how und kommunikative Fähigkeiten gewinnen an Relevanz ■ Digitale Unterstützung bei Verkaufsprozessen ermöglicht mehr Zeit bei den Kund*innen ■ Potential die Lehrausbildung zu attraktivieren (Berücksichtigung aktueller Entwicklungen) ■ Verbesserung des Images des Verkaufsberufs ■ Schaffung von Karriere- und Weiterentwicklungsperspektiven ■ Trend zu nachhaltigem, regionalem Einkaufen fördert stationären Handel 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Weitere Verlagerung der Shopping-Aktivitäten zu Online-Handel ■ Polarisierung der Tätigkeiten: Dequalifikation der Handelsangestellten in Richtung Lagerarbeit vs. Top-Verkäufer*innen ■ Trend zur Akademisierung erschwert Rekrutierung von gut qualifizierten Nachwuchskräften für die Lehre ■ Zunehmende konsumkritische Werte und stärkeres Klimabewusstsein können Nachfrage dämpfen ■ Mehr Sharing-Angebote machen Kaufen teilweise obsolet ■ Nicht-Toplagen in der Stadt geraten weiter unter Druck ■ Digitalisierung kann langfristig (Kassen-)Arbeitskräfte ersetzen ■ Dekarbonisierung stellt Kfz-Handel vor große Herausforderungen (sinkende Nachfrage, E-Mobilität)

10.5.2 | Empfehlungen

Der Wiener Handel stellt einen wichtigen Arbeitgeber dar, der 13 % aller unselbständig Beschäftigten in Wien einen Arbeitsplatz bietet. Auch in Zukunft wird dieser Bereich eine große Bedeutung in Hinblick auf die Beschäftigung haben und aktuell melden viele Handelsunternehmen einen Personalbedarf.

Um mehr Arbeitskräfte für den Handel zu gewinnen und Personal sowie Lehrlinge nach erfolgter Ausbildung in den Handelsunternehmen zu halten, ist in erster Linie eine **Attraktivierung der Arbeitsbedingungen** erforderlich. Diese betrifft sowohl die Entlohnung als auch das Ausmaß und die Gestaltung der Arbeits- und Öffnungszeiten.

Gerade durch die ausgedehnten Öffnungszeiten vieler Handelsbetriebe ist eine familienfreundliche Gestaltung der Arbeitszeiten mit Herausforderungen verbunden. Hierbei erscheinen möglichst flexible Möglichkeiten der Selbstorganisation am Filial- bzw. Geschäftsstandort zielführend, um den Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen hinsichtlich der **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** gerecht zu werden (Gittenberger & Heckl, 2017). Zudem gilt es für den Ausbau zeitlich flexibler Kinderbetreuungseinrichtungen speziell an den Tagesrandzeiten zu sorgen, damit Handelsmitarbeiter*innen nicht in Hinblick auf ihr Beschäftigungsausmaß durch Öffnungszeiten von Kindergärten bzw. Horten eingeschränkt sind.

Auch die Wertschätzung durch Arbeitgeber*innen spielt für die **Arbeitszufriedenheit** der Handelsmitarbeiter*innen eine maßgebliche Rolle. Desbezüglich wünschen sich die Beschäftigten im Handel mehr gesellschaftliche Anerkennung, betriebliche Wertschätzung und eine höhere gesellschaftliche Bewertung ihrer Arbeit (Schönauer & Stadler, 2021).

Außerdem gilt es, das **Image der Branche** aufzupolieren. Speziell das Image des Einzelhandels ist häufig vom täglichen Einkauf präsenten Bild des*der „Regalschlichter*in“ im Supermarkt geprägt. Zwar sind auch in diesem Bereich zukünftig Arbeitskräfte gefragt, aber um speziell kompetente Verkaufskräfte anzuziehen, bedarf es einer hohen Arbeitgeberattraktivität, da mit steigender Bildung auch die Ansprüche an die potentiellen Arbeitsstellen steigen (Gittenberger & Heckl, 2017). Hierfür gilt es neben der Verbesserung der Arbeitsbedingungen die Vielfalt an interessanten Tätigkeiten, die heterogenen Beschäftigungsmöglichkeiten und die Karrierechancen im Handel stärker aufzuzeigen. Jedoch gilt es nicht immer nur die „Karriereleiter hinaufzuklettern“, sondern auch durch Weiterentwicklungs-, Spezialisierungs- und Rotationsmöglichkeiten den Abwechslungsreichtum im Verkauf zu erhöhen.

Der stationäre Handel muss in zunehmender Konkurrenz mit dem Online-Shopping einen Mehrwert zum Aufsuchen eines Geschäfts bieten. Schlüsselfaktor dafür bilden die **Beratungskompetenzen** der Verkäufer*innen, welche zukünftig vor allem beim Verkauf von beratungsintensiven Produkten weiter an Bedeutung gewinnen werden. Es wird daher immer wichtiger, dass die Handelsmitarbeiter*innen eine entsprechende Serviceorientierung, soziale Kompetenzen und umfangreiches produktspezifisches Know-how mitbringen. Letzteres gewinnt auch in Hinblick auf die Beantwortung von Fragen zu Nachhaltigkeit und Regionalität von Produkten weiter an Relevanz.

In diesem Zusammenhang sind kontinuierliche **Aus- und Weiterbildungsaktivitäten** gefragt. Sowohl in der Lehrausbildung als auch im Rahmen der Weiterbildung gilt es verstärkt digitales Know-how, Soft Skills und Beratungskompetenzen zu vermitteln. Dabei sind insbesondere auch Teilzeitkräfte in berufliche Weiterbildungsaktivitäten, idealerweise im Rahmen der Arbeitszeit, einzubeziehen. Gleichzeitig gilt es hinsichtlich Produktinnovationen am aktuellen Stand der Entwicklung zu sein, um Kund*innenfragen kompetent beantworten zu können. Möglichkeiten dafür bieten sowohl Schulungen bei Herstellern als auch das Heranziehen digitaler Unterstützung (Tablets etc.) beim Beratungsprozess.

Dem Kfz-Handel steht mit der Umstellung auf E-Mobilität ein großer Wandel bevor. Auch hier werden weitere Anpassungen in der Lehrausbildung sowie breite Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen erforderlich sein, damit die Beschäftigten das nötige Know-how erlangen, um langfristig in diesem Bereich tätig zu bleiben. Die „saubere“ Mobilität könnte zudem ein Hebel sein, um mehr Mädchen für den Kfz-Handel zu begeistern.

Der Handel bietet aufgrund seiner **niedrigen Eintrittsbarrieren** auch Personen ohne Lehrabschluss und Quereinsteiger*innen Beschäftigungsmöglichkeiten. Dabei kommt diesem Wirtschaftsbereich eine wichtige Integrationsfunktion für leistungsschwächere Personen und Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund zu. Aufgrund der zunehmenden Komplexität der Verkaufsprozesse im Kontext der Digitalisierung wäre es jedoch speziell für Quereinsteiger*innen sinnvoll, eine entsprechende Grundausbildung zu erhalten. Diese könnte beispielsweise im Rahmen von unternehmensübergreifenden Ausbildungsakademien stattfinden.

Vor allem für **ältere Beschäftigte** sind Schulungen im Bereich der digitalen Fähigkeiten hilfreich, um mit dem Digitalisierungsfortschritt im Handel mithalten zu können. Für diese Zielgruppe sind zudem Gesundheitsprogramme und Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge wesentlich, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und die Bindung an das Unternehmen zu erhöhen.

Aufgrund seines Business-to-Business Charakters ist der **Großhandel** kaum sichtbar für Endverbraucher*innen und mögliche Berufseinsteiger*innen. Hier gilt es die Subbranche und ihre vielfältigen Tätigkeitsprofile durch gezielte Maßnahmen bei Jugendlichen und Eltern stärker ins Bewusstsein zu rücken.

Weiteres Beschäftigungspotential gibt es im Handel durch ein Reservoir an unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten, die ihr **Beschäftigungsmaß gerne ausweiten möchten**, wie unterschiedliche Befragungen (Huber et al., 2022; Schönauer & Stadler, 2021; Statistik Austria, AKE 2021) zeigen. Das Angebot an Mitarbeiter*innen Stunden aufzustocken, könnte das Personalproblem daher in einigen Betrieben entschärfen.

Insgesamt lässt sich für den Wiener Handel ein Personalbedarf ausmachen, der zwar durch Digitalisierung und Online-Handel etwas abgeschwächt wird, durch die wachsende Bevölkerung aber weiterhin bestehen bleibt. Zur Milderung des Fachkräftebedarfs sind geeignete Maßnahmen zur Attraktivierung der Branche zu treffen, um bestehendes Personal zu halten und neue Mitarbeiter*innen zu gewinnen.

11 | Branchenporträt: Verkehr und Logistik

11.1 | Überblick über den Wirtschaftsbereich

11.1.1 | Definition der Branche

Der Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei (ÖNACE Abschnitt H) umfasst:

„die Personen- und Güterbeförderung im Linien- oder Gelegenheitsverkehr auf Schienen, in Rohrfernleitungen, auf der Straße, zu Wasser und in der Luft sowie damit verbundene Tätigkeiten wie Betrieb von Bahnhöfen, Häfen und Flughäfen, Parkplätzen und Parkhäusern sowie Frachtumschlag, Lagerei usw. Eingeschlossen sind die Vermietung von Fahrzeugen mit Fahrerinnen und Fahrern oder Bedienungspersonal sowie Post- und Kurierdienste.“ (Statistik Austria Klassifikationsdatenbank ÖNACE 2008)

Der Sektor untergliedert sich dabei in folgende Subbranchen:

- H 49, Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen, wobei diese Subbranche die Beförderung von Personen und Gütern auf Straßen und Schienen sowie von Gütern in Rohrfernleitungen umfasst.
- H 50, Schifffahrt, also die Personen- und Güterbeförderung zu Wasser im Linien- oder Gelegenheitsverkehr
- H 51, Luftfahrt, d.h. die Personen- und Güterbeförderung in der Luft- und Raumfahrt
- H 52, Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr. Diese Subbranche schließt neben der Lagerei die Erbringung von anderen Dienstleistungen für den Verkehr, wie den Betrieb von Verkehrsinfrastrukturen (z.B. Flughäfen, Häfen, Tunnel, Brücken usw.), die Bereiche Logistik und Speditionen ebenso wie den Frachtumschlag mit ein.
- H 53, Post-, Kurier- und Expressdienste, d.h. die Abholung, Beförderung und Zustellung von Brief- und Paketpost, welche auch lokale Liefer- und Botendienste inkludiert.

Im vorliegenden Bericht liegt der Fokus auf den drei in Wien in Hinblick auf die Beschäftigung größten Branchen, das sind Landverkehr, Lagerei und Verkehrsdienstleistungen sowie Post-, Kurier- und Expressdienste.

11.1.2 | Zentrale Merkmale

Im Sektor Verkehr und Lagerei sind im Jahr 2020 knapp 3.900 Unternehmen tätig, das entspricht etwa 5 % aller Wiener Unternehmen (Statistik Austria, LSE 2020). In diesen Unternehmen sind im Jahr 2022 rd. 38.500 unselbständig tätig, das sind rd. 4 % aller unselbständig Beschäftigten in Wien. Hinzu kommen rd. 1.335 selbständig tätige Personen. Folgende Tabelle fasst die wichtigsten Kennzahlen zusammen:

Tabelle 13 | Übersicht über zentrale Kennzahlen

	Verkehrswesen	Wien gesamt
Anzahl der Unternehmen	3.900 (4,6% von Wien gesamt)	85.225
Bruttowertschöpfung	€ 6,234 Mrd. (9,6% von Wien gesamt)	€ 64,645 Mrd.
Unselbständig Beschäftigte in Wien	38.501	897.845
Anteil der unselbständigen Beschäftigten in Wien	4,3%	100%
Anteil der unselbständigen Beschäftigten an allen Beschäftigten	88,8%	83,8%
Anteil der selbständig Beschäftigten an allen Beschäftigten	3,1%	8,7%
Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten	8,1%	7,4%
Frauenanteil der unselbständig Beschäftigten	20,2%	48,4%
Anteil ausländischer unselbständiger Beschäftigung	37,2%	30,9%
Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung von 2017 bis 2022	-6,0% ¹	+8,3%

Quellen: Statistik Austria: Leistungs- und Strukturstatistik 2020 (Daten zu Unternehmen und Bruttowertschöpfung)
AMIS-Datenbank: Beschäftigtendaten laut Hauptverband 2022
Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen

Dieser Wirtschaftsbereich hat zwar einen Beschäftigungsrückgang erfahren, dieser ist jedoch im Wesentlichen auf einen statistischen Umgliederungseffekt¹⁸ zurückzuführen. Ohne diesen Zeitreihenbruch wäre der Bestand an unselbständig Beschäftigten zwischen 2017 und 2022 schätzungsweise um +2,5 % gestiegen.

In Bezug auf die **Unternehmensstruktur** zeigt sich, dass der Wirtschaftsbereich Verkehr und Lagerei in Wien vorwiegend kleinstbetrieblich strukturiert ist und die Größenverteilung der Unternehmen in etwa dem Durchschnitt aller Wiener Unternehmen entspricht: 87 % der Verkehrsunternehmen in Wien verfügen 2020 über maximal 9 Beschäftigte, während dies auf 89 % aller Betriebe in der Bundeshauptstadt zutrifft. Die Subbranche „Lagerei und Verkehrsdienstleistungen“ sticht dabei hervor. Hier ist der Anteil der Kleinunternehmen unterdurchschnittlich (75 %), dafür haben 14 % der Unternehmen dieses Wirtschaftsbereiches 20 oder mehr Beschäftigte, was deutlich mehr ist als in Wien bzw. der Verkehrsbranche insgesamt (5 % bzw. 6 %) (Statistik Austria, LSE 2020).

Die größte Subbranche des Sektors Verkehr und Lagerei stellt der **Landverkehr** und Transport in Rohrfernleitungen dar. In diesem Bereich sind im Jahr 2020 rd. 3.260 Unternehmen bzw. 3,8 % aller Wiener Unternehmen tätig (Statistik Austria, LSE 2020). Hier sind auch die meisten unselbständig Beschäftigten des Verkehrswesens zu finden, und zwar rd. 23.000 im Jahresdurchschnitt 2022, das sind 2,6 % aller unselbständig Beschäftigten in Wien (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

¹⁸ Im Jänner 2020 kam es zu einer Umgliederung eines großen Luftfahrtunternehmens von Wien nach Niederösterreich. Dadurch wurden ca. 3.700 Beschäftigte, die zuvor Wien zugeordnet wurden, nunmehr dem Land Niederösterreich zugerechnet.

Im Bereich von **Lagerei und Verkehrsdienstleistungen** sind in Wien knapp 400 Unternehmen aktiv, das entspricht 0,5 % aller Unternehmen der Bundeshauptstadt (Statistik Austria, LSE 2020). Diese sind im Jahresdurchschnitt 2022 für etwas mehr als 9.200 Arbeitsplätze in der Bundeshauptstadt verantwortlich, das entspricht in etwa 1 % aller unselbständigen Beschäftigungsverhältnisse in Wien (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

In der Subbranche **Post-, Kurier- und Expressdienste** sind in Wien im Jahr 2020 rd. 160 Unternehmen tätig (Statistik Austria, LSE 2020). In diesen arbeiten beinahe 6.000 unselbständig Beschäftigte, das sind in etwa 0,7 % aller unselbständigen Beschäftigten in Wien (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

Wien verfügt im Jahr 2020 über rd. 60 **Luftfahrtunternehmen**, d.s. 0,1 % aller Unternehmen in Wien (Statistik Austria, LSE 2020). Diese Unternehmen bieten 2022 rd. 200 unselbständig Beschäftigten, die der Bundeshauptstadt zugeordnet werden, einen Arbeitsplatz (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

Die kleinste Subbranche dieses Sektors ist die **Schifffahrt** mit nur 16 im Jahr 2020 in Wien tätigen Unternehmen (Statistik Austria, LSE 2020). In der Schifffahrt arbeiten im Jahresdurchschnitt 2022 rd. 100 unselbständig Beschäftigte in Wien (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

Im Jahr 2020 weist die Verkehrsbranche in Wien mit 10,3 % die höchste **Neugründungsrates** im Branchenvergleich auf. Gleichzeitig liegt die Schließungsrate mit 8,3 % ebenfalls deutlich über dem Wiener Branchendurchschnitt von 5,2 % (Statistik Austria, Statistik zur Unternehmensdemografie).

Das Verkehrs- und Transportwesen ist von folgenden zentralen Merkmalen geprägt:

- Männlich-dominierter Wirtschaftszweig, dies spiegelt sich auch in niedriger Teilzeitquote wider
- Überproportional viele Beschäftigte mit maximal Lehrabschluss, geringer Akademiker*innenanteil
- Tendenziell mehr ältere Beschäftigte, dementsprechend höhere Betriebszugehörigkeit
- Atypische Arbeitszeiten, d. h. vielfach Abend-, Nacht- und Wochenenddienste
- In der Zustellbranche: prekäre Arbeitsverhältnisse, hohe Arbeitsbelastung, schlechte Arbeitsbedingungen

Der folgende Analyseraster dient einerseits als Zusammenfassung der Charakteristika der Beschäftigung und skizziert andererseits die wichtigsten Trends und Herausforderungen im Verkehrswesen.

Tabelle 14 | Überblick Verkehr und Lagerei

Charakteristika der Beschäftigung	
Wachstumstrend	Statistischer Umgliederungseffekt in der Luftfahrt führt zu Beschäftigungsrückgang – ohne diesen Zeitreihenbruch wäre die Beschäftigung zwischen 2017 und 2022 leicht gestiegen; zuletzt (2021-2022) positive Beschäftigungsentwicklung, vor allem in den Subbranchen Landverkehr sowie Lagerei und Verkehrsdienstleistungen
Anteil ausländischer Beschäftigung	Hoher Anteil von Beschäftigten aus dem Ausland oder mit Migrationshintergrund
Alter	Höherer Anteil von Arbeitskräften im Alter von 50+ als im Wiener Durchschnitt, etwas geringerer Anteil an jungen Beschäftigten
Geschlecht	Männerdominierte Branche mit einem sehr geringen Frauenanteil
Ausbildungsniveaus	Auffallend hoher Prozentsatz von Erwerbstätigen mit maximal Lehrabschluss, im Gegenzug geringer Anteil an Akademiker*innen
Einkommen	Bruttojahreseinkommen (Median) im Verkehrswesen liegt über dem Wiener Durchschnitt – was auch auf die geringe Verbreitung von Teilzeitarbeit zurückzuführen ist – und ist zuletzt (2020-2021) auch stärker angestiegen. Im Bereich der Zustelldienste ist die Entlohnung jedoch überwiegend prekär.
Arbeitslosigkeit und Stellenandrang	Im Jahresdurchschnitt 2022 waren 6.130 Personen arbeitslos (Frauen: 933; Männer: 5.197), das waren um insgesamt 21,8 % weniger als im Jahr davor. In Wien wurde 2022 im Verkehrswesen ein Jahresdurchschnittsbestand von 819 offenen Stellen verzeichnet, ein Plus von 16 % gegenüber 2021.
Arbeitsbedingungen	Teilweise schwere körperliche Tätigkeit (z. B. Be-/Entladen von Lkw), im Bereich der Zustelldienste hohes Unfallrisiko und ständige Lärm-/Abgasexposition
Arbeitszeit	Teilzeitquote merklich niedriger als im Wiener Durchschnitt Vorwiegend atypische Arbeitszeiten (Abend- und Nachtdienste, Arbeit auch an Feiertagen und am Wochenende)
Personalfluktuations	Betriebszugehörigkeit überdurchschnittlich lange (aufgrund des tendenziell höheren Alters der Beschäftigten und der großen Bedeutung von Unternehmen in öffentlicher Hand), besonders hohe Personalfluktuations in jenen Bereichen, in denen es Schicht- und Wechseldienste gibt
Pendler*innenverkehr	Weniger Wochenpendler*innen aus der Slowakei und Ungarn im Transportwesen aufgrund der gestiegenen Löhne in den Heimatländern
Unternehmensstruktur	Die Mehrzahl der Wiener Verkehrsunternehmen (87%) hat weniger als zehn Beschäftigte, nur rd. 2 % haben 50 oder mehr Mitarbeiter*innen, Großunternehmen sind im Bereich der Verkehrsdienstleistungen überproportional vertreten.
Abhängigkeit von Konjunkturzyklen	Konjunktur spiegelt sich teilweise in der Branche wider, z. B. korreliert das Lkw-Aufkommen auf den Straßen mit der Baukonjunktur
Saisonalität der Arbeitskräftenachfrage	Weniger saisonal ausgeprägt als in anderen Branchen

Trends und Herausforderungen	
Internationale Trends	Zunahme des E-Commerce beflügelt die Subbranchen Logistik sowie Post-, Kurier- und Expressdienste
Demografische Entwicklung	Wien ist mit Bevölkerungswachstum und in der Folge mit höherem Mobilitätsbedarf konfrontiert, wodurch Leistungen der Verkehrsbranche zukünftig verstärkt nachgefragt werden
Relevanz des Ausbildungssystems	Großteil der Beschäftigten im Wiener Verkehrssektor hat keine über die Lehre hinausgehende Ausbildung
Kompetenzanforderungen	Fahrerqualifizierung (Grundqualifikation plus regelmäßige Weiterbildung) notwendig für Berufskraftfahrer*innen und Autobuslenker*innen ¹⁹ ; mehr technisches Know-how notwendig aufgrund komplexer werdender Sicherungs- und Steuerungssysteme; z. B. weniger Mechaniker*innen, sondern mehr Mechatroniker*innen gefragt; IT-Kompetenzen berufsübergreifend wichtig
Potentiale für Diversität in der Beschäftigung	Der Verkehrs- und Lagereibereich hat lange Tradition im Rekrutieren von Personen mit Migrationshintergrund; grundsätzlich hohes Potential für weibliche Beschäftigte, was aufgrund der atypischen Arbeitszeiten praktisch jedoch schwierig ist
Internationale Krisen	Corona-Pandemie: Sinkende Fahrgastzahlen im öffentlichen (Nah-)Verkehr nur zu Beginn der Pandemie; Teilbereiche der Branche (etwa die Wiener Linien oder Transportunternehmen) sind systemerhaltend und relativ krisensicher; Taxiunternehmen haben im Lockdown einen Nachfrageeinbruch verzeichnet, Logistik- und Zustellunternehmen als Krisengewinner
Lebensstile, Wertesysteme	Abnehmende Bereitschaft abends, nachts bzw. am Wochenende zu arbeiten; Kfz-Neuzulassungen mit rückläufiger Tendenz; weniger Personen mit Führerschein
Digitalisierung	KI-Anwendungen z. B. zur Optimierung der Routen; Autonomes Fahren und vollautomatischer U-Bahnbetrieb
Dekarbonisierung	E-Mobilität nimmt zu, der Umstieg auf elektrischen Antrieb wird gefördert ebenso der Ausbau von Ladeinfrastruktur; Ausbau des öffentlichen Verkehrs und von Sharing-Angeboten; Verlagerung des Güterverkehrs auf Schienen

¹⁹ für Berufskraftfahrer*innen in der gewerbsmäßigen Güterbeförderung und im Werkverkehr mit Lkw über 3,5 t höchstzulässigem Gesamtgewicht (hzG) sowie für die gewerbsmäßige Personenbeförderung mit Autobussen

11.2 | Charakteristika der Beschäftigung

Die Branche Verkehr und Lagerei konnte laut Sozialversicherungsdaten (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband) zwischen 2010 und 2022 einen **Zuwachs an unselbständig Beschäftigten** in Wien verzeichnen, der mit 4,8 % jedoch deutlich niedriger ausfällt als die Gesamtsteigerungsrate der unselbständig Beschäftigten in der Bundeshauptstadt (17,5 %). Zwischen 2017 und 2022 war die Zahl der unselbständig Beschäftigten im Verkehrswesen sogar rückläufig (-6,0 %), was nicht dem Ausbruch der Corona-Pandemie und der temporären Beschränkungen grenzüberschreitender Reisetätigkeit, sondern vielmehr einem statistischen Effekt geschuldet ist. Aufgrund einer Umgliederung eines großen Luftfahrtunternehmens von Wien nach Niederösterreich werden ca. 3.700 Beschäftigte, die zuvor Wien zugeordnet wurden, dem Land Niederösterreich zugerechnet. Ohne diesen Zeitreihenbruch wäre die Beschäftigung im Verkehrssektor zwischen 2017 und 2022 um schätzungsweise +2,5 % gestiegen. Ein kurzfristiger Vergleich der Jahre 2021 und 2022 zeigt einen neuerlichen Anstieg (+4,4 %) des jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsbestandes in Wien. Die einzelnen Subbranchen entwickeln sich recht unterschiedlich hinsichtlich ihres Beschäftigtenstandes: Während in der Luft- und Schifffahrt sowohl längerfristig (2010 - 2022) als auch mittelfristig (2017 - 2022) Arbeitsplätze in Wien verloren gingen, verzeichnete der Wirtschaftsbereich Lagerei und Verkehrsdienstleistungen durchwegs außerordentlich hohe Zuwächse bei den unselbständig Beschäftigten.

Der Wiener Verkehrssektor bietet im Jahr 2022 38.501 unselbständig Beschäftigten einen Arbeitsplatz. Die **beschäftigungsintensivste Subbranche** ist dabei der Landverkehr, auf den laut Daten des Hauptverbandes in etwa 23.000 unselbständige Beschäftigungsverhältnisse (60 % der Branchenbeschäftigten) entfallen. Diese Sub-Branche umfasst neben der Personen- und Güterbeförderung auf Schienen (insb. ÖBB) auch den Straßengüterverkehr (darunter Lkw- und Umzugstransporte), den Personennahverkehr (allein die Wiener Linien beschäftigen in etwa 8.700 Personen²⁰) sowie den Betrieb von Taxis oder den weit weniger beschäftigungsrelevanten Transport von Erdöl/-gas u. ä. in Rohrfernleitungen. Gemessen an der Zahl der unselbständig Beschäftigten stellt der Bereich Lagerei und Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr mit etwas mehr als 9.200 Arbeitsplätzen in Wien im Jahr 2022 die zweitwichtigste Subbranche dar. Diese Branche beinhaltet recht unterschiedliche Wirtschaftsaktivitäten wie etwa den Betrieb von Parkgaragen, den Frachtumschlag bzw. das Betreiben von Teilen der Verkehrsinfrastruktur. Ebenfalls quantitativ relevant ist die Subbranche der Post-, Kurier- und Expressdienste, die im Jahresdurchschnitt 2022 knapp 6.000 Arbeitsplätze in Wien (15 % des Verkehrssektors) umfasst. Die Luft- und Schifffahrt sind rein zahlenmäßig betrachtet weniger bedeutend und haben zudem im letzten Jahrzehnt auch Beschäftigungseinbußen verzeichnet. Was die Luftfahrt betrifft, gilt es zu berücksichtigen, dass der Flughafen Wien Schwechat zwar für Wien von hoher (arbeitsmarktpolitischer) Relevanz ist, die Beschäftigungsverhältnisse aufgrund seiner geografischen Lage jedoch vorwiegend dem niederösterreichischen Arbeitsmarkt zugerechnet werden (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

Expert*innen erwarten zukünftig eine leicht steigende Beschäftigung für den Wiener Verkehrssektor. Demnach dürften die Beschäftigtenzahlen bis 2030 (+3 %) als auch bis 2040 (+2 %) in etwa dem Wiener Durchschnitt entsprechende Zuwächse verzeichnen (Eichmann et al., 2023).

Bezüglich der **Stellung der Beschäftigten** finden sich im Verkehrswesen überdurchschnittlich viele Arbeiter*innen, nämlich 23 % der unselbständig Beschäftigten im Jahr 2021 im Vergleich zu 17 % aller Wiener Unselbständigen. Angestellte sind dementsprechend etwas unterrepräsentiert (75 % vs. 81 % insgesamt) (Statistik Austria, AKE 2021).

²⁰ <https://www.wienerlinien.at/die-wiener-oeffis-in-zahlen>, abgerufen am 06.06.2023

Das Verkehrswesen ist eine männerdominierte Branche und weist nach der Baubranche den zweitniedrigsten **Frauenanteil** auf. Von den unselbständig Beschäftigten am Arbeitsort Wien war lediglich jede Fünfte weiblich, der Männeranteil lag bei rd. 80 %. Seit 2016 hat sich diese Tendenz sogar noch weiter verstärkt, der Frauenanteil hat sich von 22 % auf 20 % verringert. Besonders niedrig fällt der Frauenanteil im Bereich des Landverkehrs (15 %) aus, wohingegen er in den Sub-Branchen Lagerei sowie Post-, Kurier- und Expressdienste mit 27 % bzw. 29 % annähernd doppelt so hoch ist (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband). Bei den Wiener Linien beispielsweise ist der Anteil weiblicher Beschäftigter vor allem im Fahrdienst und im Werkstättenbereich (noch) verhältnismäßig niedrig.

Der Anteil **ausländischer unselbständiger Beschäftigter** liegt im Verkehrssektor 2022 bei rd. 37 % und damit deutlich über dem Wiener Durchschnitt. Mit jeweils knapp über oder rd. 40 % sind besonders viele ausländische Staatsbürger*innen in den Subbranchen Landverkehr, Schifffahrt und Luftfahrt tätig (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband). Laut Daten der Arbeitskräfteerhebung für das Jahr 2021 liegt der Anteil der Erwerbstätigen mit **Migrationshintergrund** im Verkehrswesen mit 46 % leicht höher, in der Subbranche Post- und Kurierdienste mit 57 % deutlich höher als unter den Erwerbstätigen in Wien insgesamt (41 %) (Statistik Austria, AKE 2021).

Die Altersstruktur der unselbständig Beschäftigten im Verkehrswesen ist der Altersverteilung aller Beschäftigten in Wien recht ähnlich. Jüngere Personen zwischen 15 und 24 Jahren sind allerdings etwas weniger stark vertreten als unter allen unselbständig Beschäftigten in Wien (8 % vs. 10 %), dafür sind Beschäftigte im Alter von 50+ Jahren leicht überrepräsentiert.

Im Wiener Verkehrswesen sind vorwiegend Erwerbstätige mit Lehrabschluss (40 %) bzw. maximal Pflichtschulabschluss (16 %) beschäftigt. In der beschäftigungsstärksten Subbranche Landverkehr hat nahezu die Hälfte der Erwerbstätigen (48 %) eine Lehre abgeschlossen. Diese Anteile liegen weit über dem Wiener Branchendurchschnitt. Dementsprechend sind Personen mit Matura oder tertiärem **Bildungsabschluss** im Wiener Verkehrssektor unterrepräsentiert.

Das **Bruttojahreseinkommen** für unselbständig Erwerbstätige im Verkehrswesen in Wien beträgt im Jahr 2021 im Median € 31.832 und liegt somit etwas über dem durchschnittlichen Medianeinkommen aller Erwerbstätigen in Wien (€ 29.515). Im Vergleich zum Vorjahr ist das Medianeinkommen in dieser Branche um +6,4 % und damit merklich mehr als im allgemeinen Wiener Durchschnitt (+3,5 %) gestiegen. Diese relativ hohen Einkommen sind u.a. auch auf den Umstand zurückzuführen, dass überproportional viele Personen Vollzeit arbeiten. Der geschlechtsspezifische Unterschied zwischen den Bruttojahreseinkommen im Median fällt im Verkehrswesen relativ gering aus (Statistik Austria, Allgemeiner Einkommensbericht 2022). Allerdings ist die Branche recht heterogen, so sind in Subbranchen wie den Zustelldiensten die Verdienstchancen äußerst schlecht.

Im Jahr 2022 entfallen in Wien knapp 5 % des durchschnittlichen AMS-Bestandes an **offenen Stellen** auf das Verkehrswesen, insbesondere auf den beschäftigungsintensiven Bereich des Landverkehrs. Die Arbeitslosenquote im Verkehrswesen liegt im Jahr 2022 mit 13,7 % über der Wiener Gesamtquote von 10,5 %. Der jahresdurchschnittliche **Bestand an Arbeitslosen** lag 2022 im Wiener Verkehrswesen bei 6.130, das entspricht knapp 6 % aller beim AMS Vorgemerkten in Wien. Die Arbeitslosigkeit im Verkehrswesen betrifft vorwiegend Männer (85 % bzw. 5.200) und Personen zwischen 25 und 49 Jahren (64 % bzw. rd. 3.900 Personen). Im Jahr 2022 haben mehr als drei Viertel aller Arbeitslosen im Wiener Verkehrssektor keine über die Lehre hinausgehende Schulbildung absolviert, nahezu die Hälfte (47 %) der Personen verfügt lediglich über einen Pflichtschulabschluss (AMIS Datenbank, lt. AMS 2022).

Die **Arbeitsbedingungen** im Verkehrswesen sind je nach Subbranche unterschiedlich ausgestaltet. Generell ist die Branche jedoch von atypischen Arbeitszeiten (Abend- und Nachtarbeit, sowie Dienste an Wochenenden und Feiertagen) gekennzeichnet, die als sehr belastend und wenig familienfreundlich gelten. Lkw-Fahrer*innen sind darüber hinaus mit langen Abwesenheiten von der Familie konfrontiert, und das Fehlen von österreichweit geschätzt 3.000 Autobahn-Rastanlagen mit Lkw-Stellflächen stellt eine Herausforderung dar. Diese sind erforderlich, um die Lenk- und Ruhezeiten einzuhalten, ansonsten drohen den Fahrer*innen Verwaltungsstrafen (Bundesarbeiterkammer, 2023).

Der Anteil an **Teilzeitbeschäftigten** fällt im Verkehrswesen mit 15,4 % im Vergleich zu allen Wiener Erwerbstätigen (28,5 %) merklich niedriger aus, was auf den hohen Männeranteil in der Branche zurückzuführen sein dürfte (Statistik Austria, AKE 2021).

Die Dauer der **Betriebszugehörigkeit** liegt im Verkehrswesen etwas über dem Durchschnitt aller Branchen in Wien. Rd. 17 % der im Verkehr Erwerbstätigen haben eine Betriebszugehörigkeit von weniger als einem Jahr, etwa vier von zehn Erwerbstätigen sind hingegen schon mehr als zehn Jahre beim selben Unternehmen tätig (Statistik Austria, AKE 2021). Dies kann auch auf die große Bedeutung von Unternehmen, die in öffentlicher Hand sind oder waren, zurückzuführen sein.

Diese allgemeinen Branchen-Charakteristika treffen in weiten Teilen nicht auf die Zustellbranche zu, die sich ganz entscheidend von den übrigen Subbranchen abhebt. Daher wird hier noch separat auf diesen Wirtschaftszweig eingegangen.

In der Subbranche **Post-, Kurier und Expressdienste**, die neben der Post auch Boten- und Zustelldienste beherbergt, handelt es sich teilweise um ein noch recht junges Wirtschaftssegment, welches durch die Covid-19-Pandemie einen regelrechten Boom erlebt hat. Bei der Zustellbranche handelt es sich zwar um systemrelevante Arbeit, diese genießt jedoch ein vergleichsweise geringes gesellschaftliches Ansehen und bleibt weitgehend unsichtbar. Die Erkenntnisse von Kohlenberger et al. (2021) beziehen sich zwar auf Amazon-Zusteller*innen, können jedoch für die gesamte Branche verallgemeinert werden, da sich die Aussagen mit denen zu anderen (Zustell-)Firmen decken^{21,22} (Neuhauser et al., 2021). Die Branche gilt als Einsteigerbranche, sodass es sich bei den Zusteller*innen fast ausschließlich um Personen mit Migrationshintergrund handelt. Das Zustellpersonal agiert mehrheitlich als **Scheinselbständige**, die bei Sub-Unternehmen beschäftigt sind. Rein formal betrachtet handelt es sich bei den meisten Beschäftigten um freie Dienst- oder Werkvertragsnehmer*innen, de facto unterliegt ihre Leistung jedoch strikten Vorgaben und Kontrollen. Dabei handelt es sich um äußerst volatile, auf den spontanen Bedarf des Arbeitgebers ausgerichtete Beschäftigungsverhältnisse, welche bei den Arbeiter*innen permanente Verfügbarkeit und ein hohes Maß an Flexibilität voraussetzen. So sind regelmäßig anfallende Überstunden, die bereits von vornherein in das System miteinkalkuliert sind, der Regelfall. Vorenthaltung von Löhnen und die Nicht-Abgeltung geleisteter Überstunden sind in der Branche gängige Praxis.

Die Arbeitsumgebung ist durchwegs stressig und belastend und sieht Erholungszeiten nicht oder nur in unzureichendem Ausmaß vor. Das Fehlen von Beschäftigungsalternativen und die Unkenntnis des Fahrpersonals wird von den Subunternehmen zu ihren Gunsten ausgenutzt. Teils werden Beschäftigte sogar durch Falschinformation in Bezug auf die Anmeldung ihres Beschäftigungsverhältnisses hinteres Licht geführt, teils akzeptieren sie die unrechtmäßigen Bedingungen aufgrund von Perspektivenlosigkeit und der Notwendigkeit, eine Arbeit aufzunehmen. Für Fahrradzusteller*innen scheinen gefährliche und unwür-

²¹ <https://www.derstandard.at/story/2000143846416/massenkuendigungen-und-eingeschraenktes-angebot-bei-gurkerlat>, abgerufen am 30.3.2023

²² <https://www.diepresse.com/6232149/selbststaendige-mjam-fahrradboten-klagen-ueber-minimal-lohn?from=rss>, abgerufen am 30.3.2023

dige Arbeitsbedingungen ein spezielles Problem darzustellen. Rd. 84 % berichten von bedrohlichen Situationen im Straßenverkehr, knapp die Hälfte ist während der Arbeit erniedrigendem Verhalten bzw. Beleidigungen ausgesetzt (Geyer & Prinz, 2022). Diese insgesamt **prekären Arbeitsbedingungen** innerhalb der Subbranche haben eine hohe personelle Fluktuation zur Folge.

Das europäische Parlament beabsichtigt die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten der Onlinelieferdienste zu verbessern²³. Mit dem Vorschlag, über den die EU-Staaten noch abstimmen müssen, würden Beschäftigte als Angestellte eingestuft werden (anstatt wie bisher als Freiberufler) und hätten dadurch Anspruch auf grundlegende Arbeitnehmerrechte wie Pensions-, Kranken- und Arbeitslosenversicherungsleistungen.

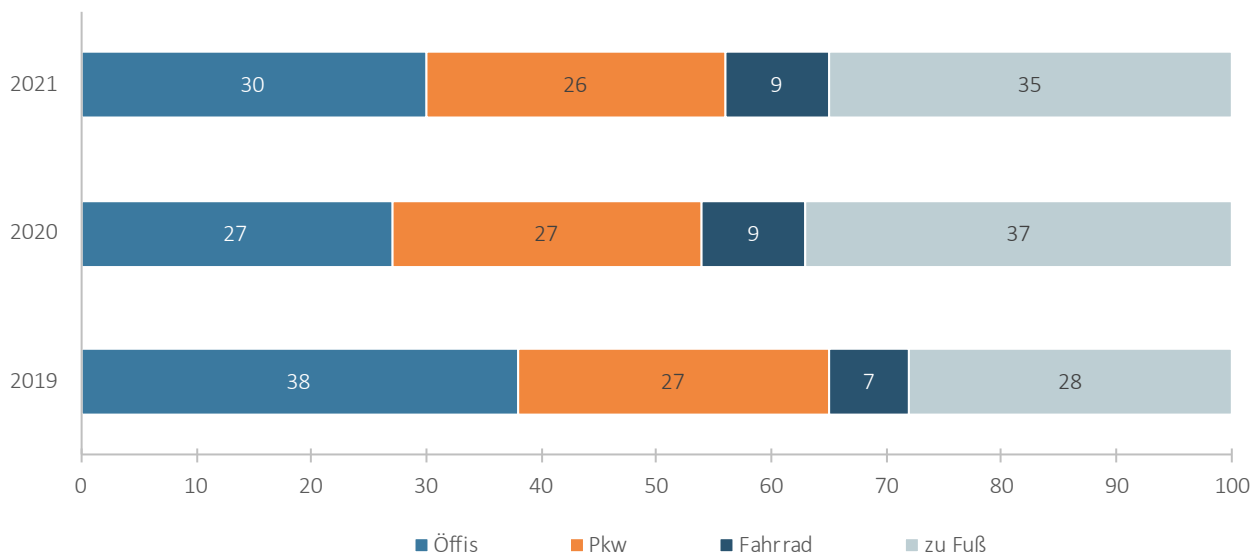
11.3 | Zentrale Trends und Herausforderungen

11.3.1 | Allgemeine (regionale und internationale) Trends

Die Verkehrsbranche zählt in Wien noch vor dem Energie- bzw. Gebäudesektor zu den bedeutendsten CO₂-Emittenten (Umweltbundesamt, 2022). Die Stadt Wien hat die Problemlage erkannt und in ihrer Smart Klima City Strategie (Stadt Wien, 2022a) ambitionierte Ziele in Hinblick auf die Verkehrsbranche festgelegt. So sollen unter anderem die CO₂-Emissionen des Verkehrssektors pro Kopf bis 2040 um 100 % reduziert werden, der Motorisierungsgrad gesenkt und Stellplätze im öffentlichen Raum verringert werden. Ab dem Jahr 2030 sollen der Motorisierte Individualverkehr (MIV) nur mehr 15 % ausmachen, demnach müssen zumindest 85 % aller Wege zu Fuß, mittels Rad oder öffentlichen Verkehrsmitteln bzw. Sharingangeboten zurückgelegt werden. Um die angestrebten Ziele auch tatsächlich erreichen zu können, bedarf es erheblicher Investitionen in den Verkehrssektor, etwa für den Ausbau des Schienenverkehrs oder den Umstieg auf klimafreundliche Fahrzeugflotten. In jüngster Vergangenheit wurden bereits mit der Einführung des 365 Euro-Tickets der Wiener Lienen, dem U-Bahn-Ausbau und der flächendeckend eingeführten Parkraumbewirtschaftung erfolgreiche Maßnahmen zur Reduzierung des MIV gesetzt: So zeigt der Modal Split, also die Verteilung der zurückgelegten Wege auf unterschiedliche Verkehrsmittel, einen Rückgang des Motorisierten Individualverkehrs von 40 % im Jahr 1993 auf 27 % im Jahr 2019 (Gluschitsch et al., 2021). Im gleichen Zeitraum hat sich der Anteil der Öffi-Nutzer*innen von 20 % auf 38 % erhöht und der Anteil des Radverkehrs mehr als verdoppelt. Diese Entwicklung deutet auf eine Änderung im Mobilitätsverhalten hin und zeigt, dass die Bewohner*innen der Bundeshauptstadt tendenziell mehr zu Fuß, per Rad oder öffentlichen Verkehrsmitteln unterwegs waren, wohingegen die Nutzung von Pkw und Motorrädern im langfristigen Vergleich rückläufig ist. Mit der Covid-19-Pandemie wurde dieser Trend allerdings unterbrochen. Aus Angst vor einer Virusansteckung wurden öffentliche Verkehrsmittel gemieden und stattdessen signifikant mehr Wege zu Fuß zurückgelegt.

²³ <https://www.diepresse.com/6250519/neue-regeln-fuer-onlineplattformen?from=rss>, abgerufen am 30.3.2023

Abbildung 30 | Wahl der Verkehrsmittel von Wiener*innen (Modal Split) in Prozent (2019-21)



Quelle: Der Standard, auf Basis von Wiener Linien

Inwieweit der Covid-19-Effekt das Mobilitätsverhalten der Wiener*innen nachhaltig prägen wird, lässt sich (noch) nicht eindeutig festmachen. Der Öffi-Anteil konnte zwar 2021 wieder leichte Zuwächse verzeichnen, liegt aber mit 30 % noch deutlich unter dem Niveau von 2019. Die zukünftige Entwicklung hängt von verschiedenen, teils gegenläufigen Faktoren ab. Aufgrund des häufigeren Arbeitens im Homeoffice finden Fahrten zum Arbeitsort weniger regelmäßig statt, umgekehrt begünstigen steigende Spritpreise den Umstieg auf öffentliche Verkehrsmittel. Das Ausmaß, in dem öffentlichen Verkehrsmitteln zugunsten des MIV genutzt werden, bestimmt ganz wesentlich den zukünftigen Personalbedarf im Wiener Personenverkehr.

Die Attraktivität Österreichs als Logistikstandort hat über die Jahre zugenommen und lag zuletzt in einem Ranking von 160 Ländern auf dem vierten Platz (Arvis et al., 2018). Die **Express- und Paketzustellungen**, ein Subbereich der Logistikbranche, ging aus der Covid-19-Pandemie aufgrund begrenzter Einkaufsmöglichkeiten und in der Folge drastisch gesteigerter Onlinebestellungen als Krisengewinner hervor. Im Jahr 2021 wurden in Wien insgesamt 128 Mio. Pakete zugestellt, das sind durchschnittlich 350.000 Pakete pro Kalendertag und bedeutet eine Steigerung um +35 % innerhalb von nur zwei Jahren. Laut Zentralverband für Spedition und Logistik ist im Jahr 2022 die Paketflut österreichweit betrachtet nicht abgeebbt, sondern stagnierte auf hohem Niveau. Prognosen gehen von weiteren Zuwächsen bis zum Ende des Jahrzehnts aus, welche aufgrund des hohen Ausgangsniveaus aber merklich moderater ausfallen dürften (WK Wien, 2022).

Anders als der Logistik- und Zustellbereich hat die **Taxibranche** durch die Covid-19-Pandemie einen massiven Einbruch erlitten. Lockdowns und damit einhergehend geschlossene Gastronomiebetriebe, abgesagte Veranstaltungen und ausbleibende Tourist*innen haben die Branche stark in Mitleidenschaft gezogen. Mittlerweile scheint sich die Taxibranche jedoch wieder erholt zu haben. Zu Jahresbeginn 2021 wurden mit der Novelle des Gelegenheitsverkehrsgesetzes das Taxi- und Mietwagengewerbe fusioniert. Konzessionen werden nur mehr für das Taxigewerbe vergeben, sodass auch Mietwagenlenker*innen eine Taxilenkerbefähigung („Taxischein“) nachweisen müssen. Dazu ist das Bestehen einer Prüfung und der Nachweis ausreichender Deutschkenntnisse erforderlich. Damit wurde laut Bundeswettbewerbsbehörde der Marktzugang für potentielle Mitbewerber (beispielsweise Uber) erschwert (Wolf, 2021).

11.3.2 | Herausforderungen

Wien wächst in den kommenden Jahren und darf bereits 2024 mit einem prognostizierten Bevölkerungsstand von über 2 Mio. rechnen. Mit der wachsenden Zahl an Bewohner*innen nimmt auch der Mobilitätsbedarf zu. Daher gilt es einerseits leistbare Mobilitätsangebote für alle in Wien lebenden Menschen zu schaffen, andererseits trotz Bevölkerungswachstum die Klimaziele konsequent zu verfolgen.

Wie viele andere Branchen ist der österreichische Verkehrssektor mit fehlendem qualifizierten Personal konfrontiert.²⁴ Eine Befragung des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft zeigt, dass knapp 80% der heimischen Unternehmen im Bereich Transport und Verkehr (sehr) stark von einem **Mangel an geeigneten Fachkräften** betroffen sind (Dornmayr & Riepl, 2022). Daten für die Logistikbranche in Deutschland zeigen, dass sich der Fachkräftemangel bei mehr als der Hälfte der mittelständischen Logistikunternehmen bereits negativ auf den Umsatz auswirkt. Nahezu jedes zehnte Logistikunternehmen in Deutschland ist laut Eigenangaben wegen fehlenden Fachpersonals (Fahrer*innen, Disponent*innen, und vor allem IT-Fachkräfte) mit Umsatzeinbußen von bis zu zehn Prozent konfrontiert.²⁵ Auch in Österreich und in Wien klagen Unternehmen in den einzelnen Subbranchen des Verkehrswesens über unbesetzte Stellen. So wurden beispielsweise zu Jahresende 2021 österreichweit rd. 8.000 Lkw-Lenker*innen gesucht²⁶. Laut dem Plattformunternehmen Uber fehlen allein in Wien einige tausend Taxifahrer*innen²⁷, Mjam beabsichtigt weitere 1.000 Bot*innen zu beschäftigen²⁸ und die Wiener Linien bekundeten zu Jahresbeginn 2023 einen zusätzlichen Bedarf von jeweils 100 Bus- und Straßenbahnfahrer*innen²⁹. In einer Befragung von Unternehmen des Güterbeförderungsgewerbes zu Jahresbeginn 2022 nennt in etwa die Hälfte der Unternehmen den Mangel an Arbeitskräften als primäre Produktionsbehinderung.

Schätzungen zufolge wird das Transportaufkommen weiterhin steigen, sodass der derzeit beobachtbare Fachkräftemangel durch die anstehende Pensionierungswelle der Baby-Boom-Generation noch verschärft wird. Das könnte unter Umständen sogar die gesamte Volkswirtschaft in eine kritische Lage bringen, wenn aufgrund der daraus resultierenden Engpässe die **Lieferkettenstabilität** in der komplex organisierten, arbeitsteiligen Wirtschaft nicht länger gewahrt werden kann (Fichtinger et al., 2023).

In der Branche Verkehr und Lagerei sind **atypische Arbeitszeiten** wie Schicht-, Wochenend- und Nachtdienst besonders häufig anzutreffen. Diese Rahmenbedingungen werden von jungen Arbeitskräften als zunehmend unattraktiv wahrgenommen und gemieden, wodurch sich die Fachkräftelücke weiter vergrößert. So berichten Interviewpartner*innen, dass immer mehr Werkstättenpersonal aus jenen Großbetrieben des Personennahverkehrs, in denen Schichtbetrieb herrscht, die Branche wechseln und stattdessen beispielsweise zu Autowerkstätten abwandern würden, die aufgrund der geregelten Arbeitszeiten ohne Wochenenddienst zunehmend eine Konkurrenz darstellen. Im Bereich der Transporteure stehen Transportunternehmen hingegen im Wettbewerb mit großen (Handels-)Konzernen, die eine unternehmenseigene Flotte mit oftmals günstigeren Arbeitsbedingungen betreiben.

²⁴ <https://www.derstandard.at/story/2000136112372/wirtschaftskammerunternehmen-beklagen-immer-groesseren-fachkraeftemangel>, abgerufen am 31.3.2023

²⁵ <https://www.pwc.de/de/transport-und-logistik/wie-die-digitalisierung-in-der-logistikbranche-gelingt.html>, abgerufen am 30.3.2023

²⁶ <https://orf.at/stories/3228776/>, abgerufen am 30.3.2023

²⁷ <https://www.derstandard.at/story/2000136273900/uber-oesterreich-chef-in-wien-fehlen-einige-tausend-taxifahrer>, abgerufen am 30.3.2023

²⁸ <https://www.derstandard.at/story/2000136757926/mjam-auf-der-jagd-nach-gewinnen>, abgerufen am 30.3.2023

²⁹ <https://www.derstandard.at/story/2000142300177/personalmangel-wiener-linien-verlaengern-intervalle-und-starten-ausbildungsoffensive>, abgerufen am 30.3.2023

Die atypischen Arbeitszeiten erschweren auch die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**, was zumindest teilweise erklärt, warum das Verkehrswesen ein sehr männerdominierter Bereich ist. Für im Transportwesen tätige Eltern von Betreuungspflichtigen Kindern sind aufgrund des oft frühen Dienstbeginns oder von Abendschichten die gängigen Öffnungszeiten von Kindergärten oder Horteinrichtungen nicht zu bewerkstelligen. Interviewte Expert*innen sehen hier Bedarf an Betriebskindergärten mit ausgedehnteren Öffnungszeiten. Ansonsten muss zumindest ein Elternteil die Betreuungspflichten übernehmen und kann dadurch selbst nur eingeschränkt einer (Teilzeit-)Erwerbstätigkeit nachgehen.

Österreichweit ist ein Drittel der Fahrer*innen im Güterverkehr mindestens 55 Jahre alt, wohingegen die Zahl der Einsteiger*innen unter 25 Jahren mit 3 % vergleichsweise gering ist. Da der Transport- und Verkehrsbranche eine Pensionierungswelle bevorsteht, wird eine Verschärfung des Fachkräftemangels im Güterverkehr erwartet (KMU Forschung Austria, 2022c). Befragte Expert*innen sehen aber auch in der Subbranche der Autobuslenker*innen eine deutliche **Überalterung** und eine Verschärfung der Fachkräftelücke aufgrund unzureichender Nachbesetzungen (Interview). Diese Befunde werden in Gesprächen mit Branchenfachleuten auch für Wien bestätigt. Versuche der Wiener Linien, bereits pensionierte Straßenbahn- oder Busfahrer*innen aufgrund des akuten Personalmangels wieder für den Fahrtbetrieb zurückzuholen, waren bisher nur bedingt erfolgreich.³⁰

Die Fahrt zum bzw. vom Arbeitsort stellt im Verkehrssektor insofern eine Herausforderung dar, da bei Früh-/Spätschichten die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zum Teil noch nicht möglich und ein eigenes Fahrzeug folglich in vielen Fällen notwendig ist. Lässt sich die **Anfahrt** nur mit dem eigenen Fahrzeug bewerkstelligen, so sind Erwerbstätige jedoch mit zusätzlichen – nicht unerheblichen – Parkkosten konfrontiert. Damit stellen die in der Verkehrsbranche üblichen atypischen Arbeitszeiten eine Hürde im Hinblick auf das Einpendeln aus anderen Bundesländern dar. Lange Anfahrtswege beispielsweise vor/nach Nachtdiensten werden von Beschäftigten mit Wohnort außerhalb Wiens ungern in Kauf genommen (Interview).

Lenker*innen von Kraftfahrzeugen für die gewerbsmäßige Beförderung von Personen mit Autobussen, von Autobussen des Kraftfahrlinienverkehrs sowie von Kfz gemäß § 1 Abs. 1 Güterbeförderungsgesetz 1995 (denen nach dem 9. September 2008 eine Lenkberechtigung für die Klassen D bzw. nach dem 9. September 2009 eine Lenkberechtigung für die Klassen C1 oder C erstmals erteilt wurde) müssen (bis auf einige Ausnahmen) eine Prüfung über die **Grundqualifikation** ablegen. Diese besteht aus einer praktischen Fahrprüfung und einer kommissionellen theoretischen Prüfung, bei der u.a. auch Praxissituationen erörtert werden müssen. Laut befragten Expert*innen wirkt dieser Teil der Grundqualifikation bei Personen mit unzureichenden Sprachkenntnissen abschreckend. Mit der Einführung dieser Richtlinie sei tatsächlich ein Knick bei den ausgestellten Lenkerberechtigungen beobachtet worden, der sich mittlerweile langsam wieder eingependelt hat. Dennoch kann davon ausgegangen werden, dass die Einführung dieser Richtlinie insbesondere Personen mit Migrationshintergrund von einem Berufsweg als Lastkraftwagenfahrer*in bzw. Autobuslenker*in abgehalten und dadurch den aktuellen Lenker*innenmangel verschärft hat (Interview). Eine weitere Herausforderung scheint zu Beginn auch das unzureichende Wissen potentieller Bewerber*innen hinsichtlich der notwendigen Anforderungen im Zusammenhang mit der Fahrerqualifizierung (Grundqualifikation und erforderliche Weiterbildung) zu sein (Greil et al., 2012).

³⁰ <https://wien.orf.at/stories/3200562/>, abgerufen am 30.3.2023

Bei den Transporteur*innen stellen die Kosten für den Erwerb des **Lkw-Führerscheins** eine nicht unwesentliche Hürde für Berufsein- oder -umsteiger*innen dar. Denn die Kosten in der Höhe von mindestens € 1.500 sind eine nicht unerhebliche Investition, die es im Hinblick auf die Schließung der Fachkräftelücke jedoch zu minimieren gilt. Im Rahmen der Initiative „FRIENDS ON THE ROAD“ fördert das AMS Wien daher die Lkw-Führerscheinausbildung für vorgemerkte Personen, sofern eine Einstellzusage eines Transportunternehmens vorliegt. Zudem erhalten Personen eine individuell zugeschnittene Förderung und können Lernunterstützung in Anspruch nehmen. Im Jahr 2020 nutzten (auch bedingt durch Corona) allerdings nur 32 Personen dieses Angebot, 2021 waren es knapp 90 Personen.³¹

Bestehende **gesetzliche Regelungen** erweisen sich mitunter als hinderlich für jene Fachkräfte, die nach dem Erlangen des gesetzlichen Pensionsalters weiterhin einer Erwerbstätigkeit nachgehen möchten. Vielfach wären Ältere bereit, in ihrer Pension weiterhin (zumindest auf geringfügiger Basis) einzelne Dienste bzw. Fahrten zu übernehmen. Doch sehen Branchenfachleute einige der derzeit geltenden rechtlichen Bestimmungen als Hürde hinsichtlich eines längeren Verbleibs im Erwerbsleben. Zudem schrecken komplexe Regelungen hinsichtlich des erlaubten Zuverdienstes potentiell Arbeitswillige ab.

Was das zusätzliche Potential **ausländischer Fachkräfte** betrifft, so geht aus einem Interview mit einem Brancheninsider hervor, dass speziell im Güterverkehr durch das steigende Lohnniveau in den Nachbarstaaten ein Rückgang von Fahrer*innen aus der Slowakei, Ungarn, etc. zu beobachten ist. Die gestiegenen Spritpreise und Lebenshaltungskosten in Österreich verstärken diese Tendenz.

11.4 | Digitalisierung und Dekarbonisierung

Digitalisierung

Mit der zunehmenden Digitalisierung kommt es zu weitreichenden Änderungen im Verkehrswesen, die hier nur auszugsweise dargestellt werden.

So erlaubt Digitalisierung bereits öffentlich zugängliche Mobilitätsangebote zu vernetzen und dadurch ihre Zugänglichkeit zu erhöhen. Verschiedene **Apps** (etwa „Wienmobil“³² oder „Wegfinder“) erleichtern die Routenplanung und machen die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel attraktiver, etwa durch Bereitstellung von Informationen zu Shared Mobility und On-Demand-Angeboten sowie mittels direkter Buchungsmöglichkeiten für E-Scooter-, Car- und Bikesharing. In Hinblick auf den Fachkräftebedarf lässt sich ein Wandel der Berufsbilder durch die Digitalisierung erkennen. Klassisches Schalterpersonal im öffentlichen Verkehr wird etwa durch Ticketverkäufe über Apps zunehmend ersetzt (Interview).

Im **Logistikbereich** werden bereits zahlreiche digitale Lösungen sowie Anwendungen basierend auf Künstlicher Intelligenz eingesetzt, etwa um Routen möglichst effizient zu planen und Leerfahrten zu vermeiden. Logistikfachkräfte geben an, dass sich ihr Arbeitsplatz durch die Digitalisierung bereits (sehr) stark verändert hat und Teile der Arbeit ersetzt wurden. Gleichzeitig schätzt die Mehrheit des Logistikpersonals die eigenen Kompetenzen als eher gering ein, um mit den stetig digitaler werdenden Prozessen Schritt halten zu können. Entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen werden nur von einem Bruchteil der Personen in Anspruch genommen (Stockhammer et al., 2021). Dennoch sehen Expert*innen die Transportlogistik – verglichen mit dem Digitalisierungsgrad in der Industrie – verhältnismäßig schwach digital ausgereift. Dies liegt u.a. am unzureichenden Vernetzungsgrad der einzelnen Akteure und der mangelnden Interaktion der Beteiligten im überbetrieblichen Transportprozess wie etwa Fahr-, Spediti-

³¹ <https://info.wkooe.at/sys/w.aspx?acc=85e54b06-1cfc-45a7-93f5-7cbb0499f276&t=t&cmp=1a9349db-25f0-4350-8724-73bcf0a55273&arc=7613c4ea-b29b-475e-ab46-da0ea7121544>, abgerufen am 30.3.2023

³² <https://www.wienerlinien.at/wienmobil-app>,

ons- und Verladepersonal und Infrastrukturbetreiber. Als Gründe werden zum einen fehlende technologische Möglichkeiten genannt und zu anderen das ungenügende Bewusstsein über die Vorteile einer digitalen Vernetzung.

Der Logistikbereich wird aufgrund des anhaltenden Booms im Onlinehandel auch zukünftig expandieren. Aufgrund des verstärkten Einsatzes digitaler Anwendungen und der Zunahme **vollautomatischer Lager**, in denen Roboter anstelle von Menschen die Arbeit verrichten, werden nennenswerte Beschäftigungszuwächse jedoch ausbleiben (Eichmann et al., 2023) bzw. kann sogar eine Freisetzung von Personal im Verkehrssektor erfolgen. Ein Beispiel dafür lieferte jüngst der Onlinelieferdienst Gurkerl, welcher aufgrund der Vollautomatisierung seines Wiener Logistikzentrums plant, den Personalbedarf massiv zu verringern.³³ Allerdings erfordern vollautomatisierte Lager entsprechende Wartung und Reparatur, sodass verstärkt Personal mit Softwarekenntnissen benötigt wird, das auch imstande ist die Hardwarekomponenten zu tauschen. Zudem ist im Management Know-how hinsichtlich der ressourcenoptimierten Planung und Steuerung dieser Systeme notwendig und Datenanalysekompetenz wird zunehmend wichtig (Neubauer, 2019).

Die Transportbranche setzt große Erwartungen in den Megatrend des **autonomen Fahrens**. In Wien wurden drei Jahre lang autonome E-Busse im Forschungsprojekt „auto.Bus - Seestadt“ auf ihre Praxistauglichkeit getestet. Der Probetrieb hat allerdings noch erhebliche Defizite (u.a. auch wetterbedingte Probleme) aufgezeigt, sodass ein linienmäßiger Regeleinsatz der Fahrzeuge derzeit nicht absehbar und ein Bedarf an Buslenker*innen auch in näherer Zukunft gegeben ist.³⁴ Die U-Bahn-Linie U5 wird bei ihrer geplanten Inbetriebnahme die erste vollautomatische U-Bahn-Linie in Wien sein. Zu den Vorteilen dieser vollautomatisierten Züge zählen u.a. mehr Flexibilität durch bessere Anpassung an die jeweilige Auslastung sowie kürzere Intervalle u.a. durch schnelleres Wenden. Bisheriges Fahrpersonal soll den Fahrgästen auf vollautomatisch betriebenen U-Bahn-Linien vermehrt im Servicebereich zur Verfügung stehen³⁵ oder Routearbeiten in den Stationen übernehmen. Auf den vollautomatischen Linien wird für Eingriffe bei Störungen über die Strecke verteilt weiterhin Betriebspersonal benötigt. Dieses wird mehr Gesamtverständnis des Systems und daher ein höheres Ausbildungsniveau sowie regelmäßige Weiterbildung benötigen. Zwar ist im Hinblick auf die Digitalisierung nicht mit einer Aufstockung an Fahrpersonal zu rechnen, allerdings wird sich der Bedarf an Mitarbeiter*innen in den Leitstellen erhöhen, wo die Aufgaben vielschichtiger und komplexer ausfallen werden und technisches Verständnis erfordern. Auch auf die Arbeitszeitmodelle dürfte sich die vollautomatischen U-Bahnen auswirken, indem Schichten besser plan- und vorhersehbar werden (Panzera, 2019).

Im Transportwesen soll mittels **Lkw-Platooning** der Sicherheitsabstand auf Autobahnen reduziert, die Fahrsicherheit gewahrt und die Effizienz gesteigert werden. In der niedrigsten Stufe der Automatisierung verfügt jeder Lkw über einen Tempomaten, der dafür sorgt, dass sich die Geschwindigkeit an den voranfahrenden Lkw anpasst. Bremsst der erste Lkw, wird ein Signal an den zweiten gesendet, sodass beide Lkw synchron ihr Tempo verlangsamen. Erst mit Erreichen höherer Automatisierungsstufen könnte es zu einer Ausdünnung der Fahrer*innen kommen, sodass beispielsweise nur noch im ersten Lkw eine Person sitzt und die nachfolgenden Lkw ohne Personal hinterherfahren. Sollte es anfangs noch notwendig sein, dass Personen in den Folge-Lkw anwesend sind, wäre zu klären, ob dies dann als Arbeits- oder Ruhezeit verrechnet wird. Derzeit testen einige Unternehmen Platooning-Lösungen, teilweise wurden Feldversuche aufgrund mangelnder Effizienz jedoch wieder eingestellt.³⁶ Die Zukunft von Platooning hängt ganz wesentlich von einheitlichen rechtlichen und technischen Rahmenbedingungen in den EU-Staaten ab.

³³ <https://www.derstandard.at/story/2000143846416/massenkuendigungen-und-ingeschraenktes-angebot-bei-gurkerlat>, abgerufen am 30.3.2023

³⁴ <https://www.wienerlinien.at/ende-f%C3%BCr-projekt-auto.bus-seestads>, abgerufen am 30.3.2023

³⁵ <https://blog.wienerlinien.at/u5-vollautomatischer-betrieb/>, abgerufen am 30.3.2023

³⁶ <https://www.iaa-transportation.com/de/besucher/trends-und-themen/platooning>, abgerufen am 30.3.2023

Denn nur dann, wenn Lkw grenzüberschreitend im geschlossenen Konvoi fahren und sich die einzelnen Modelle verschiedener Hersteller aneinander koppeln können, wird Platooning alltagstauglich in der Verkehrsbranche. Logistikunternehmen werden Fahrer*innen zukünftig insbesondere für die „letzte Meile“ bzw. dort benötigen, wo Kontakt mit Kund*innen notwendig ist.

Als nächster Schritt im Hinblick auf **Logistik 4.0** folgt die „automatisierte Missionsplanung“, vom Auftragsingang bis hin zur Ablieferung der Waren mit dem Ziel die Effizienz zu steigern und den Warenfluss zu verstetigen. Vorteile für Logistikunternehmen sind das Entfallen von Ruhezeiten von Lkw-Fahrer*innen und eine Ausrichtung auf einen 24-Stunden-Betrieb.

