

NÖ Arbeitsmarktstudie – Zukunft der Arbeit*

Endbericht

Michaela Schafferhans, Tobias Krüse, Trude Hausegger (prospect)
Peter Huber, Michael Klien (WIFO)

Wien, am 31.12.2019

*Die Ausschreibung, die Vergabe sowie die Abrechnung und die Förderung sämtlicher Leistungen erfolgt unter dem Titel „Machbarkeitsstudie Arbeitsland NÖ 2019“. In der Außenkommunikation wird die Studie jedoch unter dem Arbeitstitel „NÖ Arbeitsmarktstudie – Zukunft der Arbeit“ geführt.

Die Umsetzung der Studie erfolgt im Auftrag des Landes Niederösterreich (Amt der NÖ Landesregierung, Abteilung Allgemeine Förderung und Stiftungsverwaltung), finanziert durch das Land Niederösterreich und die EUROPÄISCHE UNION (Europäischer Sozialfonds).





Impressum:

© prospect Unternehmensberatung GmbH
Siebensterngasse 21/4, 1070 Wien | T +43 1 523 72 39 - 0 | F DW 66
E office@prospectgmbh.at | www.prospectgmbh.at
Coverfoto © everythingpossible

Inhaltsverzeichnis

Management Summary	7
1 Einleitung	20
2 Hintergrund	22
2.1 Zielsetzung und Studiendesign.....	23
2.2 Erhebungsschritte.....	24
3 Analyse der Arbeitsmarktsituation in Niederösterreich	29
3.1 Einleitende Anmerkungen zur Datenanalyse.....	29
3.2 Niederösterreich im europäischen Vergleich	31
3.3 Der niederösterreichische Arbeitsmarkt im Österreichvergleich	47
3.4 Zusammenfassende Betrachtung der Stärken und Schwächen des niederösterreichischen Arbeitsmarktes	72
4 Prognose und Szenarien der Beschäftigungsentwicklung für Niederösterreich	75
4.1 Einleitung und methodische Grundlagen.....	75
4.2 Zentrale Ergebnisse	77
4.3 Szenarien	82
4.4 Zusammenfassende Betrachtung.....	88
5 Zukunftsherausforderungen für den niederösterreichischen Arbeitsmarkt	89
5.1 Digitalisierung	89
5.2 Globalisierung.....	93
5.3 Demografischer Wandel und Alterung.....	98
5.4 Atypisierung der Beschäftigung	101
5.5 Flexibilisierung und neue Formen sozialer Exklusion.....	106
5.6 Zusammenfassende Betrachtung der Chancen und Risiken am niederösterreichischen Arbeitsmarkt.....	111
6 Zentrale Ergebnisse der regionalen und niederösterreichweiten SWOT-Analysen	114
6.1 Digitalisierung als Chance	114
6.2 Vereinbarkeit	119
6.3 Demografischer Wandel	122
6.4 Benachteiligte Zielgruppen	124
6.5 Mobilität	126
7 Zentrale Ergebnisse der Praxisdialoge mit BildungsexpertInnen und Unternehmen	128
7.1 Praxisdialog NÖ Bildungsförderung der Zukunft.....	128
7.2 Praxisdialog mit Unternehmen zur Förderung der Beschäftigung benachteiligter Personen.....	130
8 Regionale und (inter)nationale Good-Practice Beispiele und Lösungsansätze	134
8.1 Digitalisierung als Chance	134
8.2 Vereinbarkeit	139
8.3 Demografischer Wandel	144
8.4 Zielgruppengerechte Arbeitsmarktpolitik	150
8.5 Mobilität	154
9 Vorschlag für eine niederösterreichische Arbeitsmarkt- und ESF+-Strategie	158
9.1 Strategische Eckpfeiler, Handlungsfelder und Umsetzungsmaßnahmen im Überblick	158
9.2 Handlungsfeld 1 Systematische Nutzung der Chancen des technologischen Wandels	161
9.3 Handlungsfeld 2: Kompetenzanerkennung und Kompetenzorientierung in Beratung und Training	169
9.4 Handlungsfeld 3: Intensivierung betriebsnaher Unterstützungsmodelle	176
9.5 Handlungsfeld 4: Förderung regionaler Mobilitätslösungen.....	183
9.6 Handlungsfeld 5: Förderung von (regionalen) Vereinbarkeitsmodellen	187
Literaturverzeichnis	191
Anhang	201

Abbildungen

Abbildung 1: Vergleichsregionen zu Niederösterreich auf NUTS-2-Ebene	30
Abbildung 2: Bruttoinlandsprodukt pro Kopf im Jahr 2017	31
Abbildung 3: Verfügbares Haushaltseinkommen im Jahr 2017	32
Abbildung 4: Anteil am Primär-, Sekundär- und Tertiärsektor	33
Abbildung 5: Anteil der EinwohnerInnen nach höchster abgeschlossener Ausbildung	34
Abbildung 6: Beschäftigungsquoten 2017	35
Abbildung 7: Beschäftigungsquoten der Frauen und Männer 2017	36
Abbildung 8: Beschäftigungsquoten der Frauen und Männer im Alter von 55-64 Jahren 2017	38
Abbildung 9: Beschäftigungsquoten im Jahr 2017 von Personen mit Geburtsort im Ausland.....	39
Abbildung 10: Arbeitslosenquoten im Jahr 2017	40
Abbildung 11: Arbeitslosenquoten von Frauen und Männern 2017	41
Abbildung 12: Jugend- und Langzeitarbeitslosenquoten 2017.....	42
Abbildung 13: Armutsgefährdung 2017	44
Abbildung 14: Schul- und Ausbildungsabbrüche 2017	44
Abbildung 15: Anteil der NEETs an den Jugendlichen 2017	45
Abbildung 16: Erwerbsquoten der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Alter und Geschlecht in Niederösterreich und Österreich 2018	51
Abbildung 17: Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Bildungsabschluss 2017	52
Abbildung 18: Unselbständig Beschäftigte nach Geschlecht in Niederösterreich und Österreich 2008 bis 2018	54
Abbildung 19: Entwicklung der Zahl der Erwerbstätigen in Niederösterreich und seinen Hauptregionen sowie Österreich 2011 bis 2017 nach Wohnort und Arbeitsort.....	58
Abbildung 20: AuspendlerInnen über Gemeindegrenzen nach Gemeinde	60
Abbildung 21: Auspendler und Auspendlerinnen nach Pendeldistanz 2017	62
Abbildung 22: Arbeitslosenquoten in Niederösterreich und Österreich	63
Abbildung 23: Arbeitslosenquoten in den Hauptregionen Niederösterreichs 2011 bis 2017	64
Abbildung 24: Arbeitslosenquoten in den niederösterreichischen Gemeinden 2017 (in %)	65
Abbildung 25: Veränderung der Arbeitslosenquote 2011 bis 2017 im Vergleich zum Ausgangsniveau nach niederösterreichischen Gemeinden	66
Abbildung 26: Entwicklung der Arbeitslosen mit Einschränkungen: Österreich versus Niederösterreich 2007 bis 2018	68
Abbildung 27: Anteil an den Mindestsicherungsbeziehern und -bezieherinnen nach demografischen Merkmalen 2018	71
Abbildung 28: Schematische Darstellung des Prognoseverfahrens	76
Abbildung 29: Beschäftigungswachstum bis 2028 in Niederösterreich nach Sektoren	78
Abbildung 30: Trendfortschreibung der Beschäftigungsänderung nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Hauptregion (2018 bis 2028)	81
Abbildung 31: Beschäftigungsänderung nach Sektor, höchster abgeschlossener Ausbildung und Hauptregion bei Szenario mit verstärktem Strukturwandel (2018 bis 2028)	83

Abbildung 32: Beschäftigungsänderung nach Sektor, höchster abgeschlossener Ausbildung und Hauptregion bei Szenario mit verlangsamtem Wachstum (2018 bis 2028, absolut)	86
Abbildung 33: Weiterbildungsbeteiligung nach österreichischen Bundesländern 2018	100
Abbildung 34: Weiterbildungsbeteiligung nach demografischen Merkmalen in Niederösterreich und Österreich 2018.....	101
Abbildung 35: Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Niederösterreich und Österreich 2018	103
Abbildung 36: Binnen eines Jahres beendete Beschäftigungsverhältnisse	106
Abbildung 37: Entwicklung der Langzeitbeschäftigungslosen in Niederösterreich und Österreich	110
Abbildung 38: SWOT Digitalisierung	118
Abbildung 39: SWOT Vereinbarkeit.....	121
Abbildung 40: SWOT Demografischer Wandel	123
Abbildung 41: SWOT Benachteiligte Zielgruppen	125
Abbildung 42: SWOT Mobilität	127
Abbildung 43: Mögliche Handlungsfelder für eine NÖ Arbeitsmarktstrategie.....	159

Tabellen

Tabelle 1: Rang Niederösterreichs in Relation zu verschiedenen Vergleichsregionen	46
Tabelle 2: Erwerbsfähige Bevölkerung im Alter nach Alter und Geschlecht in Niederösterreich und Österreich 2018	49
Tabelle 3: Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Bildung und Geschlecht in Niederösterreich und Österreich 2018	50
Tabelle 4: Erwerbsquoten der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Alter und Geschlecht in Niederösterreich und den Hauptregionen 2017.....	52
Tabelle 5: Durchschnittliches jährliches Wachstum und durchschnittlicher jährlicher Wachstumsbeitrag der unselbständigen Beschäftigung in Niederösterreich und Österreich nach Branchen 2008 bis 2018	55
Tabelle 6: Beschäftigungsquoten in Niederösterreich und seinen Hauptregionen sowie Österreich 2017 nach Wohnort	57
Tabelle 7: ArbeitgeberInnen, mithelfende Familienangehörige und Ein-Personen-Unternehmen in den Teilregionen Niederösterreichs 2017	59
Tabelle 8: Durchschnitts- und Medianlohn von PendlerInnen in der Metropolregion Wien.....	61
Tabelle 9: Demografische Struktur von Pendlern und PendlerInnen in der Metropolregion.....	61
Tabelle 10: Arbeitslosenquote verschiedener Zielgruppen nach Hauptregionen 2017	67
Tabelle 11: Anteil von Personen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung an den Arbeitslosen: Österreich versus Niederösterreich nach demografischen Merkmalen 2018	69
Tabelle 12: Entwicklung der Zahl der Mindestsicherungsbezieher und -bezieherinnen.....	70
Tabelle 13: Regionale Stärken und Schwächen am niederösterreichischen Arbeitsmarkt	73
Tabelle 14: Beschäftigungswachstum bis 2028 in Niederösterreich und seinen Hauptregionen	77
Tabelle 15: Branchen mit dem höchsten und niedrigsten Beschäftigungszuwachs bis 2028 in Niederösterreich	79
Tabelle 16: Trendfortschreibung der Beschäftigungsänderung nach höchster abgeschlossener Ausbildung, Sektor und Hauptregion (2018 bis 2028, jährlich durchschnittliche Wachstumsraten)	80

Tabelle 17: Beschäftigungsänderung nach höchster abgeschlossener Ausbildung, Sektor und Hauptregion im Szenario mit verstärktem Strukturwandel	84
Tabelle 18: Beschäftigungsänderung nach höchster abgeschlossener Ausbildung, Sektor und Hauptregion im Szenario mit verlangsamtem Wachstum	87
Tabelle 19: Verteilung von Berufen nach Task-Intensität und Sektoren in Niederösterreich und Österreich 2016/2017 ..	91
Tabelle 20: Verteilung von Berufen nach Task-Intensität und Sektoren in den Hauptregionen Niederösterreichs 2016/2017 (Anteile in %)	92
Tabelle 21: Beschäftigung in Branchengruppen nach ICT-Intensität in Niederösterreich und den Hauptregionen 2017 ..	93
Tabelle 22: Beschäftigungsanteile in den Branchen der Sachgüterproduktion nach Humankapitalintensität in Niederösterreich und den Hauptregionen 2017	96
Tabelle 23: Beschäftigungsanteile in den Dienstleistungsbranchen nach Humankapitalintensität in Niederösterreich und den Hauptregionen 2017	97
Tabelle 24: Bevölkerungsentwicklung in Niederösterreich und den Hauptregionen	99
Tabelle 25: Arbeit von Zuhause aus nach Geschlecht und Alter 2018	102
Tabelle 26: Teilzeitbeschäftigte in den Teilregionen Niederösterreichs 2017	104
Tabelle 27: Anteil der Beschäftigten nach Arbeitszeitkategorien und Geschlecht in Niederösterreich und Österreich 2018	104
Tabelle 28: Gründe für Teilzeitarbeit in Niederösterreich und Österreich 2018	105
Tabelle 29: Beendete Beschäftigungsverhältnisse binnen eines Jahres nach Dauer des Beschäftigungsverhältnisses in Österreich und Niederösterreich 2017	107
Tabelle 30: Beendete Beschäftigungsverhältnisse binnen eines Jahres nach Dauer des Beschäftigungsverhältnisses und demografischen Gruppen in Niederösterreich 2017	108
Tabelle 31: Typologie der Arbeitslosen im Alter von 16 bis 65 Jahren in Österreich und Niederösterreich 2013	109
Tabelle 32: Regionale Chancen und Risiken am niederösterreichischen Arbeitsmarkt	112
Tabelle 33: Beschäftigungswachstum bis 2028 in Niederösterreich nach Sektoren	201
Tabelle 34: Ergebnis: Reduzierte Abgrenzung von 18 NUTS-2-Regionen	202



Management Summary

Die vorliegende Studie soll die niederösterreichische Landesregierung bei der Erarbeitung einer NÖ Arbeitsmarktstrategie sowie einer ESF-Strategie für die kommende Strukturfondsperiode des Europäischen Sozialfonds 2021-2027 (ESF+) unterstützen. Beruhend auf wissenschaftlicher Grundlagenarbeit und einem beteiligungsorientierten Strategieentwicklungsprozess wurden Vorschläge für strategische Leitlinien zur Planung und Umsetzung niederösterreichischer Maßnahmen sowie arbeitsmarktpolitische Handlungsfelder erarbeitet, die darauf abzielen, Menschen in Beschäftigung zu halten, arbeitslose Menschen zu integrieren oder an den Arbeitsmarkt heranzuführen.