Aus den Recherchen und Befragungen von Fachleuten geht hervor, dass sich Beschäftigte im Verkehrswesen – speziell im Transport- und Logistikbereich (Fahrer*innen bzw. Mechaniker*innen) – verstärkt **digitale Kompetenzen** aneignen müssen, um mit den technischen Anforderungen von (automatisierten) Fahrzeugen umgehen zu können.

Dekarbonisierung

Der Verkehrssektor spielt eine zentrale Rolle, wenn es darum geht, den Ausstoß der Treibhausgasemissionen zu reduzieren und die Klimaziele zu erreichen. Die Wiener Stadtregierung gibt in ihrem Programm eine Mobilitätsgarantie für alle Bürger*innen. So soll Wiener*innen auch ohne Fahrzeugbesitz volle Mobilität gewährleistet werden. Zur Erreichung dieses Ziels gilt es, Alternativen zum eigenen Pkw attraktiv und leistbar zu machen durch den weiteren Ausbau des öffentlichen Verkehrs, Investitionen in die Infrastruktur für Radfahrer*innen und Fußgänger*innen und die Erweiterung der Sharing-Angebote (SPÖ & Neos, 2020).

2022 legen Wiener*innen 30 % ihrer Wege mit den öffentlichen Verkehrsmitteln zurück, gleichzeitig verzeichneten die Wiener Linien einen Rekord bei der Anzahl ihrer Stammkund*innen.³⁷ Die Wiener Linien setzen verstärkt schadstoffarme Busse mit alternativen Antrieben ein. Bereits seit 2013 fahren die Innenstadtlinien 2A und 3A mit Batteriekleinbussen, bis 2025 sollen neun weitere Buslinien auf **E-Busse** umgestellt werden. Dazu wird in Siebenbrunn ein eigenes E-Kompetenzzentrum errichtet. Zudem wird in einem eigenen Wasserstoffkompetenzzentrum im Norden Wiens ein mit Wasserstoff betriebener Bus getestet, der 2024 in den Regelbetrieb gehen soll.³⁸ Die Forcierung von E- und Wasserstoff-Bussen führt dazu, dass der öffentliche Verkehr in Wien zunehmend dekarbonisiert wird. Der Strom für die Straßenbahnen, U-Bahnen und Elektrobussen der Wiener Linien stammt zu 100 % aus erneuerbaren Energiequellen.

Um die Klimaneutralität bis zum Jahr 2040 zu erlangen, hat sich die Wiener Stadtregierung in ihrem Koalitionsprogramm (SPÖ & NEOS, 2020) ambitionierte Ziele im Hinblick auf einen nachhaltigen Verkehrssektor gesteckt. So soll der Anteil jener, die mit dem Pkw nach Wien einpendeln, bis 2030 halbiert werden, der Ausbau der öffentlichen Verkehrsmittel konsequent fortgesetzt werden und der Umstieg auf CO₂-freie Antriebe forciert werden. Um das im STEP 2025 festgelegte Ziel der **Verringerung des motorisieren Individualverkehrs** zu erreichen, wird ein entsprechender **Ausbau der städtischen Radinfrastruktur** vorangetrieben. Dazu plant die Stadt Wien im Zeitraum 2022 bis 2025 rd. € 100 Mio. in die Verbesserung bestehender oder Schaffung neuer Radinfrastruktur zu investieren. Außerdem soll der Bahnverkehr forciert werden. Mit dem 2. Wiener Schieneninfrastrukturpaket werden bis 2034 € 2,4 Mrd. investiert und

³⁷ Besitzer*innen einer Jahreskarte, eines Semester-, TOP- oder Jugendticket bzw. eines Klimatickets

³⁸ <https://www.wienerlinien.at/fahrzeuge>, abgerufen am 30.3.2023

der Bahnverkehr in und um Wien massiv ausgebaut.³⁹ Der **Ausbau des öffentlichen Nahverkehrs** hat neben den positiven Auswirkungen auf das Klima auch arbeitsmarktrelevante Effekte. So generiert beispielsweise eine Investition in der Höhe von einer Milliarde Euro in die Bahninfrastruktur ca. 17.000 Arbeitsplätze, in den Ausbau der Rad- und Gehwege rd. 16.600 Jobs. Das sind wesentlich mehr, als wenn dieselbe Summe in den Autobahn- und Schnellstraßenausbau investiert würde.⁴⁰ Andere Berechnungen zeigen, dass jede Million Euro, die in den Straßenbahnausbau fließt, neben einer zusätzlichen Wertschöpfung von € 1,1 Mio. im Schnitt elf neue Arbeitsplätze alleine während der Bauphase sichert und darüber hinaus weitere während des laufenden Betriebs (Stadt Wien, 2022a). Allerdings betreffen die Beschäftigungseffekte weniger den Verkehrssektor, sondern es handelt sich mehrheitlich um branchenfremde Jobs (etwa im Bauwesen).

Der Bevölkerungszuwachs und der zuletzt beobachtete Rückgang bei Pkw-Neu- und Gebrauchtzulassungen in Österreich führte zu einem Rückgang der Pkw-Dichte. Laut Daten der Statistik Austria weist Wien mit 366 Pkw pro 1.000 Einwohner*innen im Bundeslandranking den niedrigsten Motorisierungsgrad auf. Ein zunehmender Teil der Wiener Bevölkerung besitzt kein Auto. Waren im Jahr 2010 rd. 41 % der Haushalte autofrei, so hat sich dieser Prozentsatz bis 2020 auf 47 % erhöht (VCÖ, 2021).

Was die Mobilitätswende betrifft, so lässt sich österreichweit zwar eine Zunahme der **Elektromobilität** beobachten, allerdings ausgehend von sehr niedrigem Niveau. Die Zahl der zugelassenen Elektro-Pkw verzeichnete österreichweit mit 110.225 Fahrzeugen eine Zunahme von +44,0 % (2021: +72,0 %).

In der Branche der Post-, Kurier- und Expressdienste werden konventionell angetriebene Verbrennerfahrzeuge durch die täglich rd. 200 Start-Stopp-Vorgänge besonders beansprucht, wodurch es zu hoher Ausfallshäufigkeit kommt, die sich in verkürzten Nutzungsdauern niederschlägt (Wirtschaftskammer Wien, 2022). Speziell **im (inner-)städtischen Lieferverkehr** bietet sich der **Umstieg auf Elektromobilität** aufgrund der niedrigeren Instandhaltungskosten, des geringeren Verbrauchs von Elektrofahrzeugen und den vergleichsweise niedrigen Entfernungen an. Gleichzeitig profitieren dicht besiedelte Innenstadtbereiche in Form verbesserter Lebensqualität von der Reduktion der Lärm- und Schadstoffemissionen des Lieferverkehrs. Doch die nach wie vor beträchtlichen Anschaffungskosten von elektrisch betriebenen (Zustell-)Fahrzeugen und die Kosten für den Aufbau bedarfsgerechter Ladeinfrastrukturen (vor allem auf Bestandsflächen) stellen Hemmnisse für eine Umrüstung dar. Dies bestätigen auch die interviewten Expert*innen. Das Förderprogramm „Emissionsfreie Nutzfahrzeuge und Infrastruktur“ (ENIN) des Klimaschutzministeriums unterstützt Unternehmen bei der Flottenumstellung auf nicht-fossil betriebene Nutzfahrzeuge sowie bei der Errichtung erforderlicher Lade- bzw. Betankungsinfrastruktur. Durch die zunehmende Elektro-Mobilität wandelt sich auch das Berufsbild von Flottenmanager*innen. Diese beschäftigen sich mit Digitalisierungs- und Optimierungsfragen, müssen die Batteriestände kennen und daraus die Einsatzmöglichkeiten und -grenzen der Fahrzeuge ableiten und planen. Denn topographische Gegebenheiten, das Ladegewicht für die jeweilige Tour, Benutzung von Klimaanlagen und Heizung beeinflussen die Reichweiten der Fahrzeuge.

Die Dekarbonisierung des Verkehrssektors ist jedoch wesentlich davon abhängig, wie rasch die **Ladeinfrastruktur** im nichtöffentlichen Bereich ausgebaut werden kann. Um den Ausbau der notwendigen Ladeinfrastruktur in Bestandsgebäuden und im Neubau in ausreichender Menge sicherstellen zu können, bedarf es entsprechender (branchenfremder) Fachkräfte, welche beispielsweise Bestandsgebäude mit Ladeinfrastruktur nachrüsten.

³⁹ <https://www.wien.gv.at/verkehr/oeffentlich/grossprojekte/schienen-infrastruktur-paket.html>, abgerufen am 30.3.2023

⁴⁰ <https://www.wienerzeitung.at/nachrichten/politik/wien-politik/911115-35-Milliarden-Euro-fuer-Infrastruktur.html>, abgerufen am 30.3.2023

Was die **Taxibranche** betrifft, so könnte diese im Zusammenhang mit der im Fachkonzept Mobilität – STEP 2025 (Stadt Wien, 2015) anvisierten Reduktion des Motorisierten Individualverkehrs auf 20 % bis 2025 neuen Aufwind erfahren. Taxiunternehmen könnten im Rahmen von integrierten Mobilitätsdienstleistungen – der optimierten Kombination unterschiedlicher, einander ergänzender stadtverträglicher Mobilitätsangebote – neben Sharing-Diensten eine wichtige Rolle einnehmen. Im Sinne von „Nutzen statt Besitzen“ können Taxis insbesondere für das Zurücklegen der „letzten Meile“ eine interessante Option darstellen. Ab 2025 werden nur mehr Fahrzeuge mit CO₂-freien Antrieben als Wiener Taxis zugelassen werden.⁴¹ Hohe Anschaffungskosten und eine lückenhafte Ladeinfrastruktur stellen derzeit jedoch Hemmnisse für Taxilenker*innen dar, um auf Hybrid-oder Elektroautos umzusteigen.⁴² Um den Umstieg auf umweltfreundliche Mobilität anzukurbeln, stellt die Stadt Wien im Rahmen der E-Taxi-Förderung sieben Mio. Euro zur Verfügung. Die Förderung kann seit 1.1.2023 beantragt werden.

Die **City Logistik** schneidet aufgrund der kurzen Distanzen und häufigen Start- und Beschleunigungsvorgänge im innerstädtischen Bereich hinsichtlich der CO₂- und Schadstoff-Emissionen besonders schlecht ab. Daher ist in Hinblick auf die Dekarbonisierungsbestrebungen die **letzte Meile** in den Fokus gerückt. In dezentralen Micro-Hubs werden Pakete umverteilt und durch gebündelte Paketzustellung mittels schadstoffarmer Kleinfahrzeuge oder Transportfahrräder das innerstädtische Verkehrsaufkommen ebenso wie der CO₂-Ausstoss reduziert.

Generell können Lastenfahrräder einen großen Beitrag zur Dekarbonisierung beitragen. Die Stadt Wien fördert daher Transportfahrräder für Privatpersonen, um klimafreundliche Mobilität zu unterstützen.⁴³

11.5 | Schlussfolgerungen

Auf Basis der Analyse zentraler Merkmale und der Beschäftigungssituation des Wirtschaftsbereichs sowie der wichtigsten Trends und Herausforderungen konnten wesentliche Stärken und Schwächen im Bereich Verkehr und Lagerei in Hinblick auf die Fachkräftesituation identifiziert werden, aus denen sich entsprechende Chancen und Risiken ableiten lassen. Diese werden in der folgenden SWOT-Analyse dargestellt. Daraus resultieren Empfehlungen, wie dem Fachkräftebedarf im Verkehr und der Lagerei begegnet und deren Attraktivität für Fachkräfte gesteigert werden kann.

⁴¹ https://www.etaxi-austria.at/wp-content/uploads/2022/12/20221130_eTaxi_ots_Taxifoerderung_Wien.pdf, abgerufen am 30.3.2023

⁴² <https://www.derstandard.at/story/2000142405558/gruene-taxis-wie-weit-die-nutzung-von-elektroautos-fortgeschritten-ist>, abgerufen am 30.3.2023

⁴³ <https://www.fahrradwien.at/transportfahrrad/foerderung/>, abgerufen am 07.06.2023

11.5.1 | SWOT-Analyse zur Fachkräftesituation in Wien in Verkehr und Lagerei

Tabelle 15 | SWOT-Analyse Verkehr und Lagerei

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> ■ Branche mit niederschweligen Eintrittsbarrieren, häufig ohne Notwendigkeit formeller Ausbildung ■ Einstiegs- und Integrationsbranche, auch bei geringen Deutschkenntnissen ■ Große Bedeutung von Unternehmen in öffentlicher Hand bietet erhöhte Arbeitsplatzsicherheit ■ Sehr vielfältige Tätigkeitsfelder ■ Relativ gute Verdienstchancen (in großen Teilen der Branche) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Personalknappheit weit verbreitet ■ Häufig atypische Arbeitszeiten (z. B. Nacht-/Schichtdienste, Wochenendarbeit) ■ Schlechtes Image der Branche ■ Wenig Aufstiegschancen ■ Männerdominierte Branche ■ Prekäre Arbeitsverhältnisse und schlechte Arbeitsbedingungen bei den Zustelldiensten
Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> ■ Bevölkerungswachstum erhöht den Mobilitätsbedarf in Wien ■ Zunehmender E-Commerce erhöht den Bedarf an Zustell- und Lagerpersonal ■ Durch Dekarbonisierung rückt die Branche verstärkt in den Fokus ■ Steigender Transportbedarf durch Rückgang des motorisierten Individualverkehrs ■ Hohe Investitionen in den öffentlichen Verkehr schaffen neue Arbeitsplätze ■ Digitalisierung und Dekarbonisierung führen zu Imagewandel und Attraktivitätssteigerung (E-Mobilität, Autonomes Fahren) ■ Beschäftigungsmöglichkeiten verbreitern sich durch Digitalisierung ■ Weniger anspruchsvolle körperliche Arbeit durch Digitalisierung ■ Migrant*innen als potentielle Arbeitskräfte, auch weil sie im Speditionsbereich erforderliche Sprachen beherrschen ■ Gute Beschäftigungsmöglichkeiten für ungelernte Hilfskräfte 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bevorstehende Pensionierungswelle der Baby-Boomer ■ Berufsbilder werden durch Digitalisierung komplexer und erfordern regelmäßige Weiterbildung, dadurch könnte die Niederschwelligkeit verloren gehen ■ Streben nach Work-Life-Balance ist unvereinbar mit den atypischen Arbeitszeiten ■ Anhaltend schlechtes Image der Verkehrsbranche als Arbeitsbereich ■ Verteuerung von Rohstoffen und Energie ■ Gefahr einer dauerhaften Dequalifizierung für Personen mit Migrationshintergrund

11.5.2 | Empfehlungen

Die Wiener Verkehrswirtschaft ist mit Personalengpässen konfrontiert, die sich aufgrund der demografischen Entwicklung durch bevorstehende Pensionierungswellen in den kommenden Jahren noch deutlich verschärfen dürften. Um dem Personalbedarf in der Branche zu begegnen, müssen zukünftig verstärkt Anreize für Betriebe geschaffen werden, Fachkräfte selbst auszubilden. Die Wiener Linien haben bereits eine **Ausbildungsoffensive** gestartet und die Ausbildungsinhalte adaptiert. Auch in anderen Subbranchen des Verkehrssektors muss die innerbetriebliche (Lehr-)Ausbildung forciert werden. In diesem Zusammenhang ist auch für ein ausreichendes Angebot an Sprachkursen zu sorgen, damit Personen mit unzureichenden Deutschkenntnissen in der Lage sind, eine entsprechende Ausbildung zu absolvieren und eine Berufslaufbahn zu starten. Auch gilt es, für die Ausbildungen verstärkt und gezielt Mädchen anzusprechen.

Zudem gilt es, Arbeitnehmer*innen ihrer jeweiligen Lebenssituation entsprechende, **individuelle Beschäftigungsangebote** zu machen, etwa in Hinblick auf das Beschäftigungsausmaß. Das ist zwar für Unternehmen zunächst mit einem Mehraufwand verbunden, dieser macht sich jedoch über zufriedeneren Mitarbeiter*innen und dadurch geringere Personalfuktuation langfristig bezahlt. Auch können damit ältere Beschäftigte leichter bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter im Unternehmen gehalten werden.

Um ältere Fachkräfte auch nach dem Erlangen des gesetzlichen Pensionsalters in Beschäftigung zu halten, ist eine **Vereinfachung der gesetzlichen Bestimmungen** anzudenken. Vielfach wären Ältere bereit, in ihrer Pension weiterhin (zumindest auf geringfügiger Basis) einzelne Dienste bzw. Fahrten zu übernehmen. Hier sollten gesetzlichen Bestimmungen möglichst unkompliziert eine Erwerbstätigkeit trotz Erreichen des Pensionsantrittsalters ermöglichen, anstatt wie bisher teilweise zu behindern. Zudem sollten Regelungen im Hinblick auf den erlaubten Zuverdienst derart klar gestaltet sein, dass sie für potentiell Arbeitswillige nicht länger eine Hürde in Bezug auf eine Nebenbeschäftigung während der Erwerbspension darstellen.

Die **Förderung betrieblicher Parkmöglichkeiten** könnte die negativen Auswirkungen des Parkpickerls für die Branche abfedern, da aufgrund von Früh- bzw. Spätdiensten die An-/Heimfahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln und aufgrund der Heterogenität der Wohnorte der Einpendler*innen Schicht- bzw. Shuttlebusse nur eingeschränkt möglich sind.

Zusätzliche leistbare Kinderbetreuungseinrichtungen mit längeren Öffnungszeiten sind notwendig, damit Eltern und insbesondere Frauen in dieser Branche mit atypischen Arbeitszeiten (Schicht-, Arbeits- und Wochenenddienst) besser als bisher Fuß fassen können.

Diese unregelmäßigen Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen im Verkehrswesen werden von (jungen) Beschäftigten jedoch zunehmend abgelehnt. Hier gilt es Überlegungen anzustellen, wie die Branche trotz der atypischen Arbeitszeit wieder an Attraktivität gewinnen kann, etwa durch **bessere Entlohnung von Schicht-, Wochenend- und Nachtarbeit**. Hier haben die Wiener Linien mit sogenannten „Freischichten“ ab 2026 für Mitarbeiter*innen im Fahrdienst bereits eine entsprechende Maßnahme getroffen.⁴⁴

Befragte Fachleute empfehlen den Arbeitsmarktzugang für Migrant*innen zu vereinfachen. Da Unternehmen in den Wirtschaftsbereichen Logistik und Spedition vorwiegend international tätig sind, eignen sie sich hervorragend als Arbeitsplatz für jene Menschen, die aufgrund ihrer Herkunft bereits mehrere Sprachen (neben Deutsch und Englisch) sprechen.

⁴⁴ <https://www.bv-wienerlinien.at/NEWS-Startseite/>, abgerufen am 30.3.2023

Auch in der **Verbesserung des Branchenimages** sehen befragte Expert*innen ein Potential, um Berufe im Verkehrs- und Transportwesen für Ein- bzw. Umsteiger*innen attraktiver zu machen. Dazu gilt es, die Versorgungssicherheit der Bevölkerung und Wirtschaft stärker als bisher ins Blickfeld der Allgemeinheit zu rücken und auf die überdurchschnittlichen Verdienstmöglichkeiten hinzuweisen.

Interviewte Expert*innen sehen derzeit eine hohe Nachfrage nach ungelernten **Hilfskräften**, da diese universell bzw. flexibel in unterschiedlichen Arbeitsbereichen eingesetzt werden können. Damit ungelernte Hilfskräfte langfristig zur Überbrückung der Fachkräftelücke eingesetzt werden können, sind allerdings adäquate, praxisorientierte Schulungen, sowie eine finanzielle Vergütung während der Ausbildungszeit nötig.

Um die weiter oben beschriebenen Missstände (u.a. wird von „systematischer Ausbeutung“ berichtet) im Bereich der Post-, Kurier- und Expressdienste zu eliminieren und die Branche attraktiver zu machen, sind regelmäßige, flächendeckende Kontrollen notwendig, um Verstöße gegen den Arbeitnehmer*innenschutz aufzudecken und entsprechend zu ahnden. Zudem ist eine verstärkte Prüfung von Leiharbeits-, Sub- und Scheinfirmen erforderlich. Der Anteil der Leiharbeiter*innen im Verhältnis zur Stammbeschäftigung sollte limitiert sein und Leiharbeitskräfte ab einer bestimmten Einsatzdauer in einem Betrieb verpflichtend übernommen werden müssen. Zudem müssen Arbeitnehmer*innen in dieser Branche besser als bisher über ihre Rechte (in ihrer Muttersprache) informiert und beraten werden.

Die Digitalisierung in der Verkehrsbranche ermöglicht Anwendungen zur Effizienzsteigerung, die jedoch zulasten des Personalstocks in der Verkehrsbranche gehen können. Um die digitalen Lösungen bedienen und warten zu können, muss das Personal über entsprechende **digitale Kompetenzen** verfügen. Hier bedarf es umfangreicher Schulungen, damit Mitarbeiter*innen der Verkehrsbranche entsprechend qualifiziert werden. Die digitale Wende könnte auch ein Hebel sein, mehr Frauen für die Branche zu gewinnen, da die körperliche Arbeit als Fahrer*in oder im Lager zugunsten von Überwachungs- und Wartungsarbeiten der digitalen Systeme zurückgedrängt wird.

Da dem Verkehrssektor eine zentrale Rolle in Hinblick auf die **allgemeinen Dekarbonisierungsbestrebungen** zukommt, werden erhebliche Infrastrukturinvestitionen getätigt, deren Beschäftigungseffekte jedoch größtenteils anderen Branchen zugutekommen. Die große Bedeutung der Branche für die grüne Wende könnte allerdings deren Attraktivität bei Frauen und Mädchen erhöhen und zur Ansprache dieser bis dato stark unterrepräsentierten Beschäftigtengruppe dienen.

Zusammenfassend lässt sich für das Verkehrswesen in Wien ein Personalbedarf ausmachen, der sich durch den erhöhten Mobilitätsbedarf im Zusammenhang mit der wachsenden Bevölkerung zu vergrößern droht. Digitalisierung und Dekarbonisierung könnten in der Branche neue attraktive Berufsbilder schaffen, die eine Laufbahn im Bereich Logistik/Verkehr/Transport auch für Jüngere bzw. derzeit unterrepräsentierte Frauen attraktiv machen könnte.

12 | Branchenporträt: Beherbergung und Gastronomie

12.1 | Überblick über den Wirtschaftsbereich

12.1.1 | Definition der Branche

Der Wirtschaftsbereich Beherbergung und Gastronomie in Wien umfasst:

„...die kurzzeitige Beherbergung von Besuchern und anderen Reisenden sowie die Bereitstellung von kompletten Mahlzeiten und von Getränken zum sofortigen Verzehr. Art und Umfang von zusätzlichen Dienstleistungen können innerhalb dieses Abschnitts stark variieren. Nicht eingeschlossen ist die langfristige Unterbringung am gewöhnlichen Wohnsitz, die unter das Grundstücks- und Wohnungswesen fällt (Abschnitt L). Nicht unter diesen Abschnitt fällt ferner die Zubereitung von Speisen oder Getränken, die entweder nicht zum sofortigen Verzehr geeignet sind oder über unabhängige Vertriebskanäle verkauft werden, d.h. durch den Groß- oder Einzelhandel. Die Zubereitung solcher Nahrungsmittel fällt unter Abschnitt C - Herstellung von Waren“ (Statistik Austria, Klassifikationsdatenbank ÖNACE 2008).

Die **Beherbergung und Gastronomie** gliedert sich in folgende Subbereiche:

- I 55 Beherbergung: Hotels, Gasthöfe und Pensionen, Ferienunterkünfte und ähnliche Beherbergungsstätten, Campingplätze und sonstige Beherbergungsstätten
- I 56 Gastronomie: Restaurants, Gaststätten, Imbissstuben, Cafés, Eissalons u.Ä., Caterer und Erbringung sonstiger Verpflegungsdienste und Ausschank von Getränken

Die Beherbergung und die Gastronomie sind in Hinblick auf die Beschäftigung die zwei zentralen Tourismusindustrien in Österreich (2020: rd. drei Viertel des Tourismuspersonals). Weitere Tourismussektoren (nicht Gegenstand dieses Branchenporträts) sind der Personentransport, die Kultur, die Unterhaltung, sonstige Dienstleistungen sowie Reisebüros und andere Reservierungsunternehmen (Schmee et al., 2022).

12.1.2 | Zentrale Merkmale

In der Beherbergung und Gastronomie waren im Jahr 2020 rd. 6.600 Unternehmen tätig, des entspricht 7,8 % aller Unternehmen in Wien (Statistik Austria, LSE 2020). In der Branche arbeiten im Jahr 2022 47.660 unselbständig und 12.860 selbständig Beschäftigte in Wien (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband). Folgende Tabelle fasst die wichtigsten Kennzahlen zusammen.

Tabelle 16 | Übersicht über zentrale Kennzahlen

	Beherbergung und Gastronomie	Wien gesamt
Unternehmen	6.634 (7,8% von Wien gesamt)	85.225
Bruttowertschöpfung	€ 1,394 Mrd. * (2,2% von Wien gesamt)	€ 64,645 Mrd.
Unselbständig Beschäftigte in Wien	47.660	897.845
Anteil der unselbständigen Beschäftigten in Wien	5,3%	100%
Anteil der unselbständigen Beschäftigten an allen Beschäftigten	65,5%	83,8%
Anteil der selbständig Beschäftigten an allen Beschäftigten	17,7%	8,7%
Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten	16,8%	7,4%
Frauenanteil der unselbständig Beschäftigten	43,5%	48,4%
Anteil ausländischer unselbständiger Beschäftigung	60,6%	30,9%
Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung von 2017 bis 2022	+1,6%	+8,3%

*Die Darstellung der Bruttowertschöpfung für das Jahr 2020 ist mit Vorsicht zu interpretieren, da es sich dabei um das Krisenjahr infolge der Covid-19-Pandemie handelt, wovon die Beherbergung und Gastronomie vergleichsweise stark betroffen war

Quellen: Statistik Austria: Leistungs- und Strukturstatistik 2020 (Daten zu Unternehmen und Bruttowertschöpfung)

AMIS Datenbank: Beschäftigtendaten laut Hauptverband 2022

Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen

In Bezug auf die **Unternehmensstruktur** finden sich Beschäftigte in Wien in dieser Branche deutlich seltener in Betriebsgrößen von 250 und mehr Beschäftigten (4,6 % zu 28,8 % insgesamt) (Statistik Austria, LSE, Jahresdaten 2020). Die Gastronomie und die Wiener Kaffeehäuser sind von einer kleinbetrieblichen Struktur mit vielen (Familien-)Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten geprägt. In der Gastronomie sind über 83 % aller Mitarbeiter*innen in Arbeitsstätten mit weniger als 50 Beschäftigten tätig. Typische Hotelunternehmen verfügen häufig über mehr Personal und sind daher entsprechend größer (50 % der Erwerbstätigen in Arbeitsstätten mit mehr als 50 Beschäftigten) (Eichmann et al., 2023).

Die Beherbergung und Gastronomie weist folgende Branchen- und Beschäftigungsstruktur auf (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband & Statistik Austria, LSE 2020)⁴⁵:

Die **Beherbergung** umfasst in Wien 612 Betriebe sowie 10.456 unselbständig Beschäftigte (mit einem Anteil von 49,3 % an allen Beschäftigten) und 634 geringfügig Beschäftigte (3 % aller Beschäftigten).

⁴⁵ Auf die Darstellung der Beschäftigtenstruktur der Selbständigen in den Subbranchen wird aufgrund einer fehlerhaften Datenzuordnung innerhalb der Branche in der AMIS-Datenbank verzichtet.

Die **Gastronomie** ist die größere der beiden Subbranchen und hat in Wien rd. 6.000 Betriebe sowie 37.204 unselbständig Beschäftigte (72,1 %). In der Gastronomie ist der hohe Anteil an geringfügig Beschäftigten (2022: 11.626) hervorzuheben, dieser liegt bei fast einem Viertel (22,5 %) aller Gastronomiebeschäftigten in Wien.

Der Wirtschaftsbereich Beherbergung und Gastronomie ist von folgenden zentralen Merkmalen geprägt:

- Überschuss an offenen Stellen bei zu wenig Lehrausbildungsplätzen in Wien
- Vielfältiges und höchst unterschiedliches Angebotsportfolio im Städtetourismus in Wien
- Hohe Bedeutung der Digitalisierung im gesamten Wirtschaftsbereich
- Alleinstellungsmerkmal der Wiener Kaffeehauskultur

Der folgende Analyseraster dient als Zusammenfassung der Charakteristika der Beschäftigung und skizziert die wichtigsten Trends und Herausforderungen in der Beherbergung und Gastronomie.

Tabelle 17 | Überblick Beherbergung und Gastronomie

Charakteristika der Beschäftigung	
Wachstumstrend	Mittelfristig (von 2017 bis 2022) unterdurchschnittliches Beschäftigungswachstum; kurzfristig (von 2019 auf 2020) drastischer Beschäftigungseinbruch aufgrund der Covid-19-Pandemie
Anteil ausländischer Beschäftigung	Stark überdurchschnittlicher Anteil an ausländischen Beschäftigten, zentrale „Einstiegs- und Integrationsbranche“
Alter	Überdurchschnittlich hoher Anteil an jüngeren Beschäftigten bis 34 Jahre
Geschlecht	In der Gastronomie leicht unterdurchschnittlicher Frauenanteil
Ausbildungsniveau	Niedriges formales Qualifikationslevel mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an Personal mit Pflichtschulabschluss (insbesondere in der Gastronomie); tertiäre Ausbildungen insgesamt stark unterrepräsentiert
Einkommen	Median der Bruttojahreseinkommen für unselbständig Erwerbstätige liegt 2021 beträchtlich unter dem Schnitt aller unselbständig Erwerbstätigen in Wien; überdurchschnittlich hoher geschlechtsspezifischer Unterschied zwischen den Bruttojahreseinkommen
Arbeitslosigkeit, Stellenandrang	14,9 % des Bestandes an beim AMS gemeldeten offenen Stellen und 9,7 % des Bestandes an Arbeitslosen entfallen 2022 auf diese Branche, was v.a. auf die Gastronomie zurückzuführen ist
Arbeitsbedingungen	Überdurchschnittlich häufig Abend-, Wochenend- und Schichtarbeit, insbesondere in der Gastronomie; Überstunden selten
Arbeitszeit	Überdurchschnittlicher Anteil an Teilzeitbeschäftigten im Bereich Gastronomie
Personalfluktuaton	Hohe Arbeitskräftefluktuation: v.a. in der Gastronomie überdurchschnittlicher Anteil an Personen mit einer Betriebszugehörigkeit unter einem Jahr
Pendler*innenverkehr	Geringe Bedeutung des Pendelverkehrs aus den Bundesländern, jedoch viele Einpendler*innen aus den Nachbarstaaten (z.B. Ungarn und Slowakei)
Unternehmensstruktur	Kleinbetriebliche Struktur (v.a. in der Gastronomie und den Wiener Kaffeehäusern), geringe Bedeutung von Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten
Abhängigkeit von Konjunkturzyklen	Erhöhte Anfälligkeit für konjunkturelle Schwankungen und Krisen (z.B. Covid-19-Pandemie); als „Konsumbranche“ Abhängigkeit von der Kaufkraft der Wohn- und Arbeitsbevölkerung und dem Reiseverhalten der Touristen
Saisonalität der Arbeitskräftenachfrage	Kaum saisonale Schwankungen in der Beherbergung in Wien im Vergleich zu den restlichen Bundesländern; in gewissen Teilssegmenten der Gastronomie leichte saisonale Schwankungen der Arbeitskräftenachfrage

Trends und Herausforderungen	
Internationale Trends	Entstehung neuer Tätigkeitsfelder und Berufsbilder; Steuerung von Tourismuströmen, um Massentourismus entgegen zu wirken
Demografische Entwicklung	Hoher Anteil an jüngeren Beschäftigten, jedoch aufgrund der demografischen Entwicklung zunehmender Anteil älterer Arbeitskräfte und deutlicher Rückgang der Lehrlingszahlen
Relevanz des Ausbildungssystems	Zu wenig (Lehr-)Ausbildungsplätze in Wien; Entstehung neuer Ausbildungen, v.a. im Zusammenhang mit gastbezogenen Dienstleistungen
Kompetenzanforderungen	Neue Technologien und Tools erfordern digitale Kompetenzen
Potentiale für Diversität in der Beschäftigung	Geringes Potential, da bereits vergleichsweise diverse Beschäftigungsstruktur
Internationale Krisen	Diverse Krisen und steigende Preise sorgen für Unsicherheit bei der Nachfrage nach (Fern-)Reisen
Lebensstile, Wertesysteme	Trend zum Gesundheitstourismus und zu nachhaltigen Urlaubserlebnissen; Boom von Zustelldiensten als Folge der Covid-19-Pandemie
Digitalisierung	Großer und weiter steigender Einfluss digitaler Technologien auf die Branche; Automatisierung von Arbeitsabläufen; Digitalisierung als Chance für Effizienzgewinne und zur Entlastung der Beschäftigten
Dekarbonisierung	Erhöhung des Anteils an erneuerbaren Energieträgern, v.a. in der Gastronomie; Senkung des Energieverbrauchs in der Beherbergung

12.2 | Charakteristika der Beschäftigung

Die prekäre Personalsituation in der Beherbergung und Gastronomie hat sich nach einem drastischen Rückgang an Beschäftigten (infolge der Covid-19-Pandemie) von 2019 auf 2020 wieder erholt. Im Zeitraum von 2017 auf 2022 ist die Zahl der Beschäftigten leicht gestiegen (+1,6 %), wobei der Anstieg im Vergleich zur **Beschäftigungsentwicklung** aller unselbständig Beschäftigten in Wien (+8,3 % gesamt) unterdurchschnittlich ausfällt (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband). Expert*innen gehen davon aus, dass sich der Städtetourismus im Vergleich zu anderen (ländlicheren) Urlaubsdestinationen in der Natur langsamer von den Nachwirkungen der Covid-19-Pandemie erholen wird. Zusätzlich wird in Wien (trotz abfedernder kurzfristiger Maßnahmen wie Kurzarbeit und Unternehmensförderungen) tendenziell eher von dauerhaften Jobverlusten als von Jobzuwächsen ausgegangen (Eichmann et al., 2023).

Der Anteil an **ausländischen Beschäftigten** liegt im Jahr 2022 in dieser Branche mit 60,6 % im Vergleich aller unselbständig Beschäftigten in Wien (30,9 %) deutlich über dem Durchschnitt. Somit verfügt mehr als jede*r zweite Beschäftigte in diesem Wirtschaftsbereich über Migrationserfahrung (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband), was die Gastronomie und Beherbergung zu einer zentralen Einstiegs- und Integrationsbranche mit geringen Zugangshürden macht. Dabei sind auch die Fremdsprachenkenntnisse dieser Gruppe für die Branche bedeutend, vor allem in Wien, wo rund 63 % aller Nächtigungen auf Gäste aus anderen Ländern als Deutschland und Österreich zurückzuführen sind (Bliem et al., 2022).

Die Beherbergung und Gastronomie verzeichnet hinsichtlich der **Altersverteilung** mit einem Anteil von 45,5 % an den 15- bis 34-Jährigen einen überdurchschnittlich hohen Anteil an jungen Beschäftigten (Wien-Gesamt: 35,4 %), was vor allem auf die Gastronomie zurückzuführen ist und auch im Vergleich zu den anderen Bundesländern außergewöhnlich hoch ist (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

Die Beschäftigungsstruktur im Teilssegment der Wiener Kaffeehäuser ist von einer sehr diversen Personalzusammensetzung geprägt. Eine Besonderheit besteht darin, dass vor allem ältere Beschäftigte nicht selten länger als 10 Jahre oder überhaupt bis zur Pension im Betrieb bleiben (Interviews).

Der **Frauenanteil** in diesem Wirtschaftsbereich liegt mit 43,5 % leicht unter dem Durchschnitt aller Beschäftigten in Wien (48,4 %) (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

Hinsichtlich des **Ausbildungsniveaus** ergibt sich in dieser Branche ein stark überdurchschnittlicher Anteil an Personen, die maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügen (30,0 % zu 11,6 % gesamt), insbesondere im Bereich der Gastronomie (33,0 %). Tertiäre Ausbildungen sind in der Beherbergung und Gastronomie demgegenüber deutlich unterrepräsentiert (13,3 % zu 35,4 %) (Statistik Austria, AKE 2021). Darüber hinaus gibt es in Wien einen (im Bundesländervergleich) niedrigen Anteil an Lehrabsolvent*innen, bei einem gleichzeitig hohen Anteil an Hilfsarbeiter*innen (Schmee et al., 2017).

Das **Bruttojahreseinkommen** für unselbständig Erwerbstätige in der Beherbergung und Gastronomie in Wien beträgt im Jahr 2021 im Median € 12.374 und liegt somit unter 50 % des durchschnittlichen Medianeinkommens aller Erwerbstätigen in Wien (€ 29.515). Der geschlechtsspezifische Unterschied zwischen den Bruttojahreseinkommen ist in diesem Wirtschaftsbereich überdurchschnittlich ausgeprägt und ist auch auf die häufigere Teilzeitbeschäftigung von Frauen (v.a. in der Hotellerie) zurückzuführen. In der Branche tätige Frauen verdienen in Wien € 10.489, während Männer 2021 durchschnittlich € 14.420 verdienen (Statistik Austria, Allgemeiner Einkommensbericht 2022).

Der Kollektivvertrag in der Gastronomie liegt deutlich unter jenem der Hotellerie, weshalb es je nach Markterfordernissen in diesem Bereich teilweise zu massiven Überzahlungen kommt. Die traditionellen Wiener Kaffeehäuser sind dabei (anders als in den Bundesländern) dem gleichen Kollektivvertrag zugeordnet wie die Hotellerie, weshalb deren Beschäftigte wesentlich besser verdienen als das Personal in Gastronomiebetrieben (Interviews).

An dieser Stelle ist auch das Trinkgeld anzuführen, dem insbesondere im Service und im Empfang eine hohe Bedeutung zukommt, wobei es sich hierbei um einen Gehaltsbestandteil handelt, der nicht sozial- und pensionsversicherungsrelevant ist (Interviews).

Unterschiedliche Arbeitsmarktverhältnisse im Tourismus (bspw. hoher Arbeitskräftebedarf in ländlichen Gebieten oder Tourismusregionen mit hohem Bedarf an Saisonarbeitskräften) haben einen Einfluss auf die Lohn- und Einkommensverhältnisse, die sich damit je nach Bereich, Betriebsgröße und Lage sehr unterschiedlich gestalten. Die in den letzten Jahren stark gestiegene Zahl an unbesetzten Stellen hat allerdings zur Folge, dass teilweise bereits weit über kollektivvertragliche Vorgaben bezahlt wird (Bliem et al., 2022).

Im Jahr 2022 entfallen in Wien 14,9 % des Bestandes an beim AMS gemeldeten **offenen Stellen** auf diese Branche, insbesondere auf die Gastronomie (11,1 %). Betrachtet man zusätzlich den **Bestand an Arbeit-suchenden**, ergibt sich für diesen Wirtschaftsbereich ein Anteil von rund 9,7 %, welcher ebenfalls insbesondere auf die Subbranche Gastronomie rückführbar ist (8,3 %). Dabei sind verstärkt ausländische Beschäftigte sowie in der Beherbergung Frauen betroffen (AMIS Datenbank lt. AMS).

Wenngleich sich die angespannte Situation (mit in der Hochphase der Covid-19-Pandemie angeordneten Regelungen wie z.B. verschärfte Hygienemaßnahmen und Abstandregelungen) wieder normalisiert hat, werden die **Arbeitsbedingungen** in der Beherbergung und Gastronomie generell als sehr ungünstig beschrieben. Dies ist vor allen Dingen auf die fehlende Planungssicherheit bei Dienstplänen, den rauen Umgangston wie auch die schlechte Work-Life-Balance in der Branche zurückzuführen. Der häufige Arbeits-einsatz zu Zeiten, wo ein Großteil der Beschäftigten Freizeit hat wird darüber hinaus laut Experten*innenmeinung nicht dementsprechend (finanziell) honoriert (Interviews). „Der Tourismus ist auf Grund der belastenden Arbeitsbedingungen und der eher schlechten Bezahlung aber auch als Fluchtbranche bekannt.“ (Schmee et al., 2017: 12).

Von den **Arbeitszeiten** her sind Beschäftigte in der Beherbergung und Gastronomie deutlich häufiger von Abend-, Wochenend- und Schichtarbeit betroffen als Beschäftigte quer über alle Branchen betrachtet, v.a. in der Gastronomie. Überstunden sind demgegenüber eher seltener zu verorten (6,5 % zu 17,1 % gesamt) (Statistik Austria, AKE 2021). Diese erschwerten Arbeitsbedingungen mit Arbeitszeiten an Wochenenden, Feiertagen oder an den Abenden bzw. spätabends sowie die teils sehr kurzfristige Bekanntmachung und/oder Änderung von Dienstzeiten werden oft als wichtige Einflussfaktoren gesehen, welche die Attraktivität der Branche für (künftige) Arbeitskräfte hemmen (Bliem et al., 2022). So weisen Beschäftigte, die mit administrativen Tätigkeiten betraut sind, vor allem aufgrund der besseren Arbeitszeitregelungen eine deutlich höhere individuelle Arbeitszufriedenheit auf als etwa das Koch- und Servicepersonal. Die höchsten Belastungen entstehen dabei durch den Zeitdruck, aber auch durch schlechte Gesundheitsbedingungen und die Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz (Schmee et al., 2017). Jedoch ist zu bemerken, dass einige Tätigkeitsbereiche in der Beherbergung im Vergleich zur Gastronomie besser planbar sind (Eichmann et al., 2023).

Die **Dauer der Betriebszugehörigkeit** in diesem Wirtschaftsbereich lässt auf eine vergleichsweise **hohe Personalfluktuationsdauer** schließen, insbesondere in der Gastronomiebranche, die mit 34,1 % eine Zugehörigkeitsdauer von unter einem Jahr aufweist, während dies über alle Beschäftigte betrachtet nur auf 17,5 % zutrifft (Statistik Austria, AKE 2021). Insbesondere jüngere Beschäftigte wechseln häufig ihre Arbeitsstelle, bspw. um neue Techniken zu erlernen und neue Erfahrungen zu sammeln. Dies wird von den Unternehmen grundsätzlich begrüßt, allerdings führen rückläufige Lehrlingszahlen immer häufiger dazu, dass Betriebe ihre Arbeitskräfte aufgrund des allgemeinen Personalmangels längerfristig halten wollen (Bliem et al., 2022). Die Personalfluktuationsdauer wird besonders im Bereich der Hilfskräfte als sehr hoch beschrieben, da diese schnell austauschbar sind. Ein hoher Personaldurchlauf ist besonders in der Küche und im Service zu verzeichnen (Interviews).

Der Anteil an **Teilzeitbeschäftigten** ist mit 33,8 % in dieser Branche im Vergleich zum Anteil unter allen Beschäftigten in Wien (28,5 %) überdurchschnittlich hoch, insbesondere in der Gastronomie (37,1 %) (Statistik Austria, AKE 2021), welche auch einen überdurchschnittlich hohen Anteil an geringfügig Beschäftigten verzeichnet (Bliem et al., 2022). Überdies ist vor allem die Ferienhotellerie im Teilzeitbereich (z.B. Frühstückszubereitung, Zimmerservice) von einem hohen Frauenanteil geprägt. Teilzeitstellen sind jedoch im Falle von geteilten Diensten (mit Früh- und Abenddiensten) eher unbeliebt unter den Beschäftigten. Derzeit scheint es aufgrund der außerordentlich prekären Personalsituation jedoch ohnehin so zu sein, dass die Betriebe sich im Moment häufig an den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten orientieren (Interviews).

Das Thema **Homeoffice** nimmt in der Beherbergung und Gastronomie eine vergleichsweise geringe Rolle ein: So gaben 88,3 % der Erwerbstätigen in Wien in dieser Branche an, nie von zu Hause aus zu arbeiten, während dies über alle Branchen betrachtet auf 57,1 % zutrifft (Statistik Austria, AKE 2021).

Einpendler*innen aus den Bundesländern haben in der Beherbergung und Gastronomie eine vergleichsweise geringe Bedeutung: Während im Gesamtdurchschnitt aller Erwerbstätigen in Wien 23,2 % aus anderen Bundesländern einpendeln trifft dies in dieser Branche auf lediglich 8,6 % zu (Statistik Austria, AKE 2021). Jedoch pendelt eine beträchtliche Zahl an Beschäftigten aus Osteuropa nach Wien, vor allem aus den Nachbarstaaten (z.B. Ungarn, Slowakei).

Während die Nachfrage nach touristischen Dienstleistungen regional und saisonal oft sehr unterschiedlich ausfällt, gibt es in Wien durch den saisonübergreifenden Städtetourismus vergleichsweise wenig **saisonale Schwankungen** in der Beschäftigung (Bliem et al., 2022 und BMLRT, 2022). Gewisse Teilbereiche (v.a. die Gastronomie) können jedoch durchaus von saisonalen Schwankungen betroffen sein.

12.3 | Zentrale Trends und Herausforderungen

12.3.1 | Allgemeine (regionale und internationale) Trends

Die Beherbergung und Gastronomie in Wien zeichnet sich durch eine bunte Vielfalt und höchst unterschiedliche touristische und gastronomische Segmente aus und versucht mittels zielgruppenspezifischer Marketingkampagnen die Bedürfnisse und Wünsche möglichst vieler Reisender anzusprechen. Dementsprechend gibt es in Wien zahlreiche Angebote für Bus-, Kongress- und für Individualreisende bis hin zum Eventtourismus, welcher Kultur-, Sport-, Musik und Wissenschaftsveranstaltungen im Fokus hat (Interviews). Im Bereich des Kongresstourismus erreicht Wien in einem weltweiten Ranking sogar den ersten Platz (Stadt Wien, 2022d). Ein großes Segment in Wien sind höherpreisige Unterkünfte (Hotels und hotelähnliche Betriebe) (Schmee et al., 2017). Neben diesem personalintensiven Hochpreissegment mit hohen Qualitätsstandards gibt es jedoch auch gastronomische Angebote und Unterkünfte im amerikanischen Stil (bis hin zu komplettem Selfservice). Wien lebt zudem nach wie vor stark von der Vergangenheit und vom Image einer „Welt- und Kaiserstadt“ (z.B. Sisi-Franz Image, musikalisches Erbe), abseits davon entstehen jedoch immer wieder auch neue kreative Ideen und Tourismuskonzepte. Durch diese Angebotsfülle profitiert Wien zudem weitgehend über Wetterunabhängigkeit, was zu einer gewissen **Stabilität der Beschäftigung** in den Tourismusbranchen beiträgt (Interviews).

Auf bereits langjährig bestehende Erholungsmöglichkeiten (z.B. Donauinsel, (Würstel-)Prater, Schanigärten) sind zahlreiche **weitere Freizeit- und Kulturangebote** (z.B. Kultursommer Wien, Popfest, Buskers Wien, Sommerkino u.v.m.) gefolgt, die häufig nur im Sommer veranstaltet werden und eine gastronomische Infrastruktur erfordern. Mit der Erschließung neuer Freizeiträume (z.B. Donaukanal, Karlsplatz) ist ein weiteres Segment entstanden, welches vorwiegend in der warmen Jahreszeit bespielt wird, weswegen sich eine Bereitstellung von Ganzjahresarbeitsplätzen schwierig gestaltet (Interviews). Dementsprechend ermöglichen diese gastronomischen und touristischen Events, gemeinsam mit der dynamischen Lokalszene in Wien, Branchenfremden (z.B. Studierenden, Personen mit Migrationshintergrund) eine (temporäre) Beschäftigungsmöglichkeit (Schmee et al., 2017). Dies gilt natürlich analog auch für touristische Angebote im Winter (z.B. Christkindlmärkte, Wiener Eistraum).

Hinsichtlich der **Nächtigungen** beträgt der Anteil Wiens an den Gesamtnächtigungen in ganz Österreich im Jahr 2021 6,3 % (BMLRT, 2022). Die Nächtigungszahlen in Wien nähern sich zwar langsam wieder den Zahlen aus dem Vorkrisenjahr 2019 an, jedoch fallen nach wie vor zahlreiche Reisende aus dem asiatischen und amerikanischen Raum wie auch aus Russland weg, was als direkte Auswirkung des Kriegsgeschehen zwischen der Ukraine und Russland gedeutet werden kann (Interviews). Als indirekte Folge beeinflusst die **Inflation** und damit einhergehend **höhere Preise** (für Mobilität bzw. steigende Lebenshaltungskosten) das internationale und regionale Reisegeschehen ebenfalls (negativ) (BMLRT, 2022).

Darüber hinaus sind im Städtetourismus auch Einbußen im **Veranstaltungsbereich** zu befürchten, da einige Konferenzen und Messen infolge der Covid-19-Pandemie nicht wieder zur Gänze aufgenommen wurden bzw. auch künftig vermehrt im hybriden oder Online-Format angeboten werden. Jedoch kann infolge der gestiegenen Mobilitätskosten davon ausgegangen werden, dass Nahziele wieder attraktiver werden, wovon der Binnentourismus in Österreich, aber auch der Tourismus aus Nachbarstaaten wie Deutschland profitieren könnte (BMLRT, 2022).

Trotz des vermehrten und **zunehmenden Einsatzes von digitalen Technologien** stehen Beschäftigte im Service und an der Rezeption weiterhin zur Verfügung und nutzen ihre Arbeitszeit stärker für die Kommunikation mit den Hotelgästen und sorgen dadurch für die zunehmend geforderte Resonanz im Tourismus. Damit verschieben sich Aufgabenprofile in Tourismusberufen, was auch zu einem Umdenken in Bezug auf Urlaubsangebote führen und sich auch darin ausdrücken kann, dass Hotels künftig eigene Resonanzmanager*innen beschäftigen, die sich mit den Bedürfnissen der Reisenden befassen. So ist als weiterer Trend, der sich als Folge der Covid-19-Pandemie herauskristallisiert hat, das Bedürfnis bzw. die

Suche vieler Reisender und Gäste nach einem nachhaltigen Urlaubserlebnis entstanden. Darüber hinaus rückt das regionale Freizeiterlebnis bzw. Urlaub innerhalb der eigenen Landesgrenzen als Gegenreaktion zur Globalisierung und verstärkt durch die Erfahrungen der Corona-Pandemie in den Fokus (Bliem et al., 2022). Durch diesen Trend entstehen im Bereich des Tourismus auch neue Tätigkeitsprofile und Berufsbilder im Bereich des „Hospitality Management“, also dem Angebot an gastbezogenen Dienstleistungen, während Berufe wie Kofferträger*in und Concierges zunehmend aus dem Stadtbild verschwinden. Diese neuen Tätigkeitsprofile können auch zunehmend von zuhause aus ausgeübt werden, wo Beschäftigte im Homeoffice Routen-, Lokal- und Programmvorschlage für Gäste zusammenstellen (Interviews).

In diesem Bereich finden sich an Wiener Fachhochschulen und Privatuniversitäten bereits einige **tertiäre Ausbildungsmöglichkeiten** (z.B. Urban Tourism & Visitor Economy Management oder Tourism and Hospitality Management).

Ein Spezifikum bzw. Alleinstellungsmerkmal ist die **Wiener Kaffeehauskultur**, die bereits seit ca. 330 Jahren im Stadtbild zu finden ist und auch zum immateriellen Kulturerbe der UNESCO gehört. Laut einer Schätzung gibt es derzeit rd. 2.100 aktive Kaffeehuser mit rd. 13.000 Beschäftigten in Wien, unter denen eine Reihe von Traditionsbetrieben zu finden sind, die teilweise schon seit mehr als 100 Jahre existieren. Viele Reisende schätzen diese Tradition, weswegen in diesem Segment auch mehr Erfahrung und Finger-spitzengefuhl im Umgang mit Gästen aus verschiedenen Herkunftsländern, aber auch mit Stammkunden erforderlich scheint. Geforderte Kompetenzen sind neben der Erfahrung noch Freundlichkeit und eine stärkere Interaktion mit den Gästen als sonst üblich. Diese erhohnte Serviceorientierung resultiert in höheren Preisen, da man im Wiener Kaffeehaus nicht nur für den Kaffee bezahlt, den man konsumiert, sondern auch für das Service und das „Erlebnis Kaffeehaus“. Zudem ist eine permanente Anpassung der gesamten Branche an neue Gegebenheiten (z.B. neue Röstereien oder Arten der Kaffeezubereitung und -konsumation) und neue Gäste-Zielgruppen erforderlich. So kamen vor Pandemiebeginn vermehrt Gäste aus den asiatischen Ländern in die Kaffeehuser, während aktuell mehr Gäste aus den osteuropäischen Ländern nach Wien reisen, die über eine andere Erwartungshaltung und ein geändertes Konsumverhalten verfügen (Interviews).

Hinsichtlich des Einflusses von **Lebensstilen und Wertesystemen** hat infolge des gesellschaftlichen Megatrends zur Gesundheit der Gesundheitstourismus einen enormen Wachstumsschub erfahren. So verreisen immer mehr Menschen, um von medizinischen Behandlungen zu profitieren bzw. Gesundheitseffekte zu erzielen, was auch verknüpft mit der fortschreitenden Individualisierung als Trend zur gesundheitlichen Selbstoptimierung gesehen werden kann (Zukunftsinstitut 2023 und Bliem et al., 2022).

Ein weiterer Trend besteht darin, dass Reisende immer kurzfristiger buchen und kürzer am jeweiligen Reiseziel verweilen, was sich in weniger Nächtigungen und einer steigenden Unsicherheit hinsichtlich der Dienstpläne für die Beschäftigten äußert. An diesem Punkt setzen zahlreiche Bestrebungen und Marketingkampagnen an, die zum Ziel haben, die Verweildauer von Gästen in der Stadt auf länger als zwei Nächte zu erhöhen und Urlaubsaufenthalte nachhaltiger zu gestalten, um nicht zuletzt den hohen ökologischen Fußabdruck bei Kurzaufenthalten zu verringern (Interviews).

Demgegenüber steht der Trend zu nachhaltig(er)en Reisen *„von der Anreise mit dem öffentlichen Verkehr anstatt mit Auto oder Flugzeug bis hin zum material- und energieeffizienten Bau und Betreiben eines Hotels, plus Verköstigung mit Bio- bzw. weniger Fleischprodukten, Vermeidung von Abfall, Verwendung ökologischer Reinigungsmittel u.a.m.“* (Eichmann et al., 2023: 191). Dieser Trend scheint jedoch noch nicht bei allen Tourismusbetrieben angekommen zu sein, was auch daran liegen kann, dass das Thema Nachhaltigkeit in den Lehrplänen vieler Tourismusschulen zu wenig vorkommt.

Die vermehrte Arbeit im Homeoffice von Beschäftigten, aber auch Studierenden, könnte zur Folge haben, dass in Ballungszentren wie Wien die berufsbedingte Tagesgastronomie (z.B. Mittagessen, geschäftliche Treffen) mit Einbußen zu rechnen hat (Eichmann et al., 2023). Eng damit verbunden könnte zudem ein **abnehmender Pendelverkehr** aus den angrenzenden Bundesländern nach Wien (derzeit rd. 270.000 Einpendler*innen nach Wien) aufgrund vermehrter Nutzung des Homeoffice, einen Einfluss auf die Gastronomiebetriebe in der Stadt in Form einer geringeren Gästezahl haben (Interviews).

Aufgrund der geänderten Arbeitsbedingungen im Zuge der **Covid-19-Pandemie**, verbunden mit einer verstärkten Nutzung von Homeoffice und Distance-Learning wurden sowohl weniger Fertigprodukte konsumiert als auch Kantinen seltener besucht. In der Gastronomie hat es nach Pandemiestart eine gewisse Zeit gedauert, um alternative Leistungsangebote wie Take-away oder Zustelldienste⁴⁶ zu entwickeln und anzubieten. Profitiert haben von diesen Entwicklungen vor allem größere Lieferdienste (z.B. Lieferando oder Mjam), aber auch kleinere, lokale Lieferservices (Bliem et al., 2022), was jedoch auch eine zunehmende Anzahl an prekär beschäftigten Personen nach sich zieht (Eichmann et al., 2023).

12.3.2 | Herausforderungen

Als größte Herausforderung in der Beherbergung und Gastronomie ist die **prekäre Personalsituation** in der gesamten Branche zu nennen, welche sich im Zuge der Covid-19-Pandemie verschärft hat und die v.a. in der Gastronomie zur Folge hatte, dass sich einige der freigesetzten Beschäftigten beruflich umorientiert haben. Aber auch Arbeitskräfte aus den benachbarten europäischen Ländern haben im Verlauf der Pandemie ihren Arbeitsplatz und/oder die Branche gewechselt und sind nicht selten in ihre Herkunftsländer zurückgekehrt. Viele dieser Personen sind nach Ende der Lockdown-Phasen bzw. nach erfolgter Umschulung nicht mehr in die Wiener Gastronomiebetriebe zurückgekommen (Eichmann et al., 2023 und Dornmayr et al., 2021 sowie Interviews).

Derzeit ist in der Beherbergung und Gastronomie, wie bereits erwähnt, (noch) ein überdurchschnittlich hoher Anteil an jungen Beschäftigten bis 34 Jahre zu finden. Es zeichnet sich jedoch seit 2015 eine Tendenz zu einem stetigen Rückgang jüngerer Arbeitskräfte (bis 19 Jahre) und einem Anstieg älterer Arbeitskräfte in der Branche ab (Bliem et al., 2022). Auch der Bundesrechnungshof weist in seinem Bericht auf den hohen Fachkräftebedarf im Tourismus und diese ungünstige Entwicklung hin.

„Diese demografische Entwicklung und die geringe Anziehungskraft des Tourismus für Lehrlinge (...) bedeuteten ein zunehmendes Spannungsverhältnis zu dem u. a. vom WIFO bis 2023 prognostizierten stark steigenden Bedarf an Arbeitskräften in dieser Branche“ (Rechnungshof, 2020: 30). Geänderte Arbeitspräferenzen des Personals (z.B. Teilzeit, Wunsch nach einer guten Work-Life-Balance ohne Wochenend- und Abenddienste) ziehen einen zusätzlichen Personalbedarf nach sich. Überdies sehen viele Beschäftigte eine Tätigkeit in der Gastronomie nur als Übergangslösung und streben nicht selten einen Jobwechsel an (AKI, 2018), wie folgendes Zitat belegt: *„Vor allem die besonders ungünstigen Arbeitszeiten in der Gastronomie sowie die generellen Anforderungen in Interaktionsberufen (Dienst leisten, Umgang mit schwierigen Kunden) sind Anlässe für Job- und Berufswechsel. Es könnte folglich eintreten, dass eine chronisch ungünstige Entwicklung im Tourismus nicht so sehr auf die mangelnde Nachfrage zurückzuführen ist, sondern auf ein dünner werdendes Arbeitskräfteangebot“* (Eichmann et al., 2023: 194).

⁴⁶ Beschäftigungsrelevant für den Wirtschaftsbereich Beherbergung und Gastronomie sind jedoch nur Liefer- und Zustellservices, bei denen das Essen direkt von Beschäftigten des jeweiligen Gastronomiebetriebs ausgeliefert wird.

Überdies scheint die Tourismusbranche nicht mehr über eine so hohe Krisenresistenz zu verfügen wie vor Ausbruch der Covid-19-Pandemie, was eine **erhöhte Anfälligkeit für konjunkturelle Schwankungen und Krisen** indiziert (Eichmann et al., 2023 und Interviews). Darüber hinaus ist angesichts aktueller internationaler Krisen (Krieg in Osteuropa) und deren Folgen (hohe Inflation, steigende Lebensmittel-, Energie- und Mobilitätskosten) unsicher, wie sich die Urlaubsnachfrage in Europa generell entwickeln wird (BMLRT, 2022).

Zahlreiche Urlaubsdestinationen sowie die Bewohner*innen der Tourismusregionen haben zudem in der Vergangenheit zunehmend unter den Folgen des Massentourismus (**Overtourism**) gelitten. Die damit verbundenen Belastungen haben Folgewirkungen auf die Menschen und Kulturräume ebenso wie die Natur und den Lebensraum von Tieren (Bliem et al., 2022).

Eine weitere große Herausforderung stellt (branchenübergreifend) der **Klimawandel** dar, der wesentliche Impulse für ein nachhaltigeres Reiseverhalten liefert. Die Frage der **Nachhaltigkeit** bei Reisen stellt sich nicht zuletzt in Verbindung mit der Mobilität (z.B. in Form von Flug- und Autoreisen) und stellt manche lokalen Tourismusregionen vor die Aufgabe, nachhaltige Mobilitätslösungen zu entwickeln (Bliem et al., 2022). Hier kann Wien, im Vergleich zu ländlich geprägten Tourismusregionen, auf eine attraktive und gut ausgebaute Verkehrsinfrastruktur zurückgreifen.

Darüber hinaus stellen sich jedoch für die Beherbergung und Gastronomie eine Reihe praktischer Herausforderungen: Mit längeren Hitzeperioden und heißeren Temperaturen in den Sommermonaten stehen viele Beherbergungsbetriebe vor der Frage der (energieschonenden) Klimatisierung ihrer oft in die Jahre gekommene Gebäudesubstanz. Trockenperioden können in manchen Regionen zu Einschränkungen bei der Wasserversorgung führen oder ohne Gegenmaßnahmen bzw. -steuerung Freizeitangebote von Destinationen gefährden (Bliem et al., 2022).

12.4 | Digitalisierung und Dekarbonisierung

Digitalisierung

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt in der Beherbergung und Gastronomie in vielen Bereichen. Viele Tourismusbetriebe nutzen neue Technologien, um Arbeitsabläufe zu automatisieren. Mit der sogenannten „**Digital Guest Journey**“ sind Buchungen, Check-In und Check-Out mit einem digitalen Zimmerschlüssel ohne Interaktion mit dem Hotelpersonal möglich. Diese Digitalisierungsprozesse ziehen eine Veränderung, aber auch Weiterentwicklung einiger Tätigkeitsbereiche wie auch der Anforderungen an die Beschäftigten nach sich. In der Hotellerie können sich, durch immer häufiger stattfindende Vor- und Eigenrecherche der Gäste, steigende Erwartungen in die Beratungskompetenz der Beschäftigten ergeben, welche eine umfangreichere Information und einen gesteigerten Kommunikationsaufwand nach sich ziehen (z.B. Empfehlungen von Essens- und Ausflugsmöglichkeiten, Information über Kulturangebote). Digitale Kompetenzen sind mittlerweile für das gesamte Tourismuspersonal zu einem unverzichtbaren Know-how geworden. Dabei zählt der **sichere Umgang mit digitalen Technologien** (z.B. digitale Kommunikation mit Gästen, Betreuung von Buchungsplattformen und Social-Media-Kanälen, Abarbeitung von Reservierungen, Reaktion auf Bewertungen, Nutzung digitaler Bestell- und Abrechnungssysteme wie z.B. Orderman) mittlerweile zu einer Selbstverständlichkeit. Dadurch verändert sich auch die Rolle von (Haus-)Techniker*innen, die durch den vermehrten Einsatz von digitalen Tools und Geräten mit erhöhten Anforderungen konfrontiert sind. So müssen digitale Anwendungen nicht nur den Kolleg*innen erklärt werden, sondern auch Gäste können zur Zielgruppe werden, die dazu befähigt werden müssen, potentiell auftretende Probleme (z.B. bei Smarthome-Anwendungen) eigenständig zu lösen (Bliem et al., 2022).

Weitere wichtige Einsatzbereiche digitaler Tools und Anwendungen in der Beherbergung und Gastronomie, die entsprechende Kompetenzen in der Anwendung erfordern, „sind beispielsweise digitales Bestell- und Warenmanagement für Getränke und Speisen, das sich, ursprünglich aus der Systemgastronomie kommend, zunehmend in weiteren gastronomischen Betrieben durchsetzt. Einige Betriebe in der Beherbergung setzten bereits auf Self-Check-in oder digital unterstütztes Management des Zimmerservices“ (Bliem et al., 2022: 31). Die zunehmende Digitalisierung wird zudem stark vom **Online-Vertrieb** beeinflusst, was v.a. in der Beherbergung strukturelle Änderungen zu Folge hat. Der Anteil der Online-Buchungen ist stark steigend und auch Dienstleistungsplattformen wie z.B. Airbnb konnten innerhalb kurzer Zeit eine wichtige Marktposition im internationalen Reisegeschehen einnehmen. Dementsprechend haben auch Kooperationen von Tourismusbetrieben mit großen Buchungsplattformen wie Booking.com in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Angesichts des verbreiteten Fachkräftebedarfs wird in der Digitalisierung eher eine Chance auf Effizienzgewinne und damit einer Entlastung der Mitarbeiter*innen gesehen; somit scheinen die interaktionszentrierten Berufsfelder in der Beherbergung und Gastronomie gut gegen technologische Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen geschützt zu sein (Bliem et al., 2022).

Aber auch die Bürotätigkeiten haben sich verändert, da der bürokratische Aufwand (z.B. Arbeitszeitaufzeichnungen, Dienstpläne, Buchhaltung, Personalabrechnung etc.) in den letzten Jahrzehnten immer höher geworden ist, was auch einen großen Sprung in der Digitalisierung dieser Prozesse notwendig gemacht hat (Interviews).

Dekarbonisierung

Die Beherbergung und Gastronomie galt lange als „**Vorreiterbranche**“ im Bereich der Dekarbonisierung, welche in der Vergangenheit zahlreiche Maßnahmen zu Senkung des Energiebedarfs und hinsichtlich der Verwendung nachhaltigerer Verpackungsmaterialien in den Betrieben umgesetzt hat (Interviews). So wurde beispielsweise in den letzten 15 Jahren der Anteil an erneuerbaren Energieträgern, vor allem in der Gastronomie, stark erhöht. Überdies ist es gelungen den **Energieverbrauch pro Nächtigung** in der Beherbergung stark zu senken (BMLRT, 2022).

Auch im Bereich der Wiener Kaffeehäuser wurden diesbezüglich **zahlreiche Maßnahmen** gesetzt. Diese reichen von der Umstellung auf LED-Beleuchtung, dem Einkauf in Großgebinden über Einsparungen im Bereich des Verpackungsmaterials bis hin zu Ansätzen, die dazu führen sollen so wenig Essensreste wie möglich (z.B. Wiederverwertung von Lebensmittel) wegwerfen zu müssen. Im Sinne einer Kostenoptimierung muss aus betrieblicher Sicht ohnehin darauf geachtet werden die Energiekosten (Strom, Wasser, Heizung etc.) so niedrig wie möglich zu halten und alle technischen Anlagen regelmäßig nachzurüsten (Interviews).

12.5 | Schlussfolgerungen

Auf Basis der Analyse zentraler Merkmale und der Beschäftigungssituation des Wirtschaftsbereichs sowie der wichtigsten Trends und Herausforderungen konnten wesentliche Stärken und Schwächen in der Beherbergung und Gastronomie in Hinblick auf die Fachkräftesituation identifiziert werden, aus denen sich entsprechende Chancen und Risiken ableiten lassen. Diese werden in der folgenden SWOT-Analyse dargestellt. Daraus resultieren Empfehlungen, wie dem Fachkräftebedarf in der Beherbergung und Gastronomie begegnet und deren Attraktivität für Arbeits- und Fachkräfte gesteigert werden kann.

12.5.1 | SWOT-Analyse zur Fachkräftesituation in Wien in Beherbergung und Gastronomie

Tabelle 18 | SWOT-Analyse Beherbergung und Gastronomie

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> ■ Vielfältiges Angebot (z.B. gastronomische Nischen und unterschiedliche Beherbergungsbetriebe in allen Preisklassen, diverse Kultur- und Freizeitangebote) ■ Vergleichsweise geringe saisonale Schwankungen in der Beschäftigung in Wien ■ „Einstiegs- und Integrationsbranche“ mit niederschweligen Einstiegs-hürden ■ Wetterunabhängigkeit (zahlreiche und vielfältige Angebote im In- und Outdoorbereich) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Prekäre Personalsituation in der gesamten Branche ■ Teilweise stark belastende Arbeitsbedingungen ■ Markant niedriges Einkommensniveau (im Vergleich zum Wien-Durchschnitt aller Erwerbstätigen) ■ Unausgewogene Work-Life-Balance ■ Hohe Personalfluktuaton ■ Unattraktives Branchenimage ■ Fehlende (Lehr-)Ausbildungsplätze in Wien ■ Erhöhte Anfälligkeit für konjunkturelle Schwankungen und Krisen ■ Abhängigkeit von der Kaufkraft der Wohn- und Arbeitsbevölkerung sowie vom Reiseverhalten der Touristen
Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> ■ Erhöhung der Beschäftigung durch neu entstehende Berufsbilder und Tätigkeitsbereiche ■ Schaffung neuer (Lehr-)Ausbildungsplätze ■ Nutzung des Potentials neuer Trends (z.B. Nachhaltigkeit, Gesundheit) ■ Entwicklung neuer Angebotskonzepte und Spezialisierungen (z.B. innovative Lieferkonzepte, vegetarische und ethnische Küchen) ■ Nachhaltige Steuerung der Touristenströme ■ Wien als klimaneutraler Tourismus-Hotspot ■ Nutzung etwaiger Wachstumspotentiale in der Gastronomie durch die steigende Wiener Wohnbevölkerung 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Belastende Arbeitsbedingungen erschweren Rekrutierung und Personalbindung ■ Weiter steigender Anteil an geringfügig Beschäftigten in der Gastronomie ■ Gefahr einer dauerhaft dequalifizierten Beschäftigung für Personen mit Migrationshintergrund oder Studierende ■ Weiterer Rückgang des Konferenztourismus aufgrund der Verlagerung in hybride und digitale Formate ■ Internationale Krisen und deren Folgen bedingen Unsicherheiten in der Nachfrage nach touristischen Dienstleistungen und Reisen und können zu instabilen Beschäftigungsverhältnissen beitragen ■ Rückgang von Gästezahlen in der Gastronomie aufgrund eines verminderten Pendelverkehrs infolge der zunehmenden Arbeit im Homeoffice

12.5.2 | Empfehlungen

International betrachtet zählt Österreich zu den Top-Reisedestinationen in Europa, allerdings schrumpft der Marktanteil im Tourismus seit Jahren stetig, nicht zuletzt aufgrund der steigenden Zahl an internationalen Mitbewerbern, einer mangelnden preislichen Wettbewerbsfähigkeit und der Abwertung des Euro gegenüber dem US-Dollar (Bliem et al., 2022). Wien als historische Residenzstadt und „Hotspot im internationalen Städtetourismus“ gilt jedoch nach wie vor als erstrangiges Konsum- und Kulturzentrum und ist bei (internationalen) Reisenden ungebrochen attraktiv, was auch künftig für **stabile Nächtigungszahlen und Umsätzen** führen wird (Eichmann et al., 2023).

Um die hohe Beliebtheit und die hohe Qualität der Dienstleistungen zu erhalten, sind die Unternehmen in der Beherbergung und Gastronomie somit massiv gefordert, um rasch zu einer **Steigerung der Attraktivität** der Branche Beherbergung und Gastronomie beizutragen, um die im folgenden Zitat beschriebene „Dequalifizierung der Branche“ zu vermeiden. *„Als Negativszenario ist in Folge – bei fehlender Gegensteuerung – die Tendenz zu einer fortschreitenden Dequalifizierung der Branche zu befürchten, was dem Anspruch der Steigerung des Qualitätstourismus durchaus zuwiderliefe“* (Schmee et al., 2017: 36).

In diesem Kontext kann sich die Beherbergung und Gastronomie als **zentrale Einstiegs- und Integrationsbranche** durchaus auch als Stolperstein, v.a. für Personen mit Migrationshintergrund und Studierende erweisen: Bleiben diese Beschäftigten (mit einem höheren Qualifikationsniveau) längerfristig in der Branche, besteht die Gefahr einer dauerhaften dequalifizierten Beschäftigung (Titelbach et al., 2021).

Ein zentraler Hebel zur Verbesserung des Branchenimages liegt in Form der **Arbeitsbedingungen** in den Händen der Betriebe: Kürzere und planbarere Arbeitszeiten, weniger Stress und mehr gesundheitsfördernde Maßnahmen sind drei Ansatzpunkte, welche eine angenehmere und weniger belastende Arbeitsatmosphäre gewährleisten könnten (AKI, 2021). Laut Meinung einiger Expert*innen ist es sogar so, dass sich die Betriebe keine schlechten Arbeitsbedingungen und keine weitere negative Berichterstattung (v.a. in der Gastronomie) mehr leisten können.

Zur Abschwächung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs müssen Betriebe jedoch nicht nur attraktivere und altersphasengerechte **Arbeits(rahmen)bedingungen** bereitstellen, sondern es scheint vielmehr ein generelles Umdenken in der gesamten Branche erforderlich zu sein. Dieses Umdenken erfordert auch eine Anpassung der Arbeitswelt an die Erwartungen und Ansprüche einer neuen Generation (New Work) an Beschäftigten. Bei New Work geht es neben einer generellen Flexibilisierung von Arbeit und Arbeitsort auch um eine Neugestaltung **der Work-Life-Balance** in Form von Arbeitszeitmodellen, aber auch um generelle Fragestellungen die Sinnfrage und die Werthaltung zur Arbeit betreffend. Ein weiteres Steuerungsinstrument, um zu mehr Zufriedenheit unter den Mitarbeiter*innen beizutragen, liegt somit in einer vorausschauenden Personal- und Weiterbildungspolitik in den Betrieben, aber auch der gesamten Branche. Hier gibt es viel Nachholbedarf, z.B. in Hinblick auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe und das Angebot an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

So könnten in der Beherbergung und Gastronomie etwa entsprechende Aus- und Fortbildungen des Personals und etwaige Spezialisierungen auf vegane oder vegetarische Küche angedacht werden. Eine weitere Empfehlung in diesem Kontext ist die Einrichtung weiterer Ausbildungsverbände zwischen Betrieben (z.B. in Anlehnung an den „Ausbildungsverbund Corona Wien“), welche zur überbetrieblichen Zusammenarbeit und Weiterführung von (Lehr-)Ausbildungen in herausfordernden Phasen (z.B. Betriebsschließungen, Unterauslastung) flexibel genutzt werden könnten (Bliem et al., 2022).

In den Wiener Kaffeehäusern wird viel in Schulungen (z.B. Barista-Kurse) für das eigene Personal investiert. Aufgrund der kleinbetrieblichen Struktur ist es jedoch häufig so, dass eine Schulungsteilnahme von nur zwei Beschäftigten dazu führen kann, dass der Großteil des Personals nicht im Haus ist.

Um diese Mangelsituation zu entschärfen besteht ein Vorschlag darin, Qualifizierungsmöglichkeiten für Arbeitsuchende im Vorhinein gemeinsam mit dem AMS durchzuführen und bei Übernahme eine Einstellungsgarantie für z.B. zwei Jahre (im Rahmen der Ausbildungskosten) zu gewährleisten. Darüber hinaus wird die Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern im Berufsbereich Tourismus als wichtig erachtet, um das negative Branchenimage in Form von positiver Medienberichterstattung zu verbessern.

In Hinblick auf die Auswirkungen des **Klimawandels** auf die Beherbergung und Gastronomie gilt es exogene und endogene Faktoren zu unterscheiden. Während exogene Faktoren (z.B. Extremwetterereignisse, steigende Temperaturen und/oder Mobilitätskosten) wenig beeinflusst werden können, sind endogene Faktoren (z.B. Trend zu nachhaltigem Tourismus und Bio-Lebensmitteln) zu einem gewissen Grad steuerbar. Die Auswirkungen der Umwelt- und Klimaänderungen auf die Entwicklung der Beschäftigten ist komplex und dementsprechend werden im Städtetourismus sowohl Vor- als auch Nachteile zutage treten. Dennoch wird eine gewisse Anpassung der Tourismusangebote in Wien, insbesondere aufgrund der klimabedingten Veränderungen in der Stadt (z.B. höhere Temperaturen im Sommer), notwendig werden (Eichmann et al., 2023). Darüber hinaus machen auch die Ziele der Stadt Wien zur Einsparung von CO₂ (Dekarbonisierung) entsprechende gesetzliche Regelungen und Maßnahmen erforderlich, die bereits teilweise in der Smart City Strategie Wien Eingang gefunden haben (Stadt Wien, 2022a).

Bezugnehmend auf den **Massenansturm von Reisenden** bietet die gegenwärtige Situation die Möglichkeit eines Regulativs, um derartige Andränge künftig zu verringern und Urlaubsorte und Städte nachhaltiger zu gestalten (Bliem et al., 2022). Dennoch wird die Steuerung von Touristenströmen die Stadt weiter vor Herausforderungen stellen. Hier gilt es mittels Analysen und Maßnahmen (z.B. Qualitätssicherung) dafür zu sorgen, dass sich sowohl die Reisenden als auch die Einheimischen in Wien (weiter) wohlfühlen. Denn die Wiener Wohnbevölkerung wird laut Prognosen auch in den nächsten Jahrzehnten weiterwachsen und ist damit gemeinsam mit der Arbeitsbevölkerung eine zentrale Zielgruppe, v.a. in den Gastronomiebetrieben und den Wiener Kaffeehäusern, deren Bedürfnisse ebenso zu beachten sind wie die der Reisenden (Eichmann et al., 2023).

Auch die **Digitalisierung** kann anhand neuer Anwendungsmöglichkeiten dazu führen, neue Beschäftigungspotentiale und Berufsbilder zu erschließen und somit zu einer Steigerung der Attraktivität des Wirtschaftsbereiches beizutragen. Damit eng verbunden sind auch steigende Anforderungen an die sozialen und digitalen Kompetenzen der Beschäftigten in der Beherbergung und Gastronomie. Um das digitale Know-how aufzubauen braucht es umsichtige Aus- und Weiterbildungsaktivitäten seitens der Betriebe (auch in Form von Unternehmenskooperationen und Ausbildungsverbänden).

Zusammenfassend hat die Beherbergung und Gastronomie in Wien aufgrund der ungünstigen Arbeits(rahmen)bedingungen und verstärkt durch die Covid-19-Pandemie mit einer **sehr prekären Personalsituation in der gesamten Branche** zu kämpfen. Dieser Personalmangel zeigt sich vor allem auf Ebene der Lehrlinge, Hilfskräfte und des qualifizierten Personals. Neben Maßnahmen zur Attraktivierung der Tourismusberufe durch lebensphasengerechte Arbeitsrahmenbedingungen und der Anhebung der Einkommen (z.B. Einführung eines Sonntagszuschlags) ist es zudem wichtig, junge Beschäftigte anzusprechen. Aber auch Maßnahmen zur Wiederanhebung der Beschäftigung von Inländer*innen in der Beherbergung und Gastronomie könnten angedacht werden.

13 | Branchenporträt: Wissensintensive Dienstleistungen

13.1 | Überblick über den Wirtschaftsbereich

13.1.1 | Definition der Branche

Im folgenden Branchenbericht werden zwei bedeutende Wiener Wirtschaftsbereiche näher analysiert, nämlich Information und Kommunikation (ÖNACE Abschnitt J) und die freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (ÖNACE Abschnitt M). Aufgrund der Ähnlichkeit bezüglich Struktur und Tätigkeiten in beiden Bereichen, die sich unter wissensintensive Dienstleistungen zusammenfassen lassen, werden diese gemeinsam betrachtet.

Information und Kommunikation umfasst:

„die Herstellung und den Vertrieb von Informations- und Kulturangeboten, die Bereitstellung der Mittel zur Übertragung und Verteilung dieser Produkte, einschließlich der Datenübertragung und zur Kommunikation, Tätigkeiten im Bereich der Informationstechnologie, die Verarbeitung von Daten und andere Informationsdienstleistungen.“ (Statistik Austria Klassifikationsdatenbank ÖNACE 2008)

Der Sektor untergliedert sich dabei in folgende Subbranchen:

- J 58 Verlagswesen, das sich mit dem Verlegen von Büchern, Broschüren, Faltblättern, Prospekten, Wörterbüchern, Enzyklopädien, Atlanten, Zeitungen und Zeitschriften, Verzeichnissen und Adressenlisten sowie von Software befasst. Es schließt alle Formen des Verlegens sowie den Erwerb von Eigentumsrechten an Inhalten außer der Veröffentlichung von Filmen mit ein.
- J 59 Subbranche, die sich auf die Herstellung, den Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen, Kinos, Tonstudios das Verlegen von Musik bezieht und damit auch Unterstützungstätigkeiten wie Filmmontage, -schnitt und die Untertitelung, Filmvorführungen, den Kauf und Verkauf von Filmrechten sowie die Herstellung, das Verlegen und den Vertrieb von Tonaufnahmen und Musik beinhaltet.
- J 60 Rundfunkveranstalter, die Inhalte und Rechte von Hörfunk-, Fernseh- und Datensendungen schaffen oder vertreiben, Daten mittels verschiedener Technologien (drahtlos, über Satellit, Kabel oder das Internet) übertragen oder Spartensendungen auf Abonnement- oder Gebührenbasis produzieren.
- J 61 Telekommunikation, die das Erbringen von Telekommunikationsdienstleistungen, d.h. die Übertragung von Sprache, Daten, Text, Ton und Bild, umfasst. In dieser Subbranche werden Inhalte übertragen, aber nicht hergestellt.
- J 62 Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie, die die Entwicklung, Anpassung, das Testen und die Pflege von Software, die Planung und den Entwurf von Computersystemen umfassen sowie sich auf die Verwaltung und den Betrieb von Computersystemen und/oder Datenverarbeitungsanlagen eines Kunden vor Ort und sonstige fachliche und technische mit der Datenverarbeitung verbundene Tätigkeiten beziehen.
- J 63 Informationsdienstleistungen, die Tätigkeiten von Suchmaschinen-Portalen, Datenverarbeitung und Hosting sowie sonstige Tätigkeiten zur Bereitstellung von Informationen, miteinschließen.

Die **Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen** (die sogenannten wissensbasierten Dienstleistungen) bezieht folgende Subbranchen mit ein (Statistik Austria Klassifikationsdatenbank ÖNACE 2008):

- M 69 Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, dazu zählt die Wahrnehmung von rechtlichen Interessen einer Partei gegenüber einer anderen Partei durch Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte vor Gerichten oder sonstigen Justiz- und Verwaltungsstellen. Auch die Vorbereitung amtlicher Urkunden, von förmlichen Verträgen, Testamenten, Treuhandvereinbarungen sowie sonstige Tätigkeiten durch Notarinnen und Notaren, Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollziehern, Rechtsbeiständen, Prüfern und Sachverständigen sind in dieser Subbranche enthalten, ebenso wie die Durchführung von Wirtschaftsprüfungs-, Steuerberatungs- und Buchführungsleistungen.
- M 70 Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben sowie Unternehmensberatung, d.h. die Beratung und Unterstützung von Unternehmen und anderen Organisationen in verschiedenen Managementfragen (z.B. Organisationsplanung, Finanz- und Budgetplanung, Planungen im Personalbereich, von Produktionen oder zur Kontrolle) sind in dieser Subbranche enthalten. Auch die Überwachung und Führung von anderen Einheiten desselben Unternehmens, d.h. die Tätigkeiten von Firmenzentralen, zählen dazu.
- M 71 Architektur- und Ingenieurbüros sowie technische, physikalische und chemische Untersuchung, wobei diese Subbranche die Tätigkeiten von Ziviltechniker-, Architektur- und Ingenieurbüros, die Ausarbeitung von Entwürfen, Bauaufsicht, Vermessungen und Kartierungen umfasst und auch physikalische, chemische und sonstige Untersuchungen miteinschließt.
- M 72 Forschung und Entwicklung, wie die Grundlagenforschung, die angewandte Forschung und die experimentelle Entwicklung.
- M 73 Werbung und Marktforschung, die sich auf die Planung und Durchführung von Werbekampagnen und die Platzierung von Werbung in Zeitschriften, Zeitungen, Hörfunk und Fernsehen oder anderen Medien sowie auf den Entwurf von Displaysystemen und -einrichtungen bezieht.
- M 74 sonstige freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten, die Ateliers für Textil-, Schmuck- oder Grafik-Design, Fotografie und Fotolabors, Übersetzen und Dolmetschen oder sonstige Tätigkeiten umfassen.
- M 75 das Veterinärwesen, das die medizinische Versorgung und Kontrolluntersuchungen von Nutz- und Haustieren durch Tierärzte und -ärztinnen sowie den Transport kranker Tiere beinhaltet.

Da sich die zwei Wirtschaftsbereiche der wissensintensiven Dienstleistungen aus sehr heterogenen Subbranchen zusammensetzen, erfolgt im folgenden Bericht eine Konzentration auf jene Subbranchen beider Sektoren, in denen die meisten Beschäftigten in Wien zu finden sind. Der Schwerpunkt liegt daher u.a. neben den IT-Dienstleistungen auf Unternehmensberatung, Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung sowie Architektur- und Ingenieurbüros.

13.1.2 | Zentrale Merkmale

Im Informations- und Kommunikationssektor sind im Jahr 2020 knapp 8.800 Unternehmen in Wien tätig, das entspricht 10 % aller Unternehmen in Wien und die freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (in der Folge auch wissensbasierte Dienstleistungen genannt) umfassen rd. 25.100 Unternehmen, welche 29 % aller Wiener Unternehmen ausmachen (Statistik Austria, LSE 2020).

In den Informations- und Kommunikationsunternehmen arbeiten im Jahr 2022 rd. 62.300 unselbständig und rd. 4.900 selbständig Beschäftigte in Wien. Im freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungsbereich sind rd. 80.700 unselbständig beschäftigte Personen sowie rd. 14.100 selbständig Tätige in der Bundeshauptstadt aktiv (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

Tabelle 19 | Übersicht über zentrale Kennzahlen

	Information/ Kommunikation	freiberufliche, wissenschaftliche, technische DL	Wien gesamt
Anzahl der Unternehmen	8.786	25.095	85.225
Bruttowertschöpfung	€ 7,615 Mrd.	€ 7,191 Mrd.	€ 64,645 Mrd.
Unselbständig Beschäftigte in Wien	62.346	80.709	897.845
Anteil der unselbständigen Beschäftigten in Wien	6,9%	9,0%	100%
Anteil der unselbständigen Beschäftigten an allen Beschäftigten	89,5%	77,3%	83,8%
Anteil der selbständig Beschäftigten an allen Beschäftigten	6,9%	13,6%	8,7%
Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten	3,6%	9,1%	7,4%
Frauenanteil der unselbständig Beschäftigten	34,0%	53,4%	48,4%
Anteil ausländischer unselbständiger Beschäftigung	25,1%	26,7%	30,9%
Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung von 2017 bis 2022	+25,8%	+26,0%	+8,3%

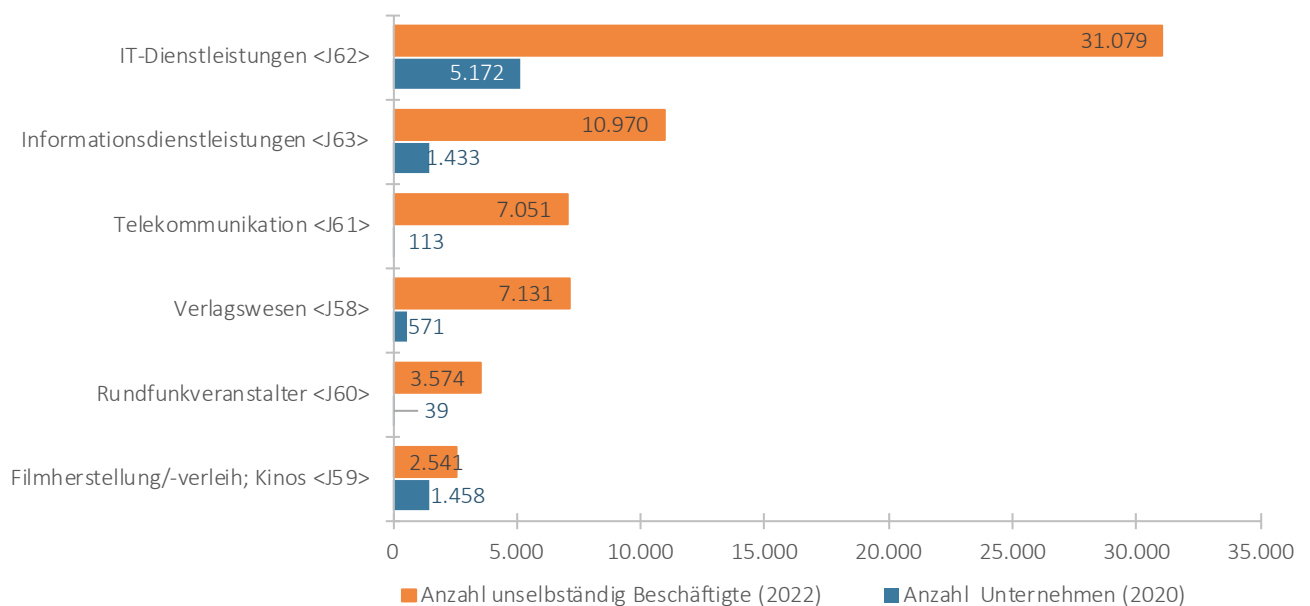
Quellen: Statistik Austria: Leistungs- und Strukturstatistik 2020 (Daten zu Unternehmen und Bruttowertschöpfung)
AMIS Datenbank: Beschäftigtendaten laut Hauptverband 2022
Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen

In Bezug auf die **Unternehmensstruktur** zeigt sich, dass die Informations- und Kommunikationstechnologie mit einem Anteil von Kleinstbetrieben mit maximal 9 Beschäftigten (90 %) ähnlich kleinbetrieblich strukturiert ist wie die Wiener Wirtschaft insgesamt (89 %). Ein besonders hoher Anteil an Kleinstunternehmen ist im Bereich von Filmherstellung, -verleih und Kinos mit 95 % zu finden, während bei den Rundfunkveranstaltern (33 %), der Telekommunikation (19 %) und dem Verlagswesen (18 %) der Anteil an kleinen (bis 49 Beschäftigte) und mittleren (50 bis 249 Beschäftigte) Unternehmen im Vergleich zu Wien gesamt (11 %) vergleichsweise hoch ausfällt. Großbetriebe mit 250 Beschäftigten und mehr sind lediglich im Bereich Telekommunikation (3 %) angesiedelt.

Noch ausgeprägter ist die kleinstbetriebliche Struktur im Bereich der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen mit insgesamt 94 % Unternehmen mit maximal 9 Beschäftigten. Dabei sticht die Subbranche der sonstigen freiberuflichen, technischen Tätigkeiten hervor, die sich fast ausschließlich aus Kleinstbetrieben (99 %) zusammensetzt, im Gegensatz zur Forschung und Entwicklung, die mit einem Anteil von 12 % an Klein-, Mittel- und Großbetrieben eher dem Wiener Durchschnitt (11 %) entspricht (Statistik Austria, LSE 2020).

Im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie zeigt sich eine **räumliche Konzentration** rund um die TU Wien, wo sich ein Cluster etabliert hat, welches durch formelle und informelle Kontakte geprägt ist und einen intensiven Wissensaustausch (local buzz) ermöglicht (Musil & Eder, 2017). Wie aus der folgenden Grafik hervorgeht, ist die größte Subbranche im Wirtschaftsbereich **Information und Kommunikation** die Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie mit rd. 5.200 Wiener Unternehmen im Jahr 2020, das sind 6 % aller Betriebe der Bundeshauptstadt (Statistik Austria, LSE 2020). In der Informationstechnologie sind mit rd. 31.100 Personen auch die meisten unselbständig Beschäftigten dieses Sektors zu finden, dies entspricht 3,5 % aller Wiener Beschäftigten (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband). Während die Subbranchen Informationsdienstleistungen, Telekommunikation und Verlagswesen jeweils mehr als 7.000 unselbständig Beschäftigte in Wien verzeichnen, zählen die Rundfunkveranstalter sowie die Film-/Kinobranche zu den Branchen mit den wenigsten unselbständig Beschäftigten.

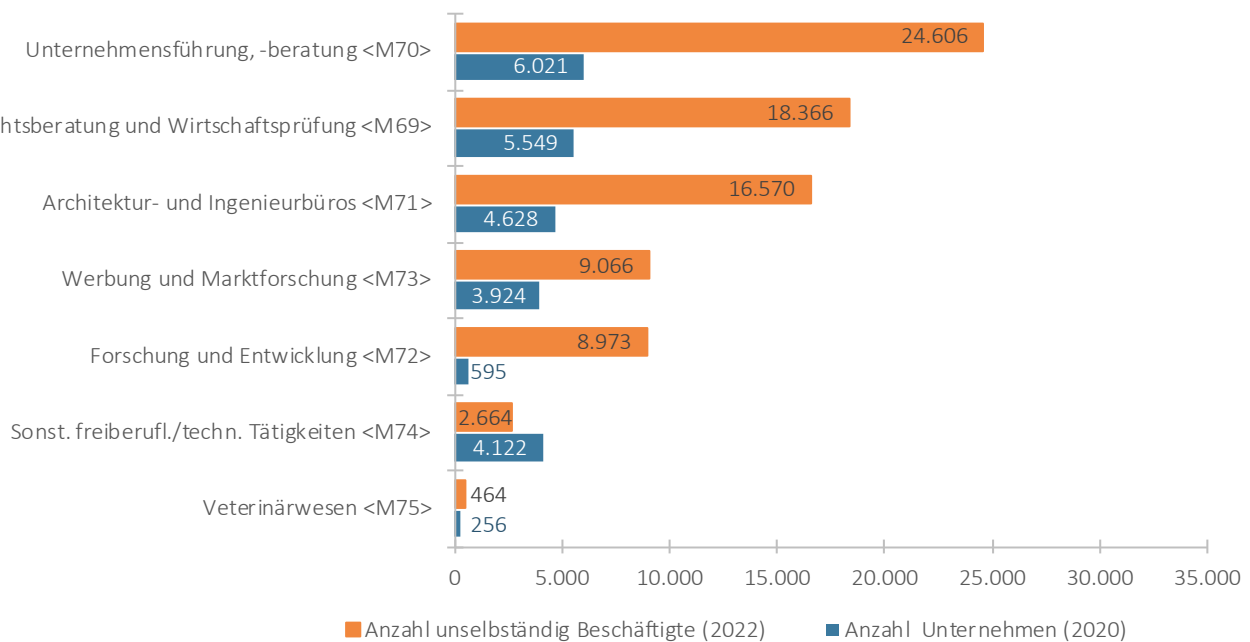
Abbildung 31 | Anzahl der Unternehmen bzw. der unselbständig Beschäftigten in den Subbranchen des Wirtschaftsbereiches Information und Kommunikation



Quelle: Statistik Austria, LSE 2020 bzw. AMIS Datenbank, Beschäftigtendaten laut Hauptverband 2022

Die nachfolgende Grafik verdeutlicht, dass bei der Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen **und technischen Dienstleistungen** die Unternehmensberatung die größte Subbranche des Sektors darstellt, sowohl in Bezug auf die Anzahl der Unternehmen mit rd. 6.000 Betrieben bzw. 7 % aller Unternehmen in Wien (Statistik Austria, LSE 2020) als auch hinsichtlich der Zahl der unselbständig Beschäftigten mit rd. 24.600 Personen im Jahr 2022. Auch der Anteil der Selbständigen fällt in der Führung/Beratung von Unternehmen mit 17 % höher aus als im Wiener Durchschnitt mit 9 % (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband). Sehr viele unselbständig Beschäftigte weisen zudem die Branchen Rechtsberatung und Wirtschaftsprüfung sowie Architektur- und Ingenieurbüros auf, gefolgt von der Werbebranche und dem F&E-Bereich. Die sonstigen freiberuflichen technischen Dienstleistungen und das Veterinärwesen sind hingegen beschäftigungsstatistisch betrachtet die kleinsten Branchen des Sektors.

Abbildung 32 | Anzahl der Unternehmen bzw. der unselbständig Beschäftigten in den Subbranchen des Wirtschaftsbereiches Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen



Quelle: Statistik Austria, LSE 2020 bzw. AMIS Datenbank, Beschäftigtendaten laut Hauptverband 2022

Im Vergleich zum Wiener Branchendurchschnitt mit einer **Neugründungsrate** von 5,8 % im Jahr 2020 weisen die freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen mit 4,7 % eine unterdurchschnittliche, der Bereich Information und Kommunikation mit 6,7 % eine höhere Neugründungsrate auf (Statistik Austria, Statistik zur Unternehmensdemografie). Im europäischen Städtevergleich fällt die Neugründungsrate von Wiener IKT-Unternehmen jedoch relativ niedrig aus. Dafür entspricht die Überlebensrate Wiener Unternehmen im Bereich Information und Kommunikation dem Durchschnitt vergleichbarer europäischer Regionen (Firgo et al., 2021).

Die Wirtschaftsbereiche Information und Kommunikation sowie Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sind von folgenden zentralen Merkmalen geprägt:

- (Weit) überdurchschnittliche Bedeutung selbständiger Beschäftigung in wissensbasierten Dienstleistungen (M)
- „Zukunftsbranchen“
- Angesehene Branchen mit tendenziell positivem Image
- Überdurchschnittlich hohe Entlohnung
- Hoher Anteil an Akademiker*innen und ständiger Weiterbildungsbedarf

Der folgende Analyseraster dient als Zusammenfassung der Charakteristika der Beschäftigung und skizziert die wichtigsten Trends und Herausforderungen im Bereich der wissensintensiven Dienstleistungen.

Tabelle 20 | Überblick über Information und Kommunikation sowie die Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen

Charakteristika der Beschäftigung	
Wachstumstrend	Markanter Beschäftigungsanstieg in den letzten 10 Jahren mit +45 % in Information und Kommunikation und +35 % bei den freiberuflich/wissenschaftlich/technischen Dienstleistungen sowie auch ein kurzfristiges Wachstum (2021/22) der unselbständigen Beschäftigung (+6 % bzw. +5 %)
Anteil ausländischer Beschäftigung	Geringerer Anteil an Beschäftigten aus dem Ausland bzw. mit Migrationshintergrund als im Wiener Durchschnitt
Alter	Höherer Anteil an Arbeitskräften vor allem im jüngeren Erwachsenenalter (25 bis 34 Jahre), aber auch im mittleren Alter von 35 bis 44 Jahren
Geschlecht	Information und Kommunikation als männerdominierte Branche mit einem geringen Frauenanteil; freiberufliche, wissenschaftliche, technische Dienstleistungen mit mehrheitlich weiblichen unselbständig Beschäftigten
Ausbildungsniveaus	Überdurchschnittlich hohes Ausbildungsniveau mit mehr als der Hälfte Akademiker*innen in beiden Wirtschaftsbereichen
Einkommen	Vergleichsweise gute Bezahlung (insbesondere in der IKT-Branche)
Arbeitslosigkeit, Stellenandrang	Im Jahresdurchschnittsbestand 2022 waren in Wien im IKT-Sektor rd. 2.700 Personen und im wissensbasierten Dienstleistungsbereich rd. 4.000 Personen arbeitslos; das waren um 14 % bzw. 17 % weniger als im Jahr davor. Bei den offenen Stellen wurde 2022 im IKT-Sektor ein Jahresdurchschnittsbestand von 500 offenen Stellen und bei den wissensbasierten Dienstleistungen 1.200 freie Stellen verzeichnet, ein Plus von 24 % bzw. 27 % gegenüber 2021.
Arbeitsbedingungen	häufiger Kund*innenkontakt; intensive Arbeitszeiten erschweren Work-Life-Balance
Arbeitszeit	Unterschiedliche Bedeutung der Teilzeitarbeit: In der männerdominierten Information und Kommunikation spielt Teilzeitbeschäftigung (21 %) eine deutlich geringere Rolle als bei den freiberuflichen, wissenschaftlichen, technischen Dienstleistungen (36 %).
Personalfluktuaton	Die Dauer der Betriebszugehörigkeit liegt aufgrund der jungen Beschäftigungsstruktur etwas unter dem Durchschnitt der Arbeitsplatzregion Wien.
Pendler*innenverkehr	Die in diesen Branchen mehrheitlich guten Bedingungen für Homeoffice lassen ein Wohnen außerhalb Wiens zu.
Unternehmensstruktur	Der Großteil der IKT-Unternehmen (90 %) sowie der Betriebe im Bereich freiberuflicher, wissenschaftlicher, technischer Dienstleistungen (94 %) hat weniger als zehn Beschäftigte, lediglich 2 % bzw. 1 % haben 50 oder mehr Mitarbeiter*innen; Großunternehmen sind v.a. in der Telekommunikation zu finden.
Abhängigkeit von Konjunkturzyklen	Unterschiedliche Abhängigkeiten der einzelnen Branchen vom Konjunkturzyklus: Die Bereiche Werbung und Architektur sind relativ konjunkturreegibel, im Gegensatz zu Unternehmen der Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung oder der IT-Branche
Saisonalität der Arbeitskräftenachfrage	Saisonalität in den wissensintensiven Dienstleistungen weniger relevant als in anderen Branchen

Trends und Herausforderungen

Internationale Trends	Megatrend Digitalisierung beeinflusst die Arbeitsweise in den wissensintensiven Dienstleistungen und die IT-Unternehmen im Besonderen
Demografische Entwicklung	Die bevorstehende Pensionierungswelle der Baby-Boomer trifft die Bereiche aufgrund der im Vergleich jüngeren Altersstruktur der Beschäftigten weniger.
Relevanz des Ausbildungssystems	In Teilbereichen sind sehr lange formale Ausbildungswege zur Berufsausübung notwendig; in Justizbereich ist ein Studium an einer österreichischen Universität Voraussetzung, um in Österreich tätig zu sein; laufende Weiterbildung notwendig; bei Architekt*innen und Ziviltechniker*innen gilt etwa seit 2022 eine verpflichtende Weiterbildung; Einstieg in den IT-Bereich ist bei entsprechendem Wissen und technischem Verständnis auch als Quereinsteiger*in möglich, formale Ausbildung weniger relevant; IT-Wissen wird im derzeitigen Schulsystem unzureichend vermittelt; laufende Weiterentwicklung, Trendverfolgung und die Bereitschaft, ständig neues Know-how zu generieren, unerlässlich in dieser Branche
Kompetenzanforderungen	Kommunikationsfähigkeit, interkulturelle Kompetenz, Organisationsfähigkeit, Lernbereitschaft und Flexibilität sind zentral; IT-Kenntnisse branchenübergreifend gefragt
Potentiale für Diversität in der Beschäftigung	In jenen Subbranchen (etwa Rechts-/Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung), in denen Beratung eine wesentliche Rolle spielt, sind hervorragende Deutschkenntnisse Voraussetzung, was für Personen mit Migrationshintergrund eine Hürde darstellen kann. Im IKT-Bereich Englischkenntnisse unabdingbar
Internationale Krisen	Die wissensintensiven Dienstleistungen sind unterschiedlich gut durch die Corona-Pandemie gekommen.
Lebensstile, Wertesysteme	Bei jüngeren Beschäftigten verstärkt Wunsch nach Teilzeitarbeit beobachtbar; Work-Life-Balance wird zunehmend eingefordert
Digitalisierung	Digitalisierungsanwendungen werden vermehrt eingesetzt; teilweise übernehmen sie Routineaufgaben oder KI-basierte Anwendungen dienen als „digitaler Kollege“ im Klient*innengespräch
Dekarbonisierung	Digitalisierung kann einen Beitrag zur Dekarbonisierung leisten, erhöht aber gleichzeitig wiederum den Energiebedarf

13.2 | Charakteristika der Beschäftigung

Sowohl die Information und Kommunikation als auch die freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sind in den letzten Jahren von einem starken **Beschäftigungsanstieg** gekennzeichnet. In beiden Wirtschaftsbereichen ist die Zahl der unselbständig Beschäftigten zwischen 2017 und 2022 um jeweils rd. +26 % gestiegen, während sich die Beschäftigtenzahl in der Bundeshauptstadt insgesamt um +8 % erhöhte. Auch bei kurzfristiger Betrachtung der Jahre 2021 und 2022 fällt das Beschäftigungswachstum in beiden Sektoren mit +6 % bzw. +5 % etwas höher aus als in der Bundeshauptstadt insgesamt (+3 %) (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

Ein besonders deutlicher Beschäftigungsanstieg ist in der letzten Dekade zu beobachten, wobei dieser bei Information und Kommunikation im Zeitraum von 2012 bis 2022 +45 % und im freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungsbereich +35 % betrug, während die unselbständige Beschäftigung in Wien insgesamt um +14 % anstieg. Im Sektor Information und Kommunikation verzeichnete vor allem die Subbranche Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie (+82 %), gefolgt von den Informationsdienstleistungen (+37 %) seit 2012 das markanteste Beschäftigungswachstum. Die absolut größten Anstiege der unselbständigen Beschäftigung sind im freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungsbereich bei der Verwaltung, Führung und Beratung von Unternehmen (+7.500 bzw. +44 %) und den Architektur- und Ingenieurbüros (+4.800 bzw. +41 %) zu beobachten, relativ betrachtet – jedoch teilweise von einem deutlich niedrigeren Beschäftigungsniveau ausgehend – sind diese im Veterinärwesen (+96 % bzw. +230), in Forschung und Entwicklung (+61 % bzw. +3.400) und bei den sonstigen Tätigkeiten (+53 % bzw. +930) am höchsten (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

Für beide Wirtschaftsbereiche werden bis 2040 überdurchschnittliche Beschäftigungszuwächse prognostiziert: Für Information und Kommunikation (J) rechnen Expert*innen im Durchschnitt mit einer Erhöhung der Beschäftigtenzahlen von 9 % (bis 2030) bzw. 21 % (bis 2040), in den wissensbasierten Dienstleistungen (M) wird eine Steigerung von 5 % bis 2030 und 12 % bis 2040 erwartet (Eichmann et al., 2023).

Bezüglich der **Altersstruktur** der unselbständig Beschäftigten fällt auf, dass in beiden Sektoren ältere Personen (50+ Jahre) im Jahr 2022 etwas unterrepräsentiert sind, während rd. 70% der Beschäftigten und damit mehr als in Wien allgemein der Altersgruppe 25 bis 50 Jahre angehören (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

In Bezug auf die Geschlechterverteilung unterscheiden sich die beiden Wirtschaftssektoren deutlich: Der IKT-Bereich ist relativ männerdominiert (mit einem **Frauenanteil** von 34 %), lediglich im Verlagswesen (51 %) sind etwas mehr Frauen vertreten. In den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sind hingegen mehr als die Hälfte (53 %) der Beschäftigten weiblich, wobei insbesondere im Veterinärwesen (87 %) und in der Rechts- und Steuerberatung (71 %) besonders viele Frauen tätig sind (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

Ausländische Staatsbürger*innen kommen im Jahr 2022 sowohl im IKT-Sektor (25 %) als auch in den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (27 %) sowie in fast allen Subbranchen seltener zum Einsatz als in Wien insgesamt (31 %). Überdurchschnittlich mehr ausländische Beschäftigte finden sich nur im Bereich von Forschung und Entwicklung (35 %). Dabei sind ausländische Staatsbürger*innen aus westeuropäischen EU-Ländern in beiden Wirtschaftsbereichen (mit 8 % bzw. 9%) etwas häufiger vertreten als bei allen Beschäftigten in Wien insgesamt (5 %) (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

Die folgenden zwei Tabellen geben eine Übersicht über die Altersstruktur, den Frauenanteil und den Anteil ausländischer Beschäftigter in den einzelnen (Sub-)Branchen.

Tabelle 21 | Demografische Merkmale der unselbständig Beschäftigten im IKT-Sektor

	Alter			Frauenanteil	Anteil Ausländer*innen
	15-24 Jahre	25-49 Jahre	50+ Jahre		
Wien gesamt	10%	62%	28%	48%	31%
IKT Sektor	7%	71%	21%	34%	25%
Verlagswesen	5%	68%	27%	51%	19%
Film/Kinos/Tonstudios	11%	68%	21%	49%	19%
Rundfunkveranstalter	4%	56%	39%	46%	9%
Telekommunikation	6%	70%	24%	34%	17%
DL der Informationstechnologie	8%	74%	19%	27%	29%
Informationdienstleistung	10%	72%	18%	35%	30%

Quelle: AMIS Datenbank, Beschäftigtendaten laut Hauptverband 2022

Tabelle 22 | Demografische Merkmale der unselbständig Beschäftigten im Sektor freiberufliche, wissenschaftliche, technische Dienstleistungen

	Alter			Frauenanteil	Anteil Ausländer*innen
	15-24 Jahre	25-49 Jahre	50+ Jahre		
Wien gesamt	10%	62%	28%	48%	31%
Sektor freiberufl./wissenschaftl./techn. DL	9%	70%	20%	53%	27%
Rechtsberatung/Wirtschaftsprüfung	14%	67%	19%	71%	21%
Unternehmensführung/-beratung	8%	71%	22%	50%	28%
Architektur-/Ingenieurbüros	7%	71%	23%	40%	29%
Forschung und Entwicklung	4%	76%	20%	47%	35%
Werbung/Marktforschung	12%	72%	16%	57%	22%
Sonst. freiberufl./wissen./techn. Tätigkeiten	8%	70%	23%	52%	30%
Veterinärwesen	16%	68%	16%	87%	20%

Quelle: AMIS Datenbank, Beschäftigtendaten laut Hauptverband 2022

Das **Ausbildungsniveau** im Wirtschaftsbereich Information und Kommunikation sowie bei den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen ist sehr hoch: Der Anteil an Akademiker*innen fällt 2021 mit 54 % bzw. 59 % im Vergleich zu 35 % Universitätsabsolvent*innen bei allen Erwerbstätigen in der Bundeshauptstadt überdurchschnittlich hoch aus, wohingegen Personen mit maximal Pflichtschulabschluss (IKT-Sektor: 6 %; wissensbasierte und technische Dienstleistungen: 2 %) sowie Lehrabsolvent*innen (rd. 6 % bis 7 %) deutlich unterrepräsentiert sind (12 % aller Wiener Erwerbstätigen haben maximal Pflichtschulabschluss und 21 % eine Lehrausbildung). Besonders viele Akademiker*innen finden sich erwartungsgemäß im F&E-Sektor (87 %) sowie im Bereich der IT-Dienstleistungen (63 %) (Statistik Austria, AKE 2021).

Das **Bruttojahreseinkommen** für unselbständig Erwerbstätige in der Branche Information und Kommunikation in Wien beträgt im Jahr 2021 im Median € 47.710 und liegt damit deutlich über dem durchschnittlichen Medianeinkommen aller Erwerbstätigen in Wien (€ 29.515). Der geschlechtsspezifische Unterschied ist in diesem Wirtschaftsbereich durchaus nennenswert und ist auch auf die häufigere Teilzeitbeschäftigung von Frauen zurückzuführen: Das Bruttojahreseinkommen im Median liegt für Männer in Wien bei € 54.080, für Frauen bei lediglich € 38.250. Der allgemeine Einkommensbericht weist für den Wirtschaftsbereich der „freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ ein jährliches Bruttoeinkommen (Median) von € 33.502 aus, welches zwar ebenfalls über dem Wiener Branchendurchschnitt liegt, aber weniger hoch ausfällt als im IKT-Sektor. Geschlechtsspezifische Differenzen sind auch in dieser Branche gegeben: Männer verdienen im Jahr 2021 im Median € 39.262, Frauen hingegen € 29.625. Im Vergleich zum Jahr 2020 sind die Bruttomedianeinkommen in der IKT-Branche in Wien 2021 gestiegen (+3 %). Für die freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen hingegen lässt sich ein leichter Rückgang beobachten, der in erster Linie auf die Entwicklung bei den Männern (-1 %) zurückzuführen ist (Statistik Austria, Allgemeiner Einkommensbericht 2022).

In Wien sind im Jahr 2022 beim Arbeitsmarktservice mehr offene Stellen am **Stellenmarkt** im Bereich der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (7 % des Bestands) zu vergeben als in der Information und Kommunikation (3 %). Dabei sind vor allem freie Stellen in der Rechts-, Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung (2,6 %) und in der Verwaltung, Führung und Beratung von Unternehmen (2,3 %) verfügbar, aber auch im Bereich der IT-Dienstleistungen (1,6 %) wird mit Unterstützung des AMS Personal gesucht. Die Zahlen des AMS alleine vermitteln jedoch ein verzerrtes Bild des Stellenmarkts, denn gerade Vakanzen im IT-Bereich und Akademiker*innenjobs in den wissensbasierten Dienstleistungen werden von Unternehmen vorzugsweise selbst ausgeschrieben und dem AMS kaum gemeldet, so dass hier von einer Unterschätzung des tatsächlichen Bedarfs ausgegangen werden kann. Die Arbeitslosenquoten sind im Jahr 2022 sowohl im IKT-Sektor mit 4,1 % als auch im in den wissensbasierten Dienstleistungen mit 4,7 % nicht einmal halb so hoch wie die Wiener Gesamtquote von 10,5 % (AMIS Datenbank lt. AMS).

Der jahresdurchschnittliche **Bestand an Arbeitslosen** macht in Information und Kommunikation im Jahr 2022 durchschnittlich 3 % aller Arbeitslosen in Wien aus und bezieht sich vor allem auf die größte Subbranche der IT-Dienstleistungen. Auf den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungsbereich entfallen 4 % der Arbeitslosen in Wien im Jahr 2022, wobei diese aus dem beschäftigungsstärksten Bereich der Verwaltung, Führung und Beratung von Unternehmen, aber auch aus der Werbung und Marktforschung, Architektur- und Ingenieurbüros sowie der Rechts-, Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung kommen. In beiden Sektoren liegen die Arbeitslosenquoten deutlich unter dem allgemeinen Wiener Durchschnitt. Auffallend hohe Arbeitslosenraten verzeichnet 2022 im IKT-Bereich die Film- und Kinobranche mit 20,6 %; bei den wissensbasierten Dienstleistungen die Werbebranche mit 9,2 % (AMIS Datenbank lt. AMS).

Hinsichtlich der **beruflichen Stellung** der unselbständig Beschäftigten im Jahr 2021 zeigt sich, dass sowohl im Informations- und Kommunikationsbereich (99 %) sowie im freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungsbereich (97 %) fast ausschließlich Angestellte tätig sind, während in der Bundeshauptstadt insgesamt 81 % der Beschäftigten über ein Angestelltenverhältnis verfügen (Statistik Austria, AKE 2021).

Selbständige Tätigkeit ist in den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen allgemein üblich: Verhältnismäßig viele Selbständige sind im Bereich der sonstigen Tätigkeiten (44 %), aber auch in der Werbung und Marktforschung (21 %), dem Veterinärwesen (20 %) und in der Verwaltung, Führung und Beratung von Unternehmen (17 %) tätig. Im IKT-Sektor liegt der Selbständigenanteil in der Film- und Kinobranche mit 23 % besonders deutlich über dem Wiener Durchschnittswert (9 %), aber auch die Informationsdienstleistungen (14 %) (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband). Speziell in den Informationsdienstleistungen sowie in den Architektur- und Ingenieurbüros sind Beschäftigungsverhältnisse mit **freien Dienstverträgen** besonders häufig anzutreffen. Ein beruflicher Aufstieg in eine Angestelltenposition gestaltet sich aufgrund der eher kleinteiligen Strukturen in österreichischen Architekturbüros vielfach schwierig (KMU Forschung Austria, 2022a).

Was die **Arbeitsbedingungen** in der IKT-Branche sowie in den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen betrifft, so sind diese mit einem hohen Workload, Stress und wenig Routineaufgaben verbunden. **Homeoffice** hat vor allem im IKT-Sektor eine bereits lange Tradition und hat sich in den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen weitgehend etabliert. Dadurch, dass das Arbeiten am Wohnort in den einzelnen Branchen gut möglich und ein tägliches Pendeln (nach Wien) nicht mehr zwingend notwendig ist, ist eine Beschäftigung in diesen Branchen auch für Personen mit Wohnsitz außerhalb Wiens zunehmend interessant.

Eine allgemeine Aussage zu den Arbeitsbedingungen zu treffen ist aufgrund der Heterogenität der einzelnen Subbranchen relativ schwierig; es scheint jedoch als würden intensive Arbeitszeiten (Überstunden) und Stress ein branchenübergreifendes Merkmal darstellen. Für die Werbewirtschaft zeigt Josef (2022), dass lange Arbeitszeit und Zeitdruck von den Branchenakteur*innen als negativ empfunden wird.

Hinsichtlich der **Teilzeitbeschäftigung** zeigt sich ein unterschiedliches Bild in den zwei Sektoren. Während im männerdominierten Informations- und Kommunikationssektor der Anteil der Teilzeitbeschäftigten 21 % ausmacht und damit unter dem Wiener Durchschnitt (29 %) liegt, sind bei den eher weiblich geprägten freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen 36 % Teilzeitkräfte zu finden. Hohe Anteile an Teilzeitbeschäftigten gibt es im IKT-Sektor insbesondere bei der Film- und Kinobranche (37 %), sowie bei den Informationsdienstleistungen (28 %); im Wissenschaftssektor vor allem im Bereich der sonstigen freiberuflichen/technischen Tätigkeiten (42 %) sowie in der Werbung und Marktforschung (41 %). Als Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung wird in beiden Sektoren neben dem Wunsch nach Teilzeitarbeit und Betreuungspflichten vor allem darauf hingewiesen, dass keine entsprechende Vollzeitstelle gefunden werden konnte. Im wissenschaftlichen Dienstleistungsbereich wird dies von 28 % sogar als Hauptgrund genannt und auch im IKT-Sektor geben 23 % an, dass sie keine Vollzeittätigkeit gefunden haben (Statistik Austria, AKE 2021).

Darüber hinaus spielt die **geringfügige Beschäftigung** in den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen eine bedeutende Rolle, vor allem im Veterinärwesen (31 %). Auch in der Werbebranche (18 %), der Rechts-, Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung (13 %) sowie bei den sonstigen freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Tätigkeiten (10 %) ist der Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten der jeweiligen Subbranchen überdurchschnittlich hoch. Im IKT-Sektor ist hingegen nur in der Film-/Kinobranche ein höheres Ausmaß an geringfügiger Beschäftigung zu beobachten.

Da beide Wirtschaftsbereiche eine vergleichsweise junge Beschäftigungsstruktur aufweisen, fällt die Dauer der **Betriebszugehörigkeit** etwas niedriger aus als in Wien insgesamt. 30 % der Erwerbstätigen im IKT-Sektor und 32 % der Beschäftigten im Bereich der wissensbasierten Dienstleistungen sind im Jahr 2021 mehr als 10 Jahre bei demselben Unternehmen tätig, während dies insgesamt auf 36 % aller Wiener Erwerbstätigen zutrifft. Dafür fällt der Anteil der Erwerbstätigen mit einer Betriebszugehörigkeit von 1 bis 10 Jahren sowohl im Bereich der Information und Kommunikation mit 53 % als auch im freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungsbereich mit 51 % höher aus als im Durchschnitt der Bundeshauptstadt (47 %) (Statistik Austria, AKE 2021)

Das **Image** des IKT-Sektors und der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen ist mehrheitlich positiv. Dem Werbewesen wird in einer jüngst veröffentlichten Studie (Josef, 2022) durchaus Attraktivität attestiert, allerdings werden mit der Branche besonders intensive Arbeitszeiten assoziiert. Unter einem teilweise weniger attraktiven Image leidet hingegen die IT-Branche, der noch immer das Klischee des „programmierenden, männlichen Nerds“ anhaftet (VÖSI, 2021b).

13.3 | Zentrale Trends und Herausforderungen

13.3.1 | Allgemeine (regionale und internationale) Trends

Die einzelnen Subbranchen der wissensintensiven Dienstleistungen sind unterschiedlich stark von den verschiedenen Krisen (Covid-19, Energie-/Preissteigerungen) betroffen. Im Bereich von Information und Kommunikation gaben österreichweit drei von zehn IT-Unternehmen an, dass sie gar nicht, und nahezu ebenso viele (31 %) kaum durch die **Covid-19-Pandemie** beeinträchtigt waren (VÖSI, 2021a). Der IT-Sektor hat im Zuge der Corona-Pandemie durch den gesteigerten Bedarf an Digitalisierungsprojekten, Homeoffice und Homeschooling teilweise sogar zusätzlichen Aufwind erfahren. Auch das Verlagswesen konnte von einem gesteigerten Bestellverhalten im Zuge der Corona-Krise profitieren.

Im Bereich der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen gestalteten sich die Auswirkungen der Corona-Pandemie unterschiedlich. Steuerberater*innen und Wirtschaftstreuhänder*innen hatten durch die Abrechnung von Corona-Beihilfen einen immensen zusätzlichen Mehraufwand, der für Mitarbeiter*innen zur Belastungsprobe wurde (Interview). Das Werbewesen und Unternehmensberater*innen waren hingegen teilweise mit einer geringeren Investitionsbereitschaft von Seiten der Kund*innen konfrontiert, da beispielsweise die Nachfrage nach Werbekampagnen für Tourismus, Kultur und Sport einbrach oder Kund*innen große Investitionen und langfristige Projekte aufschoben (KMU Forschung Austria, 2022f/d).

Die Berufsfelder in diesem Wirtschaftsbereich sind auch stärker von den wirtschaftlichen und **konjunkturellen Entwicklungen** abhängig als der IKT-Sektor. Sowohl das Verlags- als auch das Werbewesen sind stark von den steigenden Papier- und Energiepreisen betroffen. Zusätzlich bereiten die zum Teil reduzierten Inseratenumfänge in Printmedien Probleme (KMU Forschung Austria, 2022e/h). Besonders stark von allgemeinen Konjunkturlagen in der Bauwirtschaft abhängig sind Architektur- und Ingenieurbüros, die aktuell einer getrübbten Investitionsbereitschaft der Kundschaft angesichts der steigenden Inflation und Zinssätze und der dadurch begrenzten Finanzierbarkeit von Bauprojekten sowie steigenden Bau- und Produktionskosten gegenüberstehen (KMU Forschung Austria, 2022a). Auch die beratenden Berufe sind eng an die wirtschaftlichen Entwicklungen gekoppelt. Je anspruchsvoller die wirtschaftliche Phase, desto mehr Beratung ist erforderlich. Das betrifft die Unternehmens-, Rechts- und Steuerberatung, wobei hier Beratungen zu aktuellen Themen und Herausforderungen (z.B. Effizienzsteigerungen, Change Management, Sanierung, Personalmanagement, komplexe rechtliche Neuerungen) im Vordergrund stehen (KMU Forschung Austria, 2022f).

Sowohl die Wirtschaftsfelder im Bereich Information und Kommunikation als auch die freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sind als **Branchen mit Zukunftspotential** einzustufen. Dies betrifft in erster Linie den IKT-Sektor, für den sich Wien als Hotspot erweist, da sich knapp vier Zehntel (39 %) aller heimischen IKT-Unternehmen und mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in der Bundeshauptstadt befinden und sich deren Anteile sogar noch erhöhen (Statistik Austria, LSE 2020). Auch der Prozentsatz der IKT-Fachkräfte an der Gesamtbeschäftigung nimmt zu, ebenso wie eine positive Beschäftigungsentwicklung in den IKT-nutzenden Wirtschaftszweigen beobachtet werden kann (Figro et al., 2019). Im Bereich der Informationstechnologie ist davon auszugehen, dass die weitere Zunahme an Cyberkriminalität zukünftig zu einer verstärkten Nachfrage nach IT-Sicherheitslösungen führt. Weitere wichtige Zukunftsthemen im IT-Bereich betreffen Cloud Computing, Analytik/Big Data/Data Science, Coding, künstliche Intelligenz und Machine Learning. Neben fundierten IT-Kenntnissen sind aber auch Soft Skills im Rahmen agiler Softwareentwicklung und zur Kundenkommunikation gefragt (KMU Forschung Austria, 2022h).

Im Bereich von **Rechts- und Steuerberatung** ist aufgrund vermehrter regulatorischer und rechtlicher Anforderungen an Unternehmen in Zukunft von einer verstärkten Nachfrage auszugehen. Dabei ist in der Steuerberatung vor allem Potential in der Beratung von Kund*innen zu sehen, während standardisierte Tätigkeiten zunehmend ausgelagert oder von künstlicher Intelligenz übernommen werden. Beratungen zu komplexen Themen werden in der Rechts- und Steuerberatung in Zukunft im Vordergrund stehen, wofür neben fachlichen, rechtlichen, betriebswirtschaftlichen und Management-Kenntnissen auch soziale und kommunikative Kompetenzen gefragt sind. Dabei spielt auch das Thema Digitalisierung, d.h. der Umgang mit Big Data und die Gewinnung von Smart Data, eine Rolle. Dieses wird in der Rechtsberatung im Kontext von IT-Recht, Datenschutz, Digital Assets, Urheberrecht, etc. verstärkt aufgegriffen und stellt auch in der **Unternehmensberatung** ein wichtiges Beratungsthema mit großem Zukunftspotential dar. Digitalisierung ist auch für das **Werbe- und Verlagswesen** ein unaufhaltsamer Zukunftstrend, wobei die Entwicklung von gedruckten Inseraten bzw. Publikationen hin zu digitalen/elektronischen Medien geht. Im Werbewesen boomen z.B. Online-Werbung und Social Media Marketing. Dabei kommen digitale Marketingtools und künstliche Intelligenz für möglichst personalisierte Werbeaussendungen immer häufiger zum Einsatz (KMU Forschung Austria, 2022h).

In Wien, wo Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen eine wichtige Rolle spielen, nimmt auch die Subbranche der **Forschung und Entwicklung** in Zukunft eine immer bedeutendere Position ein. Denn die Wiener Forschungsquote steigt stetig und liegt 2019 bei 3,65 %. Vor allem in der Bundeshauptstadt ist das Beschäftigungspotential in diesem Bereich als hoch einzuschätzen, da bereits 2019 mehr als ein Drittel der österreichischen F&E-Beschäftigten (35 %) in Wien tätig ist (Stadt Wien, 2022b). Forschung und Entwicklung ist als zukunftssträchtig einzustufen, da ein weiterer Ausbau des Forschungsbereichs durch die Stadt Wien im Rahmen ihrer Smart City Strategie vorgesehen ist, wobei bis 2030 verstärkt internationale Spitzenforscher*innen und Studierende für Forschungstätigkeiten in der Stadt zu gewinnen sind (Stadt Wien, 2022a).

Da seit der Corona-Pandemie verschiedene Digitalisierungstools breitflächig eingesetzt werden, bleiben die **Geschäftsmodelle** vieler wissensbasierten Dienstleistungen verstärkt **online ausgerichtet**: Das zeigt sich in einer Verringerung von Präsenzterminen, weniger physischen Meetings und einer Reduktion von Geschäftsreisen (KMU Forschung Austria, 2022f). Viele Tätigkeiten sowohl in der Unternehmensberatung als auch den Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungskanzleien oder Architektur- und Ingenieurbüros lassen sich – dank Digitalisierung – aus dem Homeoffice erledigen. Aufgrund der verringerten Präsenzzeiten sind die wissenschaftlichen, freiberuflichen und technischen Dienstleistungsbranchen auch für bisher unterrepräsentierte Bevölkerungsgruppen interessant geworden, etwa Frauen mit Kinderbetreuungspflichten. Aber auch für Nicht-Wiener*innen werden Jobs in diesen Wirtschaftsbereichen aufgrund des ortsungebundenen Charakters attraktiver.

Ein weiterer Trend, der sich in den wissensbasierten Dienstleistungen abzeichnet, betrifft **Kooperationen, Netzwerke und strategische Allianzen**. Diese werden eingegangen, um Spezialwissen in entsprechend großer Breite und Tiefe den Kund*innen anbieten zu können. Ein Grund dafür ist ein heterogener Markt, wie z. B. im Bereich der Rechts-, Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung sowie in der Unternehmensberatung, der durch wenige große Kanzleien bzw. Beratungshäuser und viele kleine spezialisierte Nischenanbieter gekennzeichnet ist. Laut interviewten Expert*innen aus der Branche Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung schließen sich Kanzleien in diesem Bereich bereits vereinzelt auch zusammen, um Berufseinsteigenden gemeinsame Praxiszeiten oder Ausbildungsmöglichkeiten zu bieten. Auch im Wettbewerb kooperieren Fachhochschulen mit Agenturen, um den jungen Nachwuchskräften ein „Training on the job“ zu ermöglichen (KMU Forschung Austria, 2022h). Allerdings ergeben sich im Zusammenhang mit Kooperationen verschiedener Unternehmen neue Herausforderungen: Zum einen ist eine entsprechende Vertrauensbasis zwischen den (teilweise konkurrierenden Kanzleien) vonnöten, damit Kooperationen auch tatsächlich funktionieren, zum anderen ist die Ausarbeitung eines geeigneten Vertragskonstrukts zwischen den Kooperationspartnern nicht immer leicht. Zudem müssen entsprechende Rollen definiert werden, um die Zusammenarbeit gut zu gestalten.

13.3.2 | Herausforderungen

Laut einer Unternehmensbefragung (Schneider et al., 2020) fehlten im Jahr 2019 allein in Wien rd. 6.000 Beschäftigte im IT-Bereich, das entspricht einem Viertel des gesamtösterreichischen **IT-Fachkräftebedarfs**. In Wien werden vor allem IT-Fachkräfte aus dem Bereich Software Engineering & Web Development nachgefragt. Zudem werden in der Bundeshauptstadt „Data Science“-Fachkräfte benötigt, etwa die Hälfte der österreichweiten Nachfrage geht auf Wiener Unternehmen zurück. Data Scientists werden mehrheitlich von Mittel- und Kleinunternehmen bzw. von IT- und Informationsdienstleistungsunternehmen nachgefragt. Es besteht kein Zweifel, dass IT-Expert*innen zukünftig aufgrund neuer IT-Technologien bzw. -Anwendungsmöglichkeiten am Arbeitsmarkt international äußerst gefragt sein werden und besonders gute Jobchancen haben. Dennoch gab es zuletzt eine Kündigungswelle bei US-Tech-Konzernen und Start-Ups. Als Grund dafür sehen Expert*innen eine Überhitzung des Jobmarkts im Tech-Bereich 2022, die nun wieder abflacht⁴⁷. Nichtsdestotrotz kann davon ausgegangen werden, dass sich der strukturelle Fachkräftemangel im IT-Bereich weiter verhärtet.

Trotz des in Wien über alle Bildungsebenen hohen IT-Qualifikationsoutputs kann der IT-Fachkräftebedarf nicht ausreichend gedeckt werden, was den Fachkräftemangel in dieser Branche zusätzlich verstärkt. Wien zieht als Bundeshauptstadt mit dem vielfältigsten Bildungsangebot zwar (Informatik-)Studierende aus den übrigen Bundesländern an, bedient diese jedoch wiederum mit **IT-Qualifikationen**, da Absolvent*innen eine Erwerbstätigkeit auch außerhalb Wiens aufnehmen. Ruhland et al. (2017) kritisieren, dass die Anzahl an Professuren in Wien im internationalen Vergleich weniger stark gewachsen ist und sehen in der unzureichenden Anzahl von Absolvent*innen einschlägiger Ausbildungen ein großes Risiko für die Branche. Die zu geringe Absolvent*innenzahl ist insofern problematisch, weil IT-Qualifikationen nicht nur von Unternehmen der Branchen IT- und Informationsdienstleistungen nachgefragt werden, sondern auch viele andere Branchen dringenden Bedarf an IT-Fachkräften haben (Schneider et al., 2020). Im Fachkräftenradar 2022 rangieren IT-Fachkräfte unter jenen Berufen, bei denen Unternehmen die größten Rekrutierungsschwierigkeiten haben (Dornmayr/Riepl, 2022).