Niederösterreich im europäischen Vergleich

Nach den Ergebnissen liegt Niederösterreich dabei im europäischen Vergleich bei fast allen der 24 analysierten Kennzahlen über dem europäischen Durchschnitt. Dies gilt unabhängig davon, ob Niederösterreich allen EU NUTS-2-Regionen oder den von Mayerhofer (2017) für einen solchen Vergleich vorgeschlagenen hochentwickelten sachgüterorientierten Regionen gegenübergestellt wird. Nur unter den in dieser Studie separat analysierten europäischen Spitzenregionen ergeben sich überwiegend Ränge im Mittelfeld.

In einzelnen Bereichen werden sogar Spitzenwerte erreicht. Dies gilt besonders für das verfügbare Einkommen der Haushalte und Indikatoren zur Armutsgefährdung. Bei ersteren nimmt Niederösterreich aufgrund der vielen Erwerbstätigen, die nach Wien pendeln, einen sehr guten Platz ein. Getrübt wird die Bilanz durch eine geringe Beschäftigungsquote der Älteren und hier insbesondere der älteren Frauen. Wiewohl dies kein spezifisch niederösterreichisches Problem ist, sondern auch für die meisten anderen österreichischen Bundesländer gilt, illustriert dies doch die Wichtigkeit von Maßnahmen zur besseren Erwerbsintegration dieser Bevölkerungsgruppe.

Stärken und Schwächen im Österreichvergleich

Eine nach demografischen Gruppen und Teilregionen differenzierte empirische Analyse des Arbeitskräfteangebotes, der Arbeitskräftenachfrage und der Arbeitslosigkeit liefert demgegenüber ein differenziertes Stärken-Schwächen-Profil des niederösterreichischen Arbeitsmarktes (s. folgende Tabelle). Niederösterreich erweist sich – im Einklang mit den Ergebnissen früherer Studien – als eine Region, deren komparative Vorteile unter anderem in einer gut ausgebildeten Facharbeiterschaft liegen und deren Arbeitslosigkeits-, Beschäftigungs- und Erwerbsquoten auch im Österreichvergleich besser liegen als im Durchschnitt. Der sich daraus ergebende geringere Anteil der tertiär ausgebildeten Personen kann zwar als Standortnachteil gesehen werden, dennoch gelingt es am niederösterreichischen Arbeitsmarkt besser als in anderen Bundesländern, Personen in Beschäftigung zu halten.

Hinsichtlich einiger spezifischer demografischer Gruppen ergeben sich aber auch merkbare Schwächen: Dies betrifft abermals die Erwerbstätigkeit der älteren Arbeitskräfte – und hier vor allem der älteren Frauen. Ähnlich ist auch der hohe Anteil an Behinderten und Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen in Niederösterreich, der insbesondere unter den älteren Arbeitskräften merklich vom österreichischen Durchschnitt abweicht, eine Schwäche. Gerade bei diesen beiden Gruppen sollten gesamtheitliche Ansätze zur verbesserten Arbeitsmarktintegration wesentliches Anliegen der Arbeitsmarktpolitik sein.

Regionale Stärken und Schwächen am niederösterreichischen Arbeitsmarkt

	Stärke	Schwäche
Niederösterreich		
Arbeitskräfteangebot	<ul style="list-style-type: none"> - Hoher Anteil an Arbeitskräften im mittleren Ausbildungssegment - Wenig gering qualifizierte Arbeitskräfte - Allgemein hohe Erwerbsquoten 	<ul style="list-style-type: none"> - Geringer Anteil an tertiär gebildeten Arbeitskräften - Etwas ältere Arbeitskräfte - Geringe Erwerbsquoten bei älteren Frauen
Beschäftigung	<ul style="list-style-type: none"> - Hohe Pendelbereitschaft - Hohe Beschäftigungsquote bei den meisten Gruppen - Breite sektorale Basis des Beschäftigungswachstums 	<ul style="list-style-type: none"> - Geringere Dynamik der Beschäftigung - Geringe Beschäftigungsquote der älteren (insbesondere) Frauen
Arbeitslosigkeit	<ul style="list-style-type: none"> - Zumeist geringere Arbeitslosenquoten als in Österreich am Wohnort 	<ul style="list-style-type: none"> - Hohe Arbeitslosigkeit bei gering Gebildeten und Personen mit Migrationshintergrund - Steigender und hoher Anteil an Personen mit Vermittlungseinschränkungen
Hauptregionen		
Waldviertel	<ul style="list-style-type: none"> - Geringe Arbeitslosigkeit - Viele Selbständige - Hoher Anteil Mittelqualifizierter 	<ul style="list-style-type: none"> - Geringe Beschäftigungsdynamik - Geringer Anteil an höchstqualifizierten Arbeitskräften
Weinviertel	<ul style="list-style-type: none"> - Hohe Mobilität und Nähe zu Wien - Hohe Beschäftigungsdynamik am Arbeitsort 	<ul style="list-style-type: none"> - Vergleichsweise geringe Erwerbsquoten bei Männern und Frauen - Starke Abhängigkeit vom Wiener Arbeitsmarkt
NÖ-Mitte	<ul style="list-style-type: none"> - Hoher Anteil tertiär gebildeter Arbeitskräfte 	<ul style="list-style-type: none"> - Sektorstruktur für einen Zentralraum immer noch stark von wenig hoch qualifizierten Branchen geprägt
Mostviertel	<ul style="list-style-type: none"> - Geringe Arbeitslosigkeit - Hohes Beschäftigungswachstum 	<ul style="list-style-type: none"> - Hohe Geschlechterunterschiede in Beschäftigungs- und Erwerbsquoten
Industrieviertel	<ul style="list-style-type: none"> - Hohe Beschäftigungsdynamik am Wohnort - Hohe Mobilitätsbereitschaft 	<ul style="list-style-type: none"> - Hohe Arbeitslosigkeit - Hohe Arbeitslosigkeit der gering Qualifizierten

Q: WIFO-Darstellung.

Außerdem zeigen sich in Niederösterreich – im Einklang mit der Arbeitsmarktsituation in ganz Österreich – sehr hohe Arbeitslosenquoten bei niedrig qualifizierten Personen und AusländerInnen. Insgesamt sollte sich die niederösterreichische Arbeitsmarktpolitik daher auf die Erhöhung der Erwerbstätigkeit der Älteren sowie die Senkung der Arbeitslosigkeit der niedrig Qualifizierten und der AusländerInnen konzentrieren und auch Aspekte der Geschlechtergleichstellung ins Zentrum des Interesses rücken.

Dieses Stärken-Schwächen-Profil ist allerdings regional einigermaßen differenziert: So ist im Waldviertel vor allem das nur geringe Beschäftigungswachstum und die geringe Ausstattung der Region mit hoch qualifizierten (tertiär ausgebildeten) Arbeitskräften eine Schwäche. Dementsprechend wichtig sind hier aus Arbeitsmarktgesichtspunkten Initiativen zur Erhöhung der Beschäftigung. Auffallend ist in dieser Region auch der hohe Anteil an Ein-Personen-Unternehmen. Dies kann aus Sicht der Schaffung von regionalen Arbeitsplätzen als Vorteil gesehen werden, bedeutet aber auch, dass arbeitsmarktpolitische Interventionen, die auf die spezifischen Problemlagen der EPUs eingehen, ebenso wie Maßnahmen zur Schaffung regionaler Arbeitsplätze besondere Relevanz haben.

Das Weinviertel ist hingegen durch eine hohe Beschäftigungsdynamik geprägt. Die Arbeitslosen-, aber auch die Beschäftigungsquoten liegen in dieser Region bei annähernd allen Arbeitsmarktgruppen sehr nahe am niederösterreichischen Durchschnitt. Allerdings weisen sowohl die Männer als auch Frauen in dieser Region die zweitniedrigsten Erwerbsquoten unter den niederösterreichischen Hauptregionen auf. Überdies ist der AuspendlerInnenanteil der Erwerbstätigen nach Wien in dieser Region sehr hoch. Einerseits kann die hohe Mobilitätsbereitschaft der Bevölkerung als Stärke gesehen werden, gleichzeitig hängt die Arbeitsmarktentwicklung dieser Region dadurch stark von den Entwicklungen in Wien ab. Eine regionsübergreifende arbeitsmarktpolitische Zusammenarbeit mit der Bundeshauptstadt Wien wäre daher wünschenswert.

Die Hauptregion Niederösterreich-Mitte ist mit St. Pölten ein wichtiger Zentralraum des Landes. Hier pendeln mehr Personen aus anderen Regionen Niederösterreichs ein als aus und die Zahl der tertiär ausgebildeten Arbeitskräfte ist deutlich höher als in den anderen Hauptregionen Niederösterreichs. Andere Arbeitsmarktindikatoren folgen demgegenüber – wohl auch aufgrund des hohen Gewichtes der Region – dem niederösterreichischen Durchschnitt, sodass hier keine weiteren ausgeprägten Stärken oder Schwächen am Arbeitsmarkt ausgemacht werden können. Einzig der für einen Zentralraum immer noch geringe Besatz an hochqualifizierten Branchen in dieser Hauptregion verbleibt als Schwäche.

Das Mostviertel weist die geringste Arbeitslosenquote und das höchste Beschäftigungswachstum (am Arbeitsort) unter den niederösterreichischen Hauptregionen auf. Die gute Arbeitsmarktlage der Region basiert auf einer ausgeprägten industriellen Spezialisierung im mittleren Qualifikationsbereich. Auffallend sind hier die hohen Geschlechterunterschiede in der Erwerbsbeteiligung und Beschäftigung, die Maßnahmen zur Stärkung der Erwerbsbeteiligung der Frauen erfordern.

Im Industrieviertel sticht die vergleichsweise höhere Arbeitslosenquote als Schwäche hervor. Diese Region dürfte am stärksten von der in den letzten Jahren schlechteren Arbeitsmarktlage in Wien betroffen sein und es besteht ein erheblicher Mismatch zwischen der Struktur der Arbeitskräftenachfrage und des Arbeitskräfteangebotes. Obwohl der Anteil der tertiär ausgebildeten Arbeitskräfte der zweithöchste unter den niederösterreichischen Hauptregionen ist und dadurch im Industrieviertel relativ wenige geringqualifizierte Arbeitskräfte arbeiten, ist die Arbeitslosenquote der gering Qualifizierten hier besonders hoch. Entsprechende Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen – insbesondere für Geringqualifizierte – würden die Beschäftigungschancen der Arbeitslosen erhöhen.

Trendfortschreibung

Bei einer Fortschreibung der Trends der letzten Dekade bis ins Jahr 2028 würde die Beschäftigung in Niederösterreich um 61.300 Beschäftigungsverhältnisse zunehmen. Dies entspricht einem jährlich durchschnittlichen Beschäftigungswachstum von 1,0%. Der größte Teil dieser Beschäftigungsverhältnisse wird im Industrieviertel (mit 20.300), gefolgt von Niederösterreich-Mitte (+16.800) sowie dem Wein- und Mostviertel (+11.400 bzw. +10.800) entstehen. Der geringste Zuwachs wird im Waldviertel (mit +2.000) erwartet.

Der überwiegende Teil dieser Beschäftigungsverhältnisse (52.200) entsteht im tertiären Sektor. Der sekundäre Sektor würde in Niederösterreich in diesem Zeitraum um 8.900 Beschäftigungsverhältnisse wachsen. Die unselbständige Beschäftigung im primären Sektor würde annähernd stagnieren. Die größten absoluten Beschäftigungszuwächse werden im Gesundheits- und Sozialwesen prognostiziert. Hier sollten allein mehr als ein Sechstel aller in Niederösterreich in diesem Zeitraum neu geschaffenen Beschäftigungsverhältnisse entstehen. Die stärksten Rückgänge wären hingegen bei Fortschreibung bestehender Trends im Finanz- und Versicherungswesen sowie in der Herstellung von Papier und Pappe zu erwarten.

Nach höchster abgeschlossener Ausbildung sollte die Beschäftigung der PflichtschulabsolventInnen (um –5.800 Beschäftigungsverhältnisse) ab-, in allen anderen Gruppen aber zunehmen. Das prozentuelle Wachstum steigt dabei mit dem Bildungsniveau an. Absolut sollten unter den AbsolventInnen der mittleren und höheren Schulen (+27.500) und der LehrabsolventInnen (+21.100) aber mehr Arbeitsplätze geschaffen werden als unter AkademikerInnen (+18.600).