⁴⁷ <https://www.derstandard.at/story/2000143437441/wie-die-jobchancen-fuer-it-fachkraefte-stehen>

Laut Europäischer Kommission zählen **digitale Kompetenzen** zu den acht Schlüsselkompetenzen für „Lebenslanges Lernen“, allerdings weist die österreichische Wohnbevölkerung diesbezüglich teils beachtliche Lücken auf (Rinner et al., 2022). Ein höherer formaler Bildungsabschluss geht tendenziell mit einer – im Schnitt – höheren digitalen Fitness und einer realistischeren Selbsteinschätzung hinsichtlich der eigenen digitalen Kompetenzen einher. Formal höher gebildete Personen erkennen ihre Wissenslücken leichter und bilden sich häufiger zu digitalen Themen weiter. Auch bei den digitalen Kompetenzen zeigt sich ein Gender-Gap: Frauen erzielen im Vergleich zu Männern einen geringeren Grad an digitalen Kompetenzen. Zugleich ist ihre Homeoffice-Ausstattung durch Arbeitgeber schlechter als jene für Männer.

Im Zuge zunehmender digitalisierter Prozesse, stärkerer Vernetzung, einer größeren Anzahl an Schnittstellen und der veränderten Bedeutung von Daten werden neue Kompetenzbedarfe seitens der Unternehmen erkennbar (Schneider et al., 2020). Häufig handelt es sich um Qualifikationsanforderungen, die **unterschiedliche Kompetenzen** miteinander kombinieren: So wird beispielsweise zunehmend technisches und wirtschaftliches bzw. juristisches Fachwissen gemeinsam verlangt.

Laufende Lernbereitschaft ist in vielen der wissensbasierten Dienstleistungen essentiell: Dies betrifft naheliegender Weise den F&E-Bereich, aber etwa auch Wirtschaftsprüfer*innen und Steuerberater*innen, welche die jeweils aktuellsten Gesetzesvorgaben kennen müssen im Hinblick auf eine standesgemäße Beratung und mögliche Haftungsfragen.

Am Arbeitsort Wien sind Personen mit **ausländischer Staatsbürgerschaft** in den wissensintensiven Dienstleistungen unterrepräsentiert, verglichen mit dem Durchschnitt über alle Branchen. Bemerkenswert ist jedoch, dass sich der Anteil an Ausländer*innen seit 2016 drastisch erhöht hat: Im Wirtschaftsbereich Information und Kommunikation von 15 % auf 25 %, bei den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen immerhin von 21 % auf 27 % und in Wiener Betrieben gesamt von 25 % auf 31 %. Besonders hoch ist der Anteil an Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft im F&E-Bereich (35 %); im IKT-Sektor rangiert er von 9 % (Rundfunkveranstalter) bis 30 % (Informationsdienstleistungen). Die unterdurchschnittliche Beschäftigung von Ausländer*innen in diesen Branchen ist sicherlich dem generell hohen Ausbildungsniveau in diesen Wirtschaftsbereichen geschuldet. Für die Zulassung zu den juristischen Kernberufen (Notar*in, Richter*in, Rechts- oder Staatsanwalt/-anwältin) ist ein entsprechender Studienabschluss an einer Universität in Österreich Voraussetzung. Der Prozess der Nostrifikationen ausländischer Studienabschlüsse ist nach wie vor aufwendig und langwierig. Unterschiedliche gesetzliche Regelungen erschweren den Transfer von Know-how über die Grenzen hinweg etwa im Bereich Rechtsberatung und Wirtschaftsprüfung. In dieser Branche sind zudem ausgezeichnete Deutschkenntnisse für die Beratung von Klient*innen essentiell, was die Berufsausübung von Personen mit nicht-deutscher Muttersprache erschwert. Dabei könnten Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund als wertvolles Potential gesehen werden, indem sie internationale Fälle oder Klientel (etwa in Unternehmensberatungen oder Steuerberatungskanzleien) übernehmen. Im IKT-Bereich, insbesondere in den Informationsdienstleistungen oder der Informationstechnologie, spielt die Herkunft und Sprache eine weniger große Rolle. Durch die Möglichkeit des Remote-Arbeitens sind Beschäftigte hinsichtlich ihres Arbeitsorts jedoch flexibel und oftmals wird eine Beschäftigung in Österreich/Wien als weniger lukrativ erachtet als bei großen Konzernen in anderen europäischen Ländern oder Übersee.

In etlichen Berufen der wissensbasierten Dienstleistungen werden die **intensiven Arbeitszeiten** und damit einhergehend die fehlende Work-Life-Balance bemängelt. Das führt mitunter dazu, dass sich Personen trotz entsprechender Ausbildung gegen eine Berufslaufbahn entscheiden und eine branchenfremde Beschäftigung mit geringerem Workload und weniger ausgedehnten Arbeitszeiten anstreben (KMU Forschung Austria, 2022i).

In der Branche der Steuerberatungs- und Wirtschaftstreuhand hat der Stress durch die Mehrbelastung im Zusammenhang mit den Corona-Beihilfen Mitarbeiter*innen teilweise zum Ausstieg aus der Branche bewegt und dadurch den Fachkräftemangel noch zusätzlich verschärft. Interviewte Expert*innen sehen eine Möglichkeit, dem Fachkräftemangel zu begegnen darin, zukünftig weniger Klient*innen zu bedienen. Das würde darauf hinauslaufen, dass nur noch „gewinnbringende Klient*innen“ beraten würden und kleinere, unrentablere Projekte auf der Strecke blieben, was jedoch aus sozialer Sicht keineswegs unproblematisch ist (Interview).

Die Arbeitsbedingungen mögen auch ein Grund für den niedrigen **Frauenanteil** in den wissensintensiven Dienstleistungen sein, da Frauen nach wie vor den Großteil der familiären Betreuungspflichten übernehmen, welche mit ausgedehnten Arbeitszeiten unvereinbar scheinen. Erst durch eine Änderung der Rechtsanwaltsordnung im Sommer 2022 werden Rechtsanwält*innen bei Geburt /Adoption eines Kindes nicht mehr automatisch von der Berufsliste gestrichen, sondern für zwei Jahre ruhend gestellt. Besonders der Bereich der Informationsdienstleistungen/-technologien hat nach wie vor das Image eine reine „Männerbranche“ zu sein, was Mädchen und Frauen häufig davon abhält eine entsprechende Ausbildung zu beginnen und in die Branche einzusteigen. Hier fehlen weiblich Role Models, die Mädchen mögliche Karrierewege aufzeigen und so zu einem Berufseintritt ermutigen (VÖSI, 2021b). Zwar setzen bereits 22 % der Unternehmen der IT-Branche konkrete Maßnahmen um, um den Frauenanteil im Unternehmen zu erhöhen (VÖSI, 2021,a). Die gezielte Anwerbung alleine dürfte allerdings nicht ausreichen, da Frauen trotz gleicher Qualifikation oft schlechter bezahlt sowie in ihrer Karriere mittel- bis langfristig vielfach übergangen bzw. von männlichen Kollegen sogar „ausgebootet“ werden (VÖSI, 2021b).

Der häufig **ortsunabhängige Charakter** der wissensintensiven Dienstleistungen erleichtert die Ausübung eines Berufes in diesem Wirtschaftsbereich für bestimmte Personengruppen wie zum Beispiel Pendler*innen oder Personen mit Betreuungspflichten (Interview). Damit geht aber gleichzeitig auch das Risiko einher, dass die Leistungserbringung aus Niedriglohnländern zugekauft und somit ausgelagert wird. Da die physische Interaktion zwischen Kund*innen und Beratenden ein zentrales Element des Geschäftsmodells darstellt, ist eine derartige Auslagerung bisher noch nicht erfolgt (Eichmann et al., 2023). Mit zunehmendem Breitbandausbau in ländlichen Regionen im Rahmen der Breitbandstrategie 2030⁴⁸ wäre es denkbar, dass Unternehmen im Bereich der wissensintensiven Dienstleistungen zunehmend ihren Firmensitz außerhalb Wiens verlegen, was für die Bundeshauptstadt durchaus mit negativen Effekten (u.a. Kaufkraftverlust) behaftet wäre (Eichmann et al, 2023).

Was das **Generationenmanagement** betrifft, so beobachten Brancheninsider*innen, dass jüngere Beschäftigte bevorzugt Teilzeit arbeiten und tendenziell weniger Bereitschaft mitbringen Verantwortung zu übernehmen. Zudem wurde der Übertritt aus dem Angestelltenverhältnis in eine selbständige Tätigkeit, zuletzt weniger häufig angestrebt. Dennoch gibt es einzelne Subbranchen, wie z.B. das Werbewesen, die ihren Fokus auf junge Arbeitskräfte legen (KMU Forschung Austria, 2022h).

Weniger Präsenztermine in den wissensintensiven Dienstleistungen erschweren auch die Akquisition von neuen Kund*innen. Die Tatsache, dass sich die Anwesenheitszeiten im Büro reduziert haben, verlangt zudem auch eine neue Art der internen Organisationsfähigkeit, wie aus der Expert*innenbefragung hervorgeht. Um den Zusammenhalt der Mitarbeiter*innen und den Teamspirit zu bewahren, sind nämlich zusätzliche Anstrengungen notwendig (Interview).

⁴⁸ https://www.bmf.gv.at/themen/telekommunikation-post_2/breitband/breitbandfoerderung/breitbandaustria2030.html

In der Branche der „Architektur- und Ingenieurbüros“ sehen sich angehende Architekt*innen häufig gezwungen, als Freelancer, neue Selbständige oder auf Werkvertragsbasis zu arbeiten. In Wien haben im Jahresdurchschnitt 2022 knapp 1.100 Personen einen freien Dienstvertrag in diesem Wirtschaftszweig, das entspricht rd. 5 % aller unselbständig Beschäftigten. Dieser Umstand erschwert den Erwerb von für die Ziviltechniker*innenprüfung erforderlichen Praxiszeiten.

Berufspraktika sind grundsätzlich eine ausgezeichnete Möglichkeit, um Interessierten einen Einblick in die Branche geben zu können und geeignete Kandidat*innen gleich an das Unternehmen zu binden. Dazu müssen allerdings Praktikumsplätze gut betreut und Mitarbeiter*innen eigens dafür abgestellt werden. Aufgrund des derzeitigen Personalmangels können sich viele Kanzleien und Agenturen ihren Praktikant*innen nicht in dem Ausmaß widmen, wie es notwendig wäre, um das Praktikum interessant zu gestalten und potentielle Mitarbeiter*innen anzuwerben (Interview).

Der Wirtschaftsbereich der wissensintensiven Dienstleistungen hat generell weniger Tradition in der **Lehrausbildung**. Wissensbasierte Dienstleistungen werden in der allgemeinen Wahrnehmung vielfach mit Akademikerberufen verknüpft, manche Lehrberufe der einzelnen Subbranchen sind dagegen weniger präsent. Hier könnte verstärkte Öffentlichkeitsarbeit helfen, den entsprechenden (Lehr-)Berufen zu mehr Popularität zu verhelfen. Interviewte Expert*innen sehen zudem nach wie vor Vorbehalte von Arbeitgebern bei der Einstellung von Lehrlingen, die durch die mangelnde Erfahrung mit der Lehrausbildung in diesem Bereich verstärkt werden.

13.4 | Digitalisierung und Dekarbonisierung

Digitalisierung

Der **Trend zur Digitalisierung** hält unvermindert an und die wissensintensiven Dienstleistungen – und insbesondere der IKT-Sektor – werden auch in den kommenden Jahren durch eine gesteigerte Nachfrage nach Arbeitskräften davon profitieren. In der Digitalen Agenda Wien 2025 (Stadt Wien, 2019a) wird die Digitalisierung der Stadt als strategisches Anliegen beschrieben mit dem Ziel, Wien zur Digitalisierungshauptstadt zu machen. Dazu soll die digitale Infrastruktur massiv ausgebaut sowie interessante Pakete für IT-Unternehmen geschnürt werden, sofern diese sich in Wien ansiedeln oder vergrößern wollen.

Die Branche „**Steuerberatung und Wirtschaftstreuhänder**“ hat im Zuge der Digitalisierung zusätzliche Verwaltungsaufgaben vom Staat übertragen bekommen. Durch digitale Prozesse werden Routineaufgaben erleichtert und somit Zeit für qualitativ hochwertige persönliche Beratung frei, was die Mandantenzufriedenheit steigert. Zwar sind vielfach schon **Digitalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen** umgesetzt, es gibt aber noch erhebliches Potential in diesem Bereich. So können auf künstlicher Intelligenz basierende Anwendungen künftig anstelle eines*r Spezialisten*in herangezogen werden, um die gewünschten Informationen zu erhalten. Steuerberater*innen würde damit eher die Rolle eines kompetenten „Übersetzers“ zukommen, der die bereitgestellten Informationen filtert und verständlich für die Klient*innen und deren individuelle Situation aufbereitet. Die Stärke der Kanzleien liegt somit weiterhin in der persönlichen Beratung, die durch digitale Elemente angereichert ist.

Auch in der **Rechtsberatung** haben sich, nicht zuletzt durch die Corona-Pandemie, Digitalisierungstools etabliert. „Legal Tech“ bezeichnet generell die Nutzung von Technologie und Software, um juristische Arbeitsprozesse zu vereinfachen bzw. weitgehend zu automatisieren. Ziel sind effektivere Prozesse, etwa durch strukturierte Informationsbeschaffung, Standardisierung wiederkehrender juristischer Fragestellungen bzw. durch Analyse großer Datenmengen (Urteile, Verwaltungsakten, etc.). **Legal Tech-Systeme** könnten den Trend zur Spezialisierung innerhalb der Branche weiter verstärken, werden Rechtsberatende allerdings nicht ersetzen. Diesen obliegt nach wie vor die Kontrolle und Weiterverarbeitung der automatisierten Ergebnisse sowie der persönliche Kontakt mit Klient*innen (KMU Forschung Austria, 2022). ChatGPT hat erst unlängst auch im juristischen Bereich neue Möglichkeiten aufgezeigt, wie auf

künstlicher Intelligenz basierende Anwendungen in der Rechtsbranche eingesetzt werden können⁴⁹. KI wird die Arbeit von Rechtsakteuren am Markt weiterhin beeinflussen, wobei hier ein besonderes Augenmerk auf jene Daten gelegt werden muss, mit denen KI-Modelle trainiert werden. Was die Beschäftigung betrifft, so ist zunehmend ein gewisses IT-Verständnis in Justizberufen notwendig. Zudem erwarten Expert*innen zukünftig eine verstärkte Stellen-Nachfrage in den Bereichen Legal Design sowie Legal Operations⁵⁰.

Der Digitalisierungsschub im Zuge der Corona-Pandemie hat neue Anforderungen an die digitale Kommunikation von Notariaten gestellt. Mit dem **Datenraum Notare** wurde eine Lösung entwickelt, welche die erforderliche Videoidentifizierung, einen sicheren Austausch von Dokumenten sowie die elektronische Signatur erlaubt. Der Datenraum Notare ermöglicht damit die Online-Abwicklung von notariellen Beglaubigungen, die Errichtung von Notariatsakten, wodurch eine Online-GmbH-Gründung oder die Umsetzung von digitalen Kaufverträgen möglich wird. Der Datenraum steht seit Herbst 2021 zur Verfügung und seither wurden damit österreichweit annähernd 1.000 digitale Rechtsdienstleistungen abgewickelt (Bundeskonzferenz der Freien Berufe Österreichs, 2022).

Im Bereich der **Architektur- und Ingenieurbüros** ermöglicht die vernetzte Planung und Ausführung mittels **Building Information Modeling (BIM)** eine deutlich effizientere Zusammenarbeit von verschiedenen Akteuren (Architekt*innen, Ingenieur*innen, Bautechniker*innen, etc.) im Bauprozess. BIM sollte bereits im Baualltag verankert sein, in der Praxis hinkt die Umsetzung jedoch den allgemeinen Erwartungen hinterher. Grund dafür sind u.a. Berührungspunkte von Planer*innen aufgrund der Komplexität des Themas (Bundeskonzferenz der Freien Berufe Österreichs, 2022). Dennoch gilt BIM als zukunftsweisend, sodass Beschäftigte in Architektur- und Ingenieurbüros über adäquate Kenntnisse verfügen müssen.

Auch das **Werbewesen** ist von zunehmender Digitalisierung geprägt: **Digitale Werbung**, beispielsweise bei Online-Streamingdiensten, boomt und Social Media Marketing gewinnt vor allem bei jungen Zielgruppen (z. B. via TikTok) an Bedeutung. Auch digitale Marketingtools und künstliche Intelligenz kommen vermehrt zum Einsatz, um Werbung individueller anzupassen und immer stärker zu personalisieren (KMU Forschung Austria 2022h). KI-Anwendungen wie ChatGPT werden zudem auch eingesetzt, um kreative Inputs zu geben. Als besonders vielversprechend werden von Expert*innen neue Technologien wie Metaverse betrachtet, von dem sich die Werbebranche einen besonders großen Aufschwung erwartet. Durch die Digitalisierung werden die Kund*innenaufträge zunehmend komplexer, was sich auch auf die Kompetenzanforderungen auswirkt. So ist ein gewisses IT-Verständnis mittlerweile Voraussetzung und es werden verstärkt auch IT-Fachkräfte nachgefragt und – wenn diese nicht ausreichend hierzulande zur Verfügung stehen – IT-Aufgaben in Niedriglohnländer ausgelagert, was die heimische Wertschöpfung folglich dämpft (Interview).

Im **Verlagswesen** ist ebenfalls eine steigende Nutzung von **digitalen Medienangeboten** zu beobachten. Dabei steht die Nutzung auf mobilen und personalisierten Geräten (z. B. Smartphone, Tablet) im Vordergrund, aber auch E-Reader kommen zum Einsatz. Daher gewinnt die Monetarisierung digitaler Inhalte als **Paid Content** für Verlage an Bedeutung. Verstärkte Digitalisierung und Automatisierung zeigt sich auch im Bereich von Lektorat und Layout, wo verschiedene Assistenz-Tools für Konsistenz-, Logik- und Rechtschreibprüfung sowie zur Layoutgestaltung zum Einsatz kommen können (KMU Forschung Austria 2022g). Die zunehmende Automatisierung könnte mit negativen Beschäftigungseffekten im Verlagswesen einhergehen.

⁴⁹ <https://www.derstandard.at/story/2000142487211/ki-vertritt-erstmal-angeklagte-vor-gericht>

⁵⁰ <https://legal-tech.de/das-erwartet-die-legal-tech-branche-in-2023/>

Dekarbonisierung

Viele heimische Unternehmen sind aufgrund der aktuellen Situation angehalten, sich mit den Themenbereichen **ESG** (Environmental, Social und Governance) sowie Dekarbonisierung auseinanderzusetzen. Hier besteht eine große Wissenslücke auf Seiten der Unternehmen, wodurch **Beratungsunternehmen** hier eine starke Nachfrage nach ihren angebotenen Leistungen verzeichnen (KMU Forschung Austria, 2022). Auch Steuerberatungs- und Wirtschaftstreuhandskanzleien könnten diese Themen zukünftig vermehrt besetzen und ihre Klient*innen punkto Nachhaltigkeit und Dekarbonisierung beraten, sodass diese ihre Wettbewerbsfähigkeit ausbauen.

Nachhaltigkeitsbestrebungen zeigen sich in den wissensbasierten Dienstleistungen auch dadurch, dass Kanzleien und Firmen Papierausdrucke vermeiden und ein papierloses Büro anstreben. Dank Online-Meeting-Tools wird außerdem bei Geschäftsreisen gespart und dadurch der CO₂-Fußabdruck verringert.

Auch bei den Verlagen steigen die Umweltauforderungen bei der Buchproduktion und Verpackung hinsichtlich der Recyclingfähigkeit ihrer Produkte und möglichst **kurzer Transportwege**. Im Sinne der Nachhaltigkeit spielen „**Print on demand**“ bzw. „**Books on demand**“ auch eine Rolle, wobei die Produktion erst bei Eingang der Bestellung erfolgt (KMU Forschung Austria, 2022g).

Nachhaltigkeitsthemen eröffnen auch für die **Werbebranche neue Aufgaben**: Einerseits unterstützen Werbetreibende ihre Kund*innen, deren nachhaltige und klimaneutrale Aktivitäten entsprechend zu kommunizieren, andererseits können sie bei der Produktion von Werbematerialien die Kundschaft dahingehend beraten, möglichst ressourceneffizient zu agieren (Interview). In ersterem Fall werden Werbeagenturen und deren Beschäftigte aber zunehmend sensibler und kompetent sein müssen, welche Aktivitäten wie dargestellt werden, um den Klientel nicht dem Vorwurf des Greenwashings auszusetzen.

Die Nachfrage nach Ingenieur*innen nimmt besonders im Hinblick auf klimarelevante Fragestellungen zu: Mit der Initiative „**Neues Europäisches Bauhaus**“ treibt die Europäische Kommission den europäischen Green Deal und den Klimaschutz voran und beabsichtigt, attraktive, nachhaltige und inklusive Lebensräume zu unterstützen bzw. zu fördern. Diese Initiative dürfte Impulse hervorrufen, die Auswirkungen auf die Ziviltechnik-Branche haben können (KMU Forschung Austria, 2022a).

Eine aktuelle Studie (Baumann et al., 2022) schätzt den bundesweiten **Stromverbrauch von Informations- und Kommunikationstechnologien** für 2019/20 auf etwa 4,7 TWh. Der größte Anteil entfällt dabei auf Haushalte (1,4 TWh) und Rechenzentren (1,2 TWh), sowie Arbeitsplatz-IT (1,0 TWh) und Telekommunikation (0,8 TWh). Informations- und Kommunikationstechnologien zeigen sich somit für rd. 0,7 % der gesamten Treibhausgasemissionen Österreichs verantwortlich. Im Rahmen der Studie wurden Potentiale für eine Verringerung des Energieverbrauches und der Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) mittels Digitalisierungsanwendungen in Österreich für das Jahr 2040 analysiert. Je nach Szenario lassen sich aufgrund digitaler Anwendungen etwa 4 % bis 10 % (das sind 11 bis 28 TWh) einsparen. Durch die intensivere Nutzung von Rechenzentren und Telekommunikationsinfrastruktur können allerdings bis zu 2,3 TWh an zusätzlichen Energieverbrauch verursacht werden – dieser Effekt ist in der potentiellen Einsparung nicht enthalten.

Die Branche reagiert bereits und ergreift Maßnahmen, um die Nachhaltigkeit zu erhöhen und ein Markt für **Nachhaltigkeits- und Dekarbonisierungs-Services in der IT-Industrie** ist am Entstehen: So beabsichtigt z.B. Microsoft bis zum Jahr 2030 den weltweiten Energiebedarf seiner Rechenzentren vollständig aus erneuerbaren Quellen zu beziehen. Auch in seinem Datacenter in Österreichs soll zu 100% CO₂-freier Strom eingesetzt werden⁵¹. Der größten Rechenzentrum-Campus Österreichs befindet sich in Floridsdorf und wird von Inetrexion betrieben. Zukünftig soll die Abwärme des Rechenzentrums 50 bis 70 % des Wärmebedarfs der Klinik Floridsdorf durch eine neue Anlage von Wien Energie decken. Die Anlage soll bereits Mitte 2023 in Betrieb gehen und jährlich bis zu 4.000 Tonnen CO₂ einsparen⁵².

13.5 | Schlussfolgerungen

Auf Basis der Analyse zentraler Merkmale und der Beschäftigungssituation des Wirtschaftsbereichs sowie der wichtigsten Trends und Herausforderungen konnten wesentliche Stärken und Schwächen der wissensintensiven Dienstleistungen in Hinblick auf die Fachkräftesituation identifiziert werden, aus denen sich entsprechende Chancen und Risiken ableiten lassen. Diese werden in der folgenden SWOT-Analyse dargestellt. Daraus resultieren Empfehlungen, wie dem Fachkräftebedarf in den wissensintensiven Dienstleistungen begegnet und deren Attraktivität für Fachkräfte gesteigert werden kann.

⁵¹ <https://news.microsoft.com/de-at/verbund-und-microsoft-schliesen-eine-partnerschaft-um-gemeinsam-die-digitalisierung-und-dekarbonisierung-voranzutreiben/>

⁵² <https://www.wien.gv.at/presse/2022/04/26/lokal-und-klimaneutral-rechenzentrum-heizt-klinik-floridsdorf>

13.5.1 | SWOT-Analyse zur Fachkräftesituation in den wissensintensiven Dienstleistungen in Wien

Tabelle 23 | SWOT-Analyse Information und Kommunikation sowie freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> ■ Zukunfts- und Trendbranchen: Speziell die IT-Branche ist durch den Megatrend Digitalisierung unabdingbar ■ Großteils gutes Image der Branchen/Berufe, hohes Ansehen ■ Relativ hohes Einkommen und gute Verdienstchancen ■ Heterogene Wirtschaftsbereiche mit vielfältigen Tätigkeitsprofilen ■ IT-Berufe auch für Quereinsteiger*innen ohne einschlägige formelle Qualifikation bei entsprechendem Interesse und Technik-Verständnis zugänglich ■ Flexibles, ortsunabhängiges Arbeiten möglich (Homeoffice) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Besonders intensive Arbeitszeiten stehen im Widerspruch zu verstärktem Wunsch nach besserer Work-Life-Balance ■ Aufgrund von Projektarbeit und Deadlines schwerere Planbarkeit ■ Lange Ausbildungszeiten erschweren kurzfristige arbeitsmarktpolitische Interventionen ■ Grenzen bei der Beschäftigung von Personen mit unzureichenden Deutschkenntnissen aufgrund des hohen Kommunikationsbedarfs (ausgenommen bestimmte IT-Tätigkeiten) ■ Begrenzte Anzahl an Ausbildungsplätzen und Zugangsbeschränkungen bei einschlägigen Studienrichtungen und Ausbildungen ■ Laufende Weiterbildungsnotwendigkeit ■ Klischeehaftes Image der IT-Branche („Nerds“) ■ Frauenanteil in den IT-Berufen weiterhin zu niedrig
Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> ■ Beschäftigungspotentiale in IT-Berufen bei unterrepräsentierten Gruppen (insbesondere bei Mädchen) ■ Nachwuchs über Lehrlingsausbildung - Lehrberufe in diesen Wirtschaftszweigen können vom guten Image der Branchen profitieren ■ Kooperationen um einerseits das Leistungsportfolio zu verbreitern und andererseits um Synergien in der Ausbildung zu nutzen ■ Effizientere Arbeitsabläufe durch Digitalisierung ■ Komplexere rechtliche Regulierungen steigern die Nachfrage nach Wirtschaftsdienstleistungen ■ Dekarbonisierung erhöht Berichtspflichten der Unternehmen und damit deren Beratungsbedarf 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Auslagerung von IT-Tätigkeiten in Niedriglohnländer verlagert Wertschöpfung außerhalb Wiens/Österreichs ■ Digitalisierung ersetzt Jobs mit vorwiegend administrativen Routinetätigkeiten (Buchhaltung) ■ Unzureichende digitale Kompetenzen in der Bevölkerung ■ Steigende Anzahl an IKT-Absolvent*innen kann wachsenden Bedarf nicht decken ■ Konkurrenz um IT-Fachkräfte nimmt in allen Wirtschaftssektoren zu

13.5.2 | Empfehlungen

Die demografische Entwicklung droht auch den Wiener Arbeitsmarkt im Bereich der wissensintensiven Dienstleistungen zu beeinträchtigen. Die verstärkte Nachfrage nach diesen Dienstleistungen – insbesondere im IKT-Sektor aufgrund der Digitalisierung – wird die Arbeitskräftenachfrage weiter erhöhen. Die meist langen Ausbildungswege erschweren eine kurzfristige Entlastung der Situation. Um den bereits wahrgenommenen und sich verstärkenden Fachkräfte- und Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken, werden nachfolgend Vorschläge und entsprechende Maßnahmen präsentiert:

Um Kinder generell und speziell Mädchen für einen Beruf in der IT-Branche zu begeistern, sollte durch entsprechende spielerische Angebote bereits **frühzeitig ein Interesse für MINT-Themen bzw. Programmieren** geweckt werden. Generell würde mehr Informatik-Unterricht an Schulen die Vermittlung von informatischem Grundwissen fördern. Generell sollte die Durchlässigkeit im Bildungssystem erhöht werden, um typische geschlechtsspezifische Ausbildungswege zu durchbrechen.

Derzeit ist der Zugang zu relevanten IKT-Studien durch Aufnahmeverfahren geregelt. Um die Zahl an Studierenden in diversen Studienrichtungen der Informatik zu erhöhen sollten **bestehende Zugangsbeschränkungen** bei einschlägigen IT-Studienrichtungen **gelockert** werden. Auch sollte in den relevanten Studienrichtungen verstärkt auf das durch die verschiedenen Schulabschlüsse unterschiedliche Basiswissen (z. B. HTL- versus AHS-Matura) Rücksicht genommen werden und ein Angebot an Brückenkursen verbreitet und vertieft werden.

Der digitale Wandel zieht umfassende Transformationsprozesse mit sich und macht eine Neuausrichtung der **Aus- und Weiterbildung** auf die künftig benötigten Qualifikations- und Anforderungsprofile notwendig. Hier ist es notwendig, frühzeitig Bedarfe der Wirtschaft zu erkennen und entsprechende Bildungsangebote zu schaffen, um dem bestehenden Fachkräftengpass entgegenzuwirken. Regelmäßige Weiterbildung ist beispielsweise im Bereich der Rechtsberatung und Wirtschaftsprüfung für eine standesgemäße Beratung essentiell, da mit der Beratung auch Haftungsfragen verknüpft sind.

Maßnahmen zur Verbesserung der **digitalen (Grund-)Kompetenzen** in der breiten Bevölkerung sowie der niederschwellige Zugang zu Weiterbildungen im IT-Bereich auch für branchenfremde Personen könnte den IKT-Bereich entlasten. Auch gilt es vermehrt IT-Kenntnisse in alle Ausbildungen zu integrieren, damit die Absolvent*innen der einschlägigen Studienrichtungen den IKT-Unternehmen zur Verfügung stehen.

Der überdurchschnittlich hohe Männeranteil in den analysierten Branchen hält junge Frauen von einem Berufseinstieg ab und verschärft dadurch das geschlechtsspezifische Ungleichgewicht in der Branche. Hier gilt es Frauen in diesen Branchen besser sichtbar zu machen und **Role Models** zu präsentieren. Zudem sind die Unternehmen selbst gefordert, ihre Mitarbeiterinnen vor den Vorhang zu holen: Sei es als Sprecherinnen bei Konferenzen, als Projektleiterinnen, bei PR-Maßnahmen, bei Schnuppertagen im Unternehmen oder beim IT-Recruiting. Zudem könnte eine „Imagekorrektur“ für den IT-Sektor helfen, ein realistisches Branchenbild zu zeichnen und gängige Klischees zu entkräften, was wiederum die Attraktivität des Sektors für Frauen steigern könnte.

Um den Beschäftigungsanteil von Personen mit Migrationshintergrund in den wissensintensiven Branchen künftig zu erhöhen, wären entsprechend angepasste **Deutschkurse** förderlich. Diese könnten bestehende sprachliche Defizite abbauen und die notwendige Voraussetzung für intensiven Klient*innenkontakt und beratende Tätigkeiten schaffen.

Wissensintensive Dienstleistungen werden in erster Linie mit den sogenannten „Freien Berufen“ assoziiert: Jurist*innen, Veterinärmediziner*innen, Wirtschaftsprüfer*innen oder etwa Architekt*innen. Dabei wird gerne „übersehen“, dass sich in diesen Wirtschaftsbereichen auch vielfältige andere Erwerbsmöglichkeiten bieten: **nicht-akademische Berufsbilder** wie Steuerassistent*innen oder Kanzleiassistent*innen, Vermessungstechniker*innen, etc. setzen einen Lehrabschluss voraus, sind aber weniger bekannt.

Hier wäre eine stärkere aktive Sichtbarmachung der Vielfältigkeit der Berufsbilder und möglicher Karrierepfade vonnöten (eventuell durch gezielte Workshops an Schulen). In diesem Zusammenhang gilt es auch – in den Köpfen vieler Unternehmer*innen verankerte – „Hürden“ (Befähigungsprüfung für Lehrausbildende bzw. Unkündbarkeit von Lehrlingen) durch gezielte Informationen abzubauen, um dadurch die bisher geringe Aufnahme von Lehrlingen zu forcieren.

In wissensintensiven Dienstleistungen sind zwar die Verdienstmöglichkeiten überdurchschnittlich, die Arbeitsbedingungen aber durch ausgedehnte Arbeitszeiten, großen Zeitdruck, ständige Verfügbarkeit etc. gekennzeichnet. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Wichtigkeit von Freizeit und freierer Lebensgestaltung müssen die Branchen **neue Arbeitszeitmodelle im Hinblick auf die Work-Life-Balance** schaffen und die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter*innen stärker als zuletzt berücksichtigen, um die Branche attraktiver für Berufseinsteiger*innen zu machen. Die in einigen Branchen übliche weite Verbreitung von sozial schlechter abgesicherten Dienstverhältnissen (freie Dienstnehmer*innen) muss in diesem Zusammenhang ebenso überdacht werden.

Zusammenfassend lässt sich für die wissensintensiven Dienstleistungen in Wien eine Fachkräftelücke ausmachen, die sich durch die Digitalisierung und den weiterhin stark steigenden, branchenübergreifenden Bedarf an IT-Fachkräften zu verfestigen droht. Denn trotz der vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten und steigenden Anzahl von Absolvent*innen dürfte der stetig wachsende Bedarf nicht ausreichend gedeckt werden (Ruhland et al., 2017). Zur Abschwächung des Fachkräftebedarfs gilt es die digitalen Kompetenzen allgemein zu verbessern und das Interesse für MINT zu steigern, die – eigentlich attraktiven – Lehrberufe entsprechend zu promoten, Sprachförderung anzubieten und die „Work-Life-Balance“ und andere Rahmenbedingungen in den Branchen zu verbessern, um diese für bisher unterrepräsentierte Gruppen attraktiver zu machen. Aufgrund der Heterogenität des Bereichs können allerdings Empfehlungen für einzelne Subbranchen nur auf Basis detaillierterer Analysen erfolgen.

14 | Branchenporträt: Öffentliche Verwaltung

14.1 | Überblick über den Wirtschaftsbereich

14.1.1 | Definition der Branche

Der Wirtschaftsbereich der öffentlichen Verwaltung gliedert sich folgendermaßen:

- O 84: Öffentliche Verwaltung⁵³, Verteidigung⁵⁴, Sozialversicherung⁵⁵ und umfasst:

„...Tätigkeiten, die normalerweise von der öffentlichen Verwaltung ausgeführt werden. Dazu gehören das Erlassen und die juristische Auslegung von Gesetzen und daraus resultierenden Vorschriften sowie die Verwaltung von Programmen, die auf ihnen beruhen, Gesetzgebungstätigkeiten, Steuerverwaltung, Verteidigung, öffentliche Sicherheit und Ordnung, Einwanderungsdienste, auswärtige Angelegenheiten und die Verwaltung von Regierungsprogrammen. Dieser Abschnitt umfasst ferner die gesetzliche Sozialversicherung“ (Statistik Austria, Klassifikationsdatenbank ÖNACE 2008).

Die Branche „Öffentliche Verwaltung“ nach der ÖNACE-Definition ist nicht gleichzusetzen mit den öffentlichen Bediensteten in Wien. Die ÖNACE-Gliederung nach Wirtschaftssektoren ist in Hinblick auf den Beschäftigungsumfang in Wien deutlich kleiner, da bspw. Teile der städtischen Verwaltung (Energieversorgung, Krankenhäuser oder Lehrpersonal) den entsprechenden ÖNACE-Branchen (D, P, Q) zugewiesen werden (Eichmann & Nocker, 2015). Die öffentliche Verwaltung ist damit teils schwer zu den Bereichen „Erziehung und Unterricht“ sowie „Gesundheits- und Sozialwesen“ abgrenzbar bzw. gibt es dabei Überlappungen. Bezüglich der Einordnung zählt dabei nicht der rechtliche oder institutionelle Status, sondern ob Tätigkeiten den oben definierten Charakter aufweisen. Es gibt demnach auch öffentliche Einheiten, die nicht unter diesen Abschnitt fallen, bspw. zählt die Verwaltung des Bildungssystems zur öffentlichen Verwaltung, nicht aber die Erziehungs- und Unterrichtstätigkeit. Andererseits können auch einige der öffentlichen Verwaltung zugeordnete Tätigkeiten von nicht staatlichen Einheiten ausgeübt werden (Statistik Austria, Klassifikationsdatenbank ÖNACE 2008).

Die schwierige Abgrenzung spiegelt sich gut in der Stadtverwaltung wider: die Stadt Wien beschäftigt rd. 67.000 Mitarbeiter*innen, wobei hier nicht nur die Magistratsbediensteten in den dazugehörigen Abteilungen gehören, sondern auch das Personal der Unternehmungen der Stadt Wien (Wiener Gesundheitsverbund, Wiener Wohnen und Wien Kanal) (Interviews). Dementsprechend gestaltet sich auch die Zusammensetzung der Arbeitgeber*innen im öffentlichen Sektor sehr komplex. Aufgrund dieser Diversität und der daraus folgenden schwierigen Vergleichbarkeit und Datenverfügbarkeit⁵⁶ wurde auf eine Darstellung der Zahl der Unternehmen bzw. Organisationen in der öffentlichen Verwaltung verzichtet.

⁵³ O 84.11 – O 84.13: Allgemeine öffentliche Verwaltung; Öffentliche Verwaltung auf den Gebieten Gesundheitswesen, Bildung, Kultur und Sozialwesen, Wirtschaftsförderung, -ordnung und -aufsicht

⁵⁴ O 84.21 – O 84.25: Auswärtige Angelegenheiten; Verteidigung; Justiz; Öffentliche Sicherheit und Ordnung; Feuerwehren

⁵⁵ O84.30: Sozialversicherung

⁵⁶ Die Leistungs- und Strukturhebung der Statistik Austria (Jahresdaten 2020) enthält keine Unternehmenszahlen und keine Bruttowertschöpfung für: Öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht und Gesundheits- und Sozialwesen sowie Kunst, Unterhaltung und Erholung.

14.1.2 | Zentrale Merkmale

Die öffentliche Verwaltung umfasst im Jahr 2022 in Wien 139.657 Bedienstete, was einem Anteil der unselbständig Beschäftigten in Wien von 15,6 % entspricht (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

In der öffentlichen Verwaltung gibt keine selbständig Beschäftigten, während der Anteil der unselbständig Beschäftigten in dieser Branche bei 99,7 % und der Anteil der geringfügig Beschäftigten bei 0,3 % liegt (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

Folgende Tabelle fasst die wichtigsten Kennzahlen aus dem Jahr 2022 zusammen:

Tabelle 24 | Übersicht über zentrale Kennzahlen

	Öffentliche Verwaltung	Wien gesamt
Unselbständig Beschäftigte in Wien	139.657	897.845
Anteil der unselbständigen Beschäftigten in Wien	15,6%	100%
Anteil der unselbständigen Beschäftigten an allen Beschäftigten	99,7%	83,8%
Anteil der selbständig Beschäftigten an allen Beschäftigten	0,0%	8,7%
Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten	0,3%	7,4%
Frauenanteil der unselbständig Beschäftigten	60,1%	48,4%
Anteil ausländischer unselbständiger Beschäftigung	10,7%	30,9%
Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung von 2017 bis 2022	+4,7%	+8,3%

Quellen: AMIS Datenbank: Beschäftigtendaten laut Hauptverband 2022
Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen

Die öffentliche Verwaltung ist von folgenden zentralen Merkmalen geprägt:

- Hoher Personalbedarf aufgrund der demografischen Entwicklung bei gleichzeitig hohen Beschäftigungschancen mit einer hohen Aufgabenvielfalt
- Verwaltung als Dienstleistungsinstitution
- Trend zu Automatisierung und Digitalisierung von Verwaltungsprozessen
- Stabilität, Struktur, Beständigkeit und Resilienz

Der folgende Analyseraster dient als Zusammenfassung der Charakteristika der Beschäftigung und skizziert die wichtigsten Trends und Herausforderungen in der öffentlichen Verwaltung.

Tabelle 25 | Überblick Öffentliche Verwaltung

Charakteristika der Beschäftigung	
Wachstumstrend	Mittelfristig (von 2017 bis 2022) leicht unterdurchschnittliches Beschäftigungswachstum
Anteil ausländischer Beschäftigung	Äußerst geringer Anteil an ausländischen Beschäftigten
Alter	Stark überdurchschnittlicher Anteil an älteren Beschäftigten (50+)
Geschlecht	Überdurchschnittlicher Frauenanteil, v.a. in der Bundes- und Stadtverwaltung und der Sozialversicherung; hohe Männeranteile bei Feuerwehr und Polizei
Ausbildungsniveau	Vorherrschendes formales Bildungsniveau in der öffentlichen Verwaltung: Sekundarstufe (Lehre, mittlere und maturaführende Schulabschlüsse) bei steigendem Anteil von Beschäftigten mit Hochschulabschluss
Einkommen	Median der Bruttojahreseinkommen für unselbständig Erwerbstätige liegt 2021 deutlich über dem Schnitt aller unselbständig Erwerbstätigen in Wien; leicht unterdurchschnittlicher geschlechtsspezifischer Unterschied
Arbeitslosigkeit, Stellenandrang	2022 entfallen in Wien 6,6 % des Bestandes an beim AMS gemeldeten offenen Stellen auf diesen Bereich sowie 2,6 % des Bestands an Arbeitslosen, unter letzteren verstärkt Arbeitslose mit einer akademischen Ausbildung
Arbeitsbedingungen	Stabile und gute Arbeitsbedingungen, jedoch teilweise Bindung von Arbeitsressourcen des Verwaltungspersonals durch hohe Bürokratieanforderungen
Arbeitszeit	Viele Dienstverhältnisse in Vollzeit, folglich unterdurchschnittlich hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigten
Personalfluktuatation	Dauer der Organisationszugehörigkeit liegt deutlich über dem Durchschnitt: Mehr als die Hälfte ist seit 10 oder mehr Jahren in derselben Organisation tätig
Pendler*innenverkehr	Etwas häufiger Einpendler*innen aus Niederösterreich als im Durchschnitt
Unternehmensstruktur	Verwaltungsorganisationen mit sehr vielen Beschäftigten (z.B. Bund und Stadt Wien als größte Arbeitgeber*innen in Wien)
Abhängigkeit von Konjunkturzyklen	Keine Abhängigkeit von Konjunkturzyklen
Saisonalität der Arbeitskräftenachfrage	Keine saisonale Abhängigkeit bei der Arbeitskräftenachfrage

Trends und Herausforderungen

Internationale Trends	Effizienzsteigerung durch Digitalisierung und Automatisierung (E-Government); steigender gesellschaftlicher Anspruch auf Öffentlichkeitsbeteiligung
Demografische Entwicklung	Bis 2030 beträchtliche Pensionierungswelle der geburtenstarken Jahrgänge (Baby-Boomer-Generation) in der öffentlichen Verwaltung
Relevanz des Ausbildungssystems	Bereitstellung ausreichender Umschulungs- und Ausbildungsmöglichkeiten in Richtung IT/ Digitalisierung durch die Ausbildungssysteme; aber auch in den Bereichen projektbezogenes Arbeiten und Projektmanagement
Kompetenzanforderungen	IT-Kenntnisse immer wichtiger; zusätzlich verstärkt soziale und kommunikative Fähigkeiten
Potentiale für Diversität in der Beschäftigung	Personen mit Migrationshintergrund in der öffentlichen Verwaltung in sehr geringem Maße tätig; daraus ergibt sich ein ungenutztes Potential für eine inklusivere und gleichstellungsorientierte Verwaltung
Internationale Krisen	Stabile Verwaltung von Krisen (z.B. Wirtschafts-, Migrations- Klima- und Energiekrisen) als eine zentrale Aufgabe der öffentlichen Verwaltung
Lebensstile, Wertesysteme	Hohe ethisch-moralische Anforderungen an die öffentliche Verwaltung; Wunsch nach mehr partizipativen Mitgestaltungsmöglichkeiten der Bürger*innen
Digitalisierung	E-Government; Digitalisierung und Automatisierung von Arbeitsprozessen
Dekarbonisierung	Klimaneutralität als Ziel der Stadt Wien bis 2040: Umsetzung der Wärmewende im Gebäudesektor im Rahmen des Projekts „Raus aus Gas“; Planung zahlreicher Maßnahmen der Stadt Wien wie: Senkung des Energieverbrauchs, Vorgaben für Neubauten und Optimierungen in den Bereichen Mobilität, Transport, Beschaffung und Abfallvermeidung

14.2 | Charakteristika der Beschäftigung

Die **Beschäftigungsentwicklung** in der öffentlichen Verwaltung fällt mittelfristig mit einem Zuwachs an Beschäftigten im Zeitraum von 2017 auf 2022 von +4,7 % leicht unterdurchschnittlich aus (gesamte Beschäftigungsentwicklung in Wien: +8,3 %) (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband). Die künftige Beschäftigungsentwicklung lässt sich für die öffentliche Verwaltung nur schwer vorhersagen, da einerseits davon auszugehen ist, dass durch den prognostizierten Trend zur Automatisierung kombiniert mit einem verstärkten Effizienzdruck bezüglich Verwaltungsabläufen Personal abgebaut werden könnte (Harreither et al., 2020 und Eichmann & Nocker, 2015); andererseits durch den Trend zur Digitalisierung verstärkt IT-Personal benötigt werden wird (Santesson, 2022). Darüber hinaus wächst die Bevölkerung Wiens stetig, was einen erhöhten Personalbedarf für die Stadtverwaltung nach sich ziehen wird (Interviews). Alles in allem deutet vieles darauf hin, dass die Beschäftigungsentwicklung in Summe auf einem stabilen Niveau bleiben wird, mit einer Tendenz zu einem leichten Beschäftigungswachstum in den kommenden 10 bis 20 Jahren (Eichmann et al., 2023).

Auf das **Alter** bezogen findet sich 2022 in der öffentlichen Verwaltung ein stark überdurchschnittlicher Anteil an Beschäftigten, die 50 Jahre oder älter sind (38,8 % zu 28,2 % gesamt) (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband). Dementsprechend wird laut Schätzungen rund ein Drittel der derzeitig Beschäftigten der Stadt Wien bis 2030 den Ruhestand antreten (Interviews).

Der Anteil an **ausländischen Beschäftigten** liegt in diesem Bereich mit 10,7 % deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt über alle unselbständig Beschäftigten in Wien betrachtet (30,9 %) (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

Der **Anteil an Frauen** liegt in der öffentlichen Verwaltung im Jahr 2022 bei 60,1 % und damit deutlich über dem Durchschnitt aller unselbständig Beschäftigten in Wien (48,4 %) (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband). Dies trifft insbesondere auf Verwaltungstätigkeiten im Bereich der Sozialversicherung und der Bundesverwaltung zu, während Institutionen wie die Polizei oder Feuerwehr männerdominiert sind (Eichmann & Nocker, 2015). Demensprechend liegt der Frauenanteil im Polizeidienst mit einem Viertel deutlich unter dem Durchschnitt der öffentlichen Verwaltung bzw. dem Durchschnitt aller Beschäftigten in Wien (Interviews).

Das vorherrschende **Ausbildungsniveau** in der öffentlichen Verwaltung ist der Abschluss einer Sekundarstufe (Lehre, Matura) (Eichmann & Nocker, 2015). Die Bundes- wie auch die Stadtverwaltung verfügen aber über zahlreiche und sehr diverse Berufsfelder für unterschiedliche Ausbildungsniveaus, die von Pflichtschulabsolvent*innen (v.a. im Bereich der Infrastrukturdienste) über den Abschluss einer Sekundarstufe (Lehre, Matura) bis hin zu akademischen Abschlüssen reichen. Darüber hinaus bildet die Stadt Wien zahlreiche Lehrlinge in 20 verschiedenen Lehrberufen (die meisten im Bereich der Verwaltungsassistenten) aus: pro Jahr werden ca. 200 neue Lehrlinge aufgenommen, insgesamt sind derzeit rd. 700 Lehrlinge bei der Stadt Wien beschäftigt. Eine Besonderheit ist zudem, dass in der Stadtverwaltung in Wien viele Juristinnen und Juristen (v.a. in Führungspositionen) beschäftigt sind, die in verschiedenen Bereichen (z.B. Sozial-, Gesundheits- und Wirtschaftsrecht) ihre Expertise einbringen (Interviews).

In Hinblick auf die **Kompetenzanforderungen** in der öffentlichen Verwaltung hat die Stadt Wien einige Basiskompetenzen wie z.B. Teamfähigkeit, Offenheit für Neues, Verantwortung im Umgang mit Ressourcen und eine starke Lern- und Veränderungsbereitschaft formuliert (Interviews).

Die **Bruttojahreseinkommen** für unselbständig Erwerbstätige im Bereich der öffentlichen Verwaltung beträgt im Jahr 2021 im Median € 45.147 und liegt somit deutlich über dem durchschnittlichen Medianeinkommen aller Erwerbstätigen in Wien (€ 29.515). Der geschlechtsspezifische Unterschied zwischen den Bruttojahreseinkommen im Median (Gender Pay Gap) liegt leicht unter dem Durchschnitt aller unselbständig Erwerbstätigen in Wien (Statistik Austria, Allgemeiner Einkommensbericht 2022).

Mit der Besoldungsreform ist es in der öffentlichen Verwaltung zu einer Entschärfung des „Senioritätsprinzips“ gekommen (die steigende Gehaltskurve mit steigendem Alter wurde abgeflacht), und die Einstiegsgehälter wurden entsprechend angehoben. Darüber hinaus sind die stabilen und transparenten Einkommensverhältnisse in der öffentlichen Verwaltung und die zahlreichen Zusatzleistungen und Benefits, die eine Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung mit sich bringen, zu nennen (Interviews).

Im Jahr 2022 entfallen in Wien 6,6 % des Bestandes an beim AMS gemeldeten **offenen Stellen** auf diesen Sektor. Betrachtet man zusätzlich den **Bestand an Arbeitslosen**, ergibt sich für diese Branche ein Anteil von rund 2,6 %, unter welchem verstärkt Arbeitssuchende mit einer akademischen Ausbildung zu finden sind (23,7 % zu 11,5 % insgesamt). Darüber hinaus findet sich unter den Arbeitslosen in dieser Branche mit 15,4 % ein vergleichsweise geringer Anteil an Personen mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft (46,3 % insgesamt) (AMIS Datenbank lt. AMS).

Generell werden die **Arbeitsbedingungen** in der öffentlichen Verwaltung als sehr stabil und gut beschrieben. Als zentraler Aspekt für eine Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung wird die intrinsische Motivation bei der Arbeit genannt. Hier scheinen die Mit- und Umgestaltung (z.B. der Stadt Wien) und die Erfüllung der Bedarfe der Bürger*innen mit einem hohen Grad an Sinnstiftung für die Beschäftigten einherzugehen. Eine Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung ist (jedoch) mit einer stark hierarchischen Organisation verbunden und das Stresslevel kann, z.B. in Abhängigkeit der nachgefragten Leistungen und/oder je nach Dienststelle, unterschiedlich hoch sein. Vereinzelt geraten Magistratsabteilungen in den Fokus der Medien, was sich nicht zuletzt aus den fordernden Arbeitsbedingungen einzelner Dienststellen (z.B. MA 35)

ergibt (Interviews). Teilweise kann es überdies zur Bindung von Verwaltungspersonal an Aufgaben, die durch hohe Bürokratieranforderungen entstanden sind, kommen (Eichmann & Nocker, 2015).

Die Arbeitsbedingungen im Polizeidienst werden als besonders herausfordernd beschrieben. Besonders die hohe Überstundenbelastung mit durchschnittlich 30-40 Überstunden (vereinzelt auch deutlich mehr) pro Monat ist (v.a. aus Sicht der Gewerkschaft) nicht mehr vertretbar. Diese Überstunden fallen häufig ungeplant und spontan (z.B. bei Großeinsätzen, Krankmeldungen) an, was die Bereitschaft der Bediensteten mehr als 40 Stunden pro Woche zu arbeiten voraussetzt. Diese spontanen und unplanbaren Dienstzeiten bzw. -einsätze stehen auch einer ausgewogenen Work-Life-Balance entgegen (Interviews).

Der Anteil an **Teilzeitbeschäftigten** ist mit 17,1 % im Vergleich zum Teilzeitanteil unter allen Erwerbstätigen in Wien (28,5 %) unterdurchschnittlich ausgeprägt (Statistik Austria, AKE 2021).

Das Thema **Homeoffice** nimmt in der öffentlichen Verwaltung eine durchschnittliche Rolle ein: So gaben 55,8 % der Erwerbstätigen in Wien in dieser Branche an, nie von zu Hause aus zu arbeiten, während dies über alle Branchen betrachtet auf 57,1 % zutrifft (Statistik Austria, AKE 2021). In der Stadtverwaltung wurden schon vor einigen Jahren Strukturen und gesetzliche Regelungen geschaffen, die eine Arbeit im Homeoffice ermöglichen, weswegen der Umstieg bei Ausbruch der Pandemie relativ einfach und friktionslos verlaufen ist (Interviews).

Die **Dauer der Betriebszugehörigkeit** liegt deutlich über dem Durchschnitt, wodurch von einer eher geringen **Personalfluktuations** ausgegangen werden kann: Während in dieser Branche 56,2% der Beschäftigten seit 10 Jahren oder länger beim gleichen Dienstgeber beschäftigt sind, trifft dies insgesamt über alle Erwerbstätigen in Wien gesehen auf lediglich 35,6% zu (Statistik Austria, AKE 2021). Die Fluktuation der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung hat im Vergleich zu früheren Jahren tendenziell zugenommen (v.a. im Bereich der Techniker*innen und der IT-Fachkräfte). Wenngleich die Verwaltungsberufe hier relativ stabil besetzt sind, bleiben nicht mehr alle Mitarbeiter*innen bis zu ihrer Pension im öffentlichen Dienst (Interviews). Eine erhöhte Personalfluktuations lässt sich zudem in Interaktionsberufen bzw. Tätigkeitsfeldern mit häufigen Personenkontakt feststellen, da das Verwaltungspersonal den steigenden Erwartungen und wechselnden Gemütsverfassungen der Bürger*innen ausgesetzt ist (Eichmann et al., 2023).

Etwas mehr als ein Viertel (26,8 %) der Beschäftigten in Wien **pendelt** aus Niederösterreich ein; dies ist mehr als insgesamt über alle Branchen hinweg betrachtet (19,3 %) (Statistik Austria, AKE 2021).

14.3 | Zentrale Trends und Herausforderungen

14.3.1 | Allgemeine (regionale und internationale) Trends

Wien gilt im internationalen Vergleich als gut verwaltete Stadt, wie nicht zuletzt aus diversen Rankings und Befragungen zur Zufriedenheit mit der Gesundheitsversorgung, dem öffentlichen Nahverkehr oder generell zur Lebensqualität hervorgeht (Eichmann & Nocker, 2015). Allerdings steigt der Druck auf die öffentliche Hand, die **Effizienz zu steigern und Ausgaben zu reduzieren**, immer mehr. Die Leistungen müssen aber in unverminderter Qualität erbracht werden (Harreither et al., 2020). Dementsprechend ist der Trend zur Digitalisierung und Automatisierung (E-Government) von Verwaltungsprozessen zur Effizienzsteigerung in der öffentlichen Verwaltung in vollem Gange. Als Beispiel kann hier die Digitalisierung des Rekrutierungsprozesses der Stadt Wien genannt werden. Mit der Initiative NAWI (neues Arbeiten für Wien) wurde zudem schon vor Ausbruch der Covid-19-Pandemie die Grundlage für flexibles und mobiles Arbeiten (im Sinne des Trends New Work) geschaffen (Interviews).

Ein weiterer Trend besteht im steigenden gesellschaftlichen Anspruch auf **Öffentlichkeitsbeteiligung** in Form von Transparenz und mehr Informationen über das (politische) System, was auch durch Digitalisierungsprozesse stimuliert worden ist. Eng damit verbunden ist der starke Einfluss etwaiger ethisch-moralischer Anforderungen der Bevölkerung an die öffentliche Verwaltung in Hinblick auf Gerechtigkeit. Hier kann aufgrund von Forderungen Handlungsdruck entstehen (z.B. Maßnahmen gegen Diskriminierung und Rassismus). Dies führt in weiterer Folge dazu, dass sich die Verwaltung permanent selbst hinterfragen muss und auch von außen hinterfragt wird (Interviews) und sich gegebenenfalls an Änderungen in den **Lebensstilen und Wertesystemen** anpassen muss. Generell scheint ein Großteil der Mitarbeiter*innen im öffentlichen Sektor von einem hohen wertebasierten Arbeitsethos durchdrungen zu sein, was häufig in einem hohen Bewusstsein für die öffentliche Verantwortung mündet (Vogel, 2022).

Demensprechend ist der Arbeitsalltag in der öffentlichen Verwaltung von einem steten Umgang mit Komplexität geprägt und es wird versucht den steigenden Erwartungen der Bürger*innen in Form von anwendungsfreundlichen und einfach identifizierbaren Prozessen entgegenzutreten und diese auf möglichst niederschwellige und einfache Handlungen („per Mausclick“) zu reduzieren. Dazu zählt auch die Entwicklung zahlreicher Apps für Bürger*innen (z.B. Sag’s Wien) wie auch die Digitalisierung zahlreicher anderer Dienstleistungen und Anträge (z.B. Parkpickerl, Pass, Antrag Kindergartenplatz, Betriebsanlagengenehmigungen), was mit mehr Selfservice für die Bürger*innen verbunden ist (Interviews).

Das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport arbeitet seit 2016 gemeinsam mit der Donau-Universität Krems im Rahmen des ersten österreichischen Innovationslabors⁵⁷ daran, den öffentlichen Sektor an die neuen Erfordernisse, verursacht durch gesellschaftliche und technologische Veränderungen, anzupassen (BMKÖS, 2023).

Die steigende gesellschaftliche Vielfalt birgt auch Potential für eine größere **Diversität der Beschäftigten** im öffentlichen Sektor. In diesem Kontext ist dafür Sorge zu tragen, dass die öffentliche Verwaltung die Struktur der Wiener Wohnbevölkerung besser als bisher repräsentiert. Das bedeutet, dass genügend Personal mit Migrationserfahrung beschäftigt werden sollte, um besser auf die Bedürfnisse der verschiedenen Bevölkerungsgruppen mit entsprechenden Sprachkenntnissen, interkulturellen Kompetenzen und Erfahrungen eingehen zu können (Eichmann et al., 2023 und Eichmann & Nocker, 2015).

14.3.2 | Herausforderungen

Die öffentliche Verwaltung steht derzeit vor vielen Herausforderungen. Es besteht ein gewisser Druck zur **Digitalisierung** und zu E-Government, welcher auch durch EU-Vorgaben verstärkt wird (Santesson, 2022). Dabei haben der **demografische Wandel** und die **Digitalisierung** einen massiven Einfluss auf die Arbeitsprozesse und in weiterer Folge auf die Arbeits(zeit)gestaltung und das Dienstrecht in der öffentlichen Verwaltung (Interviews).

In Hinblick auf die **demografische Entwicklung** liegt eine der zentralen Herausforderung im öffentlichen Sektor darin, dass aufgrund der bis ca. 2030 andauernden **Pensionierungswelle der Baby-Boomer-Generation** in den kommenden Jahren mit einem erhöhten Personalbedarf in der öffentlichen Verwaltung zu rechnen ist. Diese Entwicklung wird auch zu **Änderungen bezüglich der Anzahl und Struktur der Arbeitsplätze** in der öffentlichen Verwaltung führen. Eine konkrete Prognose in welcher Form sich die Veränderungen darstellen ist schwierig und letztlich auch eine „*Frage von Interventionen und Reaktion des Systems auf diese Interventionen*“ (Interview).

⁵⁷ Online unter: www.govlabaustralia.gv.at

Aber auch die **Digitalisierung** und fortschreitende Automatisierung verschiebt die Anzahl und Struktur der Tätigkeitsfelder in der öffentlichen Verwaltung. In Zukunft wird verstärkt IT-Personal benötigt werden, was vor dem Hintergrund des bevorstehenden demografischen Wandels und Fachkräftebedarfs zügige Lösungen erfordern wird (Santesson, 2022).

Aufgrund des **anhaltenden Bevölkerungswachstums** hat die Stadt Wien weitere Herausforderungen wie den „*Ausbau der Infrastruktur für die öffentliche Daseinsvorsorge (Wohnungen, Schulen, Krankenhäuser, Altenheime, Freizeitangebote, Freiraumgestaltung, öffentlicher Verkehr etc.)*“ (Eichmann & Nocker, 2015: 203) zu bewältigen und zu gewährleisten. Dies betrifft neben der öffentlichen Verwaltung insbesondere die (öffentlichen) Wirtschaftsbereiche Erziehung und Unterricht wie auch das Gesundheits- und Sozialwesen.

Steigende Bevölkerungszahlen implizieren darüber hinaus mehr Behördenwege und Dokumente, aber auch **Aktivitäten zur sozialen Inklusion und Integration**, vor allem in Hinblick auf die steigende Diversität in der Wohnbevölkerung (z.B. Verwaltung von Asylanträgen, Einbürgerungsverfahren). Diese zahlreichen und vielfältigen Aufgaben des Gemeinwesens werden wohl auch weiterhin eine **stabile Beschäftigungsentwicklung** beim Personal der Stadt Wien oder des Bundes nach sich ziehen, wenngleich es durchaus zu Umschulungen und Umschichtungen von Personal innerhalb der Organisationsstrukturen von Bund und Stadt kommen dürfte (Eichmann & Nocker, 2015).

Darüber hinaus gilt es **Einsparungstendenzen und Budgetrestriktionen** zu bewältigen, was infolge der immer weiter steigenden Komplexität und den daraus entstehenden Anforderungen eine große Herausforderung für die öffentliche Verwaltung darstellen könnte (Interviews).

Die diversen (sich teilweise gegenseitig verstärkenden) **Krisen und deren Auswirkungen** ziehen ebenfalls Unsicherheiten nach sich: Werden diese mehr, wird sich die Personalsituation aufgrund vermehrter Arbeit weiter zuspitzen. So hat der Ausbruch der Covid-19-Pandemie auch Spuren in der Gesellschaft hinterlassen, was die Arbeit in der öffentlichen Verwaltung in manchen Bereichen (v.a. in Interaktionsberufen) erschweren kann. So sind die Justizbehörden wie auch der Polizeidienst in Wien neben den steigenden Bevölkerungszahlen auch dadurch mit steigenden Anforderungen konfrontiert; generell ziehen rezente Krisen etwa vermehrte Polizeieinsätze (z.B. Demonstrationen) nach sich: „*Es gibt keine Krise, die sich nicht auf die Polizei auswirkt*“ (Interview). In diesem Kontext ist es zentral den Verwaltungsapparat auch durch alle Krisen hindurch aufrecht zu erhalten und Stabilität zu gewährleisten (Interviews).

Aufgrund der **Klimakrise** ist durch erhöhte gesundheitliche Risiken der Bevölkerung in weiterer Folge auch mit erhöhten Belastungen des Gesundheitssystems zu rechnen (Brugger et al., 2022), wodurch auch der öffentliche Sektor zunehmend gefordert ist bzw. sein wird: so sind seitens der öffentlichen Hand Maßnahmen zur Eindämmung der Folgen des Klimawandels zu setzen, etwa in Form der Bekämpfung städtischer Hitzeinseln durch mehr Grün- und Naherholungsflächen (Eichmann & Nocker, 2015).

Die öffentliche Verwaltung ist in der täglichen Arbeit stark von dynamischen Entwicklungen im gesellschaftlichen Umfeld, aber auch von dynamischen Politikereignissen und -prozessen geprägt. Als stabiles Ökosystem fungiert die Verwaltung häufig als **Intermediär zwischen Gesellschaft und Politik** (z.B. in Form von Formulierung von Gesetzen oder die Integration der gesellschaftlichen Realität in den politischen Prozess und umgekehrt). Daher ist die **Stabilität der öffentlichen Verwaltung** wesentlich, um diese Vermittlungsrolle wahrnehmen zu können und Kommunikationsprozesse konstruktiv und produktiv zu gestalten. Jedoch spielt in der öffentlichen Verwaltung die Abhängigkeit von den regierenden Parteien eine nicht unwesentliche Rolle. So ist etwa der häufige Wechsel von Regierungen mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen in den letzten zehn Jahren und damit eng verbunden die häufigen Umstrukturierungen in Organisationen (z.B. Einführung der Generalsekretär*innen) durchaus als Herausforderung für die Planungssicherheit zu sehen. Dies zeigt sich auch an einem brüchig gewordenen Selbstverständnis der Verwaltung, die vor der Covid-19-Pandemie über eine hohe Eigenlogik verfügte, was Verwaltung konkret bedeutet. Dieses Selbstverständnis ist in den letzten Jahren durch die Pandemie stark in Mitleidenschaft gezogen worden (Interviews).

14.4 | Digitalisierung und Dekarbonisierung

Digitalisierung

In der öffentlichen Verwaltung gilt es aufgrund des allgemeinen Kostendrucks (zur Budgetkonsolidierung) der öffentlichen Haushalte die Potentiale zur Effizienzsteigerung infolge der Digitalisierung von Arbeitsprozessen zu beachten. Mittlerweile ermöglichen **E-Government**-Anwendungen (z.B. Finanzonline, Bürgerkarte) den Bürger*innen zeitaufwendige Behördenwege zu sparen und tragen damit durch die zunehmende Bereitstellung von digitalen Anwendungen dem Wunsch nach einer stärkeren Beteiligung an der öffentlichen Verwaltung Rechnung (z.B. Open Government, Open Data) (Eichmann & Nocker, 2015).

In puncto Digitalisierung gehört Österreich laut Digitalisierungsindex 2017 der EU-Kommission zu den Spitzenreitern: So belegt Österreich im Bereich E-Government dabei den fünften Platz unter 28 EU-Ländern. Im Vergleich zu den skandinavischen und baltischen Ländern gibt es allerdings noch Luft nach oben (Harreither et al., 2020).

Der Einfluss auf die Beschäftigung beim öffentlichen Personal mit Kundeninteraktion ist schwer abschätzbar. Durch eine weitere **Automatisierung von Routinetätigkeiten** im Angestelltensegment wie auch dem weiteren Ausbau von E-Government gehen einerseits (weitere) Personaleinsparungen im Bereich allgemeiner Verwaltungsaufgaben einher. Durch eine digitale Verwaltungsmodernisierung entstehen andererseits aber auch neue Tätigkeitsfelder und Kapazitäten für Open Government und niederschwellige Inklusions- und Beratungsdienstleistungen für digitalisierungsferne Bevölkerungsteile. In Hinblick auf den Schutz sensibler Daten bzw. dem Zugriff auf viele personenbezogene Daten von Bürger*innen ist stets die Gratwanderung zwischen der vermehrten Bereitstellung von Daten über E-Government und der Gewährleistung bzw. der Sicherung der kritischen Infrastruktur bei Informations- und Kommunikationstechnologien zu berücksichtigen. Dies äußert sich wie bereits erwähnt in einem **Mehrbedarf an IT-Personal und Datenschutzexpertise** in der öffentlichen Verwaltung (Eichmann et al., 2023 und Eichmann & Nocker, 2015).

Dekarbonisierung

Hinsichtlich der Dekarbonisierung gibt es im Bereich der öffentlichen Verwaltung einige allgemeine Vorgaben, die für den gesamten öffentlichen Dienst gelten. Darüber hinaus kann der öffentliche Sektor als „zentraler Impulsgeber für eine „Dekarbonisierung“ (Eichmann & Nocker, 2015: 208) fungieren. Die Stadt Wien hat in diesem Kontext das Ziel der **Klimaneutralität bis 2040** beschlossen. Im Rahmen des Projekts „Raus aus Gas“ wird die Wärmewende im Gebäudesektor umgesetzt. Ebenfalls plant die Stadt Wien zahlreiche Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs von Gebäuden (z.B. thermische Sanierung, intelligente Stromzähler - Smart Meter), Vorgaben für Neubauten sowie Optimierungen in den Bereichen Mobilität, Transport, Beschaffung und Abfallvermeidung.

Als weitere Beispiele können in diesem Kontext **Mobilitätskonzepte** (z.B. Ausbau der öffentlichen Infrastruktur von E-Mobilität) und die **Nutzung der Dächer des Gebäudebestands der Stadt Wien** als alternative (Solar-)Energiequellen bzw. zur Begrünung und Schaffung von Erholungs- und Grünflächen genannt werden (Stadt Wien, 2022a und Eichmann & Nocker, 2015).

Dementsprechend finden bereits laufend **Infrastrukturmaßnahmen** (mit Fokus auf Gebäude und Ökologisierung der Mobilität) seitens der Bundesverwaltung und der Stadt Wien statt. In diesem Zusammenhang gilt es jedoch auch die Digitalisierung und deren Folgen (z.B. ethische Fragen rund um den Einsatz von Artificial Intelligence) für den Energieverbrauch zu bedenken (Interviews).

14.5 | Schlussfolgerungen

Auf Basis der Analyse zentraler Merkmale und der Beschäftigungssituation des Wirtschaftsbereichs sowie der wichtigsten Trends und Herausforderungen konnten wesentliche Stärken und Schwächen der öffentlichen Verwaltung in Hinblick auf die Fachkräftesituation identifiziert werden, aus denen sich entsprechende Chancen und Risiken ableiten lassen. Diese werden in der folgenden SWOT-Analyse dargestellt. Daraus resultieren Empfehlungen, wie dem Fachkräftebedarf in der öffentlichen Verwaltung begegnet und deren Attraktivität für Fachkräfte gesteigert werden kann.

14.5.1 | SWOT-Analyse zur Fachkräftesituation in Wien in der öffentlichen Verwaltung

Tabelle 26 | SWOT-Analyse Öffentliche Verwaltung

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> ■ Überdurchschnittliche Arbeitsplatzsicherheit ■ Hohes Einkommen ■ Größtenteils geregelte Arbeitszeiten ■ Rechtssicherheit und hohe Stabilität, auch in Krisenzeiten ■ Resilienz (im Umgang mit unerwarteten Störungen) und Erneuerungskraft in Krisenzeiten ■ Stabile Strukturen und Rahmenbedingungen ■ Transparente und planbare Karrierebedingungen, verbunden mit einem stabilen Aufstiegssystem ■ Aspekt der Sinnstiftung 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Träge Organisationsstruktur äußert sich in langwierigen Reformen ■ Veränderungsprozesse im Personalwesen häufig mit langer Dauer verbunden ■ Teilweise (hohe) zeitliche Bindung des Personals durch Bürokratieanforderungen ■ Sehr geringer Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund ■ Enge Bindung an die Politik, verbunden mit einer Vermischung von Politik und öffentlicher Verwaltung ■ Einige Bereiche des öffentlichen Dienstes mit aktuell hohem Personalbedarf (z.B. Kindergärten, Lehrkräfte, Gesundheitswesen u.a.) werden von der öffentlichen Verwaltung organisiert
Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> ■ Erhöhung der Diversität in der Beschäftigung durch Anwerbung von Personen mit Migrationserfahrung und älteren Beschäftigten ■ Auslotung der Anwendungsmöglichkeiten der Digitalisierung und deren Potentiale zur Schaffung neuer Berufs- und Beschäftigungsfelder und zur Entlastung der Beschäftigten ■ Attraktivierung von Jobs in der öffentlichen Verwaltung durch abwechslungsreiche und anspruchsvolle Tätigkeitsfelder ■ Personalbedarf zur Eindämmung des Klimawandels ■ Nutzung der engen Verflechtung mit der Politik, um gesellschaftliche Veränderungsprozesse anzuregen ■ Beschäftigungseffekte durch den Ausbau der Daseinsvorsorge und der öffentlichen Infrastruktur 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bevorstehende große Pensionierungswelle der Baby-Boomer ■ Stark wachsende Stadt mit Bedarf an einem entsprechenden Ausbau der Daseinsvorsorge und der öffentlichen Infrastruktur ■ Verzögerte Reaktion an geänderte Erwartungen neuer Zielgruppen am Arbeitsmarkt durch langwierige Reformprozesse und starke Hierarchien ■ Abhängigkeit der Finanzierung von politischen Entscheidungen (Budgetdruck und -restriktionen) ■ Mehr Arbeitsdruck bei Einsparung von Planstellen bzw. fehlenden Nachbesetzungen ■ Weitere Auslagerungen von Jobs aus der öffentlichen Verwaltung

14.5.2 | Empfehlungen

Der steigende Personalbedarf in der öffentlichen Verwaltung liegt einerseits in der aktuellen **demografischen Entwicklung** (Pensionierungswelle der Baby-Boomer) und andererseits in den steigenden Bevölkerungszahlen in Wien begründet. So geht der starke **Zuwachs der Wiener Wohnbevölkerung** mit einem erhöhten Bedarf an entsprechenden Ausbauten im Bereich der Daseinsvorsorge wie auch der öffentlichen und sozialen Infrastruktur einher. Dies erfordert eine rasche Personalaufstockung, was die öffentliche Verwaltung gemeinsam mit einem erhöhten Personalbedarf aufgrund von Nachbesetzungen durch anstehende Pensionierungen in den nächsten Jahren vor immense Herausforderungen stellen wird. Nicht zuletzt da, v.a. durch Alterung und zunehmende Diversität, von einer vermehrten Nachfrage nach Gesundheitsdienstleistungen (durch Alterung) und mehr Verwaltungsaufwand (z.B. Behördenwege, Einbürgerungen) ausgegangen werden kann. So fordern auch Einstellungsstopps der letzten Jahre ihren Tribut und es ist zu einem (teils massiven) Personalmangel im Gesundheitswesen, in Schulen und Kindergärten, im öffentlichen Verkehr wie auch in den Justizbehörden gekommen (Eichmann et al., 2023).

Die (z.B. kriegs- und/oder klimabedingten) Migrationsbewegungen erhöhen die **Vielfalt** der Wiener Bevölkerung. Diese Diversität wird sich auch aufgrund der hohen Komplexität infolge von Inklusionsprozessen und Mehrsprachigkeit ebenfalls auf die Bürokratieranforderungen in der öffentlichen Verwaltung (z.B. Verwaltung von Asylanträgen) auswirken. Dementsprechend wäre eine **Erhöhung der Diversität der Beschäftigung** durch eine vermehrte Rekrutierung von Personen mit Migrationshintergrund anzustreben, nicht zuletzt um deren vielfältige Sprachkenntnisse und interkulturelle Kompetenzen in der öffentlichen Verwaltung nutzbar zu machen und derart die zunehmende Vielfalt der Wohnbevölkerung in Wien (auch in der öffentlichen Verwaltung) besser abbilden zu können. So könnte auch eine weitere Öffnung der Beschäftigung für Personen, die (noch) nicht über die österreichische Staatsbürgerschaft verfügen, angedacht werden (Eichmann et al., 2023 und 2015). Um etwaige Eintrittshürden wie fehlende Sprachkenntnisse oder Ausbildungen aus dem Weg zu räumen, könnte darüber nachgedacht werden, diese Personen mit entsprechenden Qualifikationen, Weiterbildungen und Sprachkursen für eine Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung aufzubauen.

Die **Arbeitswelt ist im Wandel** und so auch die **Erwartungen** an die öffentliche Hand als Arbeitgeberin. Um weiterhin attraktiv für Beschäftigte zu sein, braucht es flexibel gestaltbare Arbeitszeiten, Arbeitsplätze und ausreichende Weiterbildungsmöglichkeiten. Der öffentliche Dienst wird jedoch häufig eher mit starren Strukturen assoziiert. Der Vorteil der relativ hohen Jobsicherheit droht in Zeiten von Effizienzdruck und Digitalisierung von Prozessen verloren zu gehen. Um also wettbewerbsfähig zu bleiben, werden weitere Reformen der Arbeitszeit- und Dienstregelungen im öffentlichen Dienst (Harreither et al., 2020), aber auch strukturelle Änderungen und Rahmenbedingungen vonseiten der Arbeitsmarktpolitik nötig sein (Interviews). In Hinblick auf den immer herausfordernder werdenden Umgang mit weiter steigenden Anspruchshaltungen könnten bessere Personalschlüssel als Ansatzpunkte für eine Entlastung des Personals in Interaktionsberufen dienen (Eichmann et al., 2023).

Ein zentraler Punkt in Hinblick auf die Fachkräftesicherung in der öffentlichen Verwaltung ist in der **Attraktivierung** der Aufgaben- und Tätigkeitsbereiche und der stärkeren Positionierung als attraktive Arbeitgeberin zu sehen, um am verschärften Wettbewerb um Fachkräfte am Arbeitsmarkt mithalten zu können. Dabei könnte im Employer Branding der Aspekt der Sinnstiftung deutlicher hervorgehoben werden. Denn für die Arbeit in der öffentlichen Verwaltung scheint ein intrinsischer Motivationsfaktor in Form einer „*public service attitude*“ (Interview), verbunden mit dem Anspruch der Gesellschaft zu dienen, eine bedeutende Rolle zu spielen. Damit verbunden ist auch die Chance gesellschaftliche Rahmenbedingungen (mit) zu gestalten. Ein Grund für die hohe Sicherheit und den hohen Wohlfühlfaktor in der Stadt liegt nicht zuletzt in der Bereitstellung vieler heterogener Angebote und Freizeitgestaltungsmöglichkeiten der Stadt Wien für eine Vielzahl an unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen begründet.

Darüber hinaus scheinen die **hohe Arbeitsplatzsicherheit** gepaart mit transparenten, stabilen und planbaren Karrierebedingungen und dem Bekenntnis der Stadt Wien „*eine soziale Arbeitgeberin zu sein*“ (Interview) gut dazu geeignet zu sein, Beschäftigte für eine Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung zu gewinnen und längerfristig im Dienst zu halten. In diesem Kontext werden überdies die veränderten Ansprüche der jüngeren Generation in Bezug auf die **Rahmenbedingungen der Arbeit** (z.B. kürzere Arbeitszeiten, weniger Arbeitsbelastung in Form von Überstunden) thematisiert. Der Umbau von Strukturen in der öffentlichen Verwaltung ist jedoch meist mit einer Zeitdauer von mehreren Jahren verbunden und kann dementsprechend nicht umgehend auf die geänderten Anspruchs- und Erwartungshaltungen des jüngeren Arbeitskräftepotentials angepasst werden, was folgendes Zitat verdeutlicht: „*worunter wir leiden ist der Verzögerungseffekt von Interventionen in Organisationen und das ist das große Dilemma*“ (Interview).

Generell wird es wichtig sein, Mitarbeiter*innen in Zukunft flexibel dort einzusetzen, wo sie einen größtmöglichen Mehrwert für die öffentliche Verwaltung schaffen – entsprechend ihrer Kompetenzen und ihrer Motivation. Voraussetzung hierfür ist ein breites Angebot an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Darüber hinaus sollte sich der personelle Austausch zwischen öffentlichem Dienst und privater Wirtschaft in beide Richtungen verstärken (Wietheger, 2022). Zudem könnte auch eine Umschulung langjähriger Sachbearbeiter*innen im Büro z.B. zu bürgernahen Dienstleister*innen mit mehr Kommunikations- und Serviceorientierung angedacht werden (Eichmann & Nocker, 2015).

Eine stärkere Zusammenarbeit mit Schulen, Universitäten und Hochschulen könnten Schüler*innen und Studierende auf die Attraktivität des öffentlichen Sektors aufmerksam machen und gleichzeitig könnten in weiterer Folge Themen wie die Verwaltungsmodernisierung (bspw. Smart City/ Smart Region) und digitale Transformation in die Studienpläne einfließen (Canzler et al., 2022).

Darüber hinaus verändern sich durch Trends wie die Digitalisierung und Automatisierung **Kompetenzanforderungen an Beschäftigte** in der öffentlichen Verwaltung. Viele administrative Prozesse könnten in Zukunft automatisiert ablaufen, womit Beschäftigte wieder vermehrt direkt für bürger*innenorientierte Aufgaben einsetzbar wären (Stopfer, 2017). Zudem werden IT-Kompetenzen immer wichtiger. Diese Veränderungen der Tätigkeitsfelder und Aufgabenbereiche könnten neue Zielgruppen ansprechen.

Im Bereich der **Dekarbonisierung** kann die öffentliche Verwaltung zentrale Impulse setzen, um energieeffiziente und -sparende Maßnahmen (v.a. in den Bereichen Mobilität und Gebäude) umzusetzen. Dies könnte einen verstärkten Personaleinsatz und -bedarf im Bereich Nachhaltigkeit nach sich ziehen, der genutzt werden kann, um entsprechende Jobprofile und -möglichkeiten zu bewerben.

Aber auch diverse **internationale Krisen** (z.B. Kriege, Pandemien, Klimakrise) werden vermehrte Investitionen in den Katastrophenschutz, den Schutz der kritischen Infrastruktur wie auch in das Gesundheitssystem erforderlich machen, wodurch sich ein zusätzlicher Personalbedarf in der öffentlichen Verwaltung ergeben könnte (Eichmann et al., 2023).

Zusammenfassend ist die öffentliche Verwaltung in Wien in einigen Bereichen von einem **deutlichen Fachkräftebedarf** gekennzeichnet, der sich in Folge der demografischen Entwicklung, verbunden mit dem Pensionsantritt vieler Bediensteter in den nächsten Jahren zu vergrößern droht. Zur Abschwächung des Fachkräftemangels erscheint eine Attraktivierung der Aufgaben- und Tätigkeitsbereiche und das Hervorheben des hohen sinnstiftenden Charakters einer Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung durch ein entsprechendes Employer Branding sinnvoll. Die digitale Verwaltungsmodernisierung (z.B. in Form von E-Government) wird zwar manche Verwaltungsprozesse automatisieren und beschleunigen, aber den Bedarf an Fachkräften nicht nachhaltig eindämmen können.

15 | Branchenporträt: Erziehung und Unterricht

15.1 | Überblick über den Wirtschaftsbereich

15.1.1 | Definition der Branche

Der Wirtschaftsbereich Erziehung und Unterricht umfasst:

„...Erziehung und Unterricht auf allen Stufen und für alle Berufe. Der Unterricht kann mündlich oder schriftlich, über Hörfunk, Fernsehen, Internet oder als Fernkurs erteilt werden. Der Abschnitt umfasst sowohl den Unterricht in den verschiedenen Lehranstalten des regulären Schulsystems auf den verschiedenen Stufen (erster Bildungsweg) als auch Erwachsenenbildung, Alphabetisierungsprogramme usw. Eingeschlossen sind auch die verschiedenen Stufen von Militärschulen und -akademien, Gefängnisschulen usw. Der Abschnitt umfasst sowohl das öffentliche als auch das private Bildungswesen. Die Unterklassen umfassen auf jeder Stufe des ersten Bildungsweges auch den Sonderunterricht für körperlich oder geistig behinderte Schüler. Dieser Abschnitt umfasst ferner die Erteilung von Unterricht überwiegend in sportlichen und Freizeitaktivitäten wie Tennis- oder Golfkurse und die Erbringung von Dienstleistungen für den Unterricht“ (Statistik Austria Klassifikationsdatenbank ÖNACE 2008).

Der ÖNACE-Abschnitt P85 **Erziehung und Unterricht** umfasst:

- P 85.1 Kindergärten und Vorschulen
- P 85.2 Volksschulen
- P 85.3 Weiterführende Schulen
- P 85.4 Tertiärer und post-sekundärer, nicht tertiärer Unterricht
- P 85.5 Sonstiger Unterricht
- P 85.6 Erbringung von Dienstleistungen für den Unterricht

In Bezug auf die Zuordnung zum Sektor Erziehung und Unterricht ist zu beachten, dass die Erziehungs- und Unterrichtstätigkeit zu diesem ÖNACE-Abschnitt gezählt werden, nicht aber die Verwaltung des Bildungssystems, die stattdessen der öffentlichen Verwaltung (O) zugeordnet wird (Statistik Austria, Klassifikationsdatenbank ÖNACE 2008).

15.1.2 | Zentrale Merkmale

Der Wirtschaftsbereich Erziehung und Unterricht umfasst im Jahr 2022 in Wien 49.337 unselbständig Beschäftigte (86,3 % aller Beschäftigten in diesem Sektor), was einem Anteil von 5,5 % aller unselbständig Beschäftigten in Wien entspricht. Im Bereich Erziehung und Unterricht spielen selbständig Beschäftigte eine untergeordnete Rolle, während 7.288 Personen (12,8 % aller Beschäftigten in diesem Sektor) geringfügig in der Branche tätig sind (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband). Folgende Tabelle fasst die wichtigsten Kennzahlen aus dem Jahr 2022 zusammen.

Tabelle 27 | Übersicht über zentrale Kennzahlen

	Erziehung und Unterricht	Wien gesamt
Unselbständig Beschäftigte in Wien	49.337	897.845
Anteil der unselbständigen Beschäftigten in Wien	5,5%	100%
Anteil der unselbständigen Beschäftigten an allen Beschäftigten	86,3%	83,8%
Anteil der selbständig Beschäftigten an allen Beschäftigten	0,9%	8,7%
Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten	12,8%	7,4%
Frauenanteil der unselbständig Beschäftigten	61,2%	48,4%
Anteil ausländischer unselbständiger Beschäftigung	34,7%	30,9%
Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung von 2017 bis 2022	+17,7%	+8,3%

Quellen: AMIS Datenbank: Beschäftigtendaten laut Hauptverband 2022
 Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen

Hinsichtlich der Unternehmensstruktur⁵⁸ finden sich in Wien in diesem Sektor etwas seltener Erwerbstätige in Bildungs- und Lehranstalten mit 250 und mehr Beschäftigten (21,4 % zu 28,8 % insgesamt) (Statistik Austria, AKE 2021).

Der Sektor Erziehung und Unterricht ist von folgenden zentralen Merkmalen geprägt:

- Mangel an Lehrkräften und Elementarpädagog*innen
- Bevorstehende Pensionierungswelle in gewissen Teilbereichen bei einer zunehmenden Anzahl an zu betreuenden Kindern und Schüler*innen
- Überdurchschnittlicher Anteil an Frauen und Teilzeitbeschäftigten
- Herausfordernde Arbeitsbedingungen mit vielen zu erfüllenden Ansprüchen und gestiegenen Erwartungen an Bildungseinrichtungen
- Hoher Grad an sinnstiftender Tätigkeit

Der folgende Analyseraster dient als Zusammenfassung der Charakteristika der Beschäftigung und skizziert die wichtigsten Trends und Herausforderungen im Bereich Erziehung und Unterricht.

⁵⁸ Die Leistungs- und Strukturerhebung der Statistik Austria (Jahresdaten 2020) enthält keine Unternehmenszahlen für: Öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Kunst, Unterhaltung und Erholung.

Tabelle 28 | Überblick Erziehung und Unterricht

Charakteristika der Beschäftigung	
Wachstumstrend	Mittelfristig (2017 im Vergleich zu 2022) deutliche Beschäftigungszuwächse
Anteil ausländischer Beschäftigung	Leicht überdurchschnittlicher Anteil an ausländischen Beschäftigten
Alter	Allgemein keine branchenspezifischen Auffälligkeiten; in einzelnen Bereichen allerdings (bevorstehende) Pensionierungswellen
Geschlecht	Überdurchschnittlich hoher Frauenanteil
Ausbildungsniveau	Überdurchschnittlich hoher Anteil an tertiären Ausbildungen
Einkommen	Median der Bruttojahreseinkommen für unselbständig Erwerbstätige liegt 2021 im Durchschnitt aller unselbständig Erwerbstätigen in Wien; geschlechtsspezifischer Unterschied zwischen den Bruttojahreseinkommen im Durchschnitt
Arbeitslosigkeit, Stellenandrang	Im Jahr 2022 entfallen in Wien 4,2 % des Bestandes an beim AMS gemeldeten offenen Stellen und 3,1 % des Bestandes an Arbeitslosen auf diesen Sektor
Arbeitsbedingungen	Herausfordernde Arbeitsbedingungen in einem komplexen Umfeld verbunden mit gestiegenen Erwartungen an Bildungs- und Lehranstalten; überdurchschnittlich häufig Abendarbeit und häufige Befristungen
Arbeitszeit	Überdurchschnittlich hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigten
Personalfluktuatation	Durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit
Pendler*innenverkehr	Einpendler*innen aus Niederösterreich im Durchschnitt
Unternehmensstruktur	Gemessen an der Zahl der Beschäftigten: Etwas geringere Bedeutung von großen Bildungs- und Lehranstalten mit 250 und mehr Beschäftigten als im Durchschnitt der Wiener Unternehmen
Abhängigkeit von Konjunkturzyklen	Keine Abhängigkeit von Konjunkturzyklen
Saisonalität der Arbeitskräftenachfrage	Keine saisonale Abhängigkeit bei der Arbeitskräftenachfrage

Trends und Herausforderungen	
(Inter)nationale Trends	Privatisierung des Lernens; Zunahme an Angeboten im Bereich der Erwachsenenbildung
Demografische Entwicklung	In Wien durch Zuwanderung hoher Anteil an jungen Menschen, dadurch Anstieg der Nachfrage bzw. der zu betreuenden Kinder und Schüler*innen
Relevanz des Ausbildungssystems	Im Schulbereich zahlreiche Umstrukturierungen der Lehrer*innenausbildung; hohe Bedeutung von Quereinsteiger*innen
Kompetenzanforderungen	Stärkere Bedeutung von interkulturellen und IT-Kompetenzen; durch diverse Krisen (z.B. Covid-19-Pandemie) vermehrt psychosoziale Kompetenzen nötig
Potentiale für Diversität in der Beschäftigung	Arbeitskräftepotential bei Männern und Personen mit Migrationshintergrund
Internationale Krisen	Starker Nachholbedarf für Schüler*innen aufgrund der Covid-19-Pandemie; Migrationswellen durch den Ukraine-Russland-Konflikt bzw. die Klimakrise, die sich auf die Beschäftigungsnachfrage auswirken (werden)
Lebensstile, Wertesysteme	Intrinsische Motivation bei der Berufswahl im Erziehungs- und Unterrichtssektor zentral
Digitalisierung	Im Zuge der Covid-19-Pandemie (teilweise) Umstellung auf Distance-Learning; digitale Angebote an Schulen ermöglichen neue Formen der Wissensvermittlung bspw. Gamification zur Steigerung der Lernmotivation
Dekarbonisierung	Stadt Wien plant Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs von Gebäuden, Vorgaben für Neubauten; erhöhter Flächenbedarf für Bildungs- und Lehranstalten

15.2 | Charakteristika der Beschäftigung

Die positive **Beschäftigungsentwicklung** im Bereich Erziehung und Unterricht ist ungebrochen und fällt im Zeitraum von 2017 bis 2022 mit einem Zuwachs an Beschäftigten im Ausmaß von +17,7 % für Wien überdurchschnittlich aus (gesamt: +8,3%) (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband). Damit ist dieser Sektor, ähnlich wie die öffentliche Verwaltung und das Gesundheits- und Sozialwesen und im Gegensatz zu vielen anderen Branchen weitergewachsen bzw. konnte der temporäre Rückgang in der Beschäftigtenzahl, ausgelöst durch die Covid-19-Pandemie, wieder kompensiert werden (Eichmann et al., 2023).

Eine potentielle Bremse gegenüber einer künftigen Beschäftigungszunahme könnte in der überwiegend **öffentlichen Finanzierung** von Aus- und Weiterbildung liegen. Vor Neueinstellungen im Schulbereich wird oftmals etwa die Ausweitung des Stundenkontingents bestehender Lehrpersonen diskutiert. Ob und in welchem Ausmaß die Beschäftigung im Sektor Erziehung und Unterricht künftig steigen wird, ist demnach auch stark von der Budgetierung durch die öffentliche Hand abhängig (Eichmann & Nocker, 2015).

Dennoch gehen Expertinnen und Experten in diesem Sektor auch künftig von einer **positiven Beschäftigungsentwicklung** in Wien aus. Zum einen begründet sich dies aus dem anhaltenden Bevölkerungswachstum. Zum anderen kommen (künftige) Flucht- und Klima-Migrationsbewegungen hinzu, welche vor allem Großstädte als „Ankunftsorte“ vor Herausforderungen im Bereich der Integration durch Ausbildung stellen werden. Unter dem Gesichtspunkt des hohen Anteils an Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund bzw. nicht-deutscher Umgangssprache ergibt sich zudem ein Anpassungsbedarf an Schulen, welcher mehr Kapazitäten beim Lehrpersonal (Stichwort „Brennpunktschulen“) erfordert. Darüber

hinaus werden in Schulen – im Gegensatz zu anderen Branchen – digitale Lehr- und Lernformate Lehrkräfte nicht vollständig ersetzen bzw. nicht zu einer Kürzung des Personals führen. Insgesamt ist damit in vorschulischen, schulischen und berufsbildenden Ausbildungsinstitutionen in Wien in den nächsten 10 bis 20 Jahren eine positive Beschäftigungsentwicklung zu erwarten. Prognosen zur zukünftigen Entwicklung der Beschäftigung im Hochschul- und Erwachsenenbildungssektor sind dagegen nicht so eindeutig, insbesondere aufgrund des zunehmenden Fachkräftemangels, welcher direkte und bruchlose Wechsel von der schulischen Ausbildung in Richtung Hochschulstudium zumindest etwas seltener werden lassen dürfte (Eichmann et al., 2023).

Der Anteil an **ausländischen Beschäftigten** liegt in dieser Branche mit 34,7 % etwas über jenem des Gesamtdurchschnitts aller unselbständig Beschäftigten in Wien betrachtet (30,9 %) (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband). Nichtsdestotrotz wird in dieser Gruppe noch ungenutztes Beschäftigungspotential verortet, ist doch eine sprachlich-kulturelle Vielfalt insbesondere in Kindergärten und an Schulen teilweise bereits Normalität und wird durch diverse Migrationsbewegungen in Zukunft immer wichtiger werden. So zeigt bspw. auch ein Bericht des österreichischen Integrationsfonds, dass besonders jene Lehrpersonen, die selbst einen Migrationshintergrund aufweisen, viele der nötigen Kompetenzen und das nötige Verständnis gegenüber Schülerinnen und Schülern mit nicht-deutscher Muttersprache mitbringen (können) (Eichmann et al., 2023).

In Hinblick auf das **Alter** der Beschäftigten ergeben sich insgesamt keine größeren sektorspezifischen Auffälligkeiten im Vergleich zur Gesamtheit der unselbständig Beschäftigten in Wien (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband). Aus den Interviews wird jedoch deutlich, dass vor allem im Schulbereich, aber auch in den Wiener Kindergärten, die Tendenz in Richtung einer älteren Beschäftigungsstruktur geht und damit eine bevorstehende bzw. bereits einsetzende Pensionierungswelle zu beobachten ist.

Der Sektor Erziehung und Unterricht hat mit 66,6 % den zweithöchsten **Frauenanteil** aller ÖNACE-Branchen nach dem Gesundheits- und Sozialwesen (und unter Ausschluss des Wirtschaftsbereichs „Private Haushalte (T)“). Zum Vergleich liegt der Anteil an Frauen unter allen unselbständig Beschäftigten in Wien bei 47,4 % (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

Insbesondere Bildungs- und Lehranstalten wie Kindergärten und Volksschulen sind besonders frauendominiert (Eichmann et al., 2023). In den Wiener Kindergärten liegt der Frauenanteil sogar bei 95,0 % (Interviews).

Hinsichtlich der **Diversität der Beschäftigten** ist ein hohes Potential gegeben, den Anteil an Männern zu erhöhen, die in diesem Sektor tätig sind. Gleichzeitig sollten auch Personen mit Migrationshintergrund stärker integriert werden, nicht zuletzt um den steigenden ethnisch-kulturellen Herausforderungen im Elementar- und Schulbereich begegnen zu können (Eichmann et al., 2023 & Interviews). Diesbezüglich wird in den Wiener Kindergärten vor allem im Bereich der Elementarpädagogik ein hohes Potential für die Beschäftigung von ausgebildeten Personen mit Migrationserfahrung verortet (Interviews).

Hinsichtlich des **Ausbildungsniveaus** finden sich in dieser Branche mit einem Anteil von 63,8 % verstärkt Personen mit tertiärer Ausbildungen. Zum Vergleich liegt dieser Anteil unter allen Erwerbstätigen in Wien bei lediglich 35,4 % (Statistik Austria, AKE 2021). Dies stellt jedoch keine Überraschung dar, gilt doch in weiten Teilen des Unterrichtssektors eine akademische Ausbildung als Berufsvoraussetzung (Eichmann et al., 2023).

Das **Bruttojahreseinkommen** für unselbständig Erwerbstätige im Sektor Erziehung und Unterricht in Wien beträgt im Jahr 2021 im Median € 28.716 und liegt somit im Schnitt der durchschnittlichen Medianeinkommen aller Erwerbstätigen in Wien (€ 29.515). Der geschlechtsspezifische Unterschied zwischen den Bruttojahreseinkommen liegt im Durchschnitt aller unselbständig Erwerbstätigen in Wien (Statistik Austria, Allgemeiner Einkommensbericht, 2022).

Im Jahr 2022 entfallen in Wien 4,2 % des Bestandes an beim AMS gemeldeten **offenen Stellen** auf diesen Sektor. Betrachtet man zusätzlich den **Bestand an Arbeitslosen**, ergibt sich ein Anteil von rund 3,1 %, unter welchem verstärkt Frauen (61,5 % zu 42,7 % insgesamt), jüngere Arbeitslose bis 25 Jahre (15,7 % zu 9,1 %) sowie Personen mit einer tertiären Ausbildung (31,7 % zu 11,5 %) fallen. Darüber hinaus findet sich unter den Arbeitslosen in diesem Sektor mit 31,5 % ein etwas geringerer Anteil an ausländischen Personen (46,3 % insgesamt) (AMIS Datenbank lt. AMS). Der hohe Anteil an jüngeren Arbeitslosen sowie von Personen mit tertiären Ausbildungen kann einerseits in der Struktur der Ausbildung als Universitätsstudium begründet liegen und/oder dass es einen Überhang bei der Wahl von bestimmten Fächerkombinationen in der Ausbildung gibt. So ist während der Ausbildung jede Fächerkombination wählbar, allerdings kann nicht jede Kombination an jeder Schule unterrichtet werden. Hier kommt es teilweise zu divergierenden Ausprägungen von Angebot und Nachfrage – so gibt es dann Lehramtsstudierende, die zwar ausgebildet sind, aber nicht arbeiten können. Dies kann überdies zu einem Ungleichgewicht im Lehrbereich führen, in welchem manche Fächerkombinationen häufig(er) vorkommen, während es an anderen mangelt (Interviews).

Der Anteil an **Teilzeitbeschäftigten** ist mit 39,6 % im Sektor Erziehung und Unterricht vergleichsweise hoch (28,5 % unter allen Erwerbstätigen in Wien) (Statistik Austria, AKE 2021). Dabei kann in Kindergärten und Volksschulen gegenüber den weiterführenden Schulen auch ein höherer Anteil an Teilzeitbeschäftigten verzeichnet werden, was wohl mit dem hohen Frauenanteil in den elementaren Bildungseinrichtungen und den Volksschulen in Zusammenhang steht (Eichmann et al., 2023).

Überdies erweisen sich die noch nicht lange zurückliegenden **Reformen in der Pädagogikausbildung** als weitere Triebkraft für eine Teilzeitbeschäftigung im Unterrichtssegment. Die Verlängerung der Ausbildung des Lehrpersonals hat zur Folge, dass Studierende dadurch zwar ohne abgeschlossenes Studium als Lehrkräfte eingesetzt werden können, diese jedoch aufgrund der Doppelbelastung nur in Teil- statt Vollzeit arbeiten können. Insbesondere in den Mittelschulen ist die Anzahl an Lehrpersonen, welche die Anstellungserfordernisse nicht zur Gänze erfüllt haben, besonders hoch ausgeprägt (Eichmann et al., 2023).

Ähnlich wie im Gesamtdurchschnitt aller Erwerbstätigen in Wien (19,3 %) **pendeln** in dieser Branche 17,3 % aus dem Bundesland Niederösterreich nach Wien ein (Statistik Austria, AKE 2021). Der Standort Wien ermöglicht für die Beschäftigten dabei im Vergleich zu anderen Bundesländern kürzere Anfahrtswege. Durch den österreichweiten Fachkräftemangel besteht allerdings die Gefahr, dass durch bessere Arbeitsrahmenbedingungen in den Nachbarbundesländern Fachkräfte in diesem Sektor aus Wien abgezogen werden. Aktuell kommt es etwa in Niederösterreich zu einem Ausbau des Kindergartenangebots, was dazu führen kann, dass niederösterreichische Fachkräfte im Bereich der Elementarpädagogik nach Fertigstellung im eigenen Bundesland verbleiben bzw. arbeiten möchten und nicht mehr nach Wien pendeln. In Bezug auf den Pendelverkehr könnten mittelfristig Verbesserungen in der (öffentlichen) Verkehrsinfrastruktur und langfristig über eine adäquate Konzeption von Schulstandorten nachgedacht werden (Interviews).

Von den **Arbeitsbedingungen** her sind Beschäftigte im Bereich Erziehung und Unterricht etwas häufiger von Abendarbeit betroffen (36,5 %) als Erwerbstätige quer über alle Branchen betrachtet (28,8 %). Wochenend- oder Nachtarbeit sind dagegen durchschnittlich ausgeprägt, ebenso wie Überstunden. Schichtarbeit ist in diesem Sektor nur ein Randthema und kommt sehr selten vor. Darüber hinaus gibt es im Erziehungs- und Unterrichtssegment mit rd. einem Viertel (24,4 %) überdurchschnittlich häufig befristete Verträge. Zum Vergleich betrifft dies lediglich 7,2 % aller Erwerbstätigen in Wien (Statistik Austria, AKE 2021).

Insbesondere in den Kinderbetreuungseinrichtungen, aber auch im Lehrbereich hat der hohe Personal-mangel zahlreiche negative Auswirkungen, insbesondere hinsichtlich der Arbeitsbelastung der Pädago-ginnen und Pädagogen. Diese Belastungen haben sich durch die **Covid-19-Pandemie** noch weiter ver-stärkt (Interviews). Die prekäre Personalsituation in der Elementarstufe könnte auch der Art der Ausbil-dung geschuldet sein, da bspw. Jugendliche an Bildungsanstalten für Elementarpädagogik (BAfEP) oft-mals gar nicht den vorgesehenen Berufsweg einschlagen. Zudem werden in diesem Sektor die Arbeits-bedingungen vonseiten der Beschäftigten häufig als sehr herausfordernd beschrieben (Eichmann et al., 2023 und Interviews).

In diesem Kontext spielen auch die gestiegenen Erwartungen seitens der Eltern, der Politik und der Ge-sellschaft an Bildungseinrichtungen eine große Rolle. Aber auch die teils hohen Ambitionen der Elemen-tarpädagog*innen bzw. Lehrkräfte, verbunden mit einer Diskrepanz zwischen den (teils hohen) Ansprü-chen an die eigene pädagogische Arbeit und der praktischen Umsetzbarkeit, kann zu Frustrationen und an Belastungsgrenzen führen. Darüber hinaus sorgen die Zusammenarbeit mit den Eltern, der mediale Druck von außen, die häufige Lärmbelastung in der Arbeit und nicht zuletzt die hohe Verantwortung für ein grundlegendes Stresslevel im Beruf. Zudem können vereinbarte Dienstpläne (z.B. aufgrund von Kran-kenständen) häufig nicht eingehalten werden. Aber auch auf körperlicher Ebene ergeben sich (v.a. in den Kindergärten) Belastungen, etwa durch das häufige Heben von Kindern oder durch die Ausstattung der Gruppenräume (z.B. kleine Sessel). Demgegenüber gestellt wird jedoch die hohe Sinnstiftung, die die Arbeit mit sich bringt, verbunden mit einem hohen Grad an Autonomie und der Möglichkeit kreativ und gestalterisch arbeiten zu können (Interviews).

Gemessen an der **Dauer der Betriebszugehörigkeit** der Beschäftigten in diesem Sektor bewegen sich Per-sonalfluktuationsprozesse im Durchschnitt (Statistik Austria, AKE 2021).

Der Sektor Erziehung und Unterricht verfügt über eine hohe Stabilität sowie einen anhaltenden und stei-genden Personalbedarf aufgrund steigender Bevölkerungszahlen, wodurch es **keine Abhängigkeit der Ar-beitskräftenachfrage von Konjunkturzyklen** gibt.

Grundsätzlich lassen sich auch keine **saisonalen Schwankungen** beobachten, abgesehen vom Nachhilfe-Bereich. Bei einer Betrachtung der Kosten zeigt sich, dass insgesamt mehr Schüler*innen während des Semesters Nachhilfe bekommen als in den Sommerferien sowie die Ausgaben für Nachhilfe im Sommer geringer sind. Dies deutet darauf hin, dass die Nachfrage insgesamt an die Schulsemesterlaufzeiten ge-bunden ist, mit geringerer Nachfrage nach Nachhilfeunterricht im Sommer (Aichholzer et al., 2022).

15.3 | Zentrale Trends und Herausforderungen

15.3.1 | Allgemeine (regionale und internationale) Trends

Unter den Sektor Erziehung und Unterricht fällt eine große Bandbreite an Berufen, wodurch sich Trends in den unterschiedlichen Einzelsegmenten unterschiedlich gestalten und diese vor unterschiedliche Her-ausforderungen stellen. In weiterer Folge liegt der Fokus vor allem auf der Elementarpädagogik und dem Schulbereich.

Generell steigt in Wien die Anzahl der Kleinkinder in **Betreuungseinrichtungen** (wie Kleinkindergruppen, Kindergärten, Horten, Familiengruppen und Tageseltern), was zu einem erhöhten Betreuungs- und Per-sonalbedarf führt (Eichmann & Nocker, 2015). Hinzu kommt, dass speziell in Wien Kinder immer früher in die Kindergärten kommen und sich der Ausbau bzw. die Betreuung von Kleinkindergruppen unter 3 Jahren zusätzlich als am personalintensivsten darstellt. So ist auch die Versorgungsquote von Kindern unter 3 Jahren mit über 50 % in Wien vergleichsweise hoch (Interviews).

In diesem Kontext hat die Stadt Wien Ende 2022 eine **Ausbildungsoffensive** für die Wiener Kindergärten angekündigt. Das Ziel ist mittels einer Imagekampagne die Anzahl der elementarpädagogisch geschulten Fachkräfte zu erhöhen: So sollen bis zum Jahr 2025 rund 2.500 Personen eine elementarpädagogische Ausbildung beginnen. Dies macht auch einen Ausbau der Bildungsanstalt für Elementarpädagogik (bafep21) in Floridsdorf notwendig. Auch Quereinsteiger*innen sollen vermehrt für eine elementarpädagogische Ausbildung bzw. Tätigkeit gewonnen werden⁵⁹. Eine Möglichkeit zur Finanzierung des Lebensunterhalts während der Ausbildung stellt das **Wiener Ausbildungsgeld** dar, welches die Erfüllung von Zugangsvoraussetzungen und der Aufnahme in das Programm Jobs PLUS Ausbildung bedarf⁶⁰. Darüber hinaus wird im elementarpädagogischen Bereich derzeit an einheitlichen Standards und Regelungen zur Qualitätssicherung und Kontrolle gearbeitet (Interviews).

Im Gegensatz zu den restlichen Bundesländern zeigt sich im schulischen Bereich in Wien eine **steigende Zahl an Schülerinnen und Schülern** und zwar um rd. 10 % von 2010/11 bis zum Schuljahr 2020/21; mit einer weiter steigenden Tendenz bis 2033/34 (Statistik Austria, 2021). Diese Entwicklung ist einerseits durch das demografische Wachstum Wiens bedingt, andererseits dem Trend in Richtung weiterbildende Schulen und anschließendes Studium geschuldet, wodurch immer mehr Schüler*innen länger im Schulsystem verbleiben und somit auch der Bedarf an Lehrkräften weiterhin steigt. Der wachsende Lehrkräftebedarf wird auch durch den allgemeinen Trend in Richtung Höherqualifizierung verursacht: So ist Wien das einzige Bundesland, in welchem mehr Schüler*innen eine AHS-Unterstufe (2020/21: 14,9 % der Wiener Schüler*innen) besuchen als eine Mittelschule (2020/21: 13,6 % der Wiener Schüler*innen) (Statistik Austria, Schulstatistik 2022). Angesichts der zunehmenden Fachkräfteknappheit dürfte sich dieser Trend zur Höherqualifizierung allerdings wieder etwas abschwächen, ermöglicht doch die große Arbeitskräftenachfrage am Arbeitsmarkt auch ohne akademischen Abschluss einen Einstieg ins Berufsleben mit einer (relativ) guten Bezahlung (Eichmann et al., 2023).

Kein neues Phänomen, allerdings ein durch die Covid-19-Pandemie verstärktes, ist die „**Privatisierung des Lernens**“ (Eichmann et al., 2023). In diesem Bildungssegment finden sich neben Lehrpersonen auch Studierende und Nachhilfeinstitute sowie andere Personen (z.B. Mitschüler*innen), die sich für bezahlte Nachhilfe engagieren. In Wien rückt dieser Bereich aufgrund des hohen Migrationsanteils und des im Vergleich zu anderen Bundesländern höheren Anteils an Alleinerziehenden nochmals verstärkt in den Fokus. Viele Familien können sich Nachhilfe allerdings nicht (mehr) leisten oder sind dadurch spürbar finanziell belastet. In Wien gab es 2022 auch die höchsten durchschnittlichen Gesamtausgaben für Nachhilfe (Aichholzer et al., 2022).

Der Hochschulsektor verzeichnet einen **hohen Anteil an ausländischen Studierenden**, vor allem aus dem Nachbarland Deutschland (Eichmann et al., 2023). In Wien waren im Wintersemester 2021/22 12,0 % der Studierenden an öffentlichen Universitäten aus Deutschland, mit steigender Tendenz (Statistik Austria, 2022). Auch hier spiegelt sich der starke demografische Zuwachs in Wien wider. Beschleunigend wirkt hier vor allem der vergleichsweise einfache Hochschulzugang für internationale und insbesondere deutsche Studierende (Eichmann et al., 2023).

⁵⁹ <https://presse.wien.gv.at/2022/10/20/stadt-wien-praesentiert-ausbildungsoffensive-fuer-kindergaerten>, abgerufen am 27.03.2023

⁶⁰ <https://www.waff.at/jobs-ausbildung/wiener-ausbildungsgeld/>, abgerufen am 27.03.2023

Zudem ist in Großstädten wie Wien sowohl die Nachfrage als auch das Angebot im Bereich der **Erwachsenenbildung** tendenziell groß: Zum einen findet sich hier ein hoher Anteil an höher Qualifizierten, die häufiger in Selbstinitiative an Weiterbildungskursen teilnehmen; zum anderen bietet die Stadt mehr Möglichkeiten und entsprechende Angebote, v.a. durch eine zur Verfügung gestellte und ausgebaute Infrastruktur (Eichmann et al., 2023). So hat Wien mit 13,0 % den höchsten Anteil an 15- bis 74-Jährigen im Jahresdurchschnitt 2021, die in den letzten vier Wochen an einer Weiterbildungsaktivität teilgenommen haben (Statistik Austria, 2022). Das Weiterbildungsverhalten nimmt also im Zeitverlauf zu und dies sowohl bei bildungsfernen Gruppen wie auch bei älteren Menschen. In Zukunft werden damit der Ausbau von Bildungsberatung, die Verbesserung der Information für ältere Menschen sowie parallel dazu wohnortnahe Lernangebote noch höhere Priorität bekommen (Eichmann & Nocker, 2015).

Die Rolle der **Lebensstile und Wertesysteme** spielt im Erziehungs- und Unterrichtssektor eine wichtige Rolle: es scheint sich hier einerseits um einen „Herzensjob“ zu handeln; somit kann die persönliche Identifikation mit den Berufsbildern (z.B. Elementarpädagogik, Lehrberuf) als zentraler Aspekt angesehen werden. Gleichzeitig scheint es andererseits einen Wandel dieser Werte zu geben (welcher sich auch in anderen Branchen niederschlägt). Der Aspekt der **Work-Life-Balance** wird immer wichtiger, vor allem in den jüngeren Generationen (Interviews).

15.3.2 | Herausforderungen

Der **Mangel an Elementarpädagog*innen und Lehrkräften** wurde medial bereits vielfach thematisiert. Die Gründe hierfür sind vielfältig: Neben anstehenden Pensionierungen in bestimmten Segmenten, der Vielzahl an Teilzeitstellen, dem Wachstum der Bevölkerung und somit auch der Zahl der zu betreuenden Kinder und Schüler*innen spielt dabei auch der Attraktivitätsverlust der Branche durch schwierige Arbeitsbedingungen und insbesondere auch den herausfordernden Umgang mit in sprachlich-kultureller Hinsicht heterogenen Kindern sowie Schülerinnen und Schülern in vielen Gruppen bzw. Klassen eine Rolle (Eichmann et al., 2023).

Neben der **demografischen Entwicklung** in Wien mit steigenden Bevölkerungszahlen, verbunden mit einem Zuwachs von Kindern und Schüler*innen und damit einer erhöhten Nachfrage an Betreuungs- und Lehrpersonal werden auch kriegs- und/oder klimabedingte Migrationsbewegungen kurz- bis mittelfristig einen starken Einfluss auf die Wiener Wohnbevölkerung haben. Die dadurch erhöhte Vielfalt und die damit verbundene **Inklusion von Personen mit Migrationshintergrund** wird dabei in vielen Bereichen, von der (Aus- und Weiter-)Bildung von Kindern und Jugendlichen bis hin zur Erwachsenenbildung, eine Herausforderung darstellen. Die hohe Komplexität infolge von Migration und Mehrsprachigkeit könnte sich allerdings auch negativ auf die Motivation von pädagogischen Fachkräften auswirken und so den Personalmangel noch verstärken (Eichmann et al., 2023 und Eichmann & Nocker, 2015 sowie Interviews).

Insbesondere im **vorschulischen Bereich bzw. der Elementarpädagogik** hat der Personalmangel Auswirkungen auf die individuelle Arbeitsbelastung, vor allem im Bereich der Sonderkindergartenpädagogik (Eichmann et al., 2023 und Maier, 2021). Dementsprechend ist der größte Personalbedarf innerhalb der Kindergartenberufe in der inklusiven Elementarpädagogik zu finden. Darüber hinaus fehlen laut Expertenschätzung rund 500 Elementarpädagog*innen in den städtischen Kindergärten in Wien (Interviews).

Nicht zuletzt deshalb wird die Berufsgruppe der Erzieher*innen in der Fachkräfteverordnung seit 2023 als neuer Mangelberuf für das Bundesland Wien geführt (BMF, 2022). Darüber hinaus wäre ein Ausbau der Sprachförderung wie auch der Plätze für Kinder mit besonderem Betreuungsbedarf dringend notwendig und zieht in beiden Bereichen einen erhöhten Fachkräftebedarf nach sich (Interviews).

Eine Herausforderung in der **Primar- und Sekundarstufe** ergibt sich aus der Altersverteilung der Lehrenden: So sorgt in diesem Bereich eine distinktive Altersstruktur mit hohen Anteilen an jungen und älteren Lehrkräften für eine Aushöhlung der Altersstruktur im demografischen Mittelfeld (Interviews). Darüber hinaus gewinnen **Ganztagschulen** immer mehr an Relevanz – unter anderem dadurch, dass diese die Betreuungspflichten der Erziehungsberechtigten entlasten. In Wien ist dabei österreichweit der höchste Anteil an Schülerinnen und Schülern in Tagesbetreuung zu verzeichnen (Mitterer et al., 2022). Aber auch hier mangelt es einerseits an Lehrpersonal, andererseits an anderweitigen Fachkräften aus anderen pädagogischen Bereichen (Eichmann et al., 2023).

Die Auswirkungen der **Covid-19-Pandemie** haben für den gesamten Schulbereich eine besondere Herausforderung dargestellt: Einerseits ist durch die Pandemie Distance-Learning massiv angestiegen. Lehrkräfte mussten zuerst ihren Unterricht mit wenig Vorbereitungszeit umgestalten und danach als die Schulen trotz der hohen Infektionsgefahr offenblieben, wiederum Präsenzunterricht leisten. Durch diese rasch wechselnden Rahmenbedingungen scheint sich viel Frust aufgebaut zu haben, welcher sich in weiterer Folge aufgrund von schlechten „Corona-Erfahrungen“ in einem Wechsel an einen anderen (vermeintlich besser geführten) Schulstandort oder überhaupt in einen anderen Bereich äußern kann (Eichmann et al., 2023). Darüber hinaus hat die Pandemie sowohl akute als auch nachhaltige Auswirkungen auf die Bildungsqualität – sozial benachteiligte Schüler*innen sind weiter zurückgefallen als vorher (Köpping et al., 2022). Dazu kommt noch ein Anstieg der psychischen Belastung der Schüler*innen, die wiederum Auswirkungen auf den Fachkräftebedarf in den Gesundheitsbranchen nach sich ziehen wird (Dale et al., 2022). Aber auch eine Sensibilisierung der pädagogischen Fachkräfte wird in diesem Kontext erforderlich sein.

Diese Entwicklungen führen insgesamt dazu, dass viele Posten nicht (nach)besetzt werden können und immer weniger Personen Zusatzrollen (z.B. Klassenvorstand) übernehmen wollen. Damit einhergehend kommen auch Herausforderungen im **administrativen Bereich**: Abgesehen vom generellen Mangel an pädagogischen Fachkräften werden durch den Ausbau im Bereich der administrativen Kräfte und des professionellen Supports, wie der Einstellung und dem Warten von technischen Geräten weitere Personalressourcen benötigt (Interviews). Dies gilt auch insbesondere deshalb, weil in Österreich der Großteil der Verwaltungsarbeit an Schulen abseits des Unterrichts ebenfalls von akademisch ausgebildeten Lehrkräften geleistet wird und nicht von Fachkräften mit einer kaufmännischen oder Verwaltungsausbildung (Eichmann et al., 2023).

Zudem berichten Wiener Schulen auch davon, dass aufgrund des Personalmangels in der Wiener Bildungsdirektion selbst bei der Bearbeitung von Bewerbungen ein Rückstau entstanden ist, weshalb sich der Einsatz neuer Lehrpersonen im Unterrichtsbetrieb verzögert bzw. diese bereits eingesetzt werden, obwohl dienstrechtliche Verträge noch ausständig sind (Harfmann, 2022a und 2022b).

Die Möglichkeit des **Quereinstiegs** über ein fachlich geeignetes oder facheinschlägiges Studium kommt in diesem Sektor eine große Bedeutung zu und wird vielfach beworben (bspw. über Initiativen wie „Als Quereinsteiger/in einsteigen!“ oder „Teach for Austria“). Grundsätzlich ergäbe sich dadurch eine Möglichkeit, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, dies wird aber von Expert*innen kontrovers eingeschätzt. Einerseits besteht die Befürchtung, dass dadurch die Qualität des Unterrichts sinkt, andererseits gibt es teilweise noch keine klaren gesetzlichen Regelungen, wie mit den unterschiedlichen Ausbildungshintergründen der Bewerber*innen umzugehen ist bzw. in welcher Form diese angestellt werden können (Interviews).

Aber auch im Bereich der Elementarpädagogik wird vermehrt darüber diskutiert, die Durchlässigkeit der Ausbildungen zu erhöhen und auch Quereinsteiger*innen einen leichteren Zugang für die Arbeit im Kindergarten zu ermöglichen. Dazu wurden auch bereits einige neue Ausbildungsformen geschaffen (z.B. der zweisemestrige Hochschullehrgang Elementarpädagogik an der Pädagogischen Hochschule Wien) (Interviews).

15.4 | Digitalisierung und Dekarbonisierung

Digitalisierung

Die Digitalisierung im Erziehungs- und Unterrichtsbereich wird immer zentraler. Vor allem durch die Pandemie wurde **Distance-Learning** stark vorangetrieben und ist in den Vordergrund gerückt. Dabei geht es sowohl um die Vermittlung von digitalen Kompetenzen an die Schüler*innen als auch eine adäquate Kompetenzvermittlung für die Lehrenden und Pädagog*innen. Für letztere gibt es bereits einige Initiativen (z.B. „Digitale Kompetenzen für PädagogInnen“) und **digitale Fortbildungen**, welche die Digitalisierung von Lehre, Weiterbildung und Gestaltung weiterführen wollen. Ebenso wurde mit der Vermittlung und Relevanz von digitalen Kompetenzen im Schuljahr 2022/23 das **Unterrichtsfach „Digitale Grundbildung“** (BMBWF, 2023a) für die Sekundarstufe I (Mittelschulen und AHS-Unterstufen) eingeführt. Abgesehen davon gibt es auch für die Wiener Schulen Programme des Bundes wie die **„Digitale Schule“**, wodurch Schulen etwa mit Internet und digitaler Infrastruktur ausgestattet werden (BMBWF, 2021). Im Rahmen einer **Digitalisierungsoffensive in den Wiener Kindergärten** werden zudem alle rd. 450 Standorte der städtischen Kindergärten in Wien bis 2023 mit Breitband-Internet ausgestattet. Mit dem WLAN-Ausbau sollen spürbare Erleichterungen in der internen Kommunikation und der Kommunikation mit den Eltern einhergehen. Aber auch im administrativen Bereich sollte es durch die Digitalisierung zu einer Erleichterung von Abläufen und demzufolge zu einer Entlastung des Personals (z.B. in Form einer besseren Prozess- und Personalsteuerung) kommen (Interviews).

Dabei ist aber zu beachten, dass die Ausstattung mit digitalen Geräten und digitaler Infrastruktur nicht unbedingt (abgeschlossene) Digitalisierung bedeutet, sondern nur der erste Schritt ist. Es muss einerseits darauf geachtet werden, Pädagog*innen ausreichend im Umgang mit digitalen Geräten zu schulen. Andererseits müssen Wege gefunden werden, die Geräte sinnvoll in den Alltag und den Kindergarten- und Lehrbetrieb zu integrieren. Bezüglich der Ausstattung und dem Umgang mit digitalen Tools bzw. deren Einsatz im Unterricht gibt es jedoch **beträchtliche Unterschiede je nach Schulstandort**. Darüber hinaus ist es im Zuge der Digitalisierung zu einer Ausweitung des Bildungsauftrags in Richtung medienpädagogischer Arbeit bzw. Sensibilisierung in Hinblick auf Mediennutzung und Datenschutz gekommen (Interviews).

Laut dem Nationalen Bildungsbericht stehen unter anderem auch *„Maßnahmen zur Digitalisierung wie die Weiterentwicklung der digitalen Bildung und die Integration digitaler Inhalte und Kompetenzen in die Lehrpläne“* (BMBWF, 2021: 71) auf der Agenda. Genauso gibt es auch den „Masterplan Digitalisierung“ des BMBWF, mithilfe dessen die Vermittlung und Weiterbildung von digitalen Kompetenzen als auch die digitale Infrastruktur ausgebaut werden soll (BMBWF, 2021). Insgesamt werden **digitale Angebote an Schulen** allerdings eher als **ergänzend anstatt ersetzend** angesehen und dürften somit weniger Einfluss auf die künftige Beschäftigungsstruktur per se haben, allerdings auf die benötigten Kompetenzen der Beschäftigten (Eichmann et al., 2023).

Abgesehen von der Vermittlung von (digitalen) Kompetenzen zeigt sich die Digitalisierung auch im Umgang mit Bildung, da hier auch **neue Formen der Wissensvermittlung** möglich werden. So wurden technologische Trends wie die Ausweitung von Online-Kursen (z.B. MOOC: Massive Open Online Course) – vor allem bei Massenlehrveranstaltungen – sowie hybride und digitale Lehrformate durch die Pandemie stark vorangetrieben (Eichmann et al., 2023). Darüber hinaus können Gamification-Elemente durch den Einbau spieltypischer Prozesse in spielfremde Kontexte dazu geeignet sein, die Lernmotivation zu erhöhen. Die Digitalisierung kann hier somit auch maßgeblich einer Bildungsungleichheit entgegenwirken (Eichmann & Nocker, 2015).

Dekarbonisierung

Hinsichtlich der Dekarbonisierung gibt es ebenso Bestrebungen, das Thema in Form der **Vermittlung von nachhaltigen Projekten** inhaltlich in den Unterricht bzw. die Bildung zu implementieren. So werden Aspekte wie Mülltrennung, Recycling oder der nachhaltige Umgang mit Ressourcen in Wiener Kindergärten und Schulen thematisiert.

Dabei gibt es ebenso Initiativen wie „energie:bewusst“ (BMBWF, 2023b), die unter anderem auch Checklisten für Ressourcenschonung und Energiesparen anbieten. Abgesehen davon gibt es auch gemeinsame Vereinbarungen des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) und der Bundesimmobiliengesellschaft (BIG) sich im **Schulbaubereich** verstärkt auf erneuerbare Energien und Energieautarkie von Schulen zu fokussieren (BIG, 2021). Gerade im Gebäudebereich könnte der öffentliche Sektor zentrale Impulse setzen, um energieeffiziente und -sparende Maßnahmen umzusetzen (Eichmann & Nocker., 2015).

Ebenso gibt es in Wien das Campusmodell der Stadt Wien, in welchem Kindergärten, Schulen und Freizeitpädagogik in einem Gebäude kombiniert werden. Neben diesem inhaltlich integrativen Ansatz wird auch hier unter anderem Wert auf eine **nachhaltige und energiesparende Gebäudekonstruktion** gelegt.⁶¹

Aufgrund des Zuwachses an Kindern, Schülerinnen und Schülern, Studierenden sowie auch Lehrenden entsteht in Wien zusätzlicher Flächenbedarf. Der Ausbau an Einrichtungen setzt dabei bereits bei Kleinkindern an. Zusätzlich müssen Schulneubauten für künftige Anforderungen (z.B. Ganztagschule) gewappnet sein; demnach ist auf die Ausstattung mit Sportanlagen, größeren Aufenthaltsräumen, Kantinen bzw. Schulküchen und mit mehr Grünflächen zu achten. Dazu kommt, dass der Trend zum lebenslangen Lernen auch Senior*innen erreicht hat, was bspw. barrierefreie Zugänge zu Bildungseinrichtungen oder eine gute Erreichbarkeit erfordert. Dafür müssen viele **bestehende Gebäude umgestaltet oder neu errichtet** werden (Eichmann & Nocker, 2015). Dementsprechend können in Bezug auf Bildungs- und Lehranstalten zahlreiche Bauvorhaben bzw. Baustellen im Stadtgebiet beobachtet werden, diesem Mehrbedarf an neuen Gebäuden nachzukommen, stellt allerdings eine Herausforderung dar (Interviews).

15.5 | Schlussfolgerungen

Auf Basis der Analyse zentraler Merkmale und der Beschäftigungssituation des Wirtschaftsbereichs sowie der wichtigsten Trends und Herausforderungen konnten wesentliche Stärken und Schwächen im Sektor Erziehung und Unterricht in Hinblick auf die Fachkräftesituation identifiziert werden, aus denen sich entsprechende Chancen und Risiken ableiten lassen. Diese Stärken und Schwächen wie auch Chancen und Risiken werden in der folgenden SWOT-Analyse dargestellt. Daraus resultieren Empfehlungen, wie dem Fachkräftebedarf in Erziehung und Unterricht begegnet und deren Attraktivität für Fachkräfte gesteigert werden kann.

⁶¹ <https://www.wien.gv.at/bildung/schulen/schulbau/campus/wiener-modell.html>, abgerufen am 27.03.2023

15.5.1 | SWOT-Analyse zur Fachkräftesituation in Wien in Erziehung und Unterricht

Tabelle 29 | SWOT-Analyse Erziehung und Unterricht

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> ■ Hohe Arbeitsplatzsicherheit ■ Pädagogische Berufe haben einen hohen sinnstiftenden Charakter ■ Sehr hohe Versorgungs- bzw. Betreuungsquote von Kindern und Kleinkindern (unter 3 Jahren) ■ Sprachförderung (z.B. von mehrsprachigen Kindern und Jugendlichen an Wiener Schulen) ■ Wien als international anerkannter Hochschulstandort ■ Branche mit starkem Beschäftigungswachstum (2017-2022) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Personalknappheit (v.a. Elementarpädagogik, Lehrkräfte) bei gleichzeitig steigenden Zahlen von Kindern und Jugendlichen ■ Bevorstehende Pensionierungswelle in gewissen Teilsegmenten des Sektors (z.B. BMHS-Bereich) ■ Nachfrage nach Elementarpädagog*innen und Lehrkräften viel höher, als derzeit (z.B. durch Ausbildungen und/oder Quereinstieg) bereitgestellt werden können ■ Herausfordernde Arbeitsbedingungen in einem komplexen Umfeld
Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> ■ Jobpotentiale durch Ausbau von Kindergartenplätzen, Ganztagschulen und Nachmittagsbetreuung sowie in den Bereichen Erwachsenenbildung und Nachhilfe ■ Schaffung neuer Tätigkeitsfelder bringt mehr Berufsgruppen in Branche ■ Aktivierung von Männern, um Diversität der Beschäftigung zu erhöhen ■ Beschäftigungspotential bei Personen mit Migrationshintergrund nutzen, v.a. um vielfältige Kompetenzerfordernisse abzudecken ■ Nutzung der digitalen Möglichkeiten (z.B. Online-Kurse) ■ Neue Formen der Wissensvermittlung durch die Digitalisierung (z.B. MOOC oder Gamification-Elemente) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Zu geringer Betreuungsschlüssel durch Personalmangel (z.B. wachsende Klassengrößen und Kindergartengruppen, Ganztagsbetreuung) ■ Mangelnde Möglichkeit der Förderung von (lern-)schwachen Kindern und Jugendlichen und Überbelastung des bestehenden Personals ■ Demotivation der Pädagog*innen durch vielfältige Herausforderungen und Bedürfnisse der Kinder und Schüler*innen ■ Gefahr der Überforderung von neuem bzw. jungem Personal aufgrund der hohen Anforderungen und Erwartungen ■ Fehlende zeitlichen Ressourcen für eine qualitätsvolle Aufbereitung des Unterrichts durch vermehrte administrative Tätigkeiten ■ Einsparungen der öffentlichen Hand ■ Ausdehnung des Privatschul- bzw. Lernsektors und damit Konkurrenzdruck und fehlende Qualitätssicherung (z.B. Online-Angebote) ■ Erhöhter Personalbedarf in Wien in Folge des Ausbaus des Kinderbetreuungsangebotes in Niederösterreich ■ Personalmangel in den Personalstellen der Bildungseinrichtungen

15.5.2 | Empfehlungen

In Hinblick auf die Fachkräftesicherung ist die **Attraktivierung und Aufwertung der (elementar-)pädagogischen Berufe** im Sektor Erziehung und Unterricht ein zentraler Hebel, um mehr Personen für diese zu begeistern. Dazu ist eine Steigerung der gesellschaftlichen Wertschätzung und eng damit verbunden eine positivere öffentliche Darstellung und mediale Berichterstattung dieser verantwortungsvollen und sinnstiftenden Berufe („ein anderes Narrativ“) vonnöten. So ist mit der zunehmenden Akademisierung der pädagogischen Berufe auch die Hoffnung verbunden, dass damit auch die gesellschaftliche Anerkennung dieser Berufe steigt. Generell sollten Pädagog*innen mehr **Perspektiven** geboten bekommen, als die Aussicht auf einen sicheren Job bis zur Pension. So scheint die hohe Frustration mancher pädagogischen Fachkräfte auch daher zu rühren, dass sie keine Entwicklungsmöglichkeiten im Beruf sehen („ich komme da nie raus“). Hier könnte mit Weiterbildungsmöglichkeiten, Auslandsaufenthalten und Sabbaticals Möglichkeiten geschaffen werden, um Lehrkräften eine Auszeit zu verschaffen, um nachher gestärkt und mit neuen Erfahrungshorizonten wieder in den Beruf einsteigen zu können. Darüber hinaus könnten vermehrt auch berufliche Perspektiven für einen Wechsel innerhalb des Schulsystems aufgezeigt werden.