Schlussendlich zeigen die verschiedenen in dieser Studie entwickelten Szenarien eine höhere Resilienz der Beschäftigungsentwicklung des tertiären Sektors, aber auch der höher gebildeten Arbeitskräfte gegenüber dem Strukturwandel und konjunkturellen Schwankungen als im sekundären Sektor und von schlechter ausgebildeten Arbeitskräften.

Über die unterschiedlichen Spezialisierungsmuster der Hauptregionen führt dies auch zu einer etwas höheren Resilienz des Beschäftigungswachstums in Niederösterreich-Mitte und im Industrieviertel und einer etwas geringeren im Wald- und Mostviertel.

Chancen und Risiken

Die zukünftigen nachfrageseitigen Herausforderungen für die Arbeitsmarktpolitik weichen in Niederösterreich nur wenig vom österreichischen Durchschnitt ab. Branchen- und Berufstypologien, die potenzielle Chancen und Risiken der Globalisierung und Digitalisierung sichtbar machen, deuten auf eine dem österreichischen Durchschnitt ähnliche wirtschaftsstrukturelle Betroffenheit hin. Die Verteilung der Beschäftigten nach Berufen, die potenziell negativ oder positiv von Digitalisierung und der Einführung von AI-(Artificial Intelligence)-Technologien betroffen sind, weicht in Niederösterreich nur wenig von der österreichischen ab. Allenfalls bestehen hier etwas höhere Risiken aufgrund von höheren Anteilen an kognitiven Routinetätigkeiten. Auch die Verteilung der Beschäftigung nach dem Qualifikationsprofil von Branchen verläuft in Niederösterreich – abgesehen von einem merklich höheren Anteil Branchen mit verstärkt mittleren, facharbeiterorientierten Qualifikationen – ähnlich wie im übrigen Österreich. Es wäre zu erwarten, dass die mit der Digitalisierung und Globalisierung verbundenen Chancen, welche aufgrund der durch diese Technologien bedingten Schaffung neuer Arbeitsplätze (für die Produktion neuer Produkte bzw. zur Besetzung neuer Berufe) entstehen, ähnlich groß sind wie in Österreich. Das gleiche gilt vice versa für die Risiken aus möglichen Arbeitsplatzverlusten.

Regionale Chancen und Risiken am niederösterreichischen Arbeitsmarkt

	Chancen	Risiken
Digitalisierung und technologischer Wandel	- Schaffung neuer Arbeitsplätze durch neue Produkte und neue Berufe	- Verlust an traditionellen Arbeitsplätzen mit manuellen und kognitiven Routinetätigkeiten - Erhöhter Strukturwandel
Globalisierung	- Schaffung neuer hochqualifizierter und gut bezahlter Arbeitsplätze mit guten Arbeitsbedingungen durch neue Exportchancen	- Verlust an traditionellen Industriearbeitsplätzen mit mittleren und niedrigen Qualifikationssegmenten - Erhöhter Strukturwandel
Alterung	- Schaffung neuer Arbeitsplätze in der Produktion von Dienstleistungen und Waren für Ältere	- Verstärkte Notwendigkeit dezentraler Versorgung von Älteren im ländlichen Raum - Knappheit an Arbeitskräften
Atypisierung	- Verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie - Bessere Beschäftigungschancen für Ältere und gesundheitlich eingeschränkte Arbeitskräfte	- Problematische langfristige soziale Absicherung - Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung - Teilzeitbeschäftigungsfalle
Dynamisierung	- Höhere Fähigkeit zur Anpassung an den Strukturwandel - Höhere Resilienz	- Entstehung neuer Formen sozialer Exklusion wie - Langzeitbeschäftigungslosigkeit - Langfristige Arbeitsmarktferne

Q: WIFO-Darstellung.

Aufgrund der Branchenstruktur wären allenfalls erhöhte Risiken in einigen Teilregionen zu erwarten. Insbesondere sind im Wald- und Mostviertel immer noch relativ viele Personen in manuellen Routinetätigkeiten beschäftigt, die einem erhöhten Automatisierungspotenzial unterliegen. Im Waldviertel sind überdies immer noch niedrig qualifizierte Branchen, die vor allem durch Globalisierungstendenzen unter Druck kommen könnten, gegenüber dem Rest Niederösterreichs überrepräsentiert. Demgegenüber arbeiten gerade im Wein- und Industrieviertel überproportional viele Beschäftigte in höchstqualifizierten Sachgüterbranchen, sodass für diese Regionen eine hohe Resilienz angesichts des Strukturwandels und potenziell ein Überwiegen der Chancen über die Risiken der Globalisierung zu erwarten wäre.

Wichtiger als die Bewältigung möglicher Arbeitsplatzverluste aus diesen Prozessen wird es allerdings sein, den mit Digitalisierung und Globalisierung verbundenen Strukturwandel innerhalb von Branchen und Berufen zu bewältigen. Neben der Erstausbildung sind hierfür Weiterbildungsstrategien und Strategien zur Umsetzung des lebensbegleitenden Lernens von besonderer Bedeutung. Hier zeigt sich eine leicht überdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung in Niederösterreich. Allerdings bestehen dabei auffallend große Geschlechterunterschiede, auch die Weiterbildungsbeteiligung unter Älteren und gering Qualifizierten ist (wie in ganz Österreich) besonders niedrig. Frauen sowie Ältere und geringqualifizierte Arbeitskräfte gehören daher nach wie vor zu den primären Zielgruppen solcher Strategien.

Neben arbeitsnachfrageseitigen Änderungen werden sich in den nächsten eineinhalb Jahrzehnten auch Ausmaß und Struktur des Arbeitskräfteangebotes in Niederösterreich erheblich ändern. Aufgrund der demografischen Entwicklung wird es dabei zu einer Verringerung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter kommen und – sollte es nicht gelingen, die Erwerbsquoten (insbesondere von Frauen und älteren Arbeitskräfte) zu erhöhen oder entsprechend qualifizierte Arbeitskräfte zur Zuwanderung nach Österreich zu motivieren – auch zu einer Verringerung des Arbeitskräfteangebotes. Die Auswirkungen dieses Rückgangs im Arbeitskräfteangebot sind regional deutlich differenziert: Sie werden in den im Wiener Umland gelegenen Teilen Niederösterreichs, aufgrund von anhaltenden Suburbanisierungstendenzen, deutlich langsamer voranschreiten als in von Wien weiter entfernt liegenden Regionen. Die mit Alterung verbundenen Herausforderungen sind in diesen von Wien weiter weg gelegenen Regionen deutlich größer. Allerdings entsteht durch die stärkere Alterung auch zusätzliche Nachfrage nach altersgerechten Dienstleistungen, welche auch zu neuen Beschäftigungschancen führen können. Insbesondere die Versorgung älterer Menschen in wenig dicht besiedelten Gebieten wird die Entwicklung dezentraler Lösungen erfordern.

Letztlich werden sich die bereits im letzten Jahrzehnt beobachteten Änderungen in der Funktionsweise von Arbeitsmärkten fortsetzen und zu einer weiteren Zunahme atypischer Beschäftigungsformen führen. Dies trägt die Chance in sich, die Beschäftigungsfähigkeit bestimmter Zielgruppen (zum Beispiel älterer und gesundheitlich eingeschränkter Personen) zu erhöhen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, kann aber auch zu einer erhöhten Segmentierung des Arbeitsmarktes beitragen. Es wird daher notwendig sein, auf eine hohe Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes in Hinblick auf den Wechsel zwischen typischen und atypischen Beschäftigungsformen zu achten und neuen Formen der Arbeitsmarktsegmentierung und sozialen Ausgrenzung entgegenzuwirken, ohne den notwendigen Strukturwandel zu unterbinden.

Regionale Stärken-Schwächen-Analysen

Um die regionalen Unterschiede in Bezug auf den NÖ Arbeitsmarkt vertiefend zu analysieren, wurden in den fünf NÖ Hauptregionen Regionalworkshops mit insgesamt 115 VertreterInnen regionaler arbeitsmarktpolitischer Institutionen und Organisationen durchgeführt. Die Ergebnisse dieses partizipativen Prozesses wurden in einem überregionalen Workshop mit insgesamt 30 EntscheidungsträgerInnen bzw. strategisch verantwortlichen VertreterInnen aus dem arbeitsmarktpolitischen Umfeld zu einem niederösterreichischen Gesamtergebnis verdichtet.

In den Workshops wurden regionale Stärken-Schwächen-Analysen entlang der Zielsetzungen der NÖ Arbeitsmarktstudie sowie folgender zentraler Herausforderungen für den Arbeitsmarkt der Zukunft erstellt: Digitalisierung als Chance, Vereinbarkeit, demografischer Wandel, benachteiligte Zielgruppen und Mobilität.

Im Folgenden der Überblick über die Ergebnisse der regionalen SWOT-Analysen.



SWOT: Digitalisierung

Die fünf NÖ Hauptregionen sind in den Abbildungen mit unterschiedlichen Farben (vgl. NÖ Landkarte) gekennzeichnet. Die Farbkreise bei den inhaltlichen Aufzählungen symbolisieren, bei welchen regionalen Workshops dieses Thema genannt wurde.

Stärke

- Gutes Angebot an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich Digitalisierung
- Innovationen im Bereich agrartechnische Forschung und Entwicklung
- Mittelgroße Unternehmen, die bereits jetzt aktiv auf Digitalisierung setzen
- Analoge Nischenplayer (KMUs) mit starker wirtschaftlicher Basis

Schwäche

- Fokus auf digitale Kompetenzen in der beruflichen Bildung
- Zugang von benachteiligten Zielgruppen zu IT-Infrastruktur, die für einen Arbeitsmarkteinstieg relevant ist (z.B. PC oder Laptop, Office-Programme etc.; Phänomen „Smartphone only“)
- Mangelnde IT-Infrastrukturausstattung im ländlichen Raum
- Aus- und Weiterbildungsstrukturen und -angebote (inkl. TrainerInnen) nicht auf Digitalisierung vorbereitet (besonders abseits tertiärer Ausbildungen)
- Generell zu geringes Bewusstsein über die Bedeutung (ev. Relevanz) von Digitalisierung in der Wirtschaft, v.a. bei KMUs
- Keine Qualifizierungsangebote im Bereich Digitalisierung mit längerer Laufzeit

Chance

- Digitalisierung gezielt nutzen, um Mobilitäts- und Vereinbarkeitsproblematik entgegen wirken zu können
- Digitalisierung als Chance für Bildungsferne oder beeinträchtigte Personen
- Sozialunternehmen mit Fokus auf „digitale Arbeitswelt“ – gezielte Vorbereitung benachteiligter Zielgruppen auf die Erfordernisse einer digitalen Arbeitswelt
- Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt mit Hilfe neuer Technologien

Risiko

- Rasche Veränderungen der Anforderungen an Kompetenzen durch Digitalisierung - insbesondere benachteiligte Personen haben große Defizite
- Digitalisierung bedroht Jobs benachteiligter Personen und verschlechtert deren Position am Arbeitsmarkt besonders
- Mangel an (speziell) qualifizierten MitarbeiterInnen für Digitalisierung
- Neue Jobs häufig nur Hochqualifizierten zugänglich – verstärkte Polarisierung
- Digitalisierung stellt zusätzliches Exklusionsrisiko dar (bspw. für Personen mit Sehbehinderungen)

Q: Eigene Darstellung.



SWOT: Vereinbarkeit

Die fünf NÖ Hauptregionen sind in den Abbildungen mit unterschiedlichen Farben (vgl. NÖ Landkarte) gekennzeichnet. Die Farbkreise bei den inhaltlichen Aufzählungen symbolisieren, bei welchen regionalen Workshops dieses Thema genannt wurde.

Stärke

- Nachbarschaftsnetzwerke und Zusammenhalt in Gemeinden ●

Schwäche

- Mangel an flexiblen und leistbaren Betreuungsangeboten (Tagesmütter, Betriebskindergärten, ganztägige und ganztägige Angebote, sowie Angebote für ältere Personen) ●●●
- Wenig ausgebaute regionale Betreuungsinfrastruktur ●●●
- Mangelnde Finanzierung von LLL und Umschulungen für Alle (besonders für Personen, die keine AMS-ZG sind – bspw. Männer 50+) ●●●
- Kaum Inanspruchnahme von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Bezug auf Betreuungs- bzw. Erwerbsarbeit (Pensionssplitting, Väterkarenz) ●
- Hoher Anteil an informell vermittelten Stellen – informelle Netzwerke für Jobsuche besonders wichtig ●

Chance

- Homeoffice und mobile Arbeit als Antwort in der Frage der Vereinbarkeit ●●●●
- Telearbeitsmodelle zur Erhöhung des Beschäftigungspotentials, insbesondere von Frauen ●●●●

Risiko

- Teilzeitarbeit geht mit Einkommenseinbußen einher, was wiederum Einschränkungen bei der Mobilität nach sich ziehen kann ●●●●
- Negative finanzielle Auswirkungen für Frauen im Alter durch informelle Betreuungsarbeit ●●●
- Deutschdefizite als zusätzliches Exklusionsrisiko ●
- Mangelnde Flexibilität von Unternehmen in Fragen der Vereinbarkeit ●
- Gesundheitliche Einschränkungen bei älteren ArbeitnehmerInnen ●

Q: Eigene Darstellung.