In diesem Kontext sind jedoch die – je nach Segment – sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen auf Ebene der Ausbildungsplätze zu bedenken. Im elementarpädagogischen Bereich wurden in Wien in den vergangenen Jahren ein Rückgang der Anmeldezahlen an den Bundesbildungsanstalten für Elementarpädagogik (BAFEP) beobachtet bzw. generell zu wenig Interesse für die zur Verfügung stehenden Plätze verzeichnet. Die Stadt Wien hat dementsprechend Ende 2022 eine **Ausbildungsoffensive für die Wiener Kindergärten** beschlossen⁶².

Jedoch dürfte eine allgemeine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Berufsimages und Fragen, wie Personen in Ausbildung gebracht werden können, vielversprechender zur Gewinnung von elementarpädagogischen Fachkräften sein. Zusätzlich wären zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auch mehr Angebote wie Supervision und Coaching zur Reflexion und Aufarbeitung (z.B. von Konfliktsituationen mit Eltern), aber auch generell gesundheitsfördernde Maßnahmen zur Entlastung des pädagogischen Personals wünschenswert. Ähnliches gilt auch für den Schulbereich, für den es grundsätzlich genügend Ausbildungsplätze gäbe, denen aber zu wenig Interessierte gegenüberstehen. In diesem Kontext gilt es wiederum die Ausbildungen anziehender zu gestalten und gegebenenfalls an geänderte Erwartungen und Anspruchshaltungen der Generation Z anzupassen.

Für das **Unterrichtssegment** wäre etwa das Bachelorstudium selbst schon dazu geeignet eine ausreichende Lehrfähigkeit mit einem hinreichenden Praxisbezug zu gewährleisten, während das Masterstudium als Weiterqualifikation eingestuft werden kann. Das Masterstudium könnte sich dann auf die Erweiterung des Lehrberufs hinsichtlich Schulmanagement bzw. Schulleitung oder auch die Erweiterung des Lehramts bspw. durch Zusatzqualifikationen (z.B. im Bereich der Sozialpädagogik) oder die Hinzunahme eines weiteren Unterrichtsfachs beziehen. Damit einhergehend sollten **Rahmenbedingungen verbessert** werden, wie bspw. mehr Zeit für den Unterricht, Verbesserung des professionellen Supports (dem Outsourcing von bestimmten Aufgaben an Fachkräfte wie administrativen Tätigkeiten) und dem Ermöglichen von Weiterbildungs- bzw. Entwicklungsmöglichkeiten.

⁶² <https://presse.wien.gv.at/2022/10/20/stadt-wien-praesentiert-ausbildungsoffensive-fuer-kindergaerten>

Darüber hinaus besteht auch die Möglichkeit, jüngeres Lehrpersonal durch ältere Lehrkräfte (z.B. die trotz Pensionierung noch weiterhin in bestimmtem Ausmaß tätig sein wollen) im Berufseinstieg zu unterstützen. Hier gäbe es Potential jüngere Lehrkräfte etwa über **Mentoring** zusätzliche Erfahrungen zu vermitteln. Hinsichtlich der **Zunahme der Heterogenität der Schüler*innen** wäre es zudem sinnvoll, den Umgang mit Diversität stärker in die Ausbildung miteinzubeziehen, um besser auf die Bedürfnisse der Schüler*innen in Wien eingehen zu können.

Dementsprechend wären zur **Erhöhung der Diversität der Beschäftigung** zum einen vermehrt Männer anzusprechen, zum anderen Personen mit Migrationshintergrund bzw. mit vielfältigen Sprachkenntnissen. Gerade letztere Gruppe könnte viele der angesprochenen und immer wichtiger werdenden Kompetenzen sowie das nötige Verständnis gegenüber Schülerinnen und Schülern mit nicht-deutscher Muttersprache mitbringen (Eichmann et al., 2023).

Generell werden alle Lehr- und Bildungsanstalten auf vielen Ebenen auf die **Folgen von Migration** und die **wachsende Heterogenität** reagieren müssen. Neben der Integration von Diversität im Rahmen der Lehramtsausbildung müssten dabei auch Didaktik und Unterrichtsmaterialien an veränderte bzw. an die unterschiedlichen Bedürfnisse angepasst werden. Angedacht werden könnte hierbei auch ein vermehrter Einsatz bzw. die Nutzung neuer **digitaler Medien und Technologien**, um die Lernmotivation insbesondere unter lernschwächeren Gruppen anzuregen (Eichmann & Nocker, 2015).

Da die Ausgaben für Nachhilfeunterricht weiter steigen, könnten bereits bestehende soziale Ungleichheiten weiter verschärft werden. Um dieser Tendenz entgegenzuwirken, sollte der weitere **Ausbau von Ganztagschulen** und von Förderunterricht als Potential für die Zukunft wahrgenommen werden, was allerdings wiederum zu einem Anstieg des benötigten Betreuungspersonals führen würde und damit den Personaldruck im Unterrichtsbereich weiter erhöhen könnte. Hier könnten auch andere Berufsgruppen wie bspw. Freizeitpädagog*innen an Ganztagschulen zum Einsatz kommen (Eichmann et al., 2023).

Neben gängigen Attraktivierungsmaßnahmen erfordert die angespannte Personallage jedoch weitere **strukturelle Änderungen im (Aus-)Bildungssystem** und der für pädagogische Fachkräfte zur Verfügung gestellten Rahmenbedingungen vonseiten der (Arbeitsmarkt-)Politik. In der Vergangenheit hätten aber Reformen vor allen Dingen den Verwaltungs- und weniger den Unterrichtsbereich adressiert. So wäre laut Meinung von Expert*innen ein Paradigmenwechsel im Bildungssystem hin zu anderen Unterrichtsformen notwendig. Als ein erster Schritt in diese Richtung könnten Experimentierräume geschaffen werden, welche mehr Raum und Zeit für die **Entwicklung neuer pädagogischer Ansätze** eröffnen und in denen neue (digitale) Unterrichtsmethoden erprobt werden können.

Zusammenfassend ist der Sektor Erziehung und Unterricht in Wien durch eine **prekäre Personalsituation**, v.a. auf Ebene der Elementarpädagog*innen und der Lehrer*innen gekennzeichnet, die einerseits der demografischen Entwicklung (verbunden mit vielen Pensionierungen) und andererseits den steigenden Kinder- und Schüler*innenzahlen (aufgrund der wachsenden Wiener Wohnbevölkerung) geschuldet ist. Insbesondere im Bereich der (elementar-)pädagogischen Berufe ist eine Attraktivierung der Berufsbilder dringend notwendig, um der hohen Personalnachfrage in Wien gerecht zu werden. Daher ist eine Verbesserung von Arbeitsbedingungen und -belastungen unumgänglich, um auch künftig über eine ausreichende Zahl an pädagogischen Betreuungs- und Unterrichtskräften wie auch Quereinsteiger*innen zu verfügen.

16 | Branchenporträt: Gesundheits- und Sozialwesen

16.1 | Überblick über den Wirtschaftsbereich

16.1.1 | Definition der Branche

Der Sektor Gesundheits- und Sozialwesen⁶³ beinhaltet:

„... die Erbringung von Dienstleistungen des Gesundheits- und Sozialwesens. Die Tätigkeiten reichen von der medizinischen Versorgung durch medizinische Fachkräfte in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen über stationäre Pflegeleistungen mit einem gewissen Anteil an medizinischer Versorgung bis hin zu Tätigkeiten des Sozialwesens ohne Beteiligung medizinischer Fachkräfte“ (Statistik Austria Klassifikationsdatenbank ÖNACE 2008).

Das **Gesundheits- und Sozialwesen** gliedert sich in folgende Subbereiche:

- Q 86 Gesundheitswesen: Krankenhäuser, Arzt- und Zahnarztpraxen, Gesundheitswesen a.n.g. (z.B. Krankentransporte und Rettungsdienste, Hauskrankenpflege, Therapeut*innen)
- Q 87 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime): Alten- und Pflegeheime (z.B. Alten- und Behindertenwohnheime)
- Q 88 Sozialwesen (ohne Heime): soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderter, sonstiges Sozialwesen (z.B. Tagesbetreuung von Kindern)

16.1.2 | Zentrale Merkmale

Im Gesundheits- und Sozialwesen sind im Jahr 2022 rd. 70.150 unselbständig Beschäftigte, rd. 12.300 selbständig Beschäftigte sowie rd. 6.300 geringfügig Beschäftigte tätig (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband). Folgende Tabelle fasst die wichtigsten Kennzahlen zusammen.

⁶³ Beschäftigte, die Gesundheitsdienstleistungen anbieten, werden dem Gesundheits- und Sozialwesen (Q) und der Öffentlichen Verwaltung (O) zugeordnet.

Tabelle 30 | Übersicht über zentrale Kennzahlen

	Gesundheits und Sozialwesen	Wien gesamt
Unselbständig Beschäftigte in Wien	70.148	897.845
Anteil der unselbständigen Beschäftigten in Wien	7,8%	100%
Anteil der unselbständigen Beschäftigten an allen Beschäftigten	79,0%	83,8%
Anteil der selbständig Beschäftigten an allen Beschäftigten	13,9%	8,7%
Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten	7,1%	7,4
Frauenanteil der unselbständig Beschäftigten	70,8%	48,4%
Anteil ausländischer unselbständiger Beschäftigung	30,4%	30,9%
Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung von 2017 bis 2022	+16,5%	+8,3%

Quellen: AMIS Datenbank: Beschäftigtendaten laut Hauptverband 2022
Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen

Das Gesundheits- und Sozialwesen weist folgende Branchen- und Beschäftigungsstruktur auf (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband):

Im Jahr 2022 sind im **Gesundheitswesen** 29.308 unselbständig Beschäftigte (75,6 % aller Beschäftigten) und 4.507 selbständig Beschäftigte (11,6 % aller Beschäftigten) sowie 4.945 geringfügig Beschäftigte (12,8 % aller Beschäftigten) tätig.

Die Wiener **Alten- und Pflegeheime** beschäftigen 12.645 unselbständig Beschäftigte, was einem Anteil von 98,1 % an allen Beschäftigten dieses Subbereichs entspricht. Im Bereich der Heime gibt es keine selbständig Beschäftigten.

Das **Sozialwesen** verfügt über 28.196 unselbständig Beschäftigte (76,0 % aller Beschäftigten), 7.797 selbständig Beschäftigte (21,0 % aller Beschäftigten) und 1.114 geringfügig Beschäftigte (3 % aller Beschäftigten).

Das Gesundheits- und Sozialwesen ist von folgenden zentralen Merkmalen geprägt:

- Personalmangel bei gleichzeitig hohen Beschäftigungschancen mit steigendem Personalbedarf
- Physisch und psychisch stark belastende Arbeitsbedingungen
- Überdurchschnittlich hoher Frauenanteil
- Rasante Zunahme der Privatmedizin (z.B. Wahlärzte) in Wien

Der folgende Analyseraster dient als Zusammenfassung der Charakteristika der Beschäftigung und skizziert die wichtigsten Trends und Herausforderungen im Gesundheits- und Sozialwesen.

Tabelle 31 | Überblick Gesundheits- und Sozialwesen

Charakteristika der Beschäftigung	
Wachstumstrend	Mittelfristig (im Zeitraum von 2017 zu 2022) überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum
Anteil ausländischer Beschäftigung	Anteil ausländischer Beschäftigter im gesamten Gesundheits- und Sozialwesen leicht unterdurchschnittlich; überdurchschnittlicher Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Alten- und Pflegeheimen
Alter	In Alten- und Pflegeheimen überdurchschnittlich viele ältere Beschäftigte ab 50 Jahren
Geschlecht	Überdurchschnittlich hoher Frauenanteil im Gesundheits- und Sozialwesen
Ausbildungsniveau	Überdurchschnittlich hoher Anteil an Beschäftigten mit Abschluss einer BMS; Beschäftigte in Heimen oft mit niedrigem Ausbildungsniveau; Beschäftigte im Sozialwesen verfügen verstärkt über tertiäre Ausbildungen
Einkommen	Median der Bruttojahreseinkommen für unselbständig Erwerbstätige 2021 knapp unter dem Schnitt aller unselbständig Erwerbstätigen in Wien; ähnliche Bruttojahreseinkommen von Männern und Frauen
Arbeitslosigkeit, Stellenandrang	11,7 % des Bestandes an beim AMS gemeldeten offenen Stellen und 10,1% an Arbeitslosen in Wien
Arbeitsbedingungen	Überdurchschnittlich hohe Bedeutung von Sonntags- und Schichtarbeit; in Alten- und Pflegeheimen verstärkt auch Sonntags- und Nachtarbeit
Arbeitszeit	Überdurchschnittlich hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigten
Personalfuktuation	Dauer der Betriebszugehörigkeit liegt im Durchschnitt; hohe Personalfuktuation in der Intensivpflege und im Bereich der Kinder- und Jugendheilkunde
Pendler*innenverkehr	Rund ein Fünftel pendelt aus Niederösterreich ein
Unternehmensstruktur	Hohe Bedeutung von großen Organisationen (250+ Beschäftigte) im Gesundheitswesen
Abhängigkeit von Konjunkturzyklen	Keine Abhängigkeit von Konjunkturzyklen
Saisonalität der Arbeitskräftenachfrage	Keine saisonale Abhängigkeit bei der Arbeitskräftenachfrage

Trends und Herausforderungen

Internationale Trends	Trend zu Primärversorgungszentren und zur Ambulantisierung von Gesundheitsdienstleistungen
Demografische Entwicklung	In Wien hohes Arbeitskräftepotential aufgrund von hohem Anteil an jungen Menschen, v.a. durch Zuwanderung; gleichzeitig anstehende Pensionierungswelle der geburtenstarken Jahrgänge (Baby-Boomer-Generation) aufgrund des überdurchschnittlichen Anteils an älteren Beschäftigten in diesem Wirtschaftsbereich
Relevanz des Ausbildungssystems	Akademisierung der Pflegeberufe
Kompetenzanforderungen	Trend zu Höherqualifizierung; künftig Übertragung von mehr ärztlichen Kompetenzen an die gehobene Gesundheits- und Krankenpflege
Potentiale für Diversität in der Beschäftigung	Arbeitskräftepotential bei Männern und Personen mit Migrationshintergrund; wachsende Bedeutung der kultursensiblen Pflege
Internationale Krisen	Klimakrise bringt erhöhte Gesundheitsrisiken mit sich; Covid-19-Pandemie als Brennglas für bestehende Versorgungsengpässe
Lebensstile, Wertesysteme	Intrinsische Motivation bei Berufswahl im Gesundheits- und Sozialbereich zentral; Trend zu einer gesünderen Lebensführung in Teilen der Bevölkerung
Digitalisierung	Geringes Rationalisierungspotential durch digitale Technologie; fortschreitende Digitalisierung im Gesundheitswesen (eHealth); laufende Entwicklung von medizintechnischen Anwendungen und im Bereich der Telemedizin
Dekarbonisierung	Hoher CO ₂ -Ausstoß des gesamten Wirtschaftsbereichs; Stadt Wien plant Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs von Gebäuden, Vorgaben für Neubauten sowie Optimierungen bei Transport, Beschaffung und Abfallvermeidung

16.2 | Charakteristika der Beschäftigung

Im Gesundheits- und Sozialwesen ist hinsichtlich der **Beschäftigungsentwicklung** (Vergleich 2017 zu 2022) im Vergleich zur Gesamtentwicklung aller unselbständig Beschäftigten in Wien (+8,3 %) ein überdurchschnittliches Wachstum zu beobachten (+16,5 %) (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband). Dieser Trend in der Beschäftigung im Gesundheits- und Sozialwesen wird sich laut Prognosen auch in den kommenden 20 Jahren fortsetzen und liegt in der zunehmenden Anzahl an alten und hochaltrigen Personen mit Betreuungs- und Unterstützungsbedarf, der Zunahme an Behandlungsmöglichkeiten aufgrund des technischen Fortschritts und in einem verstärkten Beratungs- und Unterstützungsbedarf, vor allem aufgrund der Zunahme an sozialer Diversität aufgrund des Bevölkerungswachstums durch Migration, begründet (Eichmann et al., 2023 und Eichmann & Nocker, 2015). Laut einer WIFO-Prognose kommt es bis 2025 zu einem Anstieg der Beschäftigung um 16 % in folgenden Berufsgruppen: Arbeitskräfte in der akademischen Pflege und Geburtshilfe, Assistenzfachkräfte sowie Betreuungsberufe im Gesundheitswesen (Auer et al., 2021). Überdies ist es generell zu einer steigenden Nachfrage nach Gesundheitsdienstleistungen im Rahmen der medizinischen Versorgung und der Gesundheits-, Kranken- und Altenpflege gekommen (Haberfellner et al., 2017).

In den letzten 10 Jahren konnte eine **überdurchschnittliche Beschäftigungsentwicklung im Pflegebereich** konstatiert werden. Durch den steigenden Anteil älterer Personen an der Gesamtbevölkerung (Verhältnis der Personen im pflegebedürftigen Alter zu pflegenden Personen) ist davon auszugehen, dass der künftige Pflegebedarf immer mehr durch professionelle Angebote abgedeckt werden muss. Dementsprechend ist ein Anstieg der Beschäftigung von Arbeitnehmer*innen aus der Slowakei, Slowenien, Deutschland, Ungarn und Rumänien zu verzeichnen. Wie im Durchschnitt **pendelt** zusätzlich rund ein Fünftel der Erwerbstätigen aus dieser Branche in Wien aus Niederösterreich ein (Statistik Austria, AKE 2021 und Interviews).

Auch die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse im Pflegebereich hat seit 2008 zugenommen und die Arbeitslosenquote im Pflegebereich liegt unter der Gesamtquote. Im Pflegebereich wurden im Jahr 2019 die meisten pflegebedürftigen Menschen im Rahmen von mobilen Diensten zuhause betreut (153.152), gefolgt von stationären Einrichtungen (96.458) (Auer et al., 2021).

Der Anteil an **ausländischen Beschäftigten** liegt 2022 im Gesundheits- und Sozialwesen mit 30,4 % im Durchschnitt aller unselbständig Beschäftigten in Wien insgesamt (30,9 %). In Wiener Alten- und Pflegeheimen ist jedoch mit 39,7 % ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Beschäftigten mit Migrationserfahrung tätig (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

Eine Betrachtung der **Altersstruktur** der Beschäftigten zeigt, dass im gesamten Gesundheits- und Sozialwesen im Jahr 2022 der Anteil der älteren Personen (50 Jahre und älter) im Durchschnitt liegt, jedoch sind wiederum in Alters- und Pflegeheimen überdurchschnittlich viele Beschäftigte ab 50 Jahren (34,6 % zu 28,2 % Wien gesamt) zu finden (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband). Darüber hinaus sind mehr als 30 % der Beschäftigten im Betreuungs- und Pflegebereich älter als 50 Jahre und werden somit bis 2030 den Ruhestand antreten. Daraus ergibt sich ein Ersatzbedarf aufgrund von Pensionierungen im Ausmaß von rund 42.000 Personen. Darüber hinaus sorgt ein Anstieg an alten und hochaltrigen Personen auch zu einem Anstieg an Pflegebedürftigkeit (Rappold et al., 2019). Somit ist in den kommenden Jahren im Gesundheits- und Sozialwesen in Wien aufgrund von Pensionierungen mit einem zusätzlichen Personalbedarf zu rechnen.

Im Gesundheits- und Sozialwesen findet sich mit 70,8 % (abgesehen vom Wirtschaftsbereich „Private Haushalte (T)“) der höchste **Frauenanteil** in allen Wirtschaftsabschnitten nach ÖNACE 2008. Zum Vergleich liegt der Anteil an Frauen unter allen unselbständig Beschäftigten in Wien bei lediglich 48,4 % (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

Bezüglich des **Ausbildungsniveaus** finden sich vor allem in Alten- und Pflegeheimen sowie im Sozialwesen Abweichungen zum Gesamtdurchschnitt aller Erwerbstätigen in Wien. So verfügt rd. ein Fünftel der Beschäftigten in Heimen über maximal einen Pflichtschulabschluss, während tertiäre Ausbildungen deutlich unterrepräsentiert sind (24,7 % zu 35,4 % gesamt). Auf das Sozialwesen trifft genau das Gegenteil zu: In dieser Subbranche sind Personen mit einer tertiären Ausbildung stark überrepräsentiert (49,5 % zu 35,4 %). In der gesamten Branche findet sich zudem ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Beschäftigten, die eine berufsbildende mittlere Schule (BMS) absolviert haben (15,7% zu 9,2% gesamt), insbesondere in Alten- und Pflegeheimen ist dieser Anteil deutlich erhöht (24,1%) (Statistik Austria, AKE 2021).

Die **Bruttojahreseinkommen** für unselbständig Erwerbstätige im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen in Wien beträgt im Jahr 2021 im Median € 26.718 und liegt somit leicht unter dem Schnitt der durchschnittlichen Medianeinkommen aller Erwerbstätigen in Wien (€ 29.515). Im Gesundheits- und Sozialwesen gibt es kaum Unterschiede zwischen den Bruttojahreseinkommen von Männern und Frauen zu verzeichnen (Statistik Austria, Allgemeiner Einkommensbericht 2022).

Das **Einkommen im Pflegebereich** wird von den befragten Expert*innen als wenig attraktiv wahrgenommen. „Höhere“ Gehälter kommen vor allen Dingen durch Zulagen aufgrund von Nacht-, Feiertags- und Sonntagsdiensten oder Gefahrenzulagen in der Intensivpflege zustande. Da aber für die Berechnung der Pensionen das Grundgehalt ohne Zulagen herangezogen wird, ist die Höhe des Einkommens in diesem Bereich differenziert zu betrachten. Dies gilt auch für die therapeutischen Berufe, die mit einem Bachelor-Abschluss als Mindestqualifikationen ebenfalls als unterdotiert wahrgenommen werden (Interviews).

Im Jahr 2022 entfallen in Wien 11,7 % des Bestandes an beim AMS gemeldeten **offenen Stellen** auf diese Branche; insbesondere im Gesundheits- (5,4 %) und Sozialwesen (4,8 %), im Gegensatz zu den Alten- und Pflegeheimen (1,6 %). Betrachtet man zusätzlich den **Bestand an Arbeitslosen**, ergibt sich für diese Branche ein Anteil von rund 10,1 %, welcher insbesondere auf das Sozialwesen rückführbar ist. Verstärkt sind im Sozialwesen und in Heimen unter den Arbeitslosen ältere Personen ab 50 Jahren zu finden und im Gesundheitswesen und in Heimen verstärkt Frauen. Darüber hinaus findet sich unter den Arbeitslosen in dieser Branche mit 30,6 % ein vergleichsweise geringer Anteil an ausländischen Personen (46,3 % insgesamt) (AMIS Datenbank lt. AMS).

Die **Arbeitsbedingungen** werden überdies insbesondere in der mobilen Betreuung und Pflege, überwiegend als sehr belastend beschrieben. Hohe zeitliche Flexibilität und Mobilität ist eine grundlegende Anforderung an alle Berufsgruppen in der mobilen Betreuung und Pflege. Neben dem hohen Arbeits- und Zeitdruck wird die körperliche Belastung als sehr hoch eingeschätzt. Eine psychische Belastung ergibt sich vor allem aufgrund der hohen Verantwortung für andere Menschen (z.B. Verabreichung von Medikamenten, Kontrolle von körperlichen Parametern wie Blutdruck, -zucker etc.) und die dadurch erforderliche hohe Konzentration (Mayrhuber et al., 2021). Darüber hinaus ist das Gesundheits- und Sozialwesen durch Abend- und Schichtarbeit sowie Wochenenddienste geprägt. In Alten- und Pflegeheimen sind die Beschäftigten überdurchschnittlich häufig mit Dienstzeiten an Abenden und Samstagen konfrontiert (Statistik Austria, AKE 2021).

Zahlreiche Beschäftigte (v.a. im Pflegebereich, Spitalsärzt*innen) klagen zudem über eine hohe Arbeitsbelastung, Stress und eine kontinuierliche Überforderung bei der Arbeit. Der stetige Kontakt mit kranken Personen wie auch die körperlich anstrengende Arbeit tragen ebenso wie zu wenige oder zu kurze Arbeitspausen und unregelmäßige bzw. überlange Arbeitszeiten zu psychischen Belastungen bei (AKI, 2021b). Darüber hinaus trägt noch ein hohes Infektionsrisiko, eine schlechte Entlohnung sowie eine fehlende Wertschätzung dazu bei, dass viele Beschäftigte im Pflegebereich den Beruf wechseln wollen (AKI, 2022). Die Arbeitsbedingungen werden auch in der stationäre Altenbetreuung als ungünstig beschrieben. Die geringe Attraktivität der Arbeitsplätze erzeugt zusätzlichen Druck auf die Beschäftigten. Darüber hinaus ist in diesem Bereich ebenfalls eine finanzielle Unterprivilegierung gegenüber der medizinischen Krankenbehandlung zu verzeichnen. Es bleibt zu befürchten, dass prekäre Beschäftigungsverhältnisse und eine weiter steigende Arbeitsintensität durch knappe Personalausstattung auch in Zukunft bestehen bleibt (Eichmann & Nocker, 2015). Aus den genannten Gründen gehen viele Beschäftigte im Pflegebereich davon aus, den Beruf nicht bis zur Pension ausüben zu können (AKI, 2021b).

Die Arbeitsbedingungen im Gesundheits- und Sozialwesen haben sich durch die **Covid-19-Pandemie** teilweise verschärft. Zahlreiche Beschäftigte beklagen eine erschwerte Arbeitsbelastung, welche sich infolge der erforderlichen zusätzlichen Hygienemaßnahmen (z.B. Heben und Mobilisieren von Klient*innen mit Mund-Nasen-Schutz, Einhalten eines Mindestabstandes) entwickelt hat (Mayrhuber et al., 2021).

Der Anteil an **Teilzeitbeschäftigten** in Wien ist mit 42,2 % im Gesundheits- und Sozialwesen besonders hoch (insgesamt 28,5 %). Insbesondere im Sozialwesen arbeitet der Großteil der Erwerbstätigen Teilzeit (59 %). Die Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung differieren stark: häufig wird keine Vollzeittätigkeit gewünscht oder es ist kein ausreichendes Angebot an Vollzeitstellen gegeben (Statistik Austria, AKE 2021).

Das Thema **Homeoffice** nimmt im Gesundheits- und Sozialwesen eine vergleichsweise geringe Rolle ein: So gaben 82,4 % der Erwerbstätigen in Wien in dieser Branche an, nie von zu Hause aus zu arbeiten, während dies über alle Branchen betrachtet lediglich auf 57,1 % zu trifft (Statistik Austria, 2021).

Die Dauer der Betriebszugehörigkeit liegt im Gesundheits- und Sozialwesen im Durchschnitt (Statistik Austria, AKE 2021). Dennoch spielt das Thema **Personalfuktuation** laut Interviewpartner*innen aktuell vor allen Dingen im Bereich der Intensivpflege und in der Hauskrankenpflege eine große Rolle – eine Entwicklung, die sich durch die Covid-19-Pandemie weiter verstärkt hat. In diesen Bereichen ist die Nachbesetzung von Stellen zu einer großen Herausforderung geworden, was sich u.a. durch eine Sperre von Krankenhausbetten aufgrund von Personalmangel äußert. Ein Grund für die hohe Personalfuktuation im Pflegebereich liegt auch darin begründet, dass der Pflegeberuf weiblich dominiert ist, was im Fall von fehlender Kinderbetreuung zu einem Wechsel in andere Bereiche bzw. Branchen mit besseren Arbeitszeiten führen kann (Interviews).

16.3 | Zentrale Trends und Herausforderungen

16.3.1 | Allgemeine (regionale und internationale) Trends

Im Gesundheitswesen lässt sich eine „*rasante Entwicklung des Bereichs der Privatmedizin (z.B. „Wahlärzte“) in Wien in den letzten 20 Jahren*“ (Eichmann & Nocker, 2015: 231), also ein **Boom am Wahlärztesektor** beobachten. Diese zunehmende Privatisierung trifft auch auf den Bereich der Altenbetreuung zu.

Des Weiteren geht eine europaweite Entwicklung, die auch in Wien zu beobachten ist, in Richtung der **Ambulantisierung der Krankenversorgung**. In diesem Kontext haben bereits einzelne Wiener Krankenhäuser Gesundheitsleistungen, vor allem in der Augenheilkunde wie auch der Onkologie, ambulantisiert. Zudem wurden in den letzten Jahren in Wien knapp ein Dutzend Primärversorgungszentren errichtet, die der Entlastung der Spitalsambulanzen dienen sollen. Diese Zentren eröffnen die Möglichkeit, Gesundheitsdienstleistungen mit Kassenverträgen in einer niederschweligen Form (z.B. Gruppenpraxis oder Ambulatorium) anzubieten, was u.a. durch längere Öffnungszeiten bzw. Öffnung zu Randzeiten (abends, Wochenende) gewährleistet wird (Haberfellner et al., 2017 und Interviews).

Darüber hinaus ist es (nicht zuletzt aufgrund der vermehrten Übernahme bzw. Delegation von Eigenverantwortung durch bzw. an die Patientinnen und Patienten) zu steigenden Erwartungen an die Qualität von Gesundheitsdienstleistungen gekommen. Damit einher geht eine steigende Fokussierung auf die Bereiche Gesundheitsförderung und Prävention sowie ein steigendes Angebot an personalisierten Gesundheitsdienstleistungen (Eichmann et al., 2023).

Hinsichtlich der **Ausbildung** befindet sich der Gesundheits- und Sozialbereich in einem ständigen Wandel. Die 2016 beschlossene Reform des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes (GuKG) hatte eine Neustrukturierung der Pflegeberufe zur Folge. Dabei kam es für die Berufsgruppe der diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege zu einer Anhebung des Ausbildungsniveaus auf Bachelor-Niveau und der Einführung der Pflegeassistenten (einjährig) und der Pflegefachassistenten (zweijährig), die weiterhin an Gesundheits- und Krankenpflegeschulen ausgebildet werden (Haberfellner et al., 2017).

Um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken, hat die Stadt Wien dem Fonds Soziales Wien, der FH Campus Wien und dem Wiener Gesundheitsverbund den politischen Auftrag erteilt, sich zur „**Pflege Zukunft Wien**“ zusammenzuschließen. Ziel ist die Deckung des Gesundheits- und Krankenpflegebedarfs in Wien mit hoher Ausbildungsqualität. Durch diese Ausbildungsinitiative wurde ein gemeinsam abgestimmtes Ausbildungsangebot für die Stadt Wien entwickelt, und seit dem Jahr 2020 wird die Ausbildungskapazität sukzessive erweitert, sodass eine Verdoppelung der Ausbildungsplätze für die Berufsgruppen Pflegeassistent*innen, Pflegefachassistent*innen und der Studienplätze für den gehobenen Dienst der Gesundheits- und Krankenpflege auf über 4.000 stattfindet. Bis 2026 bedeutet dies einen zusätzlichen Ausbau an 980 Studienplätzen im Bachelorstudiengang Gesundheits- und Krankenpflege und 750 Ausbildungsplätze für Pflegeassistentberufe. Im Vollausbau im Ausbildungsjahr 2025/2026 sind somit 2.208 Studienplätze für den Bachelor der Gesundheits- und Krankenpflege und 1.848 Ausbildungsplätze für Pflegeassistentberufe in Wien verfügbar.

Das **Ausbildungssystem** wurde **durchlässig** gestaltet, um eine Höherqualifizierung von der Pflegeassistent bis hin zum gehobenen Dienst der Gesundheits- und Krankenpflege zu ermöglichen. Zudem kann das Bachelorstudium der Gesundheits- und Krankenpflege auch ohne allgemeine Hochschulreife begonnen werden, wenn eine einschlägige berufliche Qualifikation und Zusatzprüfungen vorhanden sind.

Seit Herbst 2020 wird in Wien auch die Ausbildung „**Pflege mit Matura**“ angeboten, womit die Absolvent*innen einerseits die Möglichkeit haben zu studieren, aber auch bereits eine qualifizierte Berufsausbildung als Pflegefachassistent besitzen. Ab Herbst 2023 startet eine neue Ausbildungsform: Die 3-jährige Fachschule mit Pflegevorbereitung vermittelt fachliche Kompetenzen und umfassende Grundlagen für eine berufliche Tätigkeit in einem Sozialbereich und bereitet die Absolvent*innen auf eine nachfolgende Ausbildung im Pflegebereich vor bzw. werden Teile der schulischen Inhalte in dieser angerechnet.

Auch gibt es in diesem Bereich zahlreiche Möglichkeiten für Arbeitsuchende und Beschäftigte in den Pflegeberufen ein- bzw. umzusteigen. Als finanzielle Unterstützung für Menschen ohne AMS-Bezüge oder berufstätige Personen in Teilzeitbeschäftigung, die eine Ausbildung im Pflegebereich an einer anerkannten Ausbildungseinrichtung in Wien beginnen bzw. absolvieren (möchten), wird rückwirkend ab Ausbildungsbeginn im September 2022 seitens der Stadt Wien eine **Pflegeausbildungsprämie** in Höhe von € 600,- monatlich ausbezahlt⁶⁴. Für Arbeitsuchende oder für die Dauer der Ausbildung karenzierte Personen, die eine Pflegeausbildung oder eine Schule für Sozialbetreuungsberufe absolvieren möchten und bestimmte Bedingungen (z.B. Mindestalter von 20 Jahren) erfüllen, wird seit Jänner 2023 auf Initiative der Bundesregierung ein **Pflegestipendium** in Höhe von mindestens € 1.400,- als Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes vom AMS ausbezahlt⁶⁵. Darüber hinaus sorgt das **Wiener Ausbildungsgeld** dafür, dass beim AMS gemeldete arbeitsuchende Personen mit Hauptwohnsitz in Wien, die ein Mindestalter erfüllen und in das Programm Jobs PLUS Ausbildung aufgenommen wurden, für eine weitere Finanzierungsmöglichkeit des Lebensunterhaltes. Das Programm Jobs PLUS Ausbildung umfasst alle Berufsfelder mit hohem Fachkräftebedarf im Gesundheits- und Sozialwesen, wie z.B. das Studium der Gesundheits- und Krankenpflege auf FH-Bachelorniveau, aber auch andere Ausbildungen (z.B. Elementarpädagogik). Das Wiener Ausbildungsgeld hängt auch mit der Höhe des AMS-Leistungsbezugs zusammen. Insgesamt erhalten Teilnehmer*innen an Jobs PLUS Ausbildung rund € 1.400,- (bei höherem AMS-Bezug auch mehr), dabei wird das Wiener Ausbildungsgeld je nach weiteren Ansprüchen (z.B. Pflegestipendium, Studienbeihilfe nach Selbsterhalt) individuell berechnet bzw. gegengerechnet⁶⁶.

⁶⁴ <https://www.waff.at/wiener-pflegeausbildungspraemie/>, abgerufen am 24.03.2023

⁶⁵ <https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/so-foerdern-wir-ihre-aus--und-weiterbildung-/pflgestipendium#wien>, abgerufen am 08.02.2023

⁶⁶ <https://www.waff.at/jobs-ausbildung/wiener-ausbildungsgeld/>, abgerufen am 24.03.2023

Neben den Ausbildungen für Pflegeberufe finden sich in Wien zahlreiche weitere Bildungsangebote für alle Qualifikationsstufen. So werden bspw. laufend neue Lehrberufe und facheinschlägige HTL-Ausbildungen (z.B. Medizininformatik) geschaffen. Im tertiären Bereich ist durch die zunehmende Vernetzung von Technik, Informatik, Medizin und Pflege in den letzten Jahren eine vielfältige und dynamische Ausbildungslandschaft entstanden (Haberfellner et al., 2017).

Im Gesundheitswesen besteht überdies ein Trend in Richtung Höherqualifizierung. Zudem könnte es künftig, nicht zuletzt aufgrund der GuKG-Reform, vermehrt zur Übertragung von **Kompetenzen** aus dem ärztlichen Bereich in den gehobenen Dienst der Gesundheits- und Krankenpflege kommen (Haberfellner et al., 2017).

Die steigende gesellschaftliche Vielfalt birgt auch ein großes Potential für eine größere **Diversität der Beschäftigten** im Gesundheits- und Sozialwesen. Mehr Vielfalt in Form einer vermehrten Beschäftigung von Personal mit multikulturellem Hintergrund könnte eine kultursensible Betreuung bzw. Pflege ermöglichen, weswegen eine Attraktivierung des Pflegeberufs für Menschen mit Migrationserfahrung, aber auch für Männer angedacht werden sollte (Interviews).

Hinsichtlich des Einflusses von **Lebensstilen und Wertesystemen** spielt bei der Wahl eines Berufes im Gesundheits- und Sozialwesen vor allen Dingen die intrinsische Motivation eine große Rolle. Darüber hinaus lässt sich verstärkt in der jüngeren Generation ein sinkendes Interesse an Einkommensmaximierung und Rückgang der individuellen Bereitschaft zu (über)langen Arbeitszeiten im Gesundheitswesen feststellen (Eichmann & Nocker, 2015), was sich nicht zuletzt an der zunehmenden Zahl an Teilzeitbeschäftigung zeigt.

Mit Blick auf die (künftige) Nachfrage nach Gesundheitsdienstleistungen lässt sich in Teilen der Bevölkerung ein Trend zu einer gesünderen Lebensführung erkennen (z.B. biologische Ernährung, mehr Bewegung). Dementsprechend könnten Menschen, die diesem Trend folgen, länger gesund bleiben als noch vor wenigen Jahrzehnten und damit dem Gesundheitssystem erst später „zur Last fallen“. Ebenso hat die Entstigmatisierung von psychischen Erkrankungen dazu geführt, dass sich betroffene Personen mitunter schneller Hilfe suchen (Interviews).

16.3.2 | Herausforderungen

Eine der zentralen Herausforderung im Gesundheits- und Sozialwesen liegt darin, dass aktuell eine größere Personalnachfrage besteht, als am Arbeitsmarkt vorhanden ist. Eine Prognose auf Basis einer Modellrechnung besagt, dass aufgrund der **demografischen Entwicklung** von 2017 bis 2030 in ganz Österreich 76.000 zusätzliche Personen für den gesamten Bereich der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe wie auch der Sozialbetreuungsberufe benötigt werden (Rappold et al., 2019).

Dieser **Fachkräftemangel** hat sich laut Expertenmeinung in den vergangenen Jahren durch die **Covid-19-Pandemie** weiter verschärft, was auch einer mangelhaften Nachwuchssicherung zugeschrieben wird. Insbesondere in der Intensivversorgung ist es im Zuge der Pandemie aufgrund von Spitzenauslastungen zu Versorgungsengpässen gekommen. Darüber hinaus wird es in den kommenden Jahren durch den Pensionsantritt der Baby-Boomer-Generation zu einem Wegfall zahlreicher Fachkräfte kommen, was eine weitere Zuspitzung in Hinblick auf die Nachbesetzung dieser Stellen nach sich zieht. Zudem ist der Bedarf an Pflege- und Betreuungspersonal aufgrund der hohen Teilzeitbeschäftigung in diesem Wirtschaftsbereich ohnehin höher, da es mehr Personen braucht, um eine Vollzeitstelle (VZÄ) zu besetzen (Rappold et al., 2019 und Interviews).

Eine weitere Herausforderung, die sich auf die **Ausbildungsmöglichkeiten im Pflegebereich** bezieht, ist die Tatsache, dass es keine einheitlichen Aufnahmetests für Pflegeausbildungen gibt und vor Ausbildungsbeginn hohe Gebühren anfallen (z.B. Impfkosten, Strafregisterauszüge). Darüber hinaus gibt es unterschiedliche Regelungen (von Stipendien und Beihilfen) sowie Zuschusshöhen zur finanziellen Unterstützung während der Ausbildung (Interviews).

Hinsichtlich der Verfügbarkeit von Ärztinnen und Ärzten wurden in der nahen Vergangenheit zahlreiche Diskurse geführt, welche von einem Ärztemangel aufgrund der Studienplatzbeschränkungen seit dem Jahr 2000 bis hin zum internationalen Trend zur Feminisierung der Medizin (verbunden mit einem geringeren durchschnittlichen Arbeitsangebot pro Kopf) reichen (Eichmann & Nocker, 2015). Rezente Prognosen gehen davon aus, dass es bis zum Jahr 2050 in Wien zu einer ausgeprägten Inkongruenz zwischen dem Angebot an Ärztinnen und Ärzten und der Nachfrage nach ärztlichen (Dienst-)Leistungen kommen wird (Famira-Mühlberger et al., 2020).

In Wien stehen derzeit zwar genug Ärzt*innen und Therapeut*innen zur Verfügung, es gibt jedoch aufgrund der Abwanderung in die Privatmedizin einen Mangel an Kassenärzt*innen zu verzeichnen. Diese „**Flucht aus der Sachleistungsversorgung**“ führt somit dazu, dass es im Bundesland Wien zu rückläufigen Zahlen an (Kassen-)Ärzt*innen in bestimmten Fachbereichen kommt. Am meisten betroffen von dieser Abwanderung sind in Wien die Fachbereiche Kinder- und Jugendheilkunde, Kinder- und Jugendpsychiatrie und Gynäkologie (Interviews).

Im Bereich der Alten- und Behindertenbetreuung sind sinkende Betreuungskapazitäten durch familiäre Unterstützung zu verzeichnen, welche primär aufgrund der Änderung von Wohn- und Arbeitsformen (z.B. mehr erwerbstätige Frauen, kleinere Familien) entstanden sind. Diese Entwicklung macht einen weiteren Ausbau von Pflege- und Betreuungsdiensten erforderlich (Eichmann et al., 2023).

Als eine weitere Herausforderung des Gesundheitswesens betreffend wird die Tatsache gesehen, dass Österreich im europäischen Vergleich bei zahlreichen Trends ins Hintertreffen geraten ist. Dies betrifft einerseits die (noch geringe) Bürger*innen und **Patient*innenbeteiligung** (an gesundheitspolitischen Prozessen) in Österreich. Darüber hinaus wird die **mangelnde Transparenz** im Gesundheitswesen beklagt, was sich u.a. in einer unzureichenden Veröffentlichung im Bereich der Qualitätssicherung (z.B. Qualitätsberichte zu Krankenanstalten wie bspw. in Deutschland üblich), aber auch von Initiativen zur Attraktivierung von Mangelberufen, äußert (Interviews).

Mit Hinblick auf die rezente **Klimakrise** ist im Gesundheitswesen mit erhöhten gesundheitlichen Belastungen des menschlichen Organismus und in weiterer Folge des Gesundheitssystems zu rechnen. Vor allen Dingen wird eine Zunahme von Krankenhausaufenthalten erwartet, welche im direkten Zusammenhang mit Hitze und der Einstrahlung von Sonnenlicht stehen (Brugger et al., 2022). Die Auswirkungen des Klimawandels sind bereits an der erhöhten Betroffenheit vulnerabler Gruppen (Ältere, Kinder, Menschen mit Vorerkrankungen etc.) spürbar, weswegen entsprechende Vorkehrungen im Rahmen der Krankenversorgung zu treffen sind (Interviews).

16.4 | Digitalisierung und Dekarbonisierung

Digitalisierung

Eine Grundlage für die Digitalisierung im Gesundheits- und Pflegebereich wurde 2005 mit der Einführung der „e-Card“ sowie von **ELGA** („Elektronische Gesundheitsakte“) und damit einhergehend auch die legale Basis für den digitalen Austausch von Gesundheitsakten gelegt (Bogumil-Ucan et al., 2021). eHealth-Anwendungen stellen damit einen Wachstumsbereich dar, „*der Informationsflüsse, Planung, Organisation und Steuerung von Prozessen im Gesundheitsbereich digital unterstützt bzw. zum Teil völlig neu strukturiert*“ (Haberfellner et al., 2017: 7) und zur digitalen Vernetzung beiträgt. Aktuell sind über das ELGA-System die „e-Befunde“ sowie die „e-Medikation“ abrufbar, weiter sind auch noch die Implementierung von weiteren Funktionen wie etwa des „e-Impfpasses“ oder der „e-Zuweisung“ geplant (Kollmann et al., 2017, Thiel et al., 2018). Zudem soll laut der digitalen Agenda 2025 für Wien die Digitalisierung des Gesundheitsbereiches weiter ausgebaut werden (Stadt Wien, 2019a). Anwendungsbeispiele hierfür finden sich beim Einsatz **alter(n)sgerechter Assistenzsysteme** (Active and Assisted Living (AAL)) in Wohnungen im Rahmen des Projekts „WAALTeR“ (Bieg et al., 2020) oder im Bereich der **autonomen Transportsysteme** in Krankenhäusern wie der Klinik Floridsdorf (Stadt Wien, 2019a).

Darüber hinaus sind mit der Verfügbarkeit bzw. dem fortschreitenden Ausbau leistungsfähiger, mobiler Breitbandanbindungen Entwicklungen und Möglichkeiten, z.B. im Bereich der **Telemedizin** oder der alter(n)sgerechten Assistenzsysteme entstanden, wobei die Akzeptanz solcher Lösungen wie auch die Auswirkungen auf die Beschäftigung noch weitgehend offen sind (Eichmann et al., 2023 & Haberfellner et al., 2017). Weitere zentrale medizintechnischen Errungenschaften der letzten Jahre sind etwa der **Aufbau medizinischer Wissensdatenbanken** für Forschung und Praxis, die Entwicklung **sensorgesteuerter Prothesen und Robotik-Systeme** wie auch die Bereitstellung von mobilen **Gesundheits-Apps** und von Modulen für die Krankenhaustechnik (Haberfellner et al., 2017). Der technische Fortschritt und vermehrte Anwendungen im Bereich der **Künstlichen Intelligenz (KI)** werden voraussichtlich einen beträchtlichen Einfluss auf die Gesundheits- und Krankenversorgung, aber auch auf die Beschäftigung in Österreich haben: „*Künstliche Intelligenz hat das Potenzial, Prävention, Diagnostik und Therapie zu revolutionieren und wird die Behandlung von PatientInnen auf allen Stufen durchdringen*“ (Eichmann et al., 2023: 264). Daraus ergeben sich auch Änderungen im Anforderungsprofil vieler Berufe, was wiederum eine erhöhte Nachfrage nach Aus- und Weiterbildungen im Bereich der digitalen Kompetenzen des Gesundheits- und Pflegepersonals nach sich zieht (Eichmann et al., 2023). Dennoch gibt es aktuell noch einen großen Nachholbedarf im Bereich der Digitalisierung im Gesundheitswesen, v.a. im Bereich der Informationssysteme in Krankenhäusern sowie in (Arzt-)Praxen im niedergelassenen Bereich (Interviews).

Dekarbonisierung

Hinsichtlich der Dekarbonisierung zeigt sich, dass das Gesundheits- und Sozialwesen selbst stark vom Klimawandel betroffen ist, diesen gleichzeitig aber auch wesentlich vorantreibt. Eine Studie des Klima- und Energiefonds zeigt auf, dass 2014 im Gesundheitsbereich etwa 6,8 Megatonnen CO₂ verbraucht wurden, was etwa 7 % des nationalen CO₂-Fußabdrucks entspricht (Pichler et al., 2019). Weiters zeigt sich, dass im OECD-Schnitt das Gesundheitssystem den **größten CO₂-Ausstoß unter allen Dienstleistungssektoren** hat: Dabei werden rund ein Drittel des „Health Footprints“ durch Krankenhäuser verursacht, 18,0 % durch den ambulanten Versorgungsbereich (Weisz et al., 2019). Dies führt dazu, dass die Dekarbonisierung bzw. der Fokus der Nachhaltigkeit im Gesundheitssektor auch in der politischen Agenda implementiert werden: Hier soll etwa der **Energieverbrauch von Gebäuden** verbessert werden, mit klaren **Vorgaben für Neubauten**. Zusätzlich sollen geeignete Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen mit Solarkraftwerken ausgestattet sowie Optimierungen im Bereich des Transports, Beschaffung und Abfallvermeidung durchgeführt werden (Stadt Wien, 2022a). Weiters hat diese Entwicklung auch Folgemaßnahmen (wie das Pilotprojekt „Beratung klimafreundliche Gesundheitseinrichtungen“ des Gesundheitsministeriums) auf den Weg gebracht, in welchem Gesundheitseinrichtungen zum Thema Klimaneutralität beraten werden (Agenda Gesundheitsförderung, 2022).

16.5 | Schlussfolgerungen

Auf Basis der Analyse zentraler Merkmale und der Beschäftigungssituation des Wirtschaftsbereichs sowie der wichtigsten Trends und Herausforderungen konnten wesentliche Stärken und Schwächen des Gesundheits- und Sozialwesens in Hinblick auf die Fachkräftesituation identifiziert werden, aus denen sich entsprechende Chancen und Risiken ableiten lassen. Diese werden in der folgenden SWOT-Analyse dargestellt. Daraus resultieren Empfehlungen, wie dem Fachkräftebedarf im Gesundheits- und Sozialwesen begegnet und dessen Attraktivität für Arbeits- und Fachkräfte gesteigert werden kann.

16.5.1 | SWOT-Analyse zur Fachkräftesituation in Wien im Gesundheits- und Sozialwesen

Tabelle 32 | SWOT-Analyse Gesundheits- und Sozialwesen

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> ■ Öffentliche Krankenversorgung bzw. -versicherung ■ Hohe Arbeitsplatzsicherheit ■ Arbeitskräftepotential aufgrund der Zuwanderung nach Wien ■ Breite Ausbildungslandschaft und -möglichkeiten im Bereich der Gesundheits- und Sozialberufe ■ Wien als Standort für Spitzenmedizin ■ Viele Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen haben einen hohen sinnstiftenden Charakter 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Weit verbreitete schwierige Arbeitsbedingungen führen zu 1. Abwanderung aus Gesundheitsberufen, 2. erschwelter Anwerbung neuer Fachkräfte, 3. gesundheitlichen Belastungen und Ausfällen bei bestehenden Fachkräften, 4. Personalfluktuaton, 5. Abwanderung in die Privatmedizin ■ Gesplittete Finanzierung zwischen Bund, Ländern und Sozialversicherung ■ Niedriges Grundgehalt des nicht-medizinischen Personals und des Pflegepersonals ■ Österreich bei internationalen Trends im Hintertreffen (z.B. Transparenz im Qualitätsmanagement, Bürger*innenbeteiligung) ■ Komplexe Organisationsstruktur und Ausbildungslandschaft mit zahlreichen Fördermöglichkeiten und Finanzierungsspielräumen ■ Hoher CO2-Abdruck des gesamten Wirtschaftsbereichs ■ Uneinheitliche Aufnahmebedingungen und Stipendiensysteme im Bereich der Pflegeberufe

Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> ■ Gesundheits- und Sozialwesen als Wachstumsbranche mit vielen Beschäftigungschancen und Tätigkeitsfeldern ■ Attraktivierung der Gesundheits- und Sozialberufe aufgrund der Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung und der hohen Dichte an Spitzenmedizin (z.B. Frühgeburten, Transplantationen etc.) ■ Positive Berichterstattung über Gesundheits- und Pflegeberufe ■ Rekrutierung von jungen Wiener*innen für das Sozial- und Gesundheitswesen ■ Erhöhung der Diversität in der Beschäftigung durch Anwerbung von Männern, Personen mit Migrationserfahrung und älteren Beschäftigten ■ Höherqualifizierung von gering qualifiziertem Personal ■ Stärkung der Gesundheitskompetenz in der Bevölkerung ■ Auslotung und Nutzung der Potentiale einer interprofessionellen Ausbildung und eines vermehrten Fachaustausches (z.B. in Primärversorgungszentren, Gruppenpraxen u.a.) ■ Auslotung der Anwendungsmöglichkeiten der Digitalisierung und deren Potentiale zur Unterstützung und Entlastung des Gesundheitspersonals sowie zur Schaffung neuer Berufs- und Beschäftigungsfelder ■ Telemedizin als Chance für flexiblere und weniger zeitintensive Gesundheitsdienstleistungen ■ Ausschöpfen der Potentiale im Bereich der Dekarbonisierung 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Teilweise stark belastende und schwierige Arbeitsbedingungen als Risiko für weitere Personalknappheit und -fluktuation ■ Bevorstehende Pensionierungswelle der Baby-Boomer ■ Steigender Personalbedarf durch Zunahme an Alten und Hochaltrigen (85+); prognostiziertes Wachstum der privaten Altenbetreuung und Tagesbetreuung für beeinträchtigte alte Menschen ■ Unterversorgung der Patient*innen und Gesundheitsdienstleistungen aufgrund des Personalmangels ■ Negative Berichterstattung, v.a. über Pflegeberufe als Herausforderung bei der Personalgewinnung ■ Studienplatzbeschränkung im Medizinstudium verringert Anzahl an potentiellen Ärzt*innen in Österreich ■ Mangelnde Gesundheitsprävention und -kompetenz führen zu Belastungen im Gesundheitssystem ■ Erhöhte Belastung des Gesundheitssystems aufgrund des Klimawandels (z.B. Herz-Kreislauf-Erkrankungen) bzw. aufgrund unvorhergesehener Belastungen (z.B. Pandemien) ■ Fehlende Transparenz birgt das Risiko von Qualitätseinbußen und Versorgungsengpässen ■ Abhängigkeit der Finanzierung von der Verfügbarkeit öffentlicher Mittel und von gesundheitspolitischen Entscheidungen ■ Abwanderung in die Privatmedizin birgt Risiko einer Verstärkung der Zwei-Klassen-Medizin (Leistbarkeit und Qualität von Gesundheitsleistungen) ■ Mangelnde Akzeptanz neuer digitaler Lösungen (z.B. KI, Telemedizin)

16.5.2 | Empfehlungen

Ein zentraler Punkt in Hinblick auf die Fachkräftesicherung im Gesundheits- und Sozialwesen ist die **Steigerung der Attraktivität** ärztlicher und nicht-ärztlicher Gesundheits- und Sozialberufe (v.a. der Pflegeberufe) mit dem Ziel einer möglichst langen Verweildauer der Beschäftigten im Beruf (Haberfellner et al., 2017). Dazu ist eine Steigerung der gesellschaftlichen Wertschätzung dieser Berufe, beispielsweise durch eine positive Medienberichterstattung, etwa über die vielfältigen Betätigungsfelder und die sinnstiftende Arbeit, anzustreben. Darüber hinaus ist neben der Bereitstellung von einer in Quantität und Qualität ausreichenden Anzahl an Ausbildungsplätzen für die konkrete Ansprache und Unterstützung unterschiedlicher Zielgruppen während der Ausbildung zu sorgen, um Drop-out-Raten niedrig zu halten (Rappold et al., 2019). Zudem können insbesondere im Bereich der Pflege einheitliche Aufnahmetests und Stipendien- und Beihilfensysteme für alle Pflegeausbildungen Barrieren vor Ausbildungsbeginn deutlich reduzieren.

Die nachhaltige Gestaltung von Informationsveranstaltungen, Schnuppertagen und Praktika kann ebenso zu einer Erhöhung der Attraktivität von Gesundheits- und Sozialberufen beitragen. Auf Organisationsebene ist die Einführung eines Generationenmanagements wie auch einer Führungskräfteentwicklung anzustreben, um zur Förderung einer wertschätzenden Unternehmenskultur beizutragen. Des Weiteren können Möglichkeiten eines lebensphasengerechten Arbeitens durch Kompetenz- und Karriereentwicklung wie auch die Nutzung von Potentialen einer interprofessionellen Ausbildung und Zusammenarbeit zu einer weiteren Attraktivierung der Gesundheits- und Pflegeberufe beitragen. Zudem kann eine vertiefte Auseinandersetzung mit etwaigen Anwendungsmöglichkeiten der Digitalisierung dazu führen, deren Potentiale zur Unterstützung des Pflege- und Betreuungspersonals zu nutzen (Rappold et al., 2019).

Um eine **Erhöhung der Diversität der Beschäftigung** zu erreichen, sollte ein Fokus auf die Anwerbung von männlichen, älteren Personen sowie Personen mit Migrationshintergrund gesetzt werden. Letztere können v.a. rund um das Thema der kultursensiblen Betreuung bzw. Pflege von Personen eine wichtige Rolle einnehmen. Bei entsprechender Berufseignung und -ausbildung können Deutschkurse und Kommunikationstrainings zudem dafür sorgen, potentielle Fachkräfte nicht aufgrund von unzureichenden Deutschsprachkenntnissen zu verlieren. Überdies ist es wichtig den Berufseinstieg für ausländisches Personal bzw. die Anerkennung ausländischer Ausbildungsabschlüsse so einfach wie möglich zu gestalten. Für eine stärkere Einbindung älterer Fachkräfte könnten für diese Zielgruppe beispielsweise Dienstpläne ohne Nachtdienste angeboten werden, um von deren langjähriger Erfahrung und Expertise so lange wie möglich profitieren zu können.

Ein weiterer wichtiger Punkt betrifft das **Empowerment von Frauen**, speziell in niedrig qualifizierten Berufsgruppen mit einem hohen Frauenanteil. Da insbesondere Pflegeberufe gegenüber medizinischen Berufen häufig finanziell unterprivilegiert sind, sollten Maßnahmen wie Empowerment-Trainings für Frauen zur Steigerung des Selbstvertrauens umgesetzt werden, damit diese in weiterer Folge für bessere Arbeitsbedingungen eintreten können (z.B. Forderung einer besseren Bezahlung). Darüber hinaus sollte auch eine Höherqualifizierung dieser Zielgruppe angestrebt und unterstützt werden. Zudem sollte darauf geachtet werden, etwaige Weiterbildungs- und Fördermöglichkeiten für Frauen hervorzuheben. Weibliche Role-Models könnten ebenso dazu beitragen für Gesundheits- und Sozialberufe (z.B. in Schulen) zu begeistern und auf Aufstiegsmöglichkeiten hinzuweisen. Zudem kann die Entwicklung neuer ansprechenden Betreuungs- und Versorgungsarrangements für Personen mit Betreuungspflichten die Work-Life-Balance und somit die Attraktivität der Gesundheits- und Sozialberufe insgesamt erhöhen (Rappold et al., 2019).

Hinsichtlich der herausfordernden **Arbeitsbedingungen** sind die Dienstgeber im Gesundheits- und Sozialwesen massiv gefordert, um Beschäftigte möglichst lange in Beschäftigung halten zu können. Dazu gilt es Vorkehrungen und Maßnahmen zu treffen, damit eine Berufsausübung bis zur Pension möglich wird. Kürzere und planbarere Arbeitszeiten, weniger Stress und gesundheitsfördernde Maßnahmen sind Ansatzpunkte, welche eine angenehmere und weniger belastende Arbeitsatmosphäre gewährleisten könnten (AKI, 2021b). Hinsichtlich der Arbeitszeiten, v.a. im Gesundheitswesen wird seitens der Interviewpartner*innen angeregt generell über neue Arbeits(zeit)modelle (z.B. in Krankenanstalten) nachzudenken. Darüber hinaus wird ein anderer Umgang mit Stress gefordert, denn „*Stress, das weiß man, ist einer der Hauptfaktoren, die zu Fehlern im System führen*“ (Interview).

Der Trend zur **Abwanderung in die Privatmedizin** birgt die Gefahr einer zunehmenden Ungleichheit in der Versorgung und Pflege, womit es zu einer Abhängigkeit von politischen Entscheidungen im Bereich der (öffentlichen) Finanzierung von wohlfahrtsstaatlichen Leistungen kommt. Dies kann dazu führen, dass die gegenwärtigen Standards an Gesundheitsdienstleistungen abhängig von privaten Mitteln bzw. Einkommen, öffentlichen Einnahmen und politischen Prioritäten werden und somit Folgewirkungen auf die Wachstumschancen des Gesundheits- und Betreuungssektors und die daran gebundenen Arbeitsplätze haben (Eichmann et al., 2023 und Eichmann & Nocker, 2015). Ein Großteil der österreichischen Bevölkerung verfügt nicht über ausreichend finanzielle Mittel zur Nutzung von privatmedizinischen Gesundheitsdienstleistungen und bleibt somit auf den Bereich der Sachleistungsversorgung angewiesen.

In Hinblick auf die Anwendungsmöglichkeiten der **Digitalisierung** und deren Potentiale zur Unterstützung und Entlastung des Gesundheitspersonals besteht Nachholbedarf. So werden die technologischen Entwicklungen in anderen europäischen Ländern (v.a. Deutschland, Skandinavien) bereits viel intensiver genutzt, was auch für Österreich anzudenken wäre (Interviews). Demgegenüber steht die Frage der Akzeptanz solcher Lösungen (z.B. Telemedizin) wie auch die Auswirkungen auf die Beschäftigung im Gesundheitswesen. Im Themenspektrum Dekarbonisierung geht es vor allem um ein Ausloten und Ausschöpfen der Potentiale und Möglichkeiten, die sich in diesem Bereich ergeben (z.B. Umstellung der mobilen Pflege auf Elektromobilität, Solaranlagen auf den Dächern auf Krankenanstalten).

Die Stadt Wien hat mit der Strategie „Wien 2030 – Wirtschaft & Innovation“ bereits Vorkehrungen in vielen der oben adressierten Bereiche getroffen und hat sich im Rahmen eines Schwerpunktes bis zum Jahr 2030 das Ziel gesetzt eine „Gesundheitsmetropole“ zu werden (Eichmann et al., 2023).

Zusammenfassend kann für das Gesundheits- und Sozialwesen in Wien, v.a. im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe ein **hoher Fachkräftemangel** konstatiert werden. Zur Abschwächung dieser Fachkräfteknappheit sind einerseits Maßnahmen zur Attraktivierung und Bindung des Gesundheits- und Pflegepersonals zu treffen und andererseits für einen gesünderen Lebensstil bzw. ein höheres Gesundheitsbewusstsein in der Bevölkerung mittels gesundheitsfördernder Präventionsmaßnahmen seitens der öffentlichen Hand Sorge zu tragen. In Wien wird darüber hinaus viel davon abhängen, ob es gelingt das Potential an jungen (vorwiegend durch Zuwanderung nach Wien gekommenen) Fachkräften zu heben, welche erst für einen Gesundheitsberuf gewonnen werden müssen.

17 | Branchenporträt: Kunst, Unterhaltung und Erholung

17.1 | Überblick über den Wirtschaftsbereich

17.1.1 | Definition der Branche

Der Wirtschaftsbereich Kunst, Unterhaltung und Erholung umfasst:

„...eine Vielzahl von Tätigkeiten, die die verschiedenen kulturellen, Unterhaltungs- und Freizeitinteressen der breiten Öffentlichkeit abdecken, einschließlich Liveauftritte, Betrieb von Museen, Spiel-, Wett- und Lotteriewesen, sportliche und Freizeitaktivitäten“ (Statistik Austria Klassifikationsdatenbank ÖNACE 2008).

Der Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung gliedert sich folgendermaßen:

- R 90 Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten
- R 91 Bibliotheken, Archive, Museen, botanische und zoologische Gärten
- R 92 Spiel-, Wett- und Lotteriewesen: Wett-, Toto- und Lotteriewesen, Casinos und Betrieb von Glücksspielautomaten
- R 93 Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und der Erholung: Betrieb von Sportanlagen, Sportvereine, Fitnesszentren und sonstige Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und der Erholung

Da sich der Sektor Kunst, Unterhaltung und Erholung aus teils sehr heterogenen Subbranchen zusammensetzt, erfolgt im folgenden Bericht eine Konzentration auf den Kunst- und Kulturbereich bzw. die Subbranche "Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten", in der die meisten Beschäftigten in Wien zu finden sind.

17.1.2 | Zentrale Merkmale

Der Wirtschaftsbereich Kunst, Unterhaltung und Erholung umfasst im Jahr 2022 in Wien 14.911 unselbständig Beschäftigte, was einem Anteil von 1,7 % aller unselbständig Beschäftigten in Wien entspricht (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband). Folgende Tabelle fasst die wichtigsten Kennzahlen aus dem Jahr 2022 zusammen.

Tabelle 33 | Übersicht über zentrale Kennzahlen

	Kunst, Unterhaltung und Erholung	Wien gesamt
Unselbständig Beschäftigte in Wien	14.911	897.845
Anteil der unselbständigen Beschäftigten in Wien	1,7%	100%
Anteil der unselbständigen Beschäftigten an allen Beschäftigten	59,8%	83,8%
Anteil der selbständig Beschäftigten an allen Beschäftigten	26,2%	8,7%
Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten	14,0%	7,4%
Frauenanteil der unselbständig Beschäftigten	46,1%	48,4%
Anteil ausländischer unselbständiger Beschäftigung	26,8%	30,9%
Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung von 2017 bis 2022	+6,5%	+8,3%

Quellen: AMIS Datenbank: Beschäftigtendaten laut Hauptverband 2022
Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen

Hinsichtlich der Unternehmensstruktur finden sich in Wien in dieser Branche häufiger Beschäftigte in Kleinbetrieben von bis zu 3 Beschäftigten (33,3 % zu 11,9 % insgesamt), insbesondere in den Bereichen kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten (46,9 %) und der Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und der Erholung (32,3 %) (Statistik Austria, AKE 2021).

Der Sektor Kunst, Unterhaltung und Erholung weist folgende Branchen- und Beschäftigungsstruktur auf (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband):

- **Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten:** 6.055 unselbständig Beschäftigte (47,2 % aller Beschäftigten dieses Subbereichs) und 5.675 selbständig Beschäftigte (44,3 % der Beschäftigten) und 1.093 geringfügig Beschäftigte (8,5 % der Beschäftigten).
- **Bibliotheken, Archive, Museen, botanische und zoologische Gärten:** 3.550 unselbständig Beschäftigte, was einem Anteil von 86,6 % an allen Beschäftigten dieses Subbereiches entspricht und 543 geringfügig Beschäftigte (13,3 % der Beschäftigten).
- **Spiel-, Wett- und Lotteriewesen:** 1.432 unselbständig Beschäftigte, was einem Anteil von 98,3 % an allen Beschäftigten in diesem Subbereich entspricht.
- **Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und der Erholung:** 3.874 unselbständig Beschäftigte (59,2 % aller Beschäftigten dieses Subbereichs), 848 selbständig Beschäftigte (13,0 % der Beschäftigten) und 1.826 geringfügig Beschäftigte (27,9 % der Beschäftigten).