SWOT: Demografischer Wandel

Die fünf NÖ Hauptregionen sind in den Abbildungen mit unterschiedlichen Farben (vgl. NÖ Landkarte) gekennzeichnet. Die Farbkreise bei den inhaltlichen Aufzählungen symbolisieren, bei welchen regionalen Workshops dieses Thema genannt wurde.

Stärke

- Hoher Anteil an tertiär ausgebildeten Personen ●
- Initiativen im Bereich „Gesunde Gemeinden“ ●
- Leistbarer Wohnraum (insbesondere in ländlichen Regionen) ●
- Vielzahl von Angeboten zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit ●

Schwäche

- Mangelnde Finanzierung von LLL und Umschulungen für Alle (besonders für Personen, die keine AMS-ZG sind – bspw. Männer 50+) ●
- Leistbarer Wohnraum v.a. in entlegeneren ländlichen Regionen ohne öffentliches Verkehrsangebot (Exklusionstendenzen verstärken sich) ●
- Nicht ausreichende bzw. zielgruppenadäquate Berufs- und Bildungsberatung in den Schulen ●
- Lehrlingsmangel und negatives Image der Lehre bzw. Angebote (keine leistbaren Wohnangebote) ●
- Abwanderungstendenzen von jungen Menschen ●
- Fachkräftemangel ●
- Mangelnde Gesundheitsversorgung ●

Chance

- Wohnbaupolitik als zentrales Steuerelement ●●●●
- Zielgruppengerechte Bildungs- und Berufsberatung für junge Menschen als Chance ●●●●
- Pflege- und Betreuungssektor als Beschäftigungsfeld ●●●
- Lehre attraktiveren, um (Fach-)Arbeitskräfte in der Region zu halten ●●
- Zuwachs an jungen Menschen in der Region gezielt nutzen ●
- Diversität (Alter und Herkunft) als Chance ●
- Kooperationen über Gemeindegrenzen hinweg, um Angebote für BildungsrückkehrerInnen (Arbeitsplätze gekoppelt mit leistbarem Wohnen) zu schaffen ●
- (Neu-)Qualifizierungsförderung für Personen, deren Qualifikationen am Arbeitsmarkt nicht mehr verwertbar sind, sowohl für Arbeitslose als auch für Beschäftigte ●
- Verstärkter Fokus auf betriebliche Gesundheitsvorsorge ●
- Relativ viele Personen kehren in der Pension zurück ●

Risiko

- Wohnbaupolitik als zentrales Steuerelement ●●●●
- Zu wenig altersgerechte Arbeitsplätze bzw. Arbeitsplätze für Menschen mit (gesundheitlichen) Beeinträchtigungen ●●
- Abwanderung hochqualifizierter EinwohnerInnen ●

Q: Eigene Darstellung.



SWOT: Benachteiligte Zielgruppen

Die fünf NÖ Hauptregionen sind in den Abbildungen mit unterschiedlichen Farben (vgl. NÖ Landkarte) gekennzeichnet. Die Farbkreise bei den inhaltlichen Aufzählungen symbolisieren, bei welchen regionalen Workshops dieses Thema genannt wurde.

Stärke

- Integration von Menschen mit Benachteiligungen durch kleinere Unternehmen ●●●●
- Kooperation im Netzwerk der arbeitsmarktpolitischen Trägereinrichtungen ●●●●
- Gute Kooperation im Netzwerk der arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen in der Region (AMS, NEBA-Netzwerk, Sozialunternehmen, etc.) ●●●●
- Hohe Beschäftigungsdynamik am Wohnort ●●
- Geringe Arbeitslosigkeit ●●
- Beratungs- und Qualifizierungsangebote für benachteiligte Zielgruppen ●●
- Hohes Beschäftigungswachstum ●
- Hoher Anteil an mittleren Qualifikationen ●
- Viele Selbstständige ●
- Wohnraum in ländlichen Regionen leistbar ●

Chance

- Institutionenübergreifendes Case-Management für benachteiligte Menschen bzw. Menschen mit multiplen Problematiken ●●
- Langzeitgeförderte Arbeitsplätze (Sozialunternehmen) ●●
- Präventive Maßnahmen zum Erhalt von Beschäftigung im Unternehmen mit entsprechender Unterstützung (vor allem für KMUs) ●●
- Land könnte durch gezielte Beschäftigungspolitik benachteiligte Personen fördern - Dezentralisierung; Förderbedingungen adaptieren, z.B. stufenweise Erfolgsquoten je nach Leistungsvermögen ●
- Kombination von Beratungsleistungen und niederschweligen Arbeitsmöglichkeiten (z.B. Arbeitstrainings, Praktika, stundenweise Beschäftigung etc.) für benachteiligte Zielgruppen ●
- Neue kooperative Unterstützungsformate gemeinsam mit Unternehmen für Personen, die schon lange vom Arbeitsprozess weg sind ●

Schwäche

- Mangelnde Unterstützungs- und Beschäftigungsoptionen für Personen mit Beeinträchtigungen (psychisch oder physisch bzw. kognitiv) und benachteiligte Personen (Geringqualifizierte, Personen 50+, Jugendliche, Migrationshintergrund) ●●●●
- Vielzahl zuständiger Institutionen für (Re)Integration in Erwerbsprozess – führt zu unklaren Zuständigkeiten, Redundanzen und erhöhtem Abstimmungsbedarf ●●
- Angebote für Wohnungslose (Übergangswohnungen, Notschlafstellen) ●
- Bestehende Vorurteile gegenüber Personen mit Beeinträchtigungen ●
- Fokus auf Beratungsleistungen in der Förderpolitik ●
- Prekäre Arbeitssituation von EPUs ●
- Keine geeigneten Aus- und Weiterbildungsangebote für Menschen mit Behinderung ●
- Wenig zielgruppenadäquate regionale Umschulungs- bzw. Ausbildungsangebote für den zweiten Bildungsweg ●
- Hohe Arbeitslosigkeit (Geringqualifizierte und Personen mit Migrationshintergrund) ●

Risiko

- AMS-Förderlogik steht in Konflikt mit Potential bzw. Leistungsvermögen der geförderten Personen ●●
- Arbeitsmarktsituation für Personen mit Migrationshintergrund in ländlichen Regionen ●
- Zu wenig adäquate Angebote für NEETS-Jugendliche und Jugendliche mit psychischen Problemen ●
- Mangel an alternsgerechten Arbeitsplätzen ●
- Mangelnde Betreuung und Unterstützung von Menschen mit Fluchthintergrund ●

Q: Eigene Darstellung.



SWOT: Mobilität

Die fünf NÖ Hauptregionen sind in den Abbildungen mit unterschiedlichen Farben (vgl. NÖ Landkarte) gekennzeichnet. Die Farbkreise bei den inhaltlichen Aufzählungen symbolisieren, bei welchen regionalen Workshops dieses Thema genannt wurde.

Stärke

- Mobilitätsgemeinden in allen Regionen ●●●●
- Hohe Mobilität und Nähe zu Wien ●●
- Nachbarschaftsnetzwerke und Zusammenhalt in Gemeinden ●
- (Geförderte) E-Mobilitätsinitiativen ●

Schwäche

- Fehlende Mobilitätsangebote (z.B. in Ferienzeiten oder an Wochenenden; Freifahrten für bestimmte Zielgruppen, Querverbindungen, Anschlussverbindungen an zentrale Verkehrsknotenpunkte, Barrierefreiheit baulich und digital) ●●●●
- Wenig regionale Aus- und Weiterbildungsangebote (bspw. Berufsschulen) und Tendenzen zur weiteren Zentralisierung ●●
- Leistbarer Wohnraum hauptsächlich in entlegeneren ländlichen Regionen ohne öffentliches Verkehrsangebot (Exklusionstendenzen verstärken sich) ●

Chance

- Home Office und mobile Arbeit als Antwort auf die Frage der Vereinbarkeit und Mobilitätsproblematik (als Chance zur Entwicklung regionaler Vereinbarkeits- und Mobilitätslösungen) ●●●
- Öffentliche Hand als Arbeitgeber für benachteiligte Personen (Dezentralisierung) ●
- Mobilitätsproblematik und ökologische Frage verknüpfen ●

Risiko

- Erhöhtes Exklusionsrisiko für benachteiligte Personen aufgrund finanzieller und kompetenzbezogener Herausforderungen in der Mobilitätsfrage ●●●
- Zunehmender Anteil von Personen in Mobilitätsarmut (kein Führerschein oder Fahrzeug leistungsfähig) - nicht ausreichend Unterstützung ●
- Nähe zu Wien und auch zu angrenzenden EU-Ländern (gut ausgebildete Fachkräfte, die zu Hilfsarbeitslohn arbeiten) bringt Konkurrenz unter Arbeitslosen (Verdrängungswettbewerb) ●

Q: Eigene Darstellung.

Regionale und internationale Good-Practice Beispiele und Lösungsansätze

Die in den regionalen Workshops genannten Lösungsansätze und konkreten regionalen sowie internationalen Good-Practice Beispiele zu den fünf Herausforderungen für den Arbeitsmarkt der Zukunft finden sich in der Studie im Überblick dargestellt. Ergänzt wird diese Darstellung um Good-Practice Beispiele, die bei der Desk Research als geeignet für eine zumindest ansatzweise Übertragung in den niederösterreichischen Kontext identifiziert wurden.

Praxisdialoge und interne Fokusgruppe mit MitarbeiterInnen des Landes NÖ

Im Rahmen des breiten Beteiligungsprozesses wurden auch zwei Praxisdialoge mit ExpertInnen aus dem Bereich der beruflichen Erwachsenenbildung und mit Unternehmen sowie eine interne Fokusgruppe mit MitarbeiterInnen der Abteilung Allgemeine Förderung und Stiftungsverwaltung (F3) durchgeführt.

Praxisdialog mit ExpertInnen aus dem Bereich der beruflichen Erwachsenenbildung

Der Praxisdialog mit den BildungsexpertInnen zielte darauf ab, vor dem Hintergrund der kommenden ESF-Strukturfondsperiode (ESF+) Möglichkeiten zur Weiterentwicklung der NÖ Bildungsförderung mit Blick auf zukünftige Bildungserfordernisse zu erarbeiten sowie die Treffsicherheit der NÖ Bildungsförderung näher zu beleuchten. Eine zukunftsorientierte Bildungsförderung sollte, so das zentrale Ergebnis des Praxisdialoges, an die Erhebung vorhandener Kompetenzen geknüpft werden; darauf aufbauend sollte ein individualisierter Bildungsplan erarbeitet werden, der sich weniger am jeweiligen Ausbildungsberuf als an den wesentlichen Grundkompetenzen für eine Arbeitswelt der Zukunft orientiert. Weiters wurde eine bedarfsorientierte Gestaltung von Sonderprogrammen für unterschiedliche Zielgruppen bzw. bestimmte Berufsfelder vorgeschlagen; damit könnten sowohl unterschiedliche Lernbedarfe als auch die Nachfrage nach bestimmten Fachkräften bzw. regionale Personalbedarfe entsprechend berücksichtigt werden. Insgesamt nahmen 11 Personen an diesem Praxisdialog teil

Praxisdialog mit Unternehmen

Im Praxisdialog mit Unternehmen wurde herausgearbeitet, unter welchen Rahmenbedingungen die Beschäftigungsmöglichkeiten für benachteiligte Personen ausgebaut werden könnten. Einigkeit gibt es dahingehend, dass die Beschäftigung von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personen durchaus einen Mehrwert für Unternehmen bedeuten kann. Besonders positiv wurden dabei die gesteigerte Produktivität in heterogenen Teams, die hohe Loyalität benachteiligter Personen sowie die wertvollen Berufserfahrungen älterer MitarbeiterInnen hervorgehoben. Benachteiligte Personen sollten gezielt an die konkreten Herausforderungen am Arbeitsplatz herangeführt und fehlende Kompetenzen möglichst praxisnah aufgebaut werden, so ein zentrales Ergebnis. Bestehende Förderangebote werden als hilfreich erachtet, empfohlen wird eine Umschichtung von Individualförderungen eher in Richtung allgemeiner Abgabenvorteile. Damit könnte der unternehmerische Mehrwert stärker in den Vordergrund gerückt werden. Wichtigste Maßnahme aus Sicht der UnternehmensvertreterInnen wäre die Einrichtung einer zentralen Anlaufstelle in Form eines One-Stop-Shops rund um Fragen zur Beschäftigung und Förderung von benachteiligten Personen.

Insgesamt nahmen am Praxisdialog 11 VertreterInnen von kleineren und größeren Unternehmen aus unterschiedlichen Regionen in Niederösterreich sowie 5 VertreterInnen förderrelevanter Institutionen teil.

Interne Fokusgruppe mit MitarbeiterInnen des Landes NÖ

Um die Fachexpertise aus den Referaten der Abteilung Allgemeine Förderung und Stiftungsverwaltung (F3) einbinden zu können, wurde eine interne Fokusgruppe mit MitarbeiterInnen der unterschiedlichen Fachbereiche abgehalten, die darauf abzielte, mögliche Förderschwerpunkte und Fördermaßnahmen vor dem Hintergrund der vorgeschlagenen Handlungsfelder einer NÖ Arbeitsmarktstrategie für die neue ESF-Programmplanungsperiode ab 2021 (ESF+) zu diskutieren. Insgesamt nahmen 11 Personen an der Fokusgruppe teil.