Der Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung ist von folgenden zentralen Merkmalen geprägt:

- Teils schwierige Arbeitsbedingungen (schwankende Arbeitszeiten, Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit, unregelmäßige Aufträge und Einkommen sowie befristete Verträge), v.a. im Kunst- und Kulturbereich
- Hoher Anteil an selbständig und geringfügig Beschäftigten bei vergleichsweise geringem Anteil an „klassischen“ Angestelltenverhältnissen
- Sehr vielfältige und lebendige Kunst- und Kulturszene in Wien
- Hohe Abhängigkeit von der öffentlichen Finanzierung
- Hohe Dependenz vom Publikum: Abhängigkeit der Besucher*innenzahlen von der Einkommenssituation wie auch dem (kulturellen) Konsumverhalten der Bevölkerung
- Digitalisierungsschub der Branche
- Starke Konzentration der Angebote auf Städte

Der folgende Analyseraster dient als Zusammenfassung der Charakteristika der Beschäftigung und skizziert die wichtigsten Trends und Herausforderungen in dieser Branche.

Tabelle 34 | Überblick Kunst, Unterhaltung und Erholung

Charakteristika der Beschäftigung	
Wachstumstrend	Mittelfristig (im Zeitraum von 2017 zu 2022) vergleichsweise leicht unterdurchschnittliches Beschäftigungswachstum
Anteil ausländischer Beschäftigung	Leicht unterdurchschnittlicher Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund
Alter	Keine branchenspezifischen Auffälligkeiten
Geschlecht	Überdurchschnittlich hoher Frauenanteil in Bibliotheken, Archiven, Museen, botanischen und zoologischen Gärten
Ausbildungsniveau	Leicht überdurchschnittlicher Anteil an tertiären Ausbildungen (v.a. in den Bereichen kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten und Bibliotheken, Archive, Museen, botanische und zoologische Gärten)
Einkommen	Median der Bruttojahreseinkommen für unselbständig Erwerbstätige liegt 2021 mit € 21.277 unter dem Schnitt aller unselbständig Erwerbstätigen in Wien; überdurchschnittlich ausgeprägter geschlechtsspezifischer Unterschied zwischen den Bruttojahreseinkommen
Arbeitslosigkeit, Stellenandrang	Im Jahr 2022 entfielen in Wien 0,8 % des Bestandes an beim AMS gemeldeten offenen Stellen und 1,7 % des Bestandes an Arbeitslosen auf diese Branche
Arbeitsbedingungen	Überdurchschnittlich häufig Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit; hohe Bedeutung von selbständig Beschäftigten, insbesondere in den Bereichen kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten und Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und der Erholung
Arbeitszeit	Überdurchschnittlich hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigten, insbesondere im Bereich Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und der Erholung
Personalfuktuation	Dauer der Betriebszugehörigkeit etwas überdurchschnittlich ausgeprägt, v.a. im Bereich Spiel-, Wett- und Lotteriewesen häufig Beschäftigung im selben Betrieb im Ausmaß von zehn Jahren oder länger
Pendler*innenverkehr	Im Spiel-, Wett- und Lotteriewesen überdurchschnittlich hohe Bedeutung von Einpendler*innen aus Niederösterreich
Unternehmensstruktur	Hohe Bedeutung von Kleinbetrieben mit bis zu drei Beschäftigten v.a. in den Bereichen kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten und Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und der Erholung
Abhängigkeit von Konjunkturzyklen	Mäßige Abhängigkeit von Konjunkturzyklen
Saisonalität der Arbeitskräftenachfrage	Je nach Subbereich bestimmte Hochsaisonsen bspw. Festivals im Sommer

Trends und Herausforderungen	
Internationale Trends	Starke Konzentration der Branche auf Städte; hohe Abhängigkeit von öffentlicher Finanzierung
Demografische Entwicklung	Wien als Einwanderungsregion wächst ständig und wird zunehmend diverser und kann somit als Hebel für Innovationen in der Kreativwirtschaft fungieren
Relevanz des Ausbildungssystems	Teils hohe Qualifikationen erforderlich
Kompetenzanforderungen	Veränderung der Ausbildungs- und Kompetenzanforderungen durch Digitalisierung und technologische Innovationen
Potentiale für Diversität in der Beschäftigung	Personen mit Migrationshintergrund (Stichwort ethnische (Kultur-)Ökonomien), Frauen und Personen aus unterschiedlichen sozialen Schichten als ausbaufähige Zielgruppen
Internationale Krisen	Kultur- und Kreativwirtschaft als eine der am stärksten durch die Pandemie betroffenen Wirtschaftszweige in Europa
Lebensstile, Wertesysteme	Trend zu individualisierten Angeboten und Erlebnissen im Kunst-, Kultur- und Freizeitsegment
Digitalisierung	Überdurchschnittlich hohe Bedeutung von technologischen Innovationen und Homeoffice
Dekarbonisierung	Viele Initiativen im Bereich Green Deal (z.B. „Green Producing“ in der Film- und Musikwirtschaft)

17.2 | Charakteristika der Beschäftigung

Im Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung ist hinsichtlich der **Beschäftigungsentwicklung** (im Zeitraum von 2017 bis 2022) im Vergleich zur Gesamtentwicklung aller unselbständig Beschäftigten in Wien (+8,3 %) mittelfristig ein leicht unterdurchschnittliches Wachstum zu beobachten (+6,5 %) (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

Der Anteil an ausländischen **Beschäftigten** liegt im Jahr 2022 in dieser Branche mit 26,8 % im Vergleich aller unselbständig Beschäftigten in Wien (30,9 %) leicht unter dem Durchschnitt. Insbesondere in Bibliotheken, Archiven, Museen, botanischen und zoologischen Gärten sowie im Spiel-, Wett- und Lotteriewesen ist der Anteil mit jeweils rund 22 % unterdurchschnittlich ausgeprägt (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

In Hinblick auf die **Altersverteilung** der Beschäftigten ergeben sich in Kunst, Unterhaltung und Erholung keine größeren branchenspezifischen Auffälligkeiten im Vergleich zur Gesamtheit der unselbständig Beschäftigten in Wien (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

Auch der **Frauenanteil** ist mit 46,1 % durchschnittlich ausgeprägt (48,4 % insgesamt). In Bibliotheken, Archiven, Museen, botanischen und zoologischen Gärten findet sich allerdings mit 56,8 % ein leicht überdurchschnittlicher Frauenanteil (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband). Trotz dieses hohen Frauenanteils finden sich in dieser Subbranche wenige Frauen in Führungspositionen. In der Kunst- und Kulturszene werden vor allem die bildende Kunst und die Literatur als Bereiche genannt, in denen überwiegend Frauen tätig sind (Interviews).

Hinsichtlich des **Ausbildungsniveaus** sind in dieser Branche tertiäre Ausbildungen mit einem Anteil von 47,7 % überdurchschnittlich häufig zu finden, was vor allem auf die Subbereiche kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten und Bibliotheken, Archive, Museen, botanische und zoologische Gärten rückführbar ist. Zum Vergleich liegt dieser Anteil unter allen Beschäftigten in Wien bei lediglich 35,4 % (Statistik Austria, AKE 2021). Insbesondere im Kunst- und Kulturbereich gibt es durch den Hochschulstandort Wien mit vier Kunstuniversitäten (Akademie der Bildenden Künste, Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien, Universität für angewandte Kunst Wien, Universität für Musik und darstellende Kunst Wien) viele Absolvent*innen bzw. Kunstschaffende, die über einen akademischen Abschluss verfügen (Interviews).

Das **Bruttojahreseinkommen** für unselbständig Erwerbstätige im Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung in Wien beträgt im Jahr 2021 im Median € 21.277 und liegt damit unter dem durchschnittlichen Medianeinkommen aller Erwerbstätigen in Wien (€ 29.515). Der geschlechtsspezifische Unterschied ist in diesem Wirtschaftsbereich zudem überdurchschnittlich hoch ausgeprägt: das Bruttojahreseinkommen im Median für Frauen, welche in Kunst, Unterhaltung und Erholung in Wien tätig sind, beträgt € 18.330, während Männer 2021 durchschnittlich € 24.958 verdienen (Statistik Austria, Allgemeiner Einkommensbericht 2022).

Im Jahr 2022 entfallen in Wien 0,8 % des Bestandes an beim AMS gemeldeten **offenen Stellen** auf diesen Sektor. Betrachtet man zusätzlich den **Bestand an Arbeitslosen**, ergibt sich ein Anteil von rund 1,7 %, unter welchen verstärkt Personen aus höheren Ausbildungssegmenten fallen, seltener dagegen Ausländer*innen (AMIS Datenbank lt. AMS).

Von den **Arbeitsbedingungen** her sind Beschäftigte im Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung häufiger von Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit betroffen als Beschäftigte quer über alle Branchen. Darunter sind Beschäftigte im Spiel-, Wett- und Lotteriewesen nochmals verstärkt von Nacht- und Schichtarbeit betroffen. Beschäftigte in Bibliotheken, Archiven, Museen, botanischen und zoologischen Gärten sind hiervon allerdings ausgenommen (Statistik Austria, AKE 2021).

In der Kunst-, Kultur- und Kreativszene finden sich überdies gehäuft schwankende Arbeitszeiten, unregelmäßige Aufträge und Einkommen sowie Nebenjobs zur Sicherung des Lebensunterhaltes (Eichmann & Nocker, 2015 und Bergmann et al., 2020). Dementsprechend sind im **Kunst- und Kulturbereich** die meisten Personen selbständig (z.B. als Ein-Personen-Unternehmen) oder hybrid beschäftigt (Kombination von selbst- und unselbständiger Beschäftigung), mit nur wenig Möglichkeiten für eine dauerhafte, ganzjährige Anstellung. Im Falle von hybriden Beschäftigungsverhältnissen üben viele Kunstschaffende noch Nebenjobs (z.B. im Sozialbereich oder der Gastronomie) aus und müssen somit doppelte Versicherungsbeiträge leisten (z.B. Mehrfachversicherung bei SVS und ÖGK). In der Kunst-, Kultur- und Kreativszene wird das ganze Jahr hindurch (meist projektbezogen und mit einem hohem Workload), auch am Wochenende und in der Nacht gearbeitet. Dabei überrascht nicht, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als große Herausforderung genannt wird. Viele Kunstschaffende sind aufgrund der besonders prekären Arbeits- und Lebensbedingungen in der Subbranche von Armut betroffen bzw. beziehen Mindestsicherung (Danzer et al., 2016 und Interviews). Wenig überraschend spielt die intrinsische Motivation für eine Tätigkeit in den genannten Teilbereichen eine große Rolle (Eichmann & Nocker, 2015).

Der Anteil an **Teilzeitbeschäftigten** ist mit 37,3 % in der Kunst, Unterhaltung und Erholung im Vergleich zum Anteil zu allen Erwerbstätigen in Wien (28,5 %) überdurchschnittlich ausgeprägt, insbesondere im Bereich der Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und der Erholung (43,1 %) (Statistik Austria, AKE 2021).

Homeoffice nimmt ebenfalls eine bedeutende Rolle ein: So gaben 44,0 % der Erwerbstätigen in Wien in dieser Branche an, nie von zu Hause aus zu arbeiten, während dies über alle Erwerbstätigen betrachtet auf 57,1 % zutrifft (Statistik Austria, AKE 2021).

Die **Dauer der Betriebszugehörigkeit** ist leicht überdurchschnittlich ausgeprägt, v.a. im Bereich Spiel-, Wett- und Lotteriewesen, wo Beschäftigte häufig bereits zehn Jahre oder länger beim selben Betrieb arbeiten (Statistik Austria, AKE 2021). Die teils prekären und fordernden Arbeitsbedingungen und die Schnelllebigkeit der Branche können aber auch dazu beitragen, dass Beschäftigte nicht dauerhaft in diesem Wirtschaftsbereich verweilen (Eichmann & Nocker, 2015).

14,0 % pendeln aus Niederösterreich ein, womit der Wirtschaftsbereich Kunst, Unterhaltung und Erholung leicht unter dem Gesamtdurchschnitt aller Erwerbstätigen in Wien (19,3 %) liegt. Im Bereich Spiel-, Wett- und Lotteriewesen haben **Einpendler*innen** aus Niederösterreich dagegen eine überdurchschnittlich hohe Bedeutung (30,4 %) und auch Beschäftigte aus Salzburg sind mit 4,3 % häufiger zu finden als im Durchschnitt (0,2 %) (Statistik Austria, AKE 2021).

Bezüglich der **Saisonalität der Arbeitskräftenachfrage** kann festgehalten werden, dass diese in Abhängigkeit einzelner Subbereiche zu sehen ist: So gibt es für bestimmte Bereiche wie Theater, Events oder Festivals Hochsaisons, während Museen oder Bibliotheken davon ausgenommen sind (Interviews).

Unter unselbständig Beschäftigten sind in dieser Branche zudem **befristete Arbeitsverhältnisse** stark verbreitet, insbesondere im Subbereich Kunst und Kultur. So zeigt bspw. eine Studie unter Filmschaffenden, dass knapp 90,0% aller im Jahr 2018 ausgeübten Arbeitsverhältnisse (reguläre, geringfügige Beschäftigungen, freie Dienstverträge etc.) zeitlich befristet waren (Bergmann et al., 2020).

17.3 | Zentrale Trends und Herausforderungen

17.3.1 | Allgemeine (regionale und internationale) Trends

Die **starke Konzentration** des Wirtschaftsbereichs Kunst, Unterhaltung und Erholung **auf urbane Räume** trägt dazu bei, Wien als Wirtschafts- und Tourismusstandort attraktiver zu machen. Die Branche trägt damit wesentlich zur Positionierung der Stadt im nationalen und internationalen Kontext bei. Durch Unternehmenscluster in Städten wird zusätzlich der Zugang zu Ressourcen u.a. erleichtert und die Branche kann dabei zu einer Aufwertung von ganzen Stadtteilen beitragen (urban regeneration) und den Städtetourismus ankurbeln. Dazu braucht es hochqualifizierte Fachkräfte, die wiederum verstärkt in Städten vorhanden sind (Eichmann & Nocker, 2015).

„**Audience Development**“ kann als ein Trend angesehen werden, in dem sich Kunst- und Kulturinstitutionen um nachhaltige Beziehungen zum Publikum bemühen, um für diese relevant zu bleiben. Besonders nach Ende der Covid-19-Pandemie ging es viel darum, die Besucher*innen wieder zurück zu Kunst- und Kulturveranstaltungen zu holen, was beispielsweise mit dem in der Pandemie geschaffenen Veranstaltungsformat „Kultursommer Wien“ gelungen ist (Interviews).

Gleichzeitig ist im Zuge der Pandemie auch die **soziale Funktion** bzw. der Beitrag des Wirtschaftsbereiches Kunst, Unterhaltung und Erholung für das allgemeine Wohlbefinden der Gesellschaft deutlich zutage getreten, was insbesondere während der Lockdown-Zeiten sichtbar wurde (Interviews).

Darüber hinaus werden Kunstmessen immer relevanter: Insbesondere Nischen- und Boutique-Messen sind im Kommen und bilden eine Konkurrenz zu großen, etablierten Messen (AUSSENWIRTSCHAFT Creative Industries, 2022). Dabei ermöglicht die Digitalisierung internationale Messen, Kooperationen und Meetings online durchzuführen, was die Zahl an Reisen (auch nach Ende der Covid-19-Pandemie) verringert hat (Interviews).

Durch die Globalisierung nimmt die **Bedeutung von Kunst aus Drittstaaten** am Kunstmarkt zu. Asiatische Länder (insbesondere China), werden dabei als globale Kunst- und Kulturdestinationen zunehmend relevanter (AUSSENWIRTSCHAFT Creative Industries, 2022).

Immer mehr Kunst- und Kulturinstitutionen **investieren** zudem in die Entwicklung **neuer und innovativer Technologien**: Dabei realisieren Museen, Konzert- und Opernhäuser zur Vermittlung von zielgruppenspezifischen Angeboten und Inhalten eigene Online-Dienste, Apps, Devices, Führungssysteme, Tools etc. (AUSSENWIRTSCHAFT Creative Industries, 2022). Dieser Trend startete bereits vor der Pandemie, hat sich durch diese aber nochmals deutlich verstärkt. Um die Pandemiezeit zu überbrücken, waren viele im Wirtschaftsbereich Tätige dazu gezwungen, digitale Lösungen zu finden (Interviews).

Dies trifft auch auf den Bereich Sport und Freizeit zu: Hier wird das **herkömmliche Angebot stetig ausgeweitet** bspw. auf eSports. Dabei komplementieren Livesendungen unter Einsatz von Virtual Reality, Fanbeteiligungen via Social Media wie auch Handybuchungen für Sportveranstaltungen das etablierte Angebotsspektrum und „smarte Stadien“ ermöglichen es zahlreichen Sportbegeisterten, Liveevents von zuhause aus mitzuerleben (AUSSENWIRTSCHAFT Service-Export, 2022).

Diese technologischen Innovationen führen in weiterer Folge auch zu **Veränderung der Ausbildungs- und Kompetenzanforderungen** in der Branche. Digitale Skills werden dabei zunehmend relevanter (Interviews).

Generell lässt sich auch ein zunehmender **Trend hin zur Individualisierung** beobachten, also Wünsche nach einzigartigen Angeboten, Produkten und Erlebnissen. Massenkonsumgüter werden dadurch zwar nicht (vollständig) verdrängt, müssen jedoch zumindest eine spürbare individuelle Note haben bzw. kommt es zu einem Mix aus Massenware und Unikaten (Eichmann & Nocker, 2015).

Wien als stetig wachsende Stadt und Einwanderungsregion wird zunehmend diverser. Personen mit Migrationshintergrund legen dabei ihre Herkunftskultur nicht vollständig ab, sondern führen diese mit der österreichischen Kultur zusammen, was eine Hebelwirkung für Innovationen in der Kreativwirtschaft erzeugen kann. Der Bedarf nach Identität kann insbesondere auch über eine ethnisch angereicherte Kultur (**Ethnische (Kultur-)Ökonomien**) gestillt werden: „von Musik, Medien, Publizistik, Werbung für Ethno-Produkte oder auch touristisch verwertbaren Gastronomie-Szenen bis hin zum von der Stadtverwaltung finanzierten partizipativen Kunstprojekt im Grätzl“ (Eichmann & Nocker, 2015: 247).

17.3.2 | Herausforderungen

Der Wirtschaftsbereich Kunst, Unterhaltung und Erholung war in besonderem Maße von der **Covid-19-Pandemie** (z.B. in Form Veranstaltungsstopps und Schließungen) betroffen. Dabei hatten die Lockdown-Phasen besonders negative Auswirkungen auf Kunst- und Kulturschaffende, da viele potentielle Besucher*innen in dieser Zeit verstärkt digitale Formate in Anspruch genommen haben bzw. diese weiterhin nutzen. So stellten die letzten Jahre für viele Kreative und Kulturschaffende eine Ausnahmesituation dar, in der es vorwiegend um das monetäre Überleben ging. Durch die hohe Zahl an Solo-Selbständigen und Kleinunternehmen in der Kunst-, Kultur- und Kreativszene wird sich die Krise auch zeitverzögert auswirken – nicht zuletzt aufgrund von Ausgleichszahlungen (Eichmann et al., 2023 und Kreativwirtschaft Austria, 2021 sowie Lhermitte et al., 2021 & Interviews).

Gemessen am Umsatzverlust ist die **Kultur- und Kreativwirtschaft** einer der **am stärksten durch die Pandemie betroffenen** Wirtschaftszweige in Europa. Am stärksten sind die Nachwirkungen im Bereich der darstellenden Kunst und Musik zu spüren (Lhermitte et al., 2021). Positiv hervorgehoben werden soll an dieser Stelle allerdings auch eine gewisse organisationsabhängige **Resilienz der Akteure** gegenüber Krisen. Diese liegt darin begründet, dass es sich bei vielen dieser Betriebe um kleine, weniger kapitalintensive Unternehmen oder Solo-Selbständige mit flexiblen Organisationsstrukturen handelt, wodurch schneller auf veränderte Umstände reagiert werden kann. Betroffene verzeichnen zwar in Krisenzeiten Einkommensverluste, müssen aber kein oder vergleichsweise weniger Personal abbauen (Eichmann & Nocker, 2015) und können flexibler auf geänderte Rahmenbedingungen reagieren.

Eine weitere Herausforderung der Branche besteht darin, dass die Nachwuchssicherung in den letzten Jahren zu kurz gekommen ist: Während es in Wien genügend Kreative und Kunstschaffende gibt, die verschiedene Projekte umsetzen (möchten), **fehlen aktuell viele Fachkräfte** (z.B. Licht- und Tontechniker*innen, Kostümbildner*innen) in den vor- und nachgelagerten Berufen und Dienstleistungen. Derzeit werden diese Fachkräfte häufig mittels „learning on the job“ ausgebildet, weswegen eine institutionalisierte und niederschwellige Ausbildung in diesem Bereich als hilfreich angesehen wird (Interviews).

Zudem besteht eine große **Abhängigkeit der Branche von finanziellen Mitteln der öffentlichen Hand**. Besonders davon betroffen sind künstlerische Bereiche im engeren Sinne, welche innerhalb Österreichs besonders stark in Wien vertreten sind, sowie Bibliotheken, Archive, Museen und weite Teile der Film- und Rundfunkproduktion. Investitionsoffensiven oder Sparmaßnahmen seitens der öffentlichen Hand haben daher massive Auswirkungen auf Beschäftigte innerhalb der jeweiligen Subbranchen. Da jedoch die Kultur- und Kreativwirtschaft für Städte viele Vorteile impliziert wie bspw. eine Aufwertung des Images der Stadt und eine Ankurbelung des Tourismus, ist ein Rückzug der öffentlichen Finanzierung aus dieser Branche auch in Zukunft nicht bzw. nur bedingt zu erwarten (Lhermitte et al., 2021 und Eichmann & Nocker, 2015). Aufgrund dieser Abhängigkeit und der geringen Eigenmittel von Unternehmen in dieser Branche gibt es für Betriebe wenig Skalierungsspielraum. Das bedeutet, Produktionen werden im Prinzip auf +/- Null gerechnet – also ohne (größere) Gewinnspannen – wodurch keine nachhaltige Geschäftsentwicklung möglich ist. Zusätzlich wird dabei ein Prekariat gefördert, was wiederum auch Langzeitprobleme für Beschäftigte nach sich zieht, wie beispielsweise keine Pensionsversicherung oder gesundheitliche Probleme, bspw. durch eine zu hohe Arbeitsbelastung (Interviews).

Zusätzlich stellen **technische Innovationen** im Zusammenhang mit einem Wandel von Arbeits- und Lebensstilen Herausforderungen für bestimmte Subbereiche dar, eröffnen allerdings zugleich auch neue (Beschäftigungs-)Möglichkeiten. Beispielsweise führ(t)en soziale bzw. Online-Medien zu weitreichenden Veränderungen: Digitale Inhalte und Vertriebsnetze verdrängen zusehends traditionelle Medien wie Printmedien oder Rundfunk, was auch zu einem Wegfall gewisser Berufsbilder in der Medienbranche führt. Unausgewogene Beziehungen mit globalen Plattformen im Internet könnten dabei die Beschäftigung, Innovationen, Investitionen und die finanzielle Tragfähigkeit des Sektors gefährden. Darüber hinaus gibt es durch die Vielzahl an kostenlosen Angeboten und der Möglichkeit, sich Informationen im Internet selbst zu beschaffen, nur mehr eine geringe Bereitschaft für Online-Angebote zu bezahlen. Ebenso betroffen ist die Musikbranche durch die Zunahme an Streaming-Diensten oder der Buchhandel durch E-Books (Lhermitte et al., 2021 und Eichmann & Nocker, 2015).

Eine besondere Herausforderung stellt damit auch die Frage nach **Urheberrechten im digitalen Raum** und somit der Kampf gegen den illegalen Zugriff auf geschützte Werke dar. Zusätzlich werden bestimmte Tätigkeitsfelder verstärkt durch **Crowdworking** ausgelagert, was zu einem erzwungenen Wechsel in ungünstigere Kollektivverträge bzw. zu schlechteren Arbeitsbedingungen und einem geringeren Einkommen führen kann. Unternehmen können so Arbeitsplätze einsparen oder den Kostendruck auf Beschäftigte auslagern. Beschäftigte könnten durch Crowdworking zwar auftragsschwache Zeiten überbrücken oder diese zur Erfahrungssammlung beim Berufseinstieg nützen, zumeist stellt dies allerdings aufgrund der schlechten Arbeitsbedingungen (bspw. starke Konkurrenz aus Asien und Süd- und Osteuropa, niedriges Einkommen, unregelmäßige Arbeitszeiten, schlechte soziale Absicherung und eine hohe Individualisierung der Risiken) für viele keine längerfristige Option dar (Lhermitte et al., 2021 und Eichmann & Nocker, 2015).

Ein weiteres Problem stellen hohe Miet- und Personalkosten dar, weshalb einerseits ein Trend in Richtung **Co-Working-Spaces** beobachtet werden kann. Andererseits haben sich auch Praktiken der Zwischen- oder Mehrfachnutzung von Gebäuden herausgebildet: Dabei werden bspw. im Kunst- und Kulturbereich alte Fabrikgebäude oder andere insbesondere als unfertig wahrgenommene Orte zeitlich begrenzt als Arbeitsort auserkoren. Zusätzlich sind manche dazu gezwungen, den eigenen Wohnraum als Arbeitsort zu nutzen (Eichmann & Nocker, 2015).

Darüber hinaus stehen sowohl heimische als auch internationalen Kunst- und Kulturinstitutionen vor der Herausforderung, **neue Zielgruppen** anzuwerben. Neue Veranstaltungsformate, eine größere Präsenz in den sozialen Medien, Kooperationen mit anderen Veranstalter*innen sowie mehr Aufmerksamkeit für die jüngsten Gäste sollen dazu beitragen, dass in Zukunft mehr Besucher*innen angezogen werden (AUSSENWIRTSCHAFT Creative Industries, 2022).

Zudem sind in gewissen Teilbereichen der Branche auch immer wieder **ausbeuterische Rahmenbedingungen und sexuelle Belästigungen** von Beschäftigten Thema bspw. in der Film- und Theaterszene. Dies erfährt auch immer wieder mediale Aufmerksamkeit wie im Zuge der MeToo-Bewegung. Nach Meinung von Expertinnen und Experten laufen Reformen hierzu allerdings nur langsam an, was den Personalbedarf in der Branche in Zukunft verstärken könnte. Die Frage ist, ob die pandemiebedingte Zwangspause weitere Teile der Branche (auch) dafür genutzt wurde, in den genannten Bereichen strukturelle Änderungen herbeizuführen (Interviews).

17.4 | Digitalisierung und Dekarbonisierung

Digitalisierung

Der technologische Wandel hat massive Auswirkungen (bspw. Arbeitsbedingungen, Beschäftigte und Tätigkeitsfelder) auf den Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung und führt zu grundlegenden Umwälzungen und einem verstärkten **Ausbau an Online-Inhalten bzw. Angeboten** (z.B. E-Books, Streaming-Angebote für Musik und Film, soziale Medien). Unternehmen im Kunst- und Kulturbereich gehör(t)en somit zu den ersten, welche die Chancen der Digitalisierung bzw. digitale Technologien nutzten und seit 2013 verstärkt in diesen Bereich investier(t)en. Dabei haben auch technologische Entwicklungen im Bereich der **künstlichen Intelligenz (KI)** zu Veränderungen in der kreativen Arbeit und der Produkte und Dienstleistungen geführt (Lhermitte et al., 2021 und Kreativwirtschaft Austria, 2021). Weiter beschleunigt durch die Covid-19-Pandemie kamen in der Kunst- und Kulturszene somit zahlreiche neue Technologien zum Einsatz bzw. wurden neue Formen der **digitalen Vermarktung** der eigenen Kunst (z.B. Online-Lesungen) genutzt (Interviews).

Im Wett- und Glücksspielbereich nimmt zusätzlich die Bedeutung des **Metaverse** zu, eine digitale und interaktive Umgebung, in der sich die User*innen als Avatare begegnen. Dadurch wird es etwa möglich, vom eigenen Wohnzimmer aus Casinos virtuell zu betreten und dort mit anderen Gästen an Glücksspielen teilzunehmen. Darüber hinaus lässt sich ein Trend in Richtung **Kryptowährungen** wie beispielsweise Bitcoin oder Ethereum als Zahlungsmethoden beobachten (Redaktion Österreichisches Pressebüro, 2022). Durch den technologischen Wandel ergeben sich allerdings auch große Herausforderungen in diesem Wirtschaftsbereich, insbesondere die Frage nach rechtlichen Rahmenbedingungen wie beispielsweise **Urheberrechte oder Glücksspiellizenzen** im digitalen Raum oder auch das Aufkommen neuer Arbeitsformen wie Crowdworking, welche schlechtere Arbeitsbedingungen befördern können (Eichmann & Nocker, 2015 und Lhermitte et al., 2021).

Dekarbonisierung

In Punkto Dekarbonisierung kann die zunehmende Digitalisierung im Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung auch zu einem vermehrten CO₂-Ausstoß führen bspw. durch benötigte Serverlandschaften. Andererseits kann die Digitalisierung auch bei der Ökologisierung der Branche unterstützen (z.B. Einsparung von Druckerzeugnissen durch eine Verlagerung vom Analogen ins Digitale). Zudem findet sich in der Branche auch ein **großes Bewusstsein für Nachhaltigkeit**, gaben doch immerhin 42 % der Unternehmen in der Kreativwirtschaft an, ökologische oder nachhaltige Investitionen tätigen zu wollen (Kreativwirtschaft Austria, 2021). Darüber hinaus hat die Kunst- und Kulturszene auch generell eine hohe Bedeutung in Bezug auf nachhaltige Entwicklungen: Sie gehört zu den zentralen Elementen der 2030 Agenda für Nachhaltige Entwicklung und trägt zu allen "Sustainable Development Goals" (SDGs) bei, da Kultur, Kulturerbe, kulturelle Vielfalt und interkulturelles Verständnis wesentliche Bestandteil jeder nachhaltigen Entwicklung darstellen (BMKÖS, 2022). Nicht nur das Thema Dekarbonisierung, sondern generell das Thema Green Deal ist damit weit verbreitet. So beinhalten bspw. Eintrittskarten gehäuft Tickets für öffentliche Verkehrsmittel zur An- und Abreise oder es finden Klimaaktionen zur Bewusstseinsbildung statt. Darüber hinaus wird bei Ausstellungen (z.B. in Museen) immer häufiger die Ausstellungsarchitektur geteilt oder beim Bau von neuen Museumsgebäuden (z.B. Pratermuseum) auf eine nachhaltige Bauweise geachtet (Interviews).

Als Folge des Nachhaltigkeitstrends wird in vielen Kunst- und Kulturproduktionen „**Green Producing**“ (z.B. Green Films, Green Theatre, Green Festivals) angestrebt. Es wird also z.B. bei Film- oder Musikproduktionen verstärkt versucht, umweltfreundliche und ressourcenschonende Lösungen bzw. Technologien einzusetzen und die Energiekosten zu senken, da insbesondere der Kunst- und Kulturbereich als sehr stromintensiv gilt (z.B. Scheinwerfer, Verstärker). Aber auch die Frage, wie Produktionen und Events generell nachhaltiger gestaltet werden können (z.B. Müllentsorgung und -vermeidung, veganes Essen/Catering, etc.) stehen im Fokus. Da für diese Produktionen bzw. Events in sehr kurzer Zeit viel Geld investiert wird, besteht eine gute Ausgangsbasis hier unter grünen Gesichtspunkten zu planen (Interviews).

17.5 | Schlussfolgerungen

Auf Basis der Analyse zentraler Merkmale und der Beschäftigungssituation des Wirtschaftsbereichs sowie der wichtigsten Trends und Herausforderungen konnten wesentliche Stärken und Schwächen der Kunst, Unterhaltung und Erholung in Hinblick auf die Fachkräftesituation identifiziert werden, aus denen sich entsprechende Chancen und Risiken ableiten lassen. Diese Stärken und Schwächen wie auch Chancen und Risiken werden in der folgenden SWOT-Analyse dargestellt. Daraus resultieren Empfehlungen, wie dem Fachkräftebedarf in der Kunst, Unterhaltung und Erholung begegnet und deren Attraktivität für Fachkräfte gesteigert werden kann.

17.5.1 | SWOT-Analyse zur Fachkräftesituation in Wien in Kunst, Unterhaltung und Erholung

Tabelle 35 | SWOT-Analyse Kunst, Unterhaltung und Erholung

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> ■ Wien als Zentrum der österreichischen Kunst- und Kulturlandschaft mit vielfältigen Event- und Veranstaltungsangeboten (z.B. Kongresse, Theater, Festivals, Museen) ■ Gewisse Krisenresilienz der Beschäftigten im Kunst- und Kulturbereich aufgrund kleinteiliger, flexibler organisatorischer Strukturen ■ Beträchtliche Handlungsspielräume der Kunst- und Kulturschaffenden (freie Zeitgestaltung, Arbeitsorte etc.) ■ Hohe Dichte an Kunstuniversitäten in Wien 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Teils sehr prekäre Arbeitsbedingungen ■ Schwere Planbarkeit der Arbeitszeiten ■ Starke Abhängigkeit von öffentlichen Finanzierungen ■ Winner-Takes-it-all Prinzip; große Player haben Vormachtstellung ■ Niedriger Skalierungsfaktor mit wenig Budget für Produktionen und Events stehen einer nachhaltigen Geschäftsentwicklung entgegen ■ Unterdurchschnittliches Bruttojahreseinkommen
Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> ■ Wachstum der Wiener Wohnbevölkerung und Ausdifferenzierung der Lebensstile (z.B. ethnische Kulturökonomien) ■ Individualisierungstendenzen der Bevölkerung ermöglichen größeres Angebotsspektrum ■ Ausweitung der Geschäftsfelder durch digitale Angebote ■ Pandemie als Beschleuniger digitaler Prozesse (z.B. Online-Übertragung von Kulturevents etc.) ■ Erschließung neuer Besucher*innenzielgruppen ■ Veränderung durch Digitalisierung bergen bspw. Chancen auf Bekanntheitssteigerung neuer Künstler*innen im Netz 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rationalisierung durch technologische Entwicklungen ■ Langfristiger Verbleib sowie Rekrutierung in der Branche durch schwierige Arbeitsbedingungen fraglich ■ Internationale Krisen und deren Auswirkungen (z.B. steigende Miet- und Energiepreise) als Existenzgefährdung für Solo-Selbständige und Klein(st)betriebe ■ Mangelhafte Nachwuchssicherung im Bereich der vor- und nachgelagerten Berufe und Dienstleistungen rund um den Kunst- und Kulturbetrieb ■ Out-/Crowdsourcing als Risiko für Beschäftigungsabbau (internationale Konkurrenz) ■ Veränderung durch Digitalisierung (bspw. Urheberrechte)

17.5.2 | Empfehlungen

Wie insbesondere auch die Covid-19-Pandemie gezeigt hat, erfüllt ein funktionierendes Unterhaltungs-, Erholungs- und Kunstsegment eine **wichtige soziale Funktion** für die Gesellschaft und ist in weiterer Folge für die Gesundheit und das allgemeine Wohlbefinden (z.B. Gefahr der Vereinsamung während der Krise) zentral.

Eine der größten Herausforderungen im Wirtschaftsbereich Kunst, Unterhaltung und Erholung besteht im **„Well-being“ der Beschäftigten**. Schwierige Arbeitsbedingungen und prekäre Arbeitsverhältnisse erschweren die Rekrutierung bzw. Bindung der Beschäftigten in der Branche. Um dem entgegenzuwirken, wird es in Zukunft immer wichtiger werden, die Gegebenheiten der Branche an die Bedürfnisse der (potentiellen) Beschäftigten anzupassen und mehr auf deren psychische Gesundheit zu achten. Ein Attraktivierung der Branche kann bspw. in Form eines positiven Arbeitsplatzbrandings erfolgen. Es braucht strukturelle Veränderungen in der Branche hin zu einem angenehmeren Arbeitsumfeld für Beschäftigte.

Um den **starken Bedarf an für die Branche spezifischen Fachkräften** (z.B. Licht- und Tontechniker*innen, Kostümbildner*innen) in der Wiener Kunst- und Kulturszene zu bedienen und um junge Fachkräfte in kreative Berufe zu bringen, wäre beispielsweise die Einrichtung neuer Lehrberufe (z.B. Tonassistent, Medienfachfrau/-mann) zur Nachwuchssicherung in den, der Kunst- und Kulturszene vor- und nachgelagerten, Berufen und Dienstleistungen anzudenken. Auch durch **Initiativen im Bereich „Nachhaltigkeit“** könnten verstärkt neue Beschäftigte angeworben werden – insbesondere jüngere Personen, die sich mit diesem Aspekt identifizieren können.

Generell sollte aber schon in den Schulen mittels Berufsorientierung und Informationsveranstaltungen für Kinder und Jugendliche angesetzt werden, um die vielen spannenden Berufsbilder in der Kunst, Unterhaltung und Erholung möglichst breit zu präsentieren und derart künftig junge Fachkräfte für die Branche zu gewinnen.

Zudem sollte in Zukunft mehr darauf geachtet werden, **Frauen in der Branche zu empower**n und den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Dies könnte auch hilfreich sein, den teils schlechten Ruf der Branche zu verbessern (Stichwort: MeToo) und bessere Rahmenbedingungen bzw. ein angenehmeres und sicheres Arbeitsumfeld für weibliche Beschäftigte zu schaffen.

Bezüglich der zunehmenden Diversität in der Beschäftigung und Individualisierungstendenzen der Gesellschaft sollten insbesondere **Personen mit Migrationshintergrund** als Zielgruppe verstärkt wahrgenommen werden – sowohl als Beschäftigte als auch als (potentielle) Besucher*innen. Einerseits bringen sie andere kulturelle Inspirationen in die Kunst- und Kulturszene ein und können somit als ein Hebel für Innovationen fungieren, andererseits könnten damit neue Besucher*innenzielgruppen angesprochen werden. In diesem Kontext ist eine niederschwellige Sprach- und Kulturvermittlung wie auch eine Begegnung auf Augenhöhe erforderlich, um von der kulturellen Vielfalt im Kunst- und Kulturbetrieb profitieren zu können.

Zudem werden **digitale Innovationen** im Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung zunehmend wichtiger. Unternehmen, die hier zurückbleiben, könnten in Zukunft aus dem Markt gedrängt werden. Solche Innovationen könnten auch die Rekrutierung von Beschäftigten erleichtern, indem sie das Tätigkeitsfeld attraktiver und spannender machen.

Zusätzlich sollten Vorteile der Digitalisierung für Beschäftigte auch weiterhin erhalten bleiben bzw. etabliert werden: Die Pandemie hat gezeigt, dass in dieser Branche vieles digital(er) gestaltet werden kann und auch in vielen Bereichen **Homeoffice möglich** ist/wäre und dies eine Erleichterung der Arbeitsbedingungen für Beschäftigte darstellen kann.

Wien verfolgt zudem bereits seit ein paar Jahren im Auftrag des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport die „**Kunst und Kultur Strategie 22**“. Diese soll gemeinsam mit nationalen und internationalen Vertreter*innen aus Kunst und Kultur, Politik, Verwaltung und Wissenschaft Zukunftsthemen des Kultursektors reflektieren und öffentlich zur Diskussion stellen (BMKÖS, 2022).

Zusammenfassend ist der Wirtschaftsbereich Kunst, Unterhaltung und Erholung, insbesondere im Kunst- und Kulturbereich von **prekären Beschäftigungsverhältnissen** und einem **Fachkräftebedarf in den vor- und nachgelagerten Dienstleistungsbereichen** gekennzeichnet. Die Schaffung von neuen Lehrberufen bzw. Berufsbildern könnte hier in den nächsten Jahren zu einer Entschärfung der Situation und zu einer nachhaltigen Nachwuchssicherung beitragen.

TEIL III

Schlussfolgerungen

18 | Zusammenfassende Betrachtung

Der Wiener Arbeitsmarkt ist von einer typisch urbanen Wirtschafts- und Branchenstruktur mit einem starken öffentlichen Sektor und Dienstleistungsbereich wie auch einem Nebeneinander von (sehr) großen Unternehmenseinheiten und Headquarters und einer Vielzahl von Kleinstbetrieben gekennzeichnet. Das stetige (vorwiegend in der Zuwanderung begründete) Bevölkerungswachstum hat überdies zu einer im Bundesländervergleich vergleichsweise jungen Bevölkerung und einem hohen Anteil an Menschen mit Migrationserfahrung geführt. Darüber hinaus ist Wien von einem hohen Anteil an formal hochgebildeten Personen (z.B. tertiäre Abschlüsse) bei einem gleichzeitig hohen Anteil an Personen mit einer formal niedrigen Ausbildung (max. Pflichtschulabschluss) geprägt. Spezifisch für das Bundesland Wien ist zudem die hohe Zahl an Einpendler*innen aus benachbarten Bundesländern wie auch den angrenzenden Staaten.

Zur Analyse der wesentlichen Bestimmungs- und Einflussfaktoren wie auch der zentralen Handlungsfelder und vor dem Hintergrund des teils hohen Arbeits- und Fachkräftebedarfs am Arbeitsmarkt wird in Teil III der Studie eine zusammenfassende Betrachtung der bisherigen Ausführungen in Hinblick auf die Beschäftigungssituation in Wien vorgenommen. Diese basiert einerseits auf einer quantitativen Analyse des Arbeitskräfteangebots wie auch der -nachfrage im Bundesland Wien (Teil I) und andererseits auf der Erarbeitung der spezifischen Charakteristika der Beschäftigung in zehn Branchenporträts (Teil II).

In **Teil I** wurde eine kompakte Übersicht einiger zentraler quantitativer Kennzahlen zur Entwicklung von Arbeitsangebot und -nachfrage am Wiener Arbeitsmarkt gegeben. Dies umfasste etwa Aspekte wie die Wirtschaftsstruktur in Wien, die demografische Entwicklung wie auch die Beschäftigungssituation bis hin zur allgemeinen Entwicklung am Arbeits- und Lehrstellenmarkt. Um den vielfältigen, auch nach Branchen und Berufen sehr unterschiedlichen und vielfältigen Einflussfaktoren Rechnung zu tragen, wurden in **Teil II** zehn Wirtschaftsbereiche hinsichtlich der spezifischen Ausbildungs- und Beschäftigungsstruktur, der zentralen Trends und Herausforderungen sowie der Zukunftsfelder Digitalisierung und Dekarbonisierung detailliert analysiert und dargestellt. Am Ende jedes Branchenporträts findet sich zudem eine SWOT-Analyse zur branchenspezifischen Fachkräftesituation und daran anschließend zentrale Empfehlungen.

Dementsprechend versteht sich **Teil III** als Zusammenschau der bisherigen Kapitel, zeigt zentrale Handlungsfelder und Empfehlungen auf und reflektiert in weiterer Folge die Grenzen der vorliegenden Studie sowie den weiteren Forschungsbedarf.

Zunächst bieten die folgenden zwei Tabellen eine Übersicht über branchenspezifische quantitative und qualitative Merkmale. Quantitative Merkmale der Beschäftigungssituation umfassen Kennzahlen zu demografischen Merkmalen, der Beschäftigungsentwicklung, der Beschäftigten- und Bildungsstruktur und zum Einkommen (Tabelle 36). Qualitative Merkmale beinhalten zentrale branchenspezifische Trends und Herausforderungen, die Arbeitsbedingungen und -zeiten wie auch Aspekte der Digitalisierung und Dekarbonisierung und finden sich in Tabelle 37. In dieser wird auch eine abschließende Einschätzung der Fachkräftesituation in Wien für den jeweiligen Wirtschaftsbereich präsentiert.

Auf Grundlage der branchenspezifischen SWOT-Analysen und mit Blick auf für Wien spezifische Merkmale bzw. Charakteristika sowie einige (auch für Wien relevante) österreichweite Rahmenbedingungen und Entwicklungen liefert im Anschluss die SWOT-Analyse (Tabelle 38) einen branchenübergreifenden Überblick über die Fachkräftesituation in Wien. Aus den identifizierten Stärken und Schwächen ergeben sich in weiterer Folge Chancen und Risiken, welche entscheidende Aspekte und Hinweise auf zentrale Handlungsfelder und Empfehlungen freigeben.

Tabelle 36 | **Quantitative** Charakteristika der Beschäftigung in Wien in den analysierten Wirtschaftsbereichen

Wirtschaftsbereich	Demografie (Alter und Geschlecht)	Ausländische Beschäftigung	Beschäftigungsentwicklung (2017-2022) und Prognose	Bildungsstruktur der Beschäftigten	Einkommen und Gender Pay Gap (GPG)
Herstellung von Waren (C)	Beschäftigtenanteil 50+ leicht über Durchschnitt; männerdominierte Branche	Anteil an ausländischen Beschäftigten leicht unterdurchschnittlich	Hohe Bedeutung der Lehre; unterdurchschnittliches Beschäftigungswachstum; Trend zu gleichbleibender Beschäftigung	Unterdurchschnittlicher Anteil an tertiären Ausbildungen bei steigenden Qualifikationsanforderungen	Überdurchschnittliches Bruttojahreseinkommen im Median und überdurchschnittlicher GPG
Bauwesen (F)	Anteil jüngerer Arbeitskräfte etwas höher als im Durchschnitt; männerdominierte Branche mit niedrigstem Frauenanteil der untersuchten Branchen	Überdurchschnittlich hoher Anteil an ausländischen Beschäftigten, vor allem aus Osteuropa	Positive Beschäftigungsentwicklung mit überdurchschnittlichem Beschäftigungswachstum; leicht positive Beschäftigungsprognose	Sehr hohe Bedeutung der Lehre und hoher Anteil an Beschäftigten mit maximal Pflichtschulabschluss	Leicht überdurchschnittliches Bruttojahreseinkommen im Median und überdurchschnittlicher GPG
Handel (G)	Höherer Anteil jüngerer Arbeitskräfte im Kfz- und Einzelhandel; Ältere v.a. im Großhandel; Einzelhandel mit hohem Frauenanteil; Großhandel- und Kfz-Handel männerdominiert	Anteil an ausländischen Beschäftigten leicht über dem Durchschnitt	Leicht unterdurchschnittliches Beschäftigungswachstum; mittelfristig Beschäftigungsrückgang aufgrund des technologischen Fortschritts (u.a. Online-Handel) erwartet	Hohe Bedeutung der Lehre; tertiäre Ausbildungen unterrepräsentiert	Unterdurchschnittliches Bruttojahreseinkommen im Median und überdurchschnittlicher GPG
Verkehr und Logistik (H)	Höherer Anteil älterer Beschäftigter (50+); männerdominierte Branche	Anteil an ausländischen Beschäftigten über dem Durchschnitt	Aufgrund eines Zeitreihenbruchs (Umgliederung eines Unternehmens in der Luftfahrt von Wien nach NÖ) negative Entwicklung in den letzten fünf Jahren, ohne diesen statistischen Effekt leichtes Beschäftigungswachstum; leicht steigende Beschäftigung erwartet	Überdurchschnittlich hohe Bedeutung der Lehre; tertiäre Ausbildungen stark unterrepräsentiert	Leicht überdurchschnittliches Bruttojahreseinkommen im Median und ein niedriger GPG
Beherbergung und Gastronomie (I)	Überdurchschnittlicher Anteil an Jüngeren (bis 34 Jahre); deutlicher Rückgang der Lehrlingszahlen in Wien; Frauenanteil leicht unterdurchschnittlich	Anteil an ausländischen Beschäftigten am höchsten im Branchenvergleich	Unterdurchschnittliches Beschäftigungswachstum; tendenziell rückläufige Beschäftigungsentwicklung	Niedriges formales Qualifikationslevel (max. Pflichtschulabschluss); tertiäre Ausbildungen stark unterrepräsentiert	Geringstes Bruttojahreseinkommen im Median im Branchenvergleich und überdurchschnittlicher GPG

Wirtschaftsbereich	Demografie (Alter und Geschlecht)	Ausländische Beschäftigung	Beschäftigungsentwicklung (2017-2022) und Prognose	Bildungsstruktur der Beschäftigten	Einkommen und Gender Pay Gap (GPG)
Wissensintensive Dienstleistungen (Information und Kommunikation sowie freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen) (J/M)	Höherer Anteil an Arbeitskräften im jüngeren und mittleren Erwachsenenalter (25 bis 44 Jahre); Information und Kommunikation männerdominiert; freiberufliche, wissenschaftliche, technische Dienstleistungen mit leicht überdurchschnittlichem Frauenanteil	Anteil an ausländischen Beschäftigten (leicht) unter dem Durchschnitt	Größtes Beschäftigungswachstum in beiden Subbranchen; weiterer deutlicher Anstieg der Beschäftigung erwartet	Überdurchschnittlich hoher Anteil an Akademiker*innen in beiden Wirtschaftsbereichen	(Deutlich) überdurchschnittliches Bruttojahreseinkommen im Median für beide Abschnitte; höchstes Einkommen in Information und Kommunikation bei gleichzeitig höchstem GPG
Öffentliche Verwaltung (O)	Stark überdurchschnittlicher Anteil an älteren Beschäftigten (50+); stark überdurchschnittlicher Frauenanteil	Anteil an ausländischen Beschäftigten am geringsten im Vergleich der untersuchten Branchen	Leicht unterdurchschnittliches Beschäftigungswachstum; Prognose einer steigenden Beschäftigungsentwicklung mit Änderungen hinsichtlich Anzahl und Struktur der Arbeitsplätze	Sekundarstufe als häufigstes formales Bildungsniveau bei steigendem Anteil von Beschäftigten mit Hochschulabschluss	Überdurchschnittliches Bruttojahreseinkommen im Median und leicht unterdurchschnittlicher GPG
Erziehung und Unterricht (P)	Keine branchenspezifischen Besonderheiten in Bezug auf das Alter; frauendominierter Sektor	Anteil an ausländischen Beschäftigten leicht überdurchschnittlich; hoher Anteil an ausländischen Studierenden in Wien	Stark überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum; Trend zu positiver Beschäftigungsentwicklung	Überdurchschnittlicher Anteil an tertiären Ausbildungen	Bruttojahreseinkommen und GPG im Durchschnitt
Gesundheits- und Sozialwesen (Q)	Alter im Durchschnitt; Höchster Frauenanteil aller untersuchten Branchen	Anteil an ausländischen Beschäftigten im Durchschnitt	Stark überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum; Trend zu steigender Beschäftigung	Akademisierung der Pflegeberufe	Leicht unterdurchschnittliches Bruttojahreseinkommen im Median; kein nennenswerter GPG
Kunst, Unterhaltung und Erholung (R)	Keine branchenspezifischen Besonderheiten in Bezug auf das Alter; Frauenanteil im Durchschnitt	Anteil an ausländischen Beschäftigten leicht unterdurchschnittlich	Leicht unterdurchschnittliches Beschäftigungswachstum; Prognose einer positiven Beschäftigungsentwicklung	Leicht überdurchschnittlicher Anteil an tertiären Ausbildungen und teils hohe Qualifikationsanforderungen	Unterdurchschnittliches Bruttojahreseinkommen im Median und überdurchschnittlicher GPG

Tabelle 37 | Qualitative Charakteristika und Einflussfaktoren der Beschäftigung in Wien in den analysierten Wirtschaftsbereichen

Wirtschaftsbereich	Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit	Trends	Herausforderungen	Digitalisierung	Dekarbonisierung	Fachkräftebedarf
Herstellung von Waren (C)	Hohes Ausmaß an kollektivvertraglichen Regelungen; unterdurchschnittlicher Anteil an Teilzeitbeschäftigten	Dematerialisierung und Kleinserienfertigung; viele Leiharbeitskräfte in der Branche	Preissteigerungen (z.B. Rohstoffe, Energie) und Lieferkettenprobleme; starke Exportorientierung	KI-Anwendungen, digitale Assistenzsysteme, Internet of Things (IoT) und Robotik als häufige digitale Fertigungstechnologien	Wachsende Bedeutung von Kreislaufwirtschaft; hohes Potential für Reparatur und Instandhaltung	Generell hoher Bedarf an Fachkräften in fast allen Subbranchen, verschärft durch Pensionierungswelle der Baby-Boomer
Bauwesen (D)	Teilweise schwere körperliche Arbeit; erhöhtes Verletzungs- und Unfallrisiko; Teilzeit spielt untergeordnete Rolle; abwechselnd 4- und 5-Tage-Woche	Nachhaltige Bauweisen: Holzbau, Leichtbau, Sanierung, Recycling	Hohe Energie- und Rohstoffpreise; Lücken in globalen Lieferketten, steigender Bedarf nach höheren Qualifikationen, Image der Branche	Zunehmender Einsatz von Robotern, 3D-Druck oder Exoskeletten etc.; Noch unzureichende Koordination der Gewerke via Building Information Modeling (BIM)	Thermische und energetische Sanierung, Photovoltaik; Ausbau der Infrastrukturen für erneuerbare Energien und den öffentlichen Verkehr; Recycling und Steigerung der Materialeffizienz	Zukünftiger Fachkräftebedarf aufgrund der Dekarbonisierungsbestrebungen
Handel (G)	Körperliche fordernde Arbeitsbedingungen v.a. im Einzel- und Kfz-Handel; 6-Tage Woche; überdurchschnittliche Teilzeitbeschäftigung im Einzelhandel	Strukturwandel im Handel, Online-Handel; digitale Unterstützung bei Verkaufsprozessen; Eventcharakter des Einkaufs	Höhere Personalfuktuation im Einzelhandel; Preissteigerungen (Energie, Mieten, Warenerzeugung); Vulnerabilität sowie Liefer- und Wertschöpfungsketten; Nachhaltigkeitsgedanke wird wichtiger	Digitalisierung und Automatisierung von Arbeitsabläufen (z.B. Online-Handel, Selbstbedienungskassen, Robotik in der Logistik); neue Arbeitsbereiche: digitale Kundenbetreuung, Online-Marketing, Data Analytics	Regionalität und Nachhaltigkeit der Produkte; Betroffenheit des Kfz-Handels durch Reduktion des Individualverkehrs bzw. die Umstellung auf E-Mobilität	Mittelfristig Beschäftigungseinbußen v.a. im Kfz-Handel, aber auch im Einzelhandel; Fachkräftebedarf insbesondere im Großhandel
Verkehr und Logistik (H)	Teilweise schwere körperliche Tätigkeit; atypische Arbeitszeiten; unterdurchschnittlicher Anteil an Teilzeitbeschäftigten	Zunahme des E-Commerce beflügelt Logistik sowie Post-, Kurier- und Expressdienste	Qualifikationsanforderungen (Technik, IT) steigen; hohe Personalfuktuation in Bereichen mit Schicht- und Wechseldiensten	Digitalisierung und Automatisierung von Arbeitsabläufen und Dienstleistungen (voll-automatischer U-Bahnbetrieb, autonomes Fahren, KI zur Optimierung der Routen)	E-Mobilität, Ausbau des öffentlichen Verkehrs, Sharing-Angebote; Verlagerung des Güterverkehrs auf Schienen	Fachkräftebedarf in allen Subbranchen, im öffentlichen Verkehr verstärkt durch grüne Wende und in der Logistik z.B. durch E-Commerce

Wirtschaftsbereich	Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit	Trends	Herausforderungen	Digitalisierung	Dekarbonisierung	Fachkräftebedarf
Beherbergung und Gastronomie (I)	Zahlreiche Interaktionsberufe mit fordernden Arbeitsbedingungen und hoher Personalfuktuation; Arbeitszeiten führen zu einer ungünstigen Work-Life-Balance	Zahlreiche Angebote für Bus-, Kongress- und Individualreisende bis hin zum Event- und Gesundheitstourismus	Erhöhte Anfälligkeit für konjunkturelle Schwankungen; Overtourism; Abwanderung vieler Arbeitskräfte aus der Branche in Folge der Covid-19-Pandemie; Branchenimage	Digitalisierung und Automatisierung von Arbeitsabläufen und Dienstleistungen in der gesamten Branche	Erhöhung des Anteils an erneuerbaren Energieträgern und Senkung des Energieverbrauchs pro Nächtigung	Sehr prekäre Arbeits- und Fachkräftesituation in der gesamten Branche
Wissensintensive Dienstleistungen (Information und Kommunikation sowie freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen) (J/M)	Stabile Arbeitsbedingungen; häufig Kund*innenkontakt; intensive Arbeitszeiten; Teilzeitbeschäftigung bei freiberuflichen, wissenschaftlichen, technischen Dienstleistungen überdurchschnittlich, bei IKT unterdurchschnittlich	Starker Einfluss des Megatrends Digitalisierung	Lange formale Ausbildungswege; laufende Weiterbildung und -entwicklung erforderlich; sehr gute Deutschkenntnisse notwendig (außer IT)	Digitalisierung v.a. von Routineaufgaben, KI-basierte Anwendungen, z.B. als „digitaler Kollege“ im Klient*innengespräch	Digitalisierung leistet Beitrag zur Dekarbonisierung, erhöht aber auch den Energiebedarf	Überdurchschnittlich hoher Bedarf an Fachkräften, insbesondere im IT-Bereich, wird durch branchenübergreifende Nachfrage nach IT-Fachkräften verschärft
O. Öffentliche Verwaltung (O)	Überwiegend stabile Arbeitsbedingungen und -zeiten; unterdurchschnittlicher Anteil an Teilzeitbeschäftigten	Steigender Anspruch auf Öffentlichkeitsbeteiligung; hohes wertebasiertes Arbeitsbewusstsein	Abhängigkeit von öffentlicher Finanzierung; Kosten- und Effizienzdruck; Aktivitäten zur sozialen Inklusion; Verwaltung diverser Krisen (z.B. Klimakrise)	Effizienzsteigerung durch Digitalisierung und Automatisierung von Arbeitsprozessen und Dienstleistungen (z.B. Apps)	Planung und Umsetzung zahlreicher Maßnahmen in den Bereichen Gebäude, Mobilität, Transport, Beschaffung und Abfallvermeidung	Hoher Personalbedarf aufgrund der demografischen Entwicklung bei hohen Beschäftigungschancen mit hoher Aufgabenvielfalt
P. Erziehung und Unterricht (P)	Fordernde Arbeitsbedingungen; hohe Ansprüche und Erwartungen an Bildungs- und Lehranstalten; überdurchschnittliche Teilzeitbeschäftigung	Erhöhter Betreuungs- und Personalbedarf; vermehrt Quereinsteiger*innen; Distance-Learning	Notwendigkeit einer hohen Frustrationstoleranz; Inklusion von Personen mit Migrationserfahrung; Folgen der Covid-19-Pandemie (z.B. Lernrückstände, psychische Folgen)	Digitale Angebote an Schulen ermöglichen neue Formen der Wissensvermittlung bspw. Gamification	Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs von Gebäuden; Vorgaben für Neubauten bei gleichzeitig hohem Flächenbedarf für neue Bildungs- und Lehranstalten	Hoher Fachkräftebedarf und prekäre Personalsituation (v.a. Lehrkräfte, Elementarpädagog*innen) aufgrund der steigenden Zahl an Kindern und Schüler*innen in Wien

Wirtschaftsbereich	Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit	Trends	Herausforderungen	Digitalisierung	Dekarbonisierung	Fachkräftebedarf
Gesundheits- und Sozialwesen (Q)	Physisch und psychisch stark belastende Arbeitsbedingungen; überdurchschnittliche Beschäftigung in Teilzeit	Boom am Wahlärztesektor; Ambulantisierung der Krankenversorgung	Demografische Entwicklung (z.B. Zunahme älterer Personen); gesundheitliche Auswirkungen der Klimakrise	Fortschreitende Digitalisierung und laufende Weiterentwicklung (E-Health, Telemedizin)	Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs von Gebäuden, Vorgaben für Neubauten	Hoher Fachkräftebedarf (v.a. in der Pflege) bei hohen Beschäftigungschancen
Kunst, Unterhaltung und Erholung (R)	Teils fordernde und prekäre Arbeitsbedingungen und -zeiten; stark überdurchschnittlicher Anteil an Teilzeitbeschäftigten	Starke Konzentration der Branche im städtischen Bereich; hoher Anteil an selbständiger und hybrider Beschäftigung	Hohe Abhängigkeit von der öffentlichen Finanzierung; Nachwuchssicherung	Überdurchschnittliche Bedeutung technologischer Innovationen und von Homeoffice; Ausbau von Online-Inhalten und Angeboten	Zahlreiche Initiativen (z.B. Einsparung von Papier und Druckerzeugnissen, Online-Tickets)	Fachkräftebedarf in den vor- und nachgelagerten Dienstleistungsbereichen in Kunst und Kultur

Tabelle 38 | SWOT-Analyse zur Fachkräftesituation in Wien

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> ■ Mehr und steigende Zahl an Erwerbspersonen (steigende Bevölkerungszahlen in Wien) ■ Hohes Arbeitskräftepotential durch Zuwanderung ■ Wien mit vergleichsweise jüngeren Arbeitskräften (auch im internationalen Vergleich) ■ Hoher Anteil an Akademiker*innen ■ Positive Entwicklung der allgemeinen Erwerbsquote ■ Steigende Erwerbsquote der Altersgruppe 50+ ■ Größtes Einpendler*innenzentrum in Österreich ■ Hervorragende öffentliche Verkehrsanbindung und Mobilitätsangebote ■ Breite Ausbildungslandschaft und -möglichkeiten ■ Wien als Stadt mit vielen Beschäftigungschancen und Tätigkeitsfeldern – Jobwechsel sind vergleichsweise gut möglich ■ Wien als international anerkannter Hochschul-, Forschungs-, Wirtschafts- und Tourismusstandort ■ Spezialisierungen und Nischen (z.B. Spitzenmedizin, Life Science – Pharmabranche, Forschung) ■ Hohes digitales Know-how und digitale Ausstattung ■ Flächendeckende Kinderbetreuungseinrichtungen mit attraktiven Öffnungszeiten (z.B. für Kleinkinder unter 3 Jahren) und vergleichsweise wenigen Schließtagen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hoher Anteil an Personen mit max. Pflichtschulabschluss ■ Lehrausbildung in Konkurrenz zu vielen anderen Ausbildungsmöglichkeiten ■ Wenig Lehrausbildungsplätze im Bundesland und Lehrstellenlücke ■ Geringere Arbeitsmarktintegration von älteren, ausländischen Personen sowie Personen mit max. Pflichtschulabschluss ■ Komplexe und teils unübersichtliche Ausbildungslandschaft ■ In einigen Wirtschaftsbereichen österreichweit (teils außerordentlich) fordernde Arbeitsbedingungen führen zu schlechtem Image und erschweren Anwerbung ■ Bestimmte Branchen kämpfen österreichweit mit Abwanderung, hoher Personalfluktuation und krankheitsbedingten Ausfällen ■ Hohe geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt (wenngleich im Bundesländervergleich in Wien niedrig) ■ Klimawandel beeinflusst alle Branchen direkt oder indirekt (Klimaanlagen, Ausstattung, Energiekosten, gesundheitliche Risiken) und erschwert Arbeitsbedingungen

Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> ■ Verbesserung der Arbeitsbedingungen, insbesondere in Bereichen mit Fachkräftebedarf/-mangel ■ Verstärkte Arbeitsmarktintegration von Migrant*innen fördert kulturelle Vielfalt ■ Einfachere Anerkennung von im Ausland erworbenen formalen Abschlüssen und Kompetenzen ■ Großes Arbeitskräftepotential bei Frauen und der Altersgruppe 50+ ■ Flexible Arbeitszeitmodelle und flexibler Arbeitsort (z.B. Möglichkeit zu Homeoffice, Gleitzeit) birgt Chancen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ■ Erhöhung der Vollzeitbeschäftigung und Erhöhung der Stundenanzahl in Teilzeit ■ Höherqualifizierung sowie Aktivierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Personen mit max. Pflichtschulabschluss und arbeitslosen Personen ■ Attraktivierung der Lehre und Sichtbarmachung weniger bekannter Lehrberufe ■ Schaffung betrieblicher Lehrausbildungsplätze und Gewinnung neuer Lehrbetriebe ■ Forcierung der Berufsorientierung in Schulen und Aufbrechen geschlechtsspezifischer Berufswahl ■ Stärkung der Gesundheitskompetenz in der Bevölkerung zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit ■ Förderung der digitalen Kompetenzen ■ Digitalisierung unterstützt und entlastet Personal und schafft neue Berufs- und Beschäftigungsfelder ■ Ausschöpfen der Jobpotentiale im Bereich der Dekarbonisierung 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bevorstehende Pensionierungswelle der Baby-Boomer ■ Steigender Arbeitskräfte- und Fachkräftebedarf ■ Teilweise stark belastende und fordernde Arbeitsbedingungen als Risiko für weitere Personalknappheit und -fluktuation ■ Verstärkter Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten und Teilzeit ■ Sinkende Anzahl an Lehrbetrieben ■ Negatives Image und negative Berichterstattung in manchen Branchen als Herausforderung bei der Personalgewinnung (z.B. Beherbergung und Gastronomie, Erziehung und Unterricht) ■ Steigende Herausforderungen durch Zuwanderung und kulturelle Vielfalt in vielen Branchen (z.B. Integration in den Arbeitsmarkt, in Interaktionsberufen und im öffentlichen Sektor) ■ Unzureichende Gesundheitsprävention und -kompetenz gefährdet die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit ■ Erhöhte Belastung des Gesundheitssystems aufgrund der Zunahme an Alten und Hochaltrigen (85+) und infolge des Klimawandels ■ Öffentliche Budgetrestriktionen und politische Prioritätensetzung (z.B. Green Deal) mit unklaren Auswirkungen auf viele Branchen ■ Mangelnde Akzeptanz neuer digitaler Lösungen (z.B. KI, Robotik) ■ Mögliche zukünftige Abwanderung von Verwaltungsbehörden aus Wien ■ Dekarbonisierung führt zu Strukturwandel mit negativen Auswirkungen auf manche Wirtschaftsbereiche und Jobprofile ■ Auftreten weiterer Krisen

19 | Zentrale Handlungsfelder und Empfehlungen

Auf Basis der zusammenfassenden Darstellung der untersuchten Wirtschaftsbereiche sowie der SWOT-Analyse zur Fachkräftesituation in Wien können ungeachtet der Heterogenität der verschiedenen Branchen folgende Handlungsfelder und Lösungsansätze identifiziert werden, um dem (zukünftigen) Arbeits- und Fachkräftebedarf zu begegnen.