Vorschlag für eine niederösterreichische Arbeitsmarkt- und ESF+-Strategie

Der folgende Vorschlag für eine niederösterreichische Arbeitsmarkt- ESF+-Strategie beruht auf der Grundlage der Datenanalysen und Auswertung einschlägiger Studien und Evaluationen, der regionalen SWOT-Analysen sowie der Praxisdialoge mit BildungsexpertInnen und Unternehmen und der Fokusgruppe mit internen FachexpertInnen.

Zentrale Eckpfeiler einer niederösterreichischen Arbeitsmarkt- und ESF+-Strategie

Um alle Niederösterreicher und Niederösterreicherinnen, insbesondere benachteiligte Personengruppen, zur möglichst eigenständigen Gestaltung der eigenen Bildungs- und Berufsbiografie zu ermächtigen und möglichst nachhaltige Beschäftigungsoptionen zu eröffnen, werden folgende strategische Eckpfeiler einer niederösterreichischen Arbeitsmarkt- und ESF+-Strategie vorgeschlagen:

- Verstärkte Angebote zur schrittweisen Höherqualifizierung und Beseitigung qualifikatorischer Defizite sowie Arbeitsmarktintegrationsbarrieren, insbesondere mit Fokus auf passende Angebote für Niedrigqualifizierte und andere am Arbeitsmarkt benachteiligte Personengruppen.
- Verstärkte Angebote zur Anerkennung vorhandener (Teil-)Kompetenzen bzw. informell erworbener Kompetenzen und Fokussierung auf durchgängige Kompetenzorientierung in allen Beratungsangeboten und Trainingsmaßnahmen.

Vorgeschlagene Handlungsfelder

Mit Blick auf die strategischen Eckpfeiler und Ausrichtungen zur Gestaltung von Umsetzungsmaßnahmen werden folgende fünf Handlungsfelder vorgeschlagen.



Potenzielle Umsetzungsmaßnahmen für die vorgeschlagenen Handlungsfelder

Basierend auf den ausgearbeiteten Erkenntnissen einschlägiger Studien und Evaluierungen sowie den Erfahrungen bestehender regionaler und internationaler Good-Practice Beispiele wurden für die fünf Handlungsfelder potenzielle Vorschläge für Umsetzungsmaßnahmen ausgearbeitet:



Systematische Nutzung der Chancen des technologischen Wandels

- Vereinbarung zur Verwendung einer einheitlichen Definition digitaler Grundkompetenzen und Entwicklung eines Moduls zur Erhebung digitaler Grundkompetenzen
- Systematische Analyse der bestehenden NÖ (Weiter-)Bildungsangebote



Kompetenzanerkennung und Kompetenzorientierung in Beratung und Training

- Erarbeitung eines einheitlichen Bildes zur Kompetenzorientierung in der Förderung
- Bestandsaufnahme bestehender Validierungsprojekte in NÖ



Intensivierung betriebsnaher Unterstützungsmodelle

- Onlineplattform zum Angebotsüberblick an bestehenden Förderungen
- Modellprojekt zur betriebsnahen Förderung benachteiligter Personen
- Erarbeitung zentraler Erfolgsfaktoren betriebsnaher Unterstützungsansätze



Förderung regionaler Mobilitätslösungen

- Entwicklung eines Mobilitätscoaching-Moduls zur Integration in bestehende Förder- und Qualifikationsmaßnahmen



Förderung von (regionalen) Vereinbarkeitsmodellen

- Bildung eines regionalen Netzwerkes zum Thema „Vereinbarkeit“



1 Einleitung

Ziel der vorliegenden Studie ist es, durch wissenschaftliche Grundlagenarbeit und einen beteiligungsorientierten Strategieentwicklungsprozess die niederösterreichische Landesregierung in der Erarbeitung einer ESF-Strategie für die Strukturfondsperiode des Europäischen Sozialfonds 2021-2027 (ESF+) zu unterstützen. Insbesondere werden Vorschläge für strategische Leitlinien zur Planung und Umsetzung einer niederösterreichischen Arbeitsmarktpolitik sowie für konkrete arbeitsmarktpolitische Handlungsfelder und Maßnahmen erarbeitet, die geeignet erscheinen, Menschen in Beschäftigung zu halten, arbeitslose Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren oder an den Arbeitsmarkt heranzuführen.

Niederösterreich kann als ein im internationalen und nationalen Vergleich wohlhabendes Bundesland beschrieben werden, welches aufgrund der Grenzlage besonders stark von den geopolitischen Veränderungen der letzten Jahrzehnte (Stichwort: Ostöffnung und EU-Erweiterung) und dem damit einhergehenden anhaltenden Trend zu einem verschärften internationalen Standortwettbewerb betroffen war (Friedl-Schafferhans & Hausegger 2014; Huber, 2019). Gleichzeitig wird das Bundesland auch als eine Region dargestellt, deren komparative Vorteile sich mit einer starken industriellen Basis in der Wirtschaftsstruktur, gut ausgebildeten Arbeitskräften und der günstigen Lage im Umland von Wien begründen lassen. Überdies betonen einschlägige Studien fast durchgängig die Heterogenität des Bundeslandes, das sich aufgrund seiner Größe aus sehr unterschiedlichen Raumtypen (vom Wiener Umland bis zu eher peripheren Regionen) zusammensetzt (Land Niederösterreich 2015a, 2015b, 2015c, 2015d, 2015e). Dies führt dazu, dass sich einerseits über das gesamte Bundesland gesehen teilregionale Standortvorteile sowie -nachteile ausgleichen und Niederösterreich insgesamt bei vielen Indikatoren im Mittelfeld der österreichischen Bundesländer sowie vergleichbarer europäischer Regionen liegt. Andererseits bedeutet dies aber auch, dass es gerade in Niederösterreich einer regionalen Differenzierung bei arbeitsmarktpolitischen und wirtschaftspolitischen Strategien und Maßnahmen bedarf, um ein entsprechend zielgerichtetes Handeln für alle niederösterreichischen Regionen sicherstellen zu können.

Im dritten Kapitel der vorliegenden NÖ Arbeitsmarktstudie werden anhand einer datenbasierten Analyse die rezenten Entwicklungstrends und Strukturen am niederösterreichischen Arbeitsmarkt im europäischen und österreichischen Vergleich analysiert und deren Bedeutung für eine zukunftsorientierte Arbeitsmarktstrategie bewertet. Im Detail widmet sich dieses Kapitel einem europäischen Vergleich der wirtschaftlichen Lage und Arbeitsmarktsituation Niederösterreichs, einer Darstellung der Struktur der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Niederösterreich im Vergleich zum österreichischen Durchschnitt und den regionalen Unterschieden in den Arbeitsmarktbedingungen gegliedert nach den niederösterreichischen Hauptregionen.

Im vierten Kapitel der Studie werden Trendprognosen der Beschäftigungsentwicklung und ihrer Struktur in den Teilregionen Niederösterreichs vorgenommen. Außerdem wird anhand verschiedener Szenarien die Bandbreite der erwarteten Beschäftigungsentwicklung abgesteckt.

Im fünften Kapitel wird untersucht, wie sich der in den letzten Jahren stark beschleunigte technologische Wandel, der vor allem durch die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt vorangetrieben wird, die demografische Alterung, aber auch der zunehmend intensiver werdende internationale Standortwettbewerb sowie die sich europaweit abzeichnenden Änderungen in den Arbeitsmarktstrukturen, bspw. Flexibilisierung und Atypisierung, bisher auf den niederösterreichischen Arbeitsmarkt auswirkten, und welche Zukunftsherausforderungen, Chancen und Risiken sich aufgrund der spezifischen niederösterreichischen Standortbedingungen daraus ableiten lassen.

Das sechste Kapitel beschreibt die zentralen Ergebnisse der regionalen und niederösterreichweiten SWOT-Analysen, die im Rahmen eines breiten Beteiligungsprozesses mit arbeitsmarktpolitischen Playern für jede Hauptregion sowie das gesamte Bundesland anhand fünf zentraler Herausforderungen für den niederösterreichischen Arbeitsmarkt der Zukunft erarbeitet wurden.

Neben arbeitsmarktpolitischen ExpertInnen wurden auch BildungsexpertInnen und UnternehmensvertreterInnen in die NÖ Arbeitsmarktstudie eingebunden. Es wurden eine Fokusgruppe mit BildungsexpertInnen zum Thema „Zentrale Eckpunkte einer NÖ Bildungsförderung der Zukunft“ und ein Praxisdialog mit Unternehmen zu den wesentlichen Rahmenbedingungen für die Förderung der Beschäftigung von benachteiligten Personen durchgeführt. Die zentralen Ergebnisse dieser beiden Veranstaltungen werden im siebten Kapitel dargestellt.

Im achten Kapitel werden entlang der in den regionalen Workshops diskutierten fünf zentralen Herausforderungen für die Zukunft der Arbeit in Niederösterreich regionale und (inter)nationale Good-Practice-Beispiele skizziert.

Das neunte Kapitel umfasst den Vorschlag für eine niederösterreichische Arbeitsmarkt- und ESF+-Strategie, mögliche Handlungsfelder sowie Umsetzungsmaßnahmen und Indikatoren zur Messung der Zielerreichung.

2 Hintergrund

Die vorliegende Studie schließt an die Machbarkeitsstudie Arbeitsland NÖ (Friedl-Schafferhans & Hausegger 2014) sowie die NÖ ESF-Strategie 2020 (Land Niederösterreich 2015) an.

Machbarkeitsstudie Arbeitsland NÖ 2014

Die Machbarkeitsstudie Arbeitsland Niederösterreich wurde 2014 von der Abteilung Allgemeine Förderung und Stiftungsverwaltung im Land Niederösterreich beauftragt, um die in Niederösterreich gesetzten beschäftigungswirksamen Maßnahmen, stärker als es bereits im Rahmen des Territorialen Beschäftigungspaktes (TEP NÖ) erfolgt war, aufeinander abzustimmen und Fördermittel möglichst effizient zu bündeln. In sechs regionalen und überregionalen Workshops in Niederösterreich mit insgesamt rund 150 arbeitsmarktpolitischen Playern wurden regionale Stärken-Schwächen-Analysen erarbeitet, die neben der Analyse von Arbeitsmarktdaten als Grundlage für die Entwicklung einer niederösterreichischen Beschäftigungsstrategie dienen.

Im Fokus der politikfeldübergreifenden niederösterreichischen Arbeitsmarktstrategie „Mobiles Arbeitsland NÖ“ standen vier Kernstrategien und vier Handlungsfelder, die in den letzten Jahren den übergreifenden Gesamtkontext für die Planung und Umsetzung von beschäftigungsfördernden Maßnahmen in Niederösterreich bildeten. Von den in der Strategie genannten möglichen Umsetzungsschwerpunkten wurden in den letzten Jahren u.a. ein niederösterreichischer Tag der Aus- und Weiterbildung (Alois Mock Institut 2015 bzw. Land Niederösterreich 2016) und die Stufenausbildung „Du kannst was“ (Land Niederösterreich o.J.), die Erwachsene mit Praxiserfahrung an einen Lehrabschluss heranführt, realisiert. Weiters wurde die NÖ Bildungsförderung weiterentwickelt, um insbesondere auch geringqualifizierte Personen besser erreichen zu können, und der NÖ Weiterbildungsscheck (Land Niederösterreich, 2019b) als neues Förderinstrumentarium eingeführt.

NÖ ESF-Strategie 2020

Im Dezember 2015 wurde die NÖ ESF-Strategie 2020 für die ESF-Programmplanungsperiode 2014-2020 (Land Niederösterreich 2015) veröffentlicht, die sich u.a. auf die Ergebnisse zur Analyse des niederösterreichischen Arbeitsmarktes sowie der arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumente im Rahmen der Machbarkeitsstudie Arbeitsland NÖ stützt.

Bezugnehmend auf den trotz der bestehenden Vielfalt an arbeitsmarktpolitischen Instrumenten und Angeboten festgestellten Unterstützungsbedarf der Zielgruppe Working Poor wurden gezielte Schwerpunktsetzungen festgelegt, um diesen Personengruppen reale Chancen für Weiterbildungsteilnahmen und das Nachholen von Ausbildungsabschlüssen bieten zu können. Weitere Schwerpunkte der NÖ ESF-Strategie 2020 umfassen die Ausweitung und Weiterentwicklung von Beschäftigungsangeboten für marginalisierte Personengruppen sowie die Pilotierung von innovativen Angeboten für asylberechtigte bzw. andere förderungswürdige Flüchtlinge und ausgegrenzte Jugendliche bzw. junge Erwachsene als zwei besonders marginalisierte Untergruppen mit sehr spezifischen Bedarfen.

Ausschreibung Machbarkeitsstudie Arbeitsland NÖ 2019

Mit Jahresbeginn 2019 wurde vom Land NÖ, Abteilung Allgemeine Förderung und Stiftungsverwaltung, eine Neuauflage der Machbarkeitsstudie Arbeitsland NÖ ausgeschrieben mit der Zielsetzung, ein Konzept für valide, künftige Programme und Projekte zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitskräften, inkl. Ableitung von Handlungsfeldern und konkreter Maßnahmen für den niederösterreichischen Arbeitsmarkt mit Ausrichtung auf die ESF+-Periode 2021-2027, zu erarbeiten.

Prospect Unternehmensberatung hat sich gemeinsam mit dem WIFO für diese Studie beworben und den Zuschlag erhalten.

2.1 Zielsetzung und Studiendesign

Die „NÖ Arbeitsmarktstudie - Zukunft der Arbeit“ dient der Weiterentwicklung der bewährten Kooperation im Rahmen des Beschäftigungspaktes Niederösterreich (TEP NÖ) zur Umsetzung von arbeitsmarktpolitischen Vorhaben. Dabei sollen arbeitsmarktpolitische Handlungsfelder und Maßnahmenvorschläge eruiert werden, die geeignet sind, eine fundierte NÖ ESF-Strategie für die Strukturperiode des Europäischen Sozialfonds 2021-2027 (ESF+) auszuarbeiten und strategische Leitlinien für die Planung und Umsetzung niederösterreichischer Maßnahmen zu liefern. Ein wesentliches Ziel ist es, Finanzmittel zu bündeln und gezielt auf regionale Bedarfe auszurichten.

Mit der Umsetzung der Studie bis zum 31.12.2019 wurde prospect Unternehmensberatung in Kooperation mit dem WIFO beauftragt. Mit Mai 2019 erfolgte der offizielle Projektstart.

Inhaltliche Schwerpunkte der „NÖ Arbeitsmarktstudie – Zukunft der Arbeit“ sind

- Erwerbstätige Menschen in Beschäftigung halten
- Zugang zu Arbeit für nicht erwerbstätige Menschen fördern
- Mobilität im Arbeitsmarkt erhöhen

Folgende Zielgruppen stehen im Fokus

- Jugendliche und junge Erwachsene
- Langzeitbeschäftigungslose
- Prekär Beschäftigte
- Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen (inklusive Menschen mit Behinderung)
- Personen 50+
- Geringqualifizierte Personen (maximal Pflichtschulabschluss)

Aktiver Beteiligungsprozess als zentraler Studienbestandteil

Neben quantitativen Analysen anhand von Arbeitsmarktdaten und regionalen Konjunkturprognosen, sowie der Auswertung bisheriger Förderansätze, der Synthese der aktuellen Literatur und (inter)nationalem Benchmarking wurde im Rahmen der Studie auf einen aktiven Beteiligungsprozess gesetzt. So wurden an gewissen Umsetzungspunkten unterschiedliche Stakeholder aus den Bereichen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sowie Regionalentwicklung ebenso wie ExpertInnen für den Themenbereich Erwachsenenbildung als auch Unternehmen in den Forschungs- und Studienprozess eingebunden.

Die Ergebnisse dieses Beteiligungsprozesses bilden eine wesentliche inhaltliche Grundlage für den vorliegenden Endbericht.

2.2 Erhebungsschritte

Um fundierte strategische Leitlinien für die Planung und Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen in Niederösterreich erarbeiten zu können, wurde eine umfassende quantitative und qualitative Analyse der Arbeitsmarktsituation in Niederösterreich vorgenommen. Dazu wurden im Rahmen der Studie unterschiedlichste Erhebungsschritte gesetzt.

2.2.1 Datenanalysen und Desk Research

Im Rahmen von datenbasierten Analysen wurden der Arbeitsmarkt in Niederösterreich sowie die wirtschaftliche Entwicklung im internationalen und nationalen Vergleich ausgewertet.

Weiters wurden relevante nationale und internationale Studien zu den Themen Arbeitsmarkt und technologischer Wandel sowie einschlägige Evaluationen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen ausgewertet, um konkrete Ansatzpunkte für mögliche Umsetzungsmaßnahmen in Niederösterreich zu identifizieren. Besonderer Fokus wurde dabei auf vergleichbare (inter)nationale Good-Practice Beispiele gelegt.

2.2.2 Regionalworkshops in den fünf NÖ Hauptregionen

Um die regionalen Unterschiede in Niederösterreich gut erfassen zu können, wurden im Zeitraum Juni/Juli 2019 regionale Workshops mit relevanten Stakeholdern in allen fünf Hauptregionen Niederösterreichs (Waldviertel, Mostviertel, Weinviertel, NÖ Mitte, Industrieviertel) abgehalten.

Im Industrieviertel wurde aufgrund der großen Anzahl an TeilnehmerInnen der Regionalworkshop auf zwei Termine aufgeteilt. Dazu wurde das Industrieviertel – entlang einer sinnvollen strukturbedingten Einschätzung – in eine südliche (südlich von Wiener Neustadt) und eine nördliche (Wiener Umland) Region geteilt.

Zentrale Zielsetzungen der Regionalworkshops

Die zentralen Zielsetzungen der Regionalworkshops waren:

- Partizipative Erarbeitung von regionalen SWOT-Analysen vor dem Hintergrund der zentralen Zielsetzungen der „NÖ Arbeitsmarktstudie – Zukunft der Arbeit“
- Partizipative Erarbeitung von Entwicklungsimpulsen für berufs- und arbeitsmarktbezogene Handlungsfelder und Maßnahmen in den niederösterreichischen Regionen vor dem Hintergrund eines umfassenden niederösterreichweiten Analyse- und Entwicklungsprozesses
- Sammlung von regionalen Good-Practice Modellen vor dem Hintergrund der Zielsetzungen der Studie

TeilnehmerInnen der Regionalworkshops

An den sechs Regionalworkshops nahmen VertreterInnen folgender Institutionen bzw. Einrichtungen teil:

- Trägerorganisationen aus dem Bereich Arbeitsmarkt und Soziales
- Trägerorganisationen von NEBA-Maßnahmen (Arbeitsassistent, Berufsausbildungsassistent, Jobcoaching, Jugendcoaching, Produktionsschule)
- Bildungsberatung NÖ
- Regionale Geschäftsstellen des AMS
- Sozialreferate der Bezirkshauptmannschaften bzw. Magistrate
- Bezirksstellen der Arbeiterkammer NÖ (AK)
- Bezirksstellen der Wirtschaftskammer NÖ (WK)
- Lehrlingscoaching der Wirtschaftskammer

- ecoplus NÖ Wirtschaftsagentur
- NÖ Regionalmanagement bzw. Mobilitätsmanagement
- riz up NÖ Gründeragentur

Insgesamt gab es 142 Anmeldungen zu den sechs Regionalworkshops, 115 Personen haben teilgenommen.

Erarbeitung thematischer SWOT-Analysen

In den Workshops wurden nach einem Input des WIFO zur Arbeitsmarkt- und Wirtschaftssituation in Niederösterreich bzw. in der jeweiligen Hauptregion in Kleingruppen die folgenden fünf zentralen Herausforderungen einer Arbeitswelt der Zukunft mit Blick auf deren Relevanz für die regionale Situation diskutiert:

- Digitalisierung als Chance
- Vereinbarkeit
- Demografischer Wandel
- Benachteiligte Zielgruppen am Arbeitsmarkt
- Mobilität

Neben regionalen Stärken und Schwächen, Chancen und Risiken wurden auch Good-Practice Beispiele sowie mögliche Lösungsansätze zu den jeweiligen Themenfeldern gesammelt.

2.2.3 Überregionaler Workshop auf Bundeslandebene

Die Ergebnisse der regionalen Workshops, insbesondere die regionalen SWOT-Analysen, wurden verdichtet und im Rahmen eines überregionalen Workshops auf Bundeslandebene im September 2019 hinsichtlich ihrer Relevanz und Wirkungslenkung für eine zukünftige niederösterreichische Arbeitsmarktstrategie validiert.

Zielsetzungen des überregionalen Workshops

Die zentralen Zielsetzungen des überregionalen Workshops waren:

- Präsentation und Diskussion der regionalen SWOT-Analysen
- Erarbeitung von Eckpunkten einer NÖ-weiten Strategie zur „Arbeitswelt der Zukunft“ mit Blickrichtung auf die Schwerpunktsetzungen der ESF-Förderperiode ab 2021

TeilnehmerInnen des überregionalen Workshops

Am überregionalen Workshop nahmen EntscheidungsträgerInnen bzw. strategisch verantwortliche VertreterInnen der relevanten arbeitsmarktpolitischen Institutionen und Organisationen in Niederösterreich teil.

Von 35 angemeldeten Personen haben letztendlich 30 Personen teilgenommen.

Ergänzung der thematischen SWOT-Analysen

Am Beginn des überregionalen Workshops wurden von WIFO und prospect die Ergebnisse der Arbeitsmarktanalysen für Niederösterreich sowie die regionalen Besonderheiten und die verdichteten Ergebnisse aus den regionalen SWOT-Analysen präsentiert.

In Folge wurde in Kleingruppen gearbeitet, die anhand der fünf zentralen Herausforderungen für den Arbeitsmarkt der Zukunft (siehe oben) gebildet wurden. In diesen Kleingruppen wurden die regionalen Stärken und Schwächen der niederösterreichischen Hauptregionen ergänzt und bundeslandweit geltende Stärken und Schwächen sowie Chancen und Risiken erarbeitet. Auch die Good-Practice Beispiele wurden entsprechend ergänzt.

2.2.4 Interne Fokusgruppe mit MitarbeiterInnen der Abteilung Allgemeine Förderung und Stiftungsverwaltung (F3)

Um die Fachexpertise aus den Referaten der Abteilung Allgemeine Förderung und Stiftungsverwaltung einbinden zu können, wurde eine interne Fokusgruppe mit MitarbeiterInnen der unterschiedlichen Fachbereiche abgehalten.

Zielsetzungen der internen Fokusgruppe

Folgende Zielsetzungen wurden mit der internen Fokusgruppe verfolgt:

- Präsentation der Ergebnisse aus den regionalen SWOT-Analysen ergänzt um die Ergebnisse des überregionalen Workshops sowie eines ersten Vorschlages zu möglichen Handlungsfelder für eine NÖ Arbeitsmarktstrategie
- Diskussion von möglichen Förderschwerpunkten im Rahmen der neuen ESF-Programmplanungsperiode ab 2021 (ESF+) vor dem Hintergrund der vorgeschlagenen möglichen Handlungsfelder

Ablauf der internen Fokusgruppe

Im Rahmen dieser Fokusgruppe wurden die zentralen Ergebnisse der Datenanalysen und der regionalen bzw. NÖ-weiten SWOT-Analysen präsentiert und erste mögliche Handlungsfelder einer zukünftigen NÖ Arbeitsmarktstrategie, die auf dieser Grundlage erarbeitet wurden, diskutiert.

Dabei wurde vor dem Hintergrund des vorhandenen fachspezifischen Wissens reflektiert, welche Maßnahmen sich in den folgenden vorgeschlagenen Handlungsfeldern umsetzen lassen würden:

- Systematische Nutzung der Chancen der Digitalisierung
- Kompetenzanerkennung und Kompetenzorientierung in Beratung & Training
- Intensivierung betriebsnaher Unterstützungsmodelle & unterschiedliche Altersgruppen gezielt adressieren und erreichen
- Mobilitätslösungen abseits der Hauptverkehrsrouten
- Regionale Vereinbarkeitslösungen finden

Insgesamt nahmen 11 Personen an der internen Fokusgruppe teil.

2.2.5 Fokusgruppe „Praxisdialog zur NÖ Bildungsförderung“

Im Rahmen dieser Fokusgruppe wurde die in Folge der Machbarkeitsstudie Arbeitsland NÖ 2014 (Friedl-Schafferhans, M., Hausegger, T. 2014) neu aufgesetzte NÖ Bildungsförderung einer Evaluation unterzogen. Konkret wurden vor dem Hintergrund der kommenden ESF-Strukturfondsperiode (ESF+) Möglichkeiten zur Weiterentwicklung der NÖ Bildungsförderung mit Blick auf zukünftige Bildungserfordernisse erarbeitet sowie die Treffsicherheit der NÖ Bildungsförderung näher beleuchtet. TeilnehmerInnen des Praxisdialoges waren einschlägige FachexpertInnen im Themenfeld, d.h. VertreterInnen der Fördergeber Land NÖ, AMS NÖ und Landesstelle NÖ des SMS, zentraler Bildungseinrichtungen (WIFI, bfi) sowie der NÖ Bildungsberatung. Insgesamt haben 11 Personen an diesem Praxisdialog teilgenommen.

Die Veranstaltung fand im KI-Space des WIFI Niederösterreich statt. Diese Räumlichkeiten begünstigten u.a. das Ausprobieren kreativer Workshopformate.

Zielsetzungen

- Erarbeitung von Handlungsfeldern für die Weiterentwicklung der NÖ Bildungsförderung
- Ausarbeitung von zentralen Eckpfeilern für zukunftsorientierte (berufliche) Weiterbildungsangebote

Zu Beginn des Workshops wurden zentrale Thesen und Ergebnisse aus dem vorläufigen Endbericht zum Thema „Berufliche (Weiter)Bildung und Lebenslanges Lernen“ präsentiert. Konkret wurden die Themenfelder „Systematische Nutzung der Chancen der Digitalisierung“, „Kompetenzanerkennung und durchgängige Kompetenzorientierung in Beratung und Training“ sowie „Unterschiedliche Altersgruppen gezielt adressieren und erreichen“ näher beleuchtet.