Diversität der Beschäftigung

Wien als wachsende Metropole verfügt gegenüber den restlichen Bundesländern über den Vorteil einer weiterhin steigenden Zahl an Erwerbspersonen. Das größte Arbeitskräftepotential ergibt sich dabei durch die Zuwanderung aus dem Ausland sowie eine bessere Integration von bereits im Land lebenden **Migrant*innen**. Ein Schlüsselfaktor in diesem Zusammenhang ist zunächst der Spracherwerb. Es gilt, ausreichende Deutschkurse auf verschiedenen Niveaus anzubieten – dies reicht von Basiskursen, die eine Alphabetisierung inkludieren, bis zu Kursen auf Maturaniveau und fachspezifischen Sprachkursen. Letztere sollten so angeboten werden, dass sie mit einer bestehenden Erwerbstätigkeit vereinbar sind, damit beschäftigte Migrant*innen, die aufgrund von Sprachproblemen niedrig qualifizierte Jobs ausüben, in der Folge als Fachkräfte eingesetzt werden können. Fortgeschrittene Sprachkurse sind insbesondere auch hochqualifizierten Migrant*innen anzubieten, damit es hier nicht infolge einer zu schnellen Arbeitsmarktintegration aufgrund von Sprachbarrieren zu Dequalifizierungen kommt. In diesem Kontext ist auch eine einfachere Anerkennung von im Ausland erworbenen formalen Ausbildungen, Abschlüssen und Kompetenzen anzustreben.

Zur Vermeidung von Dequalifizierungen sowie zur besseren Schließung der Fachkräftelücke durch Personen aus dem Ausland sind zudem verstärkt Qualifizierungsmaßnahmen insbesondere in Wirtschaftsbereichen mit (drohendem) Fachkräftemangel zu setzen. Dabei sollen die mitgebrachten Kompetenzen sowie im Inland erworbene informelle Fähigkeiten mehr Berücksichtigung finden, indem die Angebote passgenauer auf bestimmte Personengruppen zugeschnitten werden. Eine Kombination aus Aus-/Weiterbildung und Deutschfortbildung ist zu forcieren sowie die Kurszeiten an mögliche Erwerbstätigkeiten anzupassen oder durch ausreichende finanzielle Unterstützung eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Hier könnten auch Fördermodelle für Unternehmen für Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Belegschaft unterstützend wirken.

Schließlich gilt es rechtliche Barrieren, die einer schnellen Arbeitsmarktintegration von Personen aus dem Ausland entgegenstehen, aus dem Weg zu räumen, v.a. in Wirtschaftsbereichen mit hohem Arbeitskräftebedarf. Insbesondere sollten hier mehr legale Möglichkeiten geschaffen werden, z.B. nach absolvierter Ausbildung in Österreich eine Arbeitserlaubnis zu erhalten.

Neben Personen aus dem Ausland sind **Frauen** die zweite Gruppe, deren Arbeitsmarktpotential noch nicht ausgeschöpft wurde. Das Stichwort lautet hier Vereinbarkeit von Beruf und Familie, da nach wie vor die Familien- und Carearbeit zum großen Teil von Frauen verrichtet wird. Obwohl Wien über ein im Bundesländervergleich sehr großes Kinderbetreuungsangebot verfügt – auch für unter 3-Jährige und in den Ferien, gibt es hier weiteren Bedarf, damit insbesondere Vollzeit bzw. mehr Stunden in Teilzeit gearbeitet werden kann. Auch gibt es noch Betreuungslücken in Hinblick auf Tagesrandzeiten bzw. das Wochenende, die in Bereichen mit atypischen Arbeitszeiten (z.B. Gesundheits- und Sozialberufe, Handel, Beherbergung und Gastronomie) das Arbeitskräfteangebot verknappen. Hier könnte durch eine verstärkte Förderung von Betriebskindergärten, die das städtische Angebot ergänzen, die Situation verbessert werden. Die Unternehmen selbst können durch flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice etc. ihre Attraktivität steigern – entsprechende Beratungsangebote für Betriebe können hier unterstützend wirken. Darüber hinaus sind Maßnahmen für eine stärkere Aufteilung der Familien- und Carearbeit auf Frauen und Männer erforderlich, damit das Vereinbarkeitsthema kein „Frauenthema“ bleibt.

Daneben muss die **geschlechtsspezifische Segregation** am Arbeitsmarkt in beide Richtungen aufgeweicht werden, damit alle Personen ihre Fähigkeiten bestmöglich einsetzen können. Dies bedeutet, mehr Frauen für technische Berufe zu begeistern und auch in den Branchen zu halten. Hier gibt es zwar schon viele Initiativen, dennoch dürften oftmals noch falsche Vorstellungen von Berufen Mädchen von einer entsprechenden Ausbildung abhalten bzw. entsprechende männerdominierte Arbeitsumfelder bzw. -kulturen Frauen mancherorts wieder aus den Berufen drängen. Informationsoffensiven und Berufsorientierung insbesondere für Mädchen und Frauen, die zunächst eine nicht-technische Ausbildung wählen oder absolvieren (z.B. AHS) könnten hier ein Weg sein. Zudem muss in den Betrieben dafür gesorgt werden, dass ein Klima herrscht, in dem sich Frauen willkommen und ernstgenommen fühlen, was auch die gleiche Bezahlung für gleichwertige Tätigkeiten impliziert. Überdies sollte das Bewusstsein gestärkt werden, dass in manchen typischen Männerbranchen die Tätigkeitsbereiche und Berufsbilder sehr vielfältig sind (z.B. im Bauwesen), technische und digitale Hilfsmittel zu einer Reduzierung schwerer körperlicher Arbeit führen (z.B. am Bau, in Kfz-Werkstätten) oder durch die Möglichkeit zu Homeoffice (z.B. im IT-Bereich) die Vereinbarkeit leichter ist als in vielen typischen Frauenberufen (z.B. im Gesundheitsbereich, Einzelhandel). Typische Frauenbranchen könnten durch eine Hebung des Lohnniveaus und mehr Karriereperspektiven attraktiver für beide Geschlechter werden. Sowohl in männer- wie auch in frauendominierten Branchen gilt es, Role-Models des unterrepräsentierten Geschlechts stärker sichtbar zu machen.

Die dynamische Entwicklung der Erwerbsquote der **Gruppe 50+** kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass noch zu viele Personen zu früh den Arbeitsmarkt verlassen bzw. Unternehmen skeptisch gegenüber der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer*innen sind. Damit Ältere dem Arbeitsmarkt länger zur Verfügung stehen, braucht es im Allgemeinen eine Erhöhung der Gesundheitskompetenz der Bevölkerung und verstärkt präventive Gesundheitsmaßnahmen. Dazu müssen auch die Unternehmen angehalten und (durch Förderungen) unterstützt werden, durch betriebliche Gesundheitsmaßnahmen die Arbeitsfähigkeit der Belegschaft länger zu erhalten. Im Besonderen sollten (betriebliche) Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Arbeitnehmer*innen wie auch intergenerationelles Lernen im Unternehmen forciert werden ebenso wie flexible Arbeitszeitmodelle, die den Bedürfnissen der Älteren entgegenkommen. Aber auch rechtliche Regelungen, die einer Erwerbstätigkeit über das Pensionsalter hinaus entgegenstehen, sind zu modifizieren sowie die finanzielle Attraktivität einer solchen (z.B. Streichung von Sozialversicherungsbeiträgen) zu erhöhen. Darüber hinaus müssten Unternehmen hinsichtlich des Potentials älterer Beschäftigter wie auch altersgemischter Teams sensibilisiert werden sowie Maßnahmen wie finanzielle Förderungen oder eine Reduzierung der Lohnnebenkosten diskutiert werden, um eine Weiterbeschäftigung oder eine Neuanstellung dieser Personengruppe für die Unternehmen attraktiver zu machen.

Aber auch den Bedürfnissen der **Jüngeren** ist Rechnung zu tragen, damit diese dem Arbeitsmarkt voll zur Verfügung stehen. So kennzeichnet die jüngere Generation ein neues Selbstverständnis, verbunden mit einer anderen Anspruchshaltung gegenüber dem Job, sei es in Hinblick auf Sinnstiftung, sei es in Hinblick auf den verstärkten Wunsch nach Work-Life-Balance. Auch hier können flexible Arbeitszeitmodelle, wie z.B. eine 4-Tage-Woche oder die Ermöglichung eines begrenzten digitalen Nomadentums (ortsunabhängiges Arbeiten über einen längeren Zeitraum) sowie Homeoffice dazu führen, dass auch eine Vollzeitstelle genügend Freizeit ermöglicht und für die jüngere Generation attraktiv wird. Entsprechende Beratungen für Unternehmen sowie der Austausch von Good Practices könnten hier Hilfe bieten.

Lehre

Wien zeigt in Hinblick auf den Bildungsgrad der Bevölkerung eine Bipolarität mit überdurchschnittlich hohen Anteilen an Akademiker*innen und Personen mit maximal Pflichtschulabschluss. Damit sind gerade Personen mit mittlerem Qualifizierungsniveau und insbesondere Lehrabsolvent*innen, die in vielen Branchen den*die typische*n Facharbeiter*in stellen, unterrepräsentiert. Eine **Forcierung der Lehrausbildung** insbesondere in Zusammenhang mit einer Reduzierung des Anteils an Personen mit maximal Pflichtschulabschluss sowie eine Attraktivierung der Lehrausbildung ist daher das Gebot der Stunde. Dazu bedarf es einer Verbesserung des Images der Lehre und der handwerklichen Berufe, das insbesondere im urbanen Bereich auch unter der zunehmenden Akademisierung leidet.

In diesem Zusammenhang gibt es auf mehreren Ebenen Handlungsbedarf. Zum einen muss die **Berufsorientierung** in den Schulen, auch in AHS, eine größere Rolle spielen. Dabei gilt es die vielen verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten und Lehrberufe sichtbar zu machen, um der (geschlechtsspezifischen) Konzentration auf wenige Lehrberufe entgegenzuwirken, sowie die Karriereperspektiven und Verdienstmöglichkeiten mit Lehrabschluss bewusst zu machen bzw. zu attraktivieren. Auch die Eltern sind in diesen Prozess miteinzubeziehen. Maturant*innen ist die Option Lehre nach der Matura als gleichwertiger Ausbildungsweg neben einem Studium darzulegen. Damit die Lehrausbildung für diese Gruppe attraktiver wird, sollten verkürzte Ausbildungszeiten mit einer Anrechnung der schulischen Vorbildung ermöglicht werden. Für arbeitslose Personen sowie beschäftigte Personen, die eine berufliche Umorientierung anstreben, sollten breite Unterstützungsmaßnahmen wie etwa der Qualifikationspass Wien angeboten werden, um eine Lehrausbildung nachzuholen.

Schließlich gilt es, wieder **mehr Betriebe für die Lehrausbildung** zu gewinnen. Dies beinhaltet genaue Informationen über die Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit der Lehrausbildung, Unterstützung bei Konflikten mit den Lehrlingen, die Förderung der Ausbildung zum*r Ausbilder*in, Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Lehrlingen und gegebenenfalls finanzielle Hilfe. Zudem könnten Ausbildungsverbände auch kleine Unternehmen ermächtigen in die Lehrausbildung einzusteigen bzw. diese verstärkt zur Mitarbeit in der überbetrieblichen Lehre mit dem Angebot von Praktika ermutigt werden. Zusätzlich ist auch für eine entsprechende Erhöhung der Kapazitäten in den Berufsschulen zu sorgen.

Schulbildung

Neben der Lehre kommt der Schulbildung besondere Bedeutung in Hinblick auf die Vorbereitung von zukünftigen Fachkräften zu. Langfristig betrachtet sind natürlich insbesondere die **elementarpädagogischen Einrichtungen (Kindergärten) und die Pflichtschulen** der Schlüssel zum Erfolg. Hier wird die Basis für alle folgenden Ausbildungen gelegt und es können Ungleichheiten, die sich aus den verschiedenen sozioökonomischen Voraussetzungen in den Haushalten ergeben, angeglichen werden. Besonders bei Personen mit Migrationshintergrund kommt der Pflichtschule immense Bedeutung beim Spracherwerb zu. Schulpolitik ist daher immer auch Arbeitsmarktpolitik, da letztere Defizite der ersteren ausgleichen muss. Jegliche Investitionen in elementarpädagogische und schulische Einrichtungen, die zu Verbesserungen bei der Beherrschung der Kulturtechniken (schulische Grundkenntnisse) sowie bei der digitalen Grundbildung führen, bilden daher den Grundstein, damit in Zukunft ausreichend Fachkräfte zur Verfügung stehen.

Augenmerk muss aber auch auf die weiterführenden, insbesondere berufsbildenden, Schulen gelegt werden. Absolvent*innen der **BHS** sind unmittelbar in verschiedensten Branchen einsetzbar und daher entsprechend begehrt. Auch die Nachfrage nach BHS-Plätzen in Wien ist sehr hoch. Hier könnte eine Aufstockung der Ausbildungsplätze bzw. die Schaffung neuer Standorte, v.a. in den Bereichen, wo ein eklatanter Fachkräftebedarf besteht (z.B. HTL), Abhilfe schaffen.

Weiterbildung

In vielen Branchen werden **Zusatzausbildungen** nachgefragt, durch die sich Personen mit max. Pflichtschulabschluss aus einer Hilfsarbeitstätigkeit „herausqualifizieren“ können. Diese Ausbildungen (z.B. Lkw-Führerschein, Staplerschein, Erwerb branchenspezifischer digitaler Kompetenzen) sind aber relativ teuer. Eine verstärkte Übernahme der Kosten bzw. die Förderung der Kostenübernahme durch die Betriebe könnte einerseits zu einer Höherqualifizierung dieser Personen und andererseits zu einer Deckung des Fachkräftebedarfs in vielen Branchen führen.

Eine Tätigkeit beispielsweise in den Einstiegs- und Integrationsbranchen Bauwesen wie auch Beherbergung und Gastronomie kann sich durchaus auch als Stolperstein (v.a. für Personen mit Migrationshintergrund und Student*innen) verbunden mit dem Risiko einer dauerhaft dequalifizierten Beschäftigung erweisen. Besonders in diesen Bereichen sind daher die Bereitstellung von **Weiterbildungsmöglichkeiten** essentiell, um der drohenden Dequalifizierung zu begegnen und Perspektiven betreffend Karriere und Verdienstmöglichkeiten zu eröffnen.

In Branchen mit hohem Fachkräftebedarf, bei der eine **längere Ausbildung** vorausgesetzt wird (z.B. Pflege, IT-Fachkräfte), sind mehr Ausbildungsplätze anzubieten. Hier könnte eine zielgruppenspezifische Ausbildung und Gruppenzusammensetzung, die sich vermehrt am Vorwissen und den (Vor-)Erfahrungen der Personen orientiert, effizienter und attraktiver gestalten werden. D.h. es bedarf spezifischer Kurse für z.B. Personen, die bereits als Pflegehilfskräfte gearbeitet haben, ebenso wie für Schulabgänger*innen ohne Vorkenntnisse. Die Übernahme der Ausbildungs- bzw. Lebenshaltungskosten bei Selbsterhalter*innen ist sicherzustellen, damit nicht nur finanziell abgesicherte Personen diese Ausbildungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen können. In diesem Kontext sind die bereits vorhandenen Möglichkeiten einer Kostenübernahme von Ausbildungen verstärkt zu kommunizieren.

Arbeitsbedingungen und Branchenimage

Neben der Weiterbildung nehmen auch die Arbeitsbedingungen in den Unternehmen eine Schlüsselrolle hinsichtlich der Milderung des Fachkräftebedarfs ein. In vielen Branchen und Wirtschaftsbereichen, wie in die Bauwirtschaft, der Gastronomie oder auch in Teilbereichen des Gesundheits- und Sozialwesens herrschen jedoch **fordernde Arbeitsbedingungen**, die sich auf mehreren Ebenen zeigen. Erstens sind hier die schwere körperliche Arbeit, die das Tragen schwerer Lasten, Lärm, Schmutz etc. inkludiert, sowie die psychischen Belastungen (z.B. Arbeit mit kranken Personen) zu nennen. Hier könnten gesundheitspräventive Maßnahmen die Folgen für die Arbeitnehmer*innen abfedern sowie technische Hilfsmittel und Digitalisierungsmaßnahmen (siehe unten) zu Entlastungen führen. Zweitens betrifft dies atypische Arbeitszeiten, wie Schichtarbeit, Arbeit in der Nacht, am Wochenende etc. Abhilfe können hier das Angebot von verschiedenen Arbeitszeitmodellen, die Mitbestimmung bei der Arbeitszeitgestaltung sowie das verbesserte Angebot an öffentlichen und betrieblichen Kinderbetreuungseinrichtungen schaffen. Drittens sind diese Tätigkeiten oftmals auch mit einer schlechten Entlohnung verbunden und es gibt wenig Karriereperspektiven. In diesem Fall könnten eine Hebung des Lohnniveaus bzw. nicht-monetäre Boni die Attraktivität der Branchen steigern. Zudem sollten die Möglichkeiten zur Weiterbildung verbunden mit realistischen Karriereperspektiven verbreitert werden, um Personal halten zu können.

Darüber hinaus haben manche Wirtschaftsbereiche aber auch mit einem **veralteten Image** zu kämpfen, welches nicht immer der Realität entspricht. Manche der Branchen haben zwar schwere Arbeitsbedingungen, das erzielbare Einkommen ist aber überdurchschnittlich. Zudem wurde die körperliche Arbeit aufgrund des Einsatzes von technischen und digitalen Tools bereits zurückgedrängt (z.B. im Bau). Auch Schmutz und Lärm sind aufgrund technischer Innovationen nicht mehr so präsent wie früher (z.B. bei der Herstellung von Waren, im öffentlichen Verkehr). Aber auch Berufe wie Elementarpädagog*innen und Lehrkräfte sind mit zahlreichen Stereotypen und Zuschreibungen konfrontiert. Hier müssten realistische und aktuelle Bilder der verschiedenen Tätigkeiten in den Branchen transportiert sowie die realen Verdienstchancen und Karriereperspektiven oder andere Vorteile, wie die Arbeitsplatzsicherheit, abwechslungsreiche Aufgabenbereiche und soziale Kontakte, breiter zugänglich gemacht werden.

Stärkung des Wirtschaftsstandorts

Der Dienstleistungssektor ist in Wien als Metropole der dominierende Wirtschaftssektor. Die wachsende Stadt erfordert aber einen attraktiven Wirtschaftsstandort für alle Wirtschaftsbereiche. Die Interessenlagen der Unternehmen und der Anrainer*innen stehen aber oft im Konflikt zueinander. Dabei geht es um die Erschließung neuer Wohngebiete, Verkehrsaufkommen, Parkplätze und Ladezonen, Lärm- und Schmutzentwicklung und die Rivalität um den (öffentlichen) Raum. Maßnahmen zur Verkehrsberuhigung können für Arbeitnehmer*innen die Erreichbarkeit ihres Arbeitsortes erschweren – v.a. für Einpendelnde bzw. Beschäftigte in Branchen mit atypischen Arbeitszeiten. So könnte etwa der Ausbau des öffentlichen Mobilitätsangebots, v.a. in den Randbezirken, eine Stärkung und Attraktivierung des Wirtschaftsstandorts (z.B. auch für Pendler*innen) bedeuten.

Bei allen für den Umweltschutz wichtigen Maßnahmen ist auch auf einen **Interessenausgleich** zu achten und die Bedarfe aller Beteiligten zu berücksichtigen. Zudem sollten etwaige Nachteile für Unternehmen und Arbeitnehmer*innen, die durch Infrastruktur-Entscheidungen entstehen, unter dem Aspekt der Stärkung des Wirtschaftsstandorts und der entsprechenden Arbeitsplätze durch Begleitmaßnahmen und einer umfassenden Standortpolitik abgedeckt werden.

Überdies könnte eine politische Steuerung von Re-Regionalisierungsprozessen (z.B. im produzierenden Bereich) zum Erhalt bzw. der Schaffung von neuen Arbeitsplätzen beitragen. Die Stadt Wien hat in diesem Kontext im Rahmen der Strategie WIEN 2030 – Wirtschaft & Innovation (Stadt Wien, 2019b) mit dem Spitzenthema „smarte Produktion“ und dem Fachkonzept „Produktive Stadt“ (Stadt Wien, 2017) bereits Vorkehrungen zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der urbanen Produktion getroffen.

Digitalisierung

Die Digitalisierung hat auf alle Wirtschaftsbereiche mehr oder weniger weitreichende Auswirkungen, keine Branche bleibt von den Veränderungen unberührt und überall ist es zu einer Digitalisierung und Automatisierung von Arbeitsprozessen gekommen. In Hinblick auf die Beschäftigungssituation und den Fachkräftebedarf sind vielfältige Entwicklungen absehbar. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass sich die Arbeitsbedingungen verbessern, da digitale Tools zum einen monotone Arbeiten ersetzen, zum anderen körperliche Arbeit erleichtern oder komplett übernehmen. Dies bedeutet aber den **Wegfall von sehr einfachen bis hin zu automatisierbaren wissensbasierten Tätigkeiten** (z.B. Hilfstätigkeiten, Kassierer*innen, Buchhaltung). Damit kann zwar der Fachkräftebedarf entschärft werden, der Bedarf an Arbeitskräften mit hohen digitalen Kompetenzen und Know-how wird aber steigen. D.h. es wird weniger zu einem Sinken des Fachkräftebedarfs, denn zu einem Wandel in Hinblick darauf, welche Fachkräfte benötigt werden, kommen. Zudem droht Personen mit Tätigkeiten und Ausbildungen in digitalisierbaren Bereichen eine Rationalisierung bzw. Dequalifizierung.

Der Schlüssel zur Begegnung dieser Herausforderung liegt in der **Aus- und Weiterbildung bzw. Höherqualifizierung**. Ausbildungen müssen sich den digitalen Gegebenheiten in der Branche anpassen und im besten Falle so breites digitales Basiswissen bereitstellen, damit Personen sich rasch neuen Entwicklungen anpassen können. Breite Weiterbildungsmaßnahmen, die maßgeschneidert an sich ändernde Jobprofile vorbereiten, müssen aufgesetzt und angeboten werden – wenn möglich präventiv und nicht erst, wenn der Arbeitsplatzverlust droht oder bereits Realität geworden ist. Die Unternehmen sind hierbei durch entsprechende Förderungen zu unterstützen. Schließlich soll die **digitale Bildung in der Bevölkerung** insgesamt erhöht werden, sei es in den Schulen, sei es durch niederschwellige Angebote für die Erwachsenen.

Klimawandel und Dekarbonisierung

Neben der Digitalisierung ist die Dekarbonisierung zur Bekämpfung des Klimawandels der Megatrend. Nachhaltige Lösungen zum effektiven Klimaschutz und zur Reduktion des CO₂-Ausstoßes sind das Gebot der Stunde. In diesem Kontext sind die öffentlichen Sektoren besonders gefordert. Seitens der Stadt Wien gibt es zahlreiche Maßnahmen und Projekte zur Senkung des Energieverbrauchs von Gebäuden (z.B. Vorgaben für Neubauten), aber auch mit Blick auf die Bereiche Mobilität, Transport, Beschaffung und Abfallvermeidung, in Planung bzw. Umsetzung. Darüber hinaus ist auch das Thema Kreislaufwirtschaft im Rahmen des Wiener Klimafahrplans (Stadt Wien, 2022c) wie auch der Strategie WIEN 2030 – Wirtschaft und Innovation (Stadt Wien, 2019b) verankert und es wurde seitens der Bundesregierung eine Kreislaufwirtschaftsstrategie entwickelt, welche das Ziel einer Umgestaltung der österreichischen Wirtschaft und Gesellschaft in eine nachhaltige und klimaneutrale Kreislaufwirtschaft bis 2050 ausgibt (BMK, 2022). Dies bildet den Rahmen für einen steigenden Arbeits- und Fachkräftebedarf in diesem Bereich.

Ähnlich wie bei der Digitalisierung sind auch in diesem Kontext quasi alle Wirtschaftsbereiche betroffen, allerdings in sehr unterschiedlichem Ausmaß und mit verschiedenen Auswirkungen je Tätigkeitsbereich. Grundsätzlich werden eine Fülle an **Green Jobs** geschaffen und neue Berufsfelder erschlossen, was den Fachkräftebedarf weiter erhöhen wird. Dazu kommt eine beträchtliche Anzahl an Berufen, in denen weitreichende **Änderungen des Tätigkeitsprofils** bevorstehen (z.B. Installateur*in, Dachdecker*in, Elektriker*in, Kfz-Mechaniker*in etc.). Zunächst müssen entsprechende **Aus- und Weiterbildungen** auf den Weg gebracht, Curricula angepasst sowie Qualifizierungsmaßnahmen in ausreichendem Maße angeboten werden. Insbesondere in den Bereichen, in denen Berufe vom „Aussterben“ bedroht sind, müssen rechtzeitig **Umschulungsmaßnahmen** vorgenommen werden, damit die betroffenen Personen weiterhin in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Die grüne Wende kann aber auch bewirken, dass Berufe für unterrepräsentierte Gruppen attraktiver werden. So könnten mehr Frauen oder Personen, die hohe Ansprüche hinsichtlich Sinnstiftung der Arbeit stellen, für technische Berufe gewonnen werden, wenn diese dem Umweltschutz dienen. Dazu bedarf es der Bereitstellung relevanter Informationen sowie einer Berufsorientierung up-to-date.

In diesem Themenfeld tätige und in Wien ansässige Unternehmen (z.B. Reparatur- und Instandhaltungsbetriebe) werden an Bedeutung gewinnen und den Fachkräftebedarf weiter erhöhen. Dabei ist es wesentlich, diese **Unternehmen am Standort Wien** zu (er)halten, um allfällige Dienstleistungen im Bereich der Kreislaufwirtschaft wie auch Reparaturen und Instandhaltungen (z.B. von öffentlichen Gebäuden wie Spitälern sowie von Aufzügen, Geräten, Solarpanelen oder der Vorbereitung von Wänden und Dächern für eine Begrünung) regional bzw. vor Ort leisten zu können, nicht zuletzt um lange Anfahrtswege und ein Auspendeln von Beschäftigten aus Wien zu vermeiden.

20 | Grenzen der Studie und weiterer Forschungsbedarf

Die vorliegende Studie hat einen Überblick über die allgemeine Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation in Wien, das Arbeitskräftepotential sowie weitere relevante Kennzahlen in Zusammenhang mit dem Thema Fachkräfte geliefert. Zudem wurden im Rahmen der Studie zehn Wirtschaftsbereiche genauer untersucht. Damit konnten erste Grundlagen zur Beurteilung der Beschäftigungssituation im Allgemeinen und zur Fachkräftesituation im Besonderen sowie zum zukünftigen Fachkräftebedarf in der Bundeshauptstadt erarbeitet werden. Weitere Grundlagen wurden bereits in Form des „Handbuchs Strategische Handlungsfelder Fachkräftemangel“ (Hefler et al., 2023) wie auch der „Entwicklung einer „Landkarte“ für das geplante Fachkräftezentrum“ (Hosner, 2023) geschaffen. Vor dem Hintergrund der breiten Konzeption der Studie ergeben sich aber auch diverse offene Fragen, die weiteren Forschungsbedarf bedingen.

- Die zehn untersuchten Wirtschaftsbereiche stellen einzelne, in einem Fall sogar zwei, ÖNACE-Abschnitte dar, die diverse — teilweise sehr heterogene — Subbranchen subsumieren. Diese wurden jeweils aus einer Vogelperspektive betrachtet. Auch wenn teilweise auf Unterschiede in den Subbranchen eingegangen wurde, konnte keine detaillierte Analyse dieser einzelnen Unterbereiche erfolgen. Zudem lag der Fokus auf den in Hinblick auf die Beschäftigung größten Bereichen. Um genauere qualitative Aussagen zum Fachkräftebedarf in den Wirtschaftsbereichen zu machen, müssten diese im Rahmen von Einzelstudien eingehend untersucht werden. Dabei würden die einzelnen Subbranchen eigene Untersuchungsebenen bilden und so deren unterschiedliche Charakteristika besser erforscht werden können. Damit würde der Heterogenität der Abschnitte gerecht, und darauf aufbauend könnten die Handlungsempfehlungen wesentlich konkretere Aussagen beispielsweise zu Umschulungserfordernissen, Qualifizierungsmaßnahmen oder zur Ansprache von bestimmten Zielgruppen etc. enthalten.
- Um den zukünftigen Fachkräftebedarf in einzelnen Bereichen besser abschätzen zu können, müssten zudem die für die Wirtschaftsbereiche und Subbranchen relevanten zur Verfügung stehenden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten näher untersucht werden. So könnten Lücken im Angebot auf allen Ausbildungsniveaus identifiziert und entsprechende Empfehlungen zu konkreten Qualifizierungsangeboten für branchenspezifische Berufsbilder formuliert werden. Solche Analysen hätten die Grenzen der Studie gesprengt.
- Im Rahmen der Branchenporträts wurde den Megatrends Digitalisierung und Dekarbonisierung ein einzelnes Kapitel gewidmet. Dennoch konnten diese Themen nur „gestreift“ werden, wenn man die Tragweite der Veränderungen, die diese auch am Arbeitsmarkt bedingen, bedenkt. Während zudem die Literatur zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeit schon Bibliotheken füllt, ist die Auseinandersetzung bezüglich Dekarbonisierung und Arbeitswelt ein jüngeres Phänomen. In beiden Fällen könnten aber genauere Analysen auf branchenspezifischer und regionaler Ebene weitere Erkenntnisse bezüglich des zukünftigen Fachkräftebedarfs bringen. Außerdem fokussieren Studien oftmals auf die Branchen, für die die Thematik vordergründig und augenscheinlich relevant sind. Dabei werden Auswirkungen z.B. der Dekarbonisierung auf Dienstleistungsbranchen hintangehalten, obwohl auch hier Folgen für die Beschäftigung, Qualifizierungen etc. zu erwarten sind.
- Die Studie beinhaltet die Identifizierung von (internationalen) Trends, die auf die einzelnen Wirtschaftsbereiche einwirken. Diese Rahmenbedingungen sind aber laufenden, oft schwer vorhersehbaren, Änderungen unterworfen, die die Beschäftigung und den Fachkräftebedarf in den Branchen massiv beeinflussen können und völlig neue Voraussetzungen schaffen, wie die Situation zu beurteilen ist. So sprechen wir z.B. derzeit von einem Arbeitnehmer*innenmarkt mit großem Bedarf an Arbeits- und Fachkräften, eine Rezession könnte dies aber rasch ändern. Auch könnten rechtliche Änderungen der Asyl- und Einwanderungspolitik massive Auswirkungen auf das Arbeitskräftepotential haben. Aktualisierungen solcher Studien – insbesondere bei sich ändernden Rahmenbedingungen und plötzlich auftretenden Krisen — sind daher unabdingbar, wenn auf Basis von aktuellen Erkenntnissen politische Entscheidungen getroffen werden sollen.

21 | Anhang

21.1 | Verwendete Datenquellen

- AMIS Datenbank, Abrufdatum März 2023: https://www.dnet.at/Amis/Datenbank/DB_Index.aspx
- AMS JobBarometer 2023
- Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik - Pendler*innenzeitreihe, 2020
- Statistik Austria, Allgemeiner Einkommensbericht 2022
- Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung (AKE) 2022 und 2021
- Statistik Austria, Hochschulstatistik 2022
- Statistik Austria, Klassifikationsdatenbank ÖNACE 2008
- Statistik Austria, Leistungs- und Strukturhebung (LSE) 2020
- Statistik Austria, Schulbesuchsprognose 2021
- Statistik Austria, Schulstatistik 2022

21.2 | Literatur

Agenda Gesundheitsförderung (2022): Pilotprojekt „Beratung klimafreundliche Gesundheitseinrichtungen“. Online unter: https://agenda-gesundheitsfoerderung.at/kokug/beratung_klimafreundliche_ge, abgerufen am 15.03.2023.

AGES (2023): Neuartige Lebensmittel unter der Lupe. Online unter: <https://www.ages.at/mensch/ernaehrung-lebensmittel/lebensmittelinformationen/neuartige-lebensmittel>, abgerufen am 21.03.2023.

Aichholzer, J., Schreder, L., Wimmer, J., Kehl, T. (2022): AK-Studie: Nachhilfe in Österreich 2022. Studienbericht. IFES. Wien.

AKI (2022): Arbeitsklimaindex Newsletter 01/2022. Arbeiterkammer Oberösterreich, Linz.

AKI (2021a): Arbeitsklimaindex Newsletter 02/2021. Arbeiterkammer Oberösterreich, Linz.

AKI (2021b): Arbeitsklimaindex Newsletter 04/2021. Arbeiterkammer Oberösterreich, Linz.

AKI (2018): Arbeitsklimaindex Newsletter 01/2018. Arbeiterkammer Oberösterreich, Linz.

Amann, W., Goers, S., Komendantova, N., Oberhuber, A. (2021): Kapazitätsanpassung der Bauwirtschaft für eine erhöhte Sanierungsrate. Berichte aus Energie- und Umweltforschung 27/2021, Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK), Wien.

Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) (2022a): Die Arbeitsmarktlage in der Bauwirtschaft. Spezialthema zum Arbeitsmarkt. Oktober 2022, Wien.

Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) (2022b): Die Arbeitsmarktlage in der Gastronomie. Spezialthema zum Arbeitsmarkt. Mai 2022, Wien.

Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) (2022c): Die Arbeitsmarktlage im Handel. Spezialthema zum Arbeitsmarkt. Juli 2022. Wien.

Arvis, J., Ojala, L., Wiederer, C., Shepherd, B., Raj, A., Dairabayeva, K., Kiiski, T. (2018): Connecting to Compete 2018. Trade Logistics in the Global Economy. The Logistics Performance Index and Its Indicators. The World Bank, Washington.

Aue, G. & Burger, A. (2021): DECARB21 Endbericht: Wärme & Kälte, Mobilität, Strom: Szenarien für die Dekarbonisierung des Wiener Energiesystems bis 2040. FTI France S.A.S. (Compass Lexecon)/Wien Energie, Wien.

Auer, E., Gatterbauer, M., Marte-Huainigg, J. (2021): Der Arbeitsmarkt im Bereich der Pflege älterer Menschen. Spezialthema zum Arbeitsmarkt, AMS Österreich, Wien.

Aufhauser, K., Wetzels, P. (2022): Vereinbarkeit von Beruf & Betreuungsaufgaben bei Filmschaffenden: Status Quo und Handlungsperspektiven. In Kooperation mit Film Fatal, Wien.

AUSSENWIRTSCHAFT Creative Industries (2022): Kunst/Kultur: Struktur, Zukunft und Trends der Branche. Online unter: <https://www.wko.at/service/aussenwirtschaft/kunst-kultur-branche-struktur-zukunft-trends.html>, abgerufen am 05.01.2023.

AUSSENWIRTSCHAFT Service-Export (2022): Sport/Freizeit: Struktur, Zukunft und Trends der Branche. Online unter: <https://www.wko.at/service/aussenwirtschaft/sport-freizeit-branche-struktur-zukunft-trends.html>, abgerufen am 05.01.2023.

Bachtrögler-Unger, J., Burton, A., Ehn-Fragner, S., Fritz, O., Huber, P., Klien, M., Streicher, G. (2023): Die Wirtschaft in den Bundesländern 3/2022. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien.

Baumann, M., Pauritsch, G., Rohrer, M., Sommer, R., Sabbatini, G., Winkelmayr, P. (2022): Auswirkungen der Digitalisierung auf Energieverbrauch und Klima in Österreich. Ergebnisbericht; Klima- und Energiefonds. Juni 2022, Wien.

Bergmann, N., Danzer, L., Wetzels, P. (2020): Filmschaffende in Österreich: MACHT-ARBEIT-KRANK? Studie im Auftrag des Dachverbandes der österreichischen Filmschaffenden und der Verwertungsgesellschaft der Filmschaffenden (VdFS), Wien.

Bergmann, N., Haselsteiner, E., Meißner, J. L., Pretterhofer, N. (2021): Auf der Suche nach versteckter technologischer Arbeit - Analyse zweier frauendominierter Dienstleistungsberufe im Kontext der Digitalisierung. L&R Sozialforschung, Wien.

Bieg, T., Schwaninger, I., Gerdenitsch, C., Garschall, M., Frauenberger, C. (2020): Evaluierungsbericht WAALTeR. Online unter: <http://www.waalteer.wien/assets/uploads/D5.3WAALTeREvaluierungsberichtfinal.pdf>, abgerufen am 15.03.2023.

Bliem, W., Bröckl, A., Erdö, R., Kargl, M., Van den Nest, E. (2022): Branchenreport Tourismus & Freizeitwirtschaft. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, Wien.

Bogumil-Uçan, S., Klenk, T. (2021): Varieties of health care digitalization: Comparing advocacy coalitions in Austria and Germany. Review of Policy Research, 38, 478– 503. Online unter: <https://doi.org/10.1111/ropr.12435>, abgerufen am 15.03.2023.

Brugger, K., Schmidt, E., Delcour, J. (2022): Krankenhausaufenthalte im direkten Zusammenhang mit Hitze und Sonnenlicht in Österreich (2002-2020). Factsheet. Gesundheit Österreich, Wien.

Bundesarbeiterkammer (2023): Wirtschaft und Umwelt Nummer 1/2023. Zeitschrift für Umweltpolitik und Nachhaltigkeit. ak-umwelt.at

Bundesimmobiliengesellschaft (BIG) (2021): BIG und BMBWF forcieren Nachhaltigkeit bei Schulen. Online unter: https://www.big.at/fileadmin/user_upload/05_Presse-News/5_1_Presseaussendung/2021/20210827_BIG_und_BMBWF_forcieren_Nachhaltigkeit_bei_Schulen.pdf, abgerufen am 27.03.2023.

- Bundeskonferenz der Freien Berufe Österreichs (2022): # THINK, ACT & WORK DIGITAL. Ausgabe 2/2022
- Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) (2022): Fachkräfteverordnung 2023. Online unter: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2022_II_488/BGBLA_2022_II_488.pdf, abgerufen am 08.03.2023.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) (2023a): Digitale Grundbildung. Online unter: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/zrp/dibi/dgb.html>, abgerufen am 29.03.2023.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) (2023b): Energie:bewusst in der Schule. Online unter: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulpraxis/schwerpunkte/energiesparen.html>, abgerufen am 28.03.2023.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) (Hrsg.) (2021): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2021, Wien.
- Bundesministerium für Finanzen (BMF) (2022): Neue Mangelberufe für 2023. Unternehmensservice Portal (USP). Online unter: <https://www.usp.gv.at/news/neue-mangelberufe-fuer-2023.html>, abgerufen am 24.03.2023.
- Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK) (2022): Österreich auf dem Weg zu einer nachhaltigen und zirkulären Gesellschaft. Die österreichische Kreislaufwirtschaftsstrategie. Wien.
- Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport (BMKÖS) (2023): Verwaltungsinnovation. Online unter: <https://oeffentlicherdienst.gv.at/verwaltungsinnovation/index.html>, abgerufen am 22.02.2023.
- Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport (BMKÖS): Strategie Kunst Kultur 22. Online unter: <https://www.bmkoes.gv.at/Kunst-und-Kultur/Strategie-Kunst-Kultur.html>, abgerufen am 05.01.2023.
- Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (BMLRT) (2022): Tourismus Österreich 2021. Republik Österreich, Wien.
- Canzler, M; Stader, F., Hüffelmann, J. (2022): Trendreport: Richtig organisiert? So stellen sich Deutschlands Kommunen für die digitale Transformation auf.
- Csarmann, J., Kozam, D., Wach, I. (2022): Spezialthema zum Arbeitsmarkt: Die Arbeitsmarktlage im Bereich Herstellung von Waren. Spezialthema zum Arbeitsmarkt. AMS Österreich, Wien.
- Dale, R., Jesser, A., Pieh, C., O'Rourke, T., Probst, T., Humer, E. (2022): Mental health burdens of high school students, and suggestions for psychosocial support, 1.5 years into the COVID-19 pandemic in Austria. European Child & Adolescent Psychiatry. Online unter: <https://link.springer.com/article/10.1007/s00787-022-02032-4>, abgerufen am 24.3.2023.
- Danzer, L., Lechner, F., Schmatz, S., Wetzels, P. (2016): Arbeits- und Lebenssituation der Filmschaffenden. Studie im Auftrag der Verwertungsgesellschaft der Filmschaffenden (VdFS), Wien.
- Dinges, M, Leitner, K., Dachs, B., Rhomberg, W., Wepner, B., Bock-Schappelwein, J., Fuchs, S., Horvath, T (2017): Beschäftigung und Industrie 4.0. Technologischer Wandel und die Zukunft des Arbeitsmarktes, Wien.
- Dornmayr, H., Riepl, M. (2022): Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel. Fachkräftedar 2022, ibw, Wien.

- Eichmann, H. (2021): Digitale Transformation der österreichischen Bauwirtschaft und Auswirkungen auf die Erwerbstätigen. Trendanalysen auf Basis von Literaturrecherchen und ExpertInnen-Prognosen, Berichte aus Energie- und Umweltforschung 15/2021, Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK)
- Eichmann, H., Allinger, B., Karacam, N., Mayer, W., Merra, A., Posch, M. (2023): Zukunft der Beschäftigung in Wien – Trendanalysen auf Branchenebene bis 2040. Endbericht. FORBA, Wien
- Eichmann, H., Nocker, M. (2015): Die Zukunft der Beschäftigung in Wien. Trendanalysen auf Branchenebene, Studie im Auftrag des Magistrats der Stadt Wien, MA 23 – Wirtschaft, Arbeit und Statistik, FORBA, Wien.
- Emberger, G. (2022): Alternative Verkehrslösungen für die Donaustadt. Working Paper. (https://www.diskurs-wissenschaftsnetz.at/wp-content/uploads/2021/12/WP_Emberger_Alternativen-Donaustadt.pdf)
- Enichlmair, C., Gavac, K., Koller, W., Schneider, H. (2022): Zehnter Österreichischer Kreativwirtschaftsbericht, Kreativwirtschaft Austria, Wirtschaftskammer Österreich, Wien
- EY (2021): Sustainable Commerce Report. Der Nachhaltigkeitskompass für den österreichischen Handel. Handelsverband/Ernst & Young, Wien.
- Fachverband der Lebensmittelindustrie (Hg.) (2023): Die Ernährung. Österreichische Zeitschrift für Wissenschaft, Recht, Technik und Wirtschaft. Volume 47 | 01.2023
- Famira-Mühlberger, U., Firgo, M., Streicher, G. (2020): Ärztliche Versorgung und der demographische Wandel. WIFO-Monatsberichte 8/2020, S. 609-618, Wien.
- Felbermayr G. (2023): Industriepolitik nach der geopolitischen Zeitenwende. WIFO Monatsberichte 1/2023, Wien.
- Fichtinger, M., Grohall, G., Helmenstein, C., Schitnig, H., Sengschmid, E., Zalesak, M. (2023): Die volkswirtschaftliche Bedeutung des österreichischen Logistiksektors. Policy Paper. Economica GmbH, Wien.
- Firgo, M., Arnold, E., Bachtrögler-Unger, J., Gabelberger, F., Huber, P., Matzner, A., Mayerhofer, P., Riegler, M., Schuster, B., Unterlass, F. (2021): Fünfter Bericht zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit Wiens. Teilbericht 2: Wettbewerbsfähigkeit in den sechs "Spitzenthemen" der Wirtschafts- und Innovationsstrategie "Wien 2030". WIFO Juli 2021, Wien.
- Firgo, M., Fritz, O., Mayerhofer, P., Schönfelder, S., Schraml, N., Streicher, G., Friedl-Schafferhans, M., Haussegger, T. (2014): Öko-Jobs in Wien. Bestandsaufnahme und Analyse. WIFO, Prospect Unternehmensberatung, Wien.
- Fritz, O., Bachtrögler-Unger, J., Burton, A., Daminger, A., Ehn-Fragner, S., Huber, P., Klien, M., Streicher, G. (2021): Schwächerer Aufschwung in tourismusintensiven Regionen. Die Wirtschaft in den Bundesländern 2021. WIFO Monatsberichte 6/2022, Wien.
- Geyer, L. & Prinz, N. (2022): Arbeitnehmer*innen-Vertretung in der Gig-Economy: Erfahrungen von Fahrradzusteller*innen in Österreich, Abschlussbericht, European Center for Social Welfare Policy and Research. Wien.
- Gittenberger, E., Heckl, E. (2017): Einzelhandel – Quo vadis? Am Beispiel Oberösterreich. Arbeitsmarktservice Österreich, AMS report 125, Wien.
- Gluschitsch, G., Pollerhof, T.; Rom, D., Zoidl, F., Aydogdu, F., Matzenberger, M. (2021): Mobilität der Zukunft: Wie das Zu-Fuß-Gehen in der Stadt und auf dem Land klappt. (<https://www.derstandard.de/story/2000126413825/mobilitaet-der-zukunft-wie-das-zu-fuss-gehen-in-der>)

- Goers, S., Schneider, F., Steinmüller, H., Tichler, R. (2020): Wirtschaftswachstum und Beschäftigung durch Investitionen in Erneuerbare Energien - Volkswirtschaftliche Effekte durch Investitionen in ausgewählte Produktions- und Speichertechnologien. Energieinstitut an der Johannes Kepler Universität Linz (JKU), Linz.
- Graf, N., Köppl-Turyna, M., Schwarzbauer, W., Höslinger, E., Redl, S. (2022): Studie: Die volkswirtschaftliche Bedeutung des E-Commerce in Österreich. Amazon, Eco Austria, Wien.
- Greil, F., Hader, T., Ruziczka, R. (2012): BerufslenkerInnen am Wort. Befragung von Lkw- und BuslenkerInnen zu Lenkzeitüberschreitungen, Sicherheit und Qualität von Rastanlagen und Erfahrungen mit der verpflichtenden Aus- und Weiterbildung. AK Wien, Wien.
- Grieger, N., Kozam, D., Wach, I. (2022): Die Arbeitsmarktlage in der Gastronomie. AMS Spezialthema zum Arbeitsmarkt, Mai 2022, Wien.
- Haberfellner, R., Hueber, B. (2017): Arbeitsmarkt- und Berufstrends im Gesundheitssektor unter besonderer Berücksichtigung des medizinisch-technischen Bereichs. AMS report 127, Wien.
- Haberfellner, R., Sturm, R. (2020): Dienstleistung 4.0 Trends und Konsequenzen der Digitalisierung am Beispiel ausgewählter Dienstleistungsbranchen. Arbeitsmarktservice Österreich, AMS report 145, Wien.
- Haider, R. (2016): Arbeitsbedingungen in der österreichischen Bauwirtschaft. Status quo, Herausforderungen und Handlungsempfehlungen, Masterarbeit im Masterstudium Sozialwirtschaft an der Johannes Kepler Universität Linz (JKU), Linz.
- Handelsverband (2016): Future Commerce Handel 2025: Wie wird der Handel in Zukunft aussehen? Handelsverband, evolaris, menonthemoon, Marketagen, Payment Services Austria, Wien.
- Harfmann, M. (2022a): Lehrkräftemangel zeigt gravierende Folgen. Online unter: <https://orf.at/stories/3285029/>, abgerufen am 20.03.2023.
- Harfmann, M. (2022b): Kritik an Wiener Bildungsdirektion hält an. Online unter: <https://orf.at/stories/3286993/>, abgerufen am 20.03.2023.
- Harreither, C., Korak, C. (2020): Die Neuerfindung des öffentlichen Sektors? Online unter: https://www.ey.com/de_at/government-public-sector/die-neuerfindung-des-oeffentlichen-sektors, abgerufen am 22.02.2023.
- Hefler, G., Humpl, S., Steinheimer, E. (2023): Handbuch Strategische Handlungsfelder Fachkräftemangel. waff-Fachkräftezentrum. Studie im Auftrag des waff, Wien.
- Hickmann, H., Koneberg, F. (2022): Die Berufe mit den aktuell größten Fachkräftelücken. IW-Kurzbericht 67/2022, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln.
- Hosner, D. (2023): Entwicklung einer „Landkarte“ für das geplante Fachkräftezentrum. Studie im Auftrag des waff, Wien.
- Huber, P., Bilek-Steindl, S., Bock-Schappelwein, J., Nowotny, K., Oppenauer, M., Zeglovits, E. (2022): Lage der Beschäftigten im Handel. Arbeitszeit und Zufriedenheit im Kontext der Covid-19 Pandemie. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, WIFO, IFES, Wien.
- Huemer, U., Mayerhuber, C. (2013): Arbeitsmarktsituation und Pensionsantritt am Beispiel der Bauwirtschaft, WIFO Monographie November 2013, Wien.
- Industriewissenschaftliches Institut (Hg.) (2022): industrie aktuell 2022 | 3. WKO, IWI, IV, Wien.
- Josef, F. (2022): Ergebnisse der Employerbrand-Studie 2022. Eine Studie im Auftrag von IAA (International Advertising Association Austrian Chapter) und der Fachgruppe Werbung und Marktkommunikation Wien. Triconsult GmbH, Wien.

- Keller, M. (2022): Trends, die die produzierende Industrie 2022 prägen. Online unter: <https://factory-net.at/menschen/trends-die-produzierenden-industrie-2022-praegen/>, abgerufen am 27.02.2023
- Kimmich, C., Angleitner, B., Köpping, M., Laa, E., Plank, K., Schnabl, A., Zenz, H. (2022): Photovoltaik-Wirtschaft und Wiener Arbeitsmarkt. Studie im Rahmen der Wiener PV-Offensive. Institut für Höhere Studien – Institute for Advanced Studies (IHS)/Stadt Wien, Wien.
- Kirchmayr, K. (2020): Neue Organisationsformen von Arbeit als Chance zur Erhöhung des Frauenanteils in IKT-Unternehmen, Masterarbeit im Masterstudium Digital Business Management an der Johannes Kepler Universität Linz (JKU), Linz.
- Klotz, J., Reiter, L., Bachmayer, W. (2022): Arbeitskräftebedarf Wien: Dienstgeberbefragung aller Sektoren, Branchen und Größenklassen in Wien im Auftrag der Stadt Wien, MA 2, Österreichische Gesellschaft für Marketing (OGM), Wien.
- KMU Forschung Austria (2023a): Bekleidungshandel. Branchenbericht 2023/Q1. Branchenmonitor. Wien.
- KMU Forschung Austria (2023b): Kfz-Handel. Branchenbericht 2023/Q1. Branchenmonitor. Wien.
- KMU Forschung Austria (2023c): Lebensmitteleinzelhandel. Branchenbericht 2023/Q1. Branchenmonitor. Wien.
- KMU Forschung Austria (2022a): Architektur- und Ingenieurbüros. Branchenbericht 2022/Q4. Branchenmonitor. Wien.
- KMU Forschung Austria (2022b): Bau von Gebäuden. Branchenbericht 2022/Q4. Branchenmonitor. Wien.
- KMU Forschung Austria (2022c): Güterverkehr. Branchenbericht 2022/Q4. Branchenmonitor. Wien.
- KMU Forschung Austria (2022d): Informationstechnologie. Branchenbericht 2022/Q4. Branchenmonitor. Wien.
- KMU Forschung Austria (2022e): Rechtsberatung. Branchenbericht 2022/Q4. Branchenmonitor. Wien.
- KMU Forschung Austria (2022f): Unternehmensberatung. Branchenbericht 2022/Q4. Branchenmonitor. Wien.
- KMU Forschung Austria (2022g): Verlagswesen. Branchenbericht 2022/Q4. Branchenmonitor. Wien.
- KMU Forschung Austria (2022h): Werbewesen. Branchenbericht 2022/Q4. Branchenmonitor. Wien.
- KMU Forschung Austria (2022i): Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung. Branchenbericht 2022/Q4. Branchenmonitor. Wien.
- Koch, T. (2022): Potenziale und Herausforderungen der Integration urbaner Produktion auf Basis von Industrie 4.0 am Beispiel der Stadt Wien. Diplomarbeit an der technischen Universität Wien, Wien.
- Kohlenberger, J., Zilinskaite, M., Hajro, AiA., Vafiadis, I., Bikic, S. (2021): Systemrelevant, aber unsichtbar: Arbeitsbedingungen migrantischer und geflüchteter Amazon-Zusteller*innen während der COVID-19-Pandemie“. Working Paper-Reihe der AK Wien, Nr 228, Wien.
- Kollmann, A., Hameed, A. S., Sabutsch, S. W. (2017): Die Entwicklung der e-Medikation als ELGA-Anwendung in Österreich. GMS Medizinische Informatik, Biometrie und Epidemiologie, Wien.
- Köpping, M., Leitner, A. (2022): Lerneffekte aus dem Distance Schooling: Strategien zur Vermeidung wachsender Ungleichheit an Wiener Mittelschulen und AHS aus Perspektive der Lehrpersonen. Österreichische Zeitschrift für Soziologie 47, 113–131
- Kreativwirtschaft Austria (2021): Neunter Österreichischer Kreativwirtschaftsbericht: Schwerpunkt Digitale Transformation 2030. Wien.

- Krieger H. P. (2019): Österreichs Hidden Champions. Online unter: <https://www.unimag.at/karriere-mit-technik-it/oesterreichs-hidden-champions>, abgerufen am 27.03.2023.
- Lachmayr, N., Mayerl, M. (2021): 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrlingen. Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (öibf), AK Wien, ÖGB, Wien.
- Lhermitte, M., Alvarez, H., Marcout, C., Nam, Q., Sauze, E. (2021): Rebuilding Europe. Die Kultur- und Kreativwirtschaft vor und nach COVID-19. Online unter: https://www.akm.at/wp-content/uploads/2021/01/GESAC_EY_Zusammenfassung_Studie-2021.pdf, abgerufen am 05.01.2023.
- Maier, P. (2021): Zu wenig Personal für Kindergärten. Online unter: <https://wien.orf.at/stories/3095598/>, abgerufen am 20.03.2023.
- Matuszak, J. (2022): Die wichtigsten Trends in der industriellen Fertigung. Online unter: <https://knowhow.distrelec.com/de/fertigungsindustrie/die-wichtigsten-trends-in-der-industriellen-fertigung/>, abgerufen am 23.03.2023
- Mayerhofer, P., Bachtrögler-Unger, J., Burton, A., Daminger, A., Ehn-Fragner, S., Fritz O., Huber, P., Klien, M., Piribauer, Ph., Streicher, G. (2022): Bericht zur Wiener Wirtschaft Konjunkturbericht Frühjahr 2022. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Magistrat der Stadt Wien, Wirtschaftskammer Wien.
- Mayrhuber, C., Lutz, H., Mairhuber, I. (2021): Erwerbsaustritt, Pensionsantritt und Anhebung des Frau-pensionsantrittsalters ab 2024. Potentielle Auswirkungen auf Frauen, Branchen und Betriebe. FORBA, Wien.
- Mitterer, K., Hochholdinger, N., Seisenbacher, M. (2022): Ausbaupotenziale in der schulischen und außerschulischen Tagesbetreuung. Status quo und Voraussetzungen für einen weiteren Ausbau. KDZ, Wien.
- Musil, R., Eder, J. (2017): Wozu räumliche Nähe in der urbanen Wissensökonomie? Eine geostatistische Analyse Wiener Forschungscluster. Raumforschung Raumordnung (2017) 75:93–107. DOI 10.1007/s13147-016-0458-8.
- Neuhauser, J., El-Roumy, M., Wexenberger, Y. (2021): „Als ich diese Halle betreten habe, war ich wieder im Irak“. Migrantische Systemerhalter_innen bei Hygiene Austria und der Post AG Wiens. Wien.
- Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) (2022): WIFO-Konjunkturprognose 4/2022. Wien: WIFO, Dezember 2022, Wien.
- Panzer, N. (2019): „Jede neue U-Bahn-Linie, die heute in Betrieb geht, ist normalerweise vollautomatisch“. Interview im Rahmen der New-Skills Gespräche des AMS. AMS info 459, AMS report 142/143, Wien.
- Pichler, P.P., Jaccard, I.S.; Weisz, U., Weisz, H. (2019): International comparison of health care carbon footprints. Environmental Research Letters. Online unter: <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1748-9326/ab19e1/pdf>, abgerufen am 15.03.2023.
- Putz, S., Sturm, R., Bliem, W., Schmölz, A. (Hg.) (2020): Die New-Skills-Gespräche des AMS Österreich. Ein Kompendium aller 35 Interviews von 2017 bis 2022, AMS-report 142/143, Wien.
- Rappold, E., Juraszovich, B. (2019): Pflegepersonal-Bedarfsprognose für Österreich. Wien: Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, Wien.
- Rechnungshof (2020): Bedarf an Fachkräften im Tourismus. Bericht des Rechnungshofes, Wien.
- Redaktion Österreichisches Pressebüro (2022): Die wichtigsten Glücksspiel-Trends im Jahr 2023. Online unter: <https://www.oepb.at/allerlei/die-wichtigsten-gluecksspiel-trends-im-jahr-2023.html>, abgerufen am 05.01.2023.

- Reinstaller, A., Friesenbichler, K., Hölzl, W., Kügler, A. (2022): Herausforderungen und Bestimmungsfaktoren der Wettbewerbsfähigkeit österreichischer Industrieunternehmen. Ergebnisse der WIFO-Industriebefragung 2022. WIFO Monatsberichte 7/2022, Wien.
- Rinner, M., Koch, J., Domany-Funtan, U. (2022): Digitale Fitness in Österreich, Wie #digitallyfit sind wir? fit4internet. Wien.
- Ruhland, S., Gavac, K., Hölzl, K., Kaufmann, J., Prem, E., Miedzinski, P. (2017): IKT-Standort Wien im Vergleich II. Endbericht. KMU Forschung Austria, Wien.
- Santesson, L. (2022): Digitaler Staat: Diese IT-Trends beschäftigen die Verwaltung laut Fraunhofer Fokus und Capgemini. Online unter: <https://www.capgemini.com/de-de/insights/blog/digitaler-staat-it-trends-verwaltung-fraunhofer/>, abgerufen am 22.02.2023.
- Schmee, J., Biehl, K. (Hrsg.) (2017): Tourismus in Wien. Lage und Entwicklung unter besonderer Berücksichtigung des Arbeitsklimas und der Tourismusförderung. AK Wien, Wien.
- Schönauer, A., Stadler, B. (2021): Systemerhalter*innen im Fokus. Studie zur Arbeits- und Lebenssituation von Beschäftigten im Einzelhandel in Niederösterreich angesichts der Covid-19-Pandemie. Forschungsbericht FORBA, Wien.
- SPÖ & NEOs (2020): Die Fortschrittskoalition für Wien. Wien.
- Stockhammer, V., Hörandner, L., Borca, B., Putz-Egger, L., Jankovich, S., Mitterer, K. (2021): Die Kompetenzen des qualifizierten Logistikpersonals 2030. Endbericht. Arbeitsmarktservice Österreich, Wien.
- Stadt Wien (2022a): Smart Klima City Strategie Wien - Der Weg zur Klimamusterstadt. Die Wiener Strategie für eine nachhaltige Entwicklung. Online unter: https://smartcity.wien.gv.at/wp-content/uploads/sites/3/2022/03/scwr_klima_2022_web-neu.pdf
- Stadt Wien (2022b): Statistisches Jahrbuch der Stadt Wien – Forschung und Entwicklung 2022 Wien in Zahlen. Stadt Wien, Wien.
- Stadt Wien (2022c): Wiener Klimafahrplan. Unser Weg zur klimagerechten MA 20 – Energieplanung der Stadt Wien. Online unter: <https://www.wien.gv.at/spezial/klimafahrplan/>
- Stadt Wien (2022d): Wirtschaftsstandort 2022. Wien in Zahlen. Online unter: <https://www.wien.gv.at/statistik/pdf/wirtschaftsstandort-2022.pdf>
- Stadt Wien (2019a): DIGITALE AGENDA WIEN 2025 -Wien wird Digitalisierungshauptstadt. Wien.
- Stadt Wien (2019b): Wien 2030. Wirtschaft & Innovation. Stadt Wien, MA 23 – Wirtschaft, Arbeit und Statistik. Online unter: <https://www.wien.gv.at/wirtschaft/standort/strategie.html>
- Stadt Wien (2017): STEP 2025. Fachkonzept Produktive Stadt. Werkstattbericht 171. Stadtentwicklung Wien, MA 18 - Stadtentwicklung und Stadtplanung. Online unter: <https://www.wien.gv.at/stadtentwicklung/strategien/step/step2025/fachkonzepte/fachkonzept-produktive-stadt.html>
- Stadt Wien (2015): STEP 2025 Fachkonzept Mobilität. Kurzfassung MA 18 - Stadtentwicklung und Stadtplanung. Online unter: <https://www.wien.gv.at/stadtentwicklung/strategien/step/step2025/fachkonzepte/mobilitaet/publikationen.html>
- Stopfer, E. (2017): Wie die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung Gemeinden revolutioniert. Online unter: <https://www.stadtmarketing.eu/digitalisierung-der-oeffentlichen-verwaltung/>, abgerufen am 22.02.2023.
- Titelbach, G., Fink, M., Vogtenhuber, S. (2021): Dequalifizierung am Wiener Arbeitsmarkt. IHS-Studie im Auftrag der Stadt Wien, des AMS Wien und des waff, Wien.

- Tomaselli Elisa (2022): Personalurks zu Schulbeginn an Wiens Pflichtschulen. Online unter: <https://www.derstandard.at/story/2000139642986/der-personalurks-zu-schulbeginn-an-wiens-pflichtschulen>, abgerufen am 08.05.2023.
- Umweltbundesamt (2022): Bundesländer Luftschadstoff-Inventur 1990–2020. Regionalisierung der nationalen Emissionsdaten auf Grundlage von EU-Berichtspflichten (Datenstand 2022). Barrierefreie Zusammenfassung. REP-0817. Wien.
- VCO (2021): Parkraumbewirtschaftung für Mobilitätswende nutzen. VCÖ factsheet. Verkehr aktuell 2021-09. Wien.
- Vieth, D., Mayrhofer, W., Schlund, S. (2022): Made in Austria: Produktionsarbeit in Österreich 2022. Studie, Technische Universität Wien, Wien.
- Vogel, B. (2022): Die Weichen für Zusammenhalt und Gemeinwohl neu stellen! Soziologische Perspektiven auf Arbeitswelt und öffentliche Güter. In: Werneke, F., Zanker, C. (Hg.): Renaissance des Gemeinwohls. VSA Verlag, 89-99, Hamburg.
- Von der Brüggen, C. (2022): Digitale Verwaltung: Fünf Top-Trends ab 2022. Online unter: <https://www.vdz.org/oeffentliche-it-infrastruktur-cloud-zukunftstechnologien/digitale-verwaltung-fuenf-top-trends-ab>, abgerufen am 22.02.2023.
- VÖSI (2021a): Branchenstudie 2021. Die Volkswirtschaftliche Bedeutung des österreichischen IT Sektors. (<https://www.wko.at/branchen/k/information-consulting/unternehmensberatung-buchhaltung-informationstechnologie/voesi-branchenstudie.pdf>)
- VÖSI (2021b): WOMENinICT Umfrage: Geringer Frauenanteil in der IT-Branche hat viele Ursachen. Wien. (https://www.voesi.or.at/wp-content/uploads/2021/05/V%C3%96SI-PI-WOMENinICT-Umfrage-2021_05_19.pdf)
- Weisz, U., Pichler, P., Jaccard, I.S., Haas, W., Matej, S., Nowak, P., Bachner, F., Lepuschütz, L., Windsperger, A., Windsperger, B., Weisz, H. (2019): Der Carbon Fußabdruck des österreichischen Gesundheitssektors. Endbericht. Klima- und Energiefonds, Austrian Climate Research Programme, Wien.
- Whittle, L. (2019) Diese fünf Industrie-Trends sollten Produktionsunternehmen nicht verpassen. Online unter: <https://www.maschinenmarkt.ch/diese-fuenf-industrie-trends-sollten-produktionsunternehmen-nicht-verpassen-a-890772/>, abgerufen am 27.02.2023.
- Wietheger, I. (2022): Der Moderne Staat. Impulse für das Gelingen der Transformation. Online unter: <https://www.rolandberger.com/de/Insights/Publications/Der-moderne-Staat.html>, abgerufen am 22.02.2023.
- Wirtschaftskammer Österreich (WKO) (2023): Tätigkeitsbericht 2022. Die Bundessparte Industrie. Wirtschaftskammer Österreich, Wien.
- Wirtschaftskammer Wien (2022): KEP-Branchenreport 2022 – Wien. WKO Wien, Wien.
- Wolf, G. (2021): Personentransport. Branchenbericht. UniCredit Bank Austria AG, Wien.
- Ziniel, W., Depperschmidt, C., Rauter N. (2022): Strukturanalyse 2022 im stationären Einzelhandel. Wirtschaftskammer Österreich – Sparte Handel, KMU Forschung Austria, Wien.
- Ziniel, W., Dorr, A. (2022): E-Commerce-Studie Österreich 2022 13. Studie zum Konsumentenverhalten im Distanzhandel. Handelsverband Österreich, KMU Forschung Austria, Wien.
- Zukunftsinstitut (2023): Die Megatrend-Map. Online unter: <https://www.zukunftsinstitut.de/artikel/die-megatrend-map/>, abgerufen am 22.02.2023.