Im Anschluss wurden in sogenannten Murmelgruppen mit wechselnder Zusammensetzung folgende Fragen diskutiert:

- Wie müssen Bildungsangebote gestaltet sein, damit es den NiederösterreicherInnen leicht möglich ist, ihre beruflichen Kompetenzen zu aktualisieren bzw. aktuell zu halten?
- Welche Rahmenbedingungen und Voraussetzungen müssen für die erfolgreiche Teilnahme und den Abschluss beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen gegeben sein?
- Wie können insbesondere jene NiederösterreicherInnen, deren Arbeitsplätze kurz- oder mittelfristig gefährdet sind, für eine berufliche Weiterbildung oder Umschulung erreicht werden?
- Was müssen / sollen die Lernenden selbst beitragen?
- Welchen Beitrag kann / soll die Bildungsberatung leisten?
- Was wären sinnvolle Förderkriterien für eine passgenaue Bildungsförderung?

Die Ergebnisse wurden auf Klebezettel festgehalten und abschließend in einer „Vernissage“ gemeinsam betrachtet und kommentiert, wobei jede/r eingeladen war, den „roten Faden“ hinsichtlich der zentralen Eckpunkte einer zukunftsorientierten NÖ Bildungsförderung zu nennen. Dabei zeigte sich, dass die Vermittlung von „lustvollem Lernen“ für die BildungsexpertInnen den gemeinsamen Nenner für die zukünftige Ausrichtung beruflicher Weiterbildungsangebote sowie der NÖ Bildungsförderung bildet.

Zum Abschluss wurden drei „Personas“¹ zu typischen BildungsteilnehmerInnen in Niederösterreich skizziert und deren Bildungsbedarfe und Lerninteressen sowie Ausgangsvoraussetzungen und Rahmenbedingungen im Detail betrachtet.

2.2.6 Fokusgruppe „Praxisdialog mit Unternehmen“

Da benachteiligte Personen oftmals nur einen eingeschränkten Zugang zum ersten Arbeitsmarkt haben, wurde im Rahmen eines Praxisaustausches mit VertreterInnen von Unternehmen, die bereits einschlägige Erfahrungen mit der Beschäftigung solcher Personen haben, herausgearbeitet, unter welchen Rahmenbedingungen die Beschäftigungsmöglichkeiten für am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen ausgebaut werden könnten.

Im Fokus standen dabei Fragen nach den möglichen Tätigkeitsfeldern bzw. Aufgabenbereichen für in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkte Personengruppen, dem jeweiligen Beschäftigungspotenzial, den Förderungen, die seitens der Unternehmen als sinnvoll erachtet werden, sowie den vorbereitenden und begleitenden Unterstützungsangeboten.

Zum Praxisdialog eingeladen wurden VertreterInnen von kleinen und größeren niederösterreichischen Unternehmen, sowie zentrale Stakeholder für die Förderung der beruflichen Integration von (benachteiligten) Personen (AMS NÖ, Landesstelle des SMS NÖ, Land NÖ, IV NÖ).

Insgesamt nahmen 11 VertreterInnen von niederösterreichischen Unternehmen und fünf von förderrelevanten Stakeholdern teil.

¹ Konkret wurden folgende Personas betrachtet: Frau Mayer – Arbeiterin in einem Großunternehmen mit 250 MitarbeiterInnen im Bereich Verpackung im Raum Schwechat; Frau Müller – Mitarbeiterin in einem kleinen Lebensmittelgeschäft mit 3 MitarbeiterInnen in Wieselburg; Herr Sümbültepe – Mitarbeiter in einem Tischlereibetrieb mit 20 MitarbeiterInnen in Eggenburg.

Zielsetzungen des Praxisdialogs mit Unternehmen

Folgende Zielsetzungen wurden mit diesem Praxisdialog verfolgt:

- Raum schaffen für Quergedachtes, Visionäres und vernetzende Ideen
- Austausch mit Unternehmen zu ihren Erfahrungen mit benachteiligten Personengruppen
- Erarbeitung von sinnvollen Rahmenbedingungen für eine Beschäftigung von benachteiligten Personen aus Sicht der Unternehmen
- Austausch und Networking mit Fördergebern ermöglichen

Ablauf des Praxisdialoges

Vor dem Hintergrund zentraler Zwischenergebnisse der Datenanalysen und der regionalen bzw. NÖ-weiten SWOT-Analysen wurden in Kleingruppen entlang folgender Fragen Strategien und Ansatzpunkte zur (Re-)Integration von benachteiligten Personengruppen in das Erwerbsleben diskutiert:

- Warum beschäftigt ein Unternehmen benachteiligte Personen?
- Welche Tätigkeitsfelder oder Aufgabenbereiche eignen sich für benachteiligte Personen?
- Welche Vorbereitung braucht es?
- Welche laufende Begleitung (intern/extern) wäre sinnvoll?
- Welche Förderungen erleichtern eine Beschäftigung benachteiligter Personen?

3 Analyse der Arbeitsmarktsituation in Niederösterreich

3.1 Einleitende Anmerkungen zur Datenanalyse

Um die wirtschaftliche Entwicklung Niederösterreichs und des niederösterreichischen Arbeitsmarktes zu kontextualisieren und bestehende regionale Stärken und Schwächen sichtbar zu machen, stellt dieses Kapitel anhand einer datenbasierten Analyse die rezenten Entwicklungstrends und Strukturen am Niederösterreichischen Arbeitsmarkt im europäischen Vergleich dar. Dazu werden aktuelle vergleichbare Daten von EUROSTAT zur wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit sowie zur Struktur der Beschäftigten nach Sektoren und der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Bildungsabschlüssen und auch Zahlen zur sozialen Ausgrenzung herangezogen.

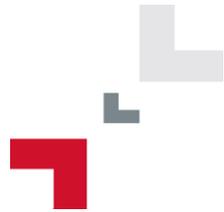
Dabei wird Niederösterreich zum einen mit dem Durchschnitt der 281 EU NUTS-2-Regionen verglichen. Zum anderen wird, weil es sich bei den europäischen Regionen um eine durchaus heterogene Gruppe handelt, und weil sich der internationale Standortwettbewerb zunehmend auf Regionen mit ähnlichen Standortcharakteristika konzentriert, ein Vergleich Niederösterreichs mit jenen EU NUTS-2-Regionen geboten, die Niederösterreich hinsichtlich Lagevorteilen, Wirtschaftskraft und Sektorstruktur am ähnlichsten sind. Um dabei eine Gruppe von sinnvollen (d. h. ähnlichen) Vergleichsregionen zu definieren, baut dieses Kapitel auf Vorarbeiten des WIFO zur Typologisierung europäischer Regionen auf (siehe Mayerhofer, 2017). Nach dieser Typologie gehört Niederösterreich gemeinsam mit einer Reihe von anderen österreichischen Regionen (Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark sowie Tirol und Vorarlberg) zu den 106 "hochentwickelten sachgüterorientierten Regionen" der EU (HSRE). Gemeinsam ist diesen Regionen ein hoher wirtschaftlicher Entwicklungsstand, aber auch eine ähnliche, stark auf die Sachgüterproduktion orientierte Sektorstruktur.

Da diese Auswahl mehr als 100 Vergleichsregionen umfasst, was zu offensichtlichen Problemen bei der Darstellung der Ergebnisse führt, und die Definition dieser Vergleichsgruppe räumliche Charakteristika der Regionen nicht berücksichtigt, wird diese breite Auswahl für die nachfolgenden Betrachtungen – in einem weiteren Vergleich – anhand weiterer bestehender Typologien (von EC, 2008; Dijkstra, 2009 und Eurostat, 2010) nochmals auf Regionen mit ähnlichen räumlichen bzw. regionalen Charakteristika wie Niederösterreich eingeschränkt. Insbesondere liegt Niederösterreich nach der Definition von Metropolregionen von EUROSTAT zu einem großen Teil in der Metropolregion Wien. Gleichzeitig sind aber auch wichtige Teile Niederösterreichs als eher ländliche Gebiete zu bewerten. Um auf diese Spezifika eingehen zu können, wurden daher aus der breiten Definition der hochentwickelten sachgüterorientierten Regionen, nochmals jene isoliert, die:

- a) einen möglichst vergleichbaren Anteil der Bevölkerung in einer Metropolregion haben² und
- b) eine ähnliche Wertung in der Klassifikation der NUTS-2-Regionen nach städtischen und ländlichen Teilgebieten von Eurostat haben³.

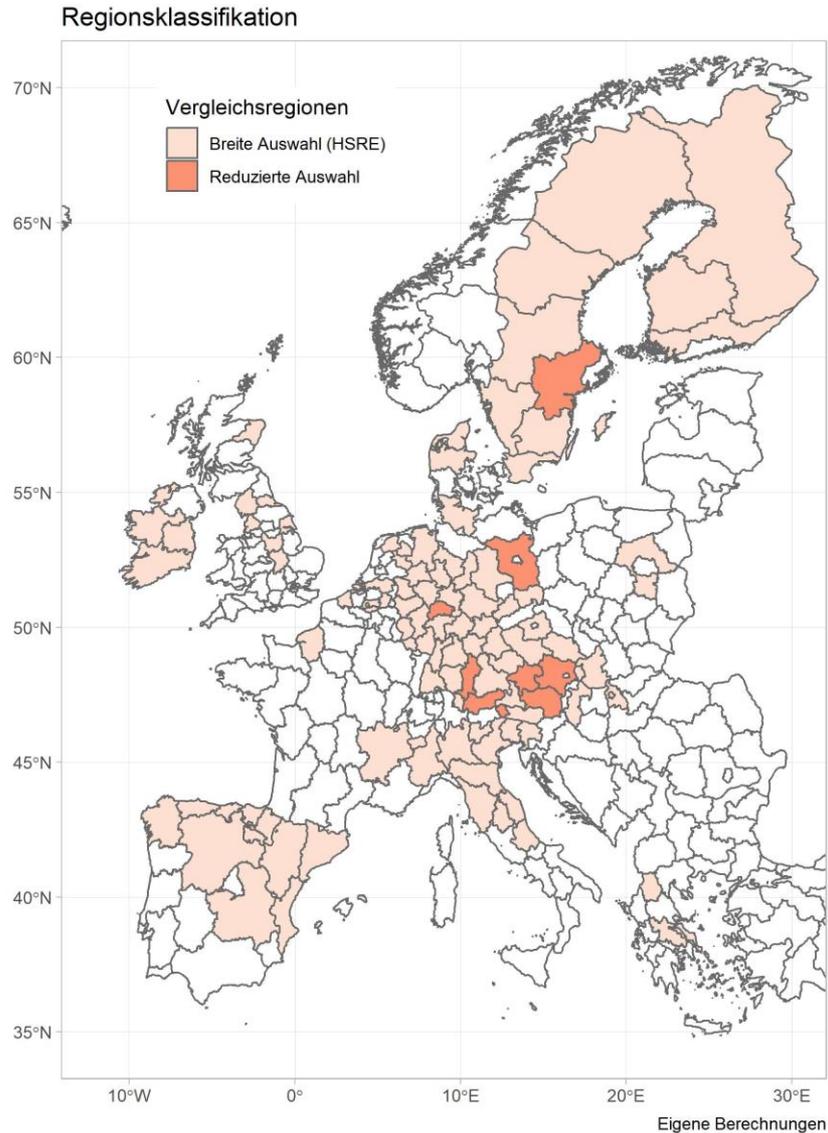
² Die von EUROSTAT definierten europäischen Metropolregionen (siehe https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Territorial_typologies_for_European_cities_and_metropolitan_regions/de#Typologie_von_Metropolregionen) sind auf einheitlicher Basis definierte funktionale Stadtregionen. Sie werden durch NUTS-3-Regionen definiert und umfassen auch die Kernstädte. Zum Beispiel umfasst die Metropolregion Wien sowohl die Stadt Wien als auch das Wein- und Industrieviertel und das nördliche Burgenland. Für die Zwecke der vorliegenden Studie, die sich auf das Gebiet Niederösterreichs insgesamt bezieht, ist diese Typologie nicht nützlich, da sie nur einen Teil Niederösterreichs aber auch Teile anderer Bundesländer umfasst. Zur Definition einer sinnvollen Vergleichsgruppe wird daher der Anteil der in einer Metropolregion lebenden Bevölkerung herangezogen. Dieser Indikator misst den Anteil der Bevölkerung einer NUTS-2-Region, die in einer Stadtregion wohnen. In Niederösterreich wohnen laut diesem Indikator 47% der Bevölkerung in der Stadtregion Wien.

³ Dieser Indikator nimmt Werte zwischen 1 und 3 an, wobei 1 für rein urbane Zentren steht und 3 für ländliche Regionen. Niederösterreich erzielt einen Wert von 2,25.



In Summe ergibt sich dadurch für diesen engeren Vergleich (exklusive Niederösterreich) eine Gruppe von sieben Vergleichsregionen, bei denen es sich durchwegs um europäische Spitzenregionen hinsichtlich wirtschaftlicher Lage und Arbeitsmarktsituation handelt. Die räumliche Verteilung dieser engeren Regionsauswahl, deren Mitglieder in den nachfolgenden Darstellungen explizit dargestellt sind, ist in folgender Abbildung ersichtlich. In dieser wird die breitere Vergleichsgruppe der hochentwickelten sachgüterorientierten Regionen hell, und die engere Gruppe, die im Folgenden auch für die graphischen Darstellungen herangezogen wird, dunkel unterlegt.

Abbildung 1: Vergleichsregionen zu Niederösterreich auf NUTS-2-Ebene



Q: Eurostat (2019), Mayerhofer (2017), WIFO-Berechnungen.

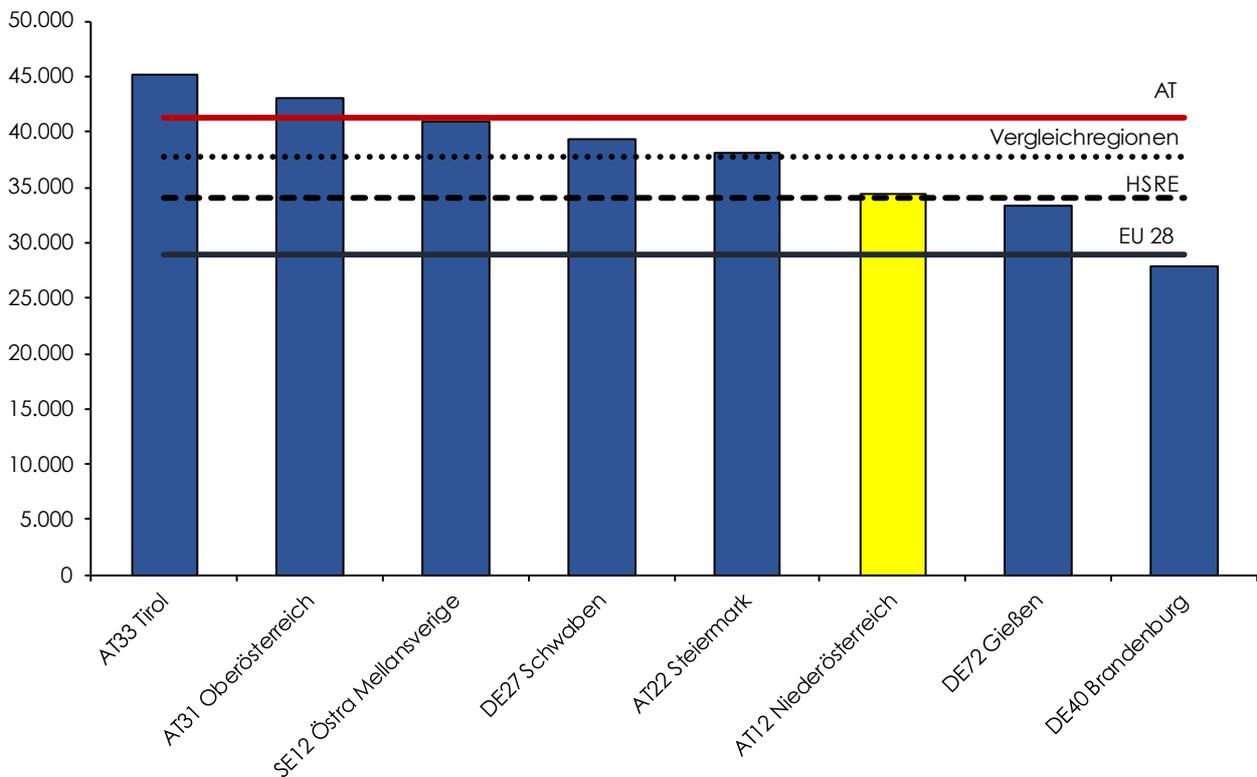
3.2 Niederösterreich im europäischen Vergleich

3.2.1 BIP pro Kopf und verfügbares Einkommen

Betrachtet man dabei zunächst verschiedene Indikatoren zum Einkommensniveau in Niederösterreich, so erwirtschaftet das Bundesland zwar ein gegenüber dem EU-Durchschnitt deutlich überdurchschnittliches BIP pro Kopf, liegt aber relativ zu dem gewählten, engeren Set an Vergleichsregionen etwas zurück. Demgegenüber verfügen Niederösterreichs Haushalte über ein ausgesprochen hohes verfügbares Einkommen, welches einen Spitzenplatz unter den hochentwickelten sachgüterorientierten Regionen und die Top-Position in der kleineren Vergleichsgruppe darstellt.

Abbildung 2: Bruttoinlandsprodukt pro Kopf im Jahr 2017

In €



Q: Eurostat (2019). Anmerkungen: HSRE = Hochentwickelte sachgüterorientierte Regionen.

Gemessen am BIP pro Kopf lag die Wirtschaftsleistung Niederösterreichs im Jahr 2017 bei rund 34.400 € pro Kopf relativ zum EU-Durchschnitt von 29.000 €, dem österreichischen Durchschnitt von 41.300 € und der kleineren Gruppe an Vergleichsregionen (37.800 €) sowie zu den hochentwickelten sachgüterorientierten Regionen (34.000 €).

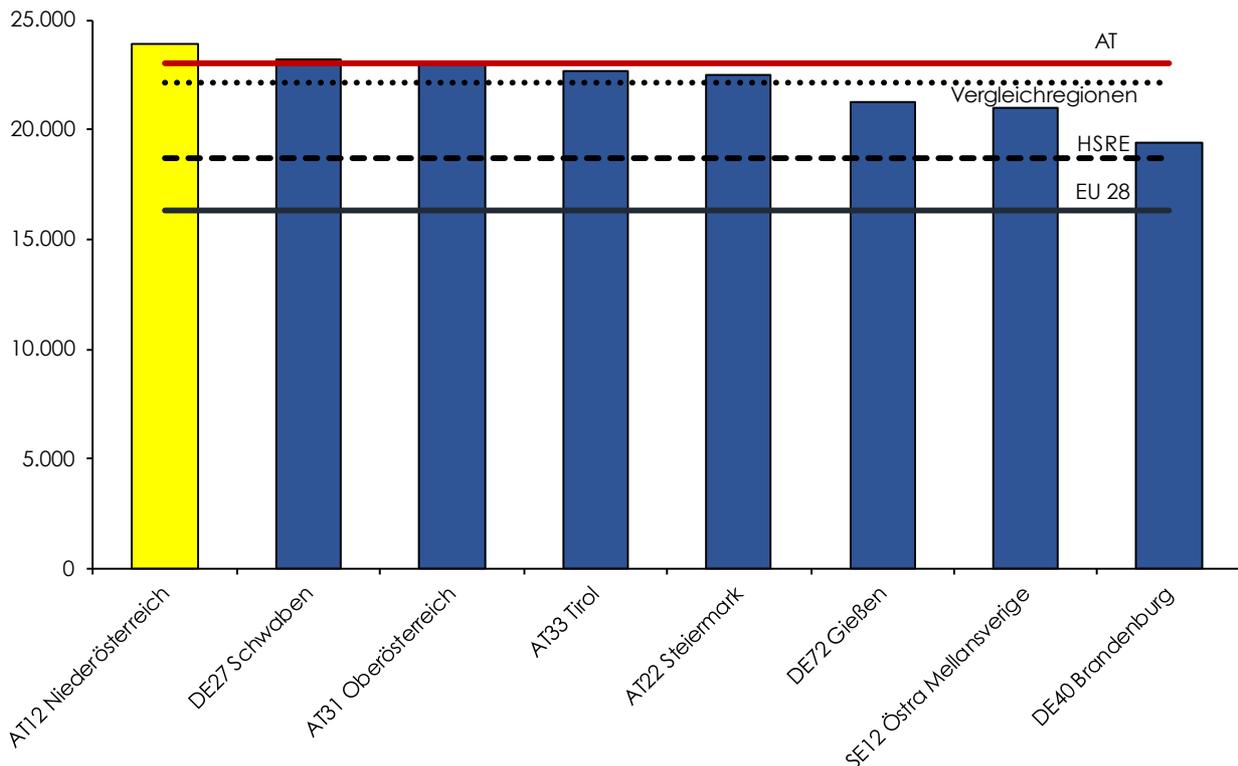
Im Gegensatz dazu liegen die verfügbaren Haushaltseinkommen in Niederösterreich über dem österreichischen Durchschnitt und gehören auch zu den höchsten in ganz Europa sowie unter den hochentwickelten sachgüterorientierten Regionen. Mit 23.900 € verfügbaren Haushaltseinkommen nimmt Niederösterreich überdies auch innerhalb der engeren Gruppe der Vergleichsregionen den ersten Rang ein.

Der Grund für dieses Auseinanderfallen von BIP pro Kopf und verfügbarem Einkommen ist eng verbunden mit der geographischen Lage Niederösterreichs im Umland Wiens.

Der hohe Anteil an AuspendlerInnen aus Niederösterreich, von denen der überwiegende Teil in Wien arbeitet, führt dazu, dass ein erheblicher Teil des niederösterreichischen Einkommens (am Wohnort) außerhalb der Region erwirtschaftet wird, was sich in einem relativ zum BIP pro Kopf überproportional hohen verfügbaren Einkommen niederschlägt.

Abbildung 3: Verfügbares Haushaltseinkommen im Jahr 2017

In €



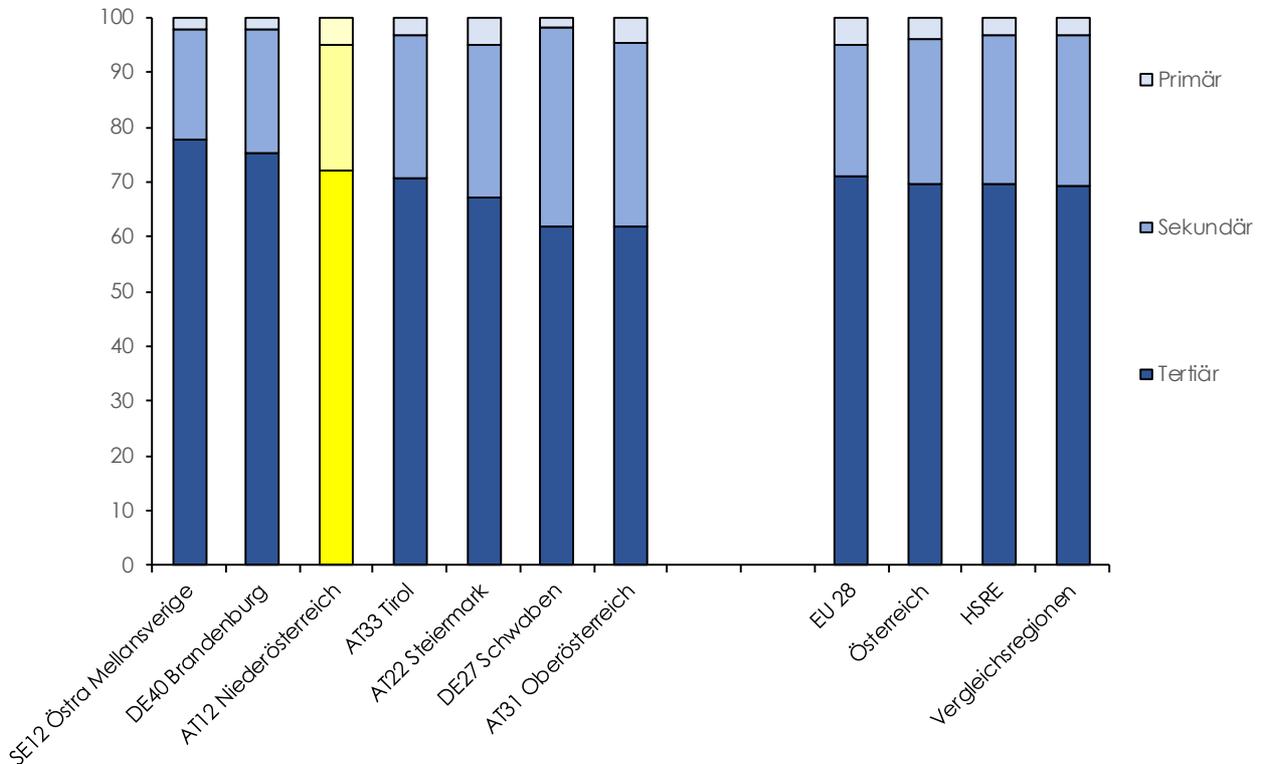
Q: Eurostat (2019). Anmerkungen: HSRE = Hochentwickelte sachgüterorientierte Regionen.

3.2.2 Sektorstruktur der Beschäftigten und Bildungsstruktur der Arbeitskräfte

Aus sektoraler Sicht ist Niederösterreich – speziell bezogen auf die engere Abgrenzung der Vergleichsregionen – durch eine weit fortgeschrittene Servo-Industrialisierung⁴ geprägt. Dementsprechend liegt der Anteil des sekundären Sektors (gemessen an der Beschäftigung) in Niederösterreich (mit 23%) deutlich niedriger als unter den engeren Vergleichsregionen, die eine ähnliche Regionalstruktur im Umland von Metropolregionen aufweisen und in denen im Durchschnitt 27,3% der Beschäftigten im sekundären Sektor arbeiten. Umgekehrt liegt der Anteil der Beschäftigten im tertiären Sektor (mit 72%), über den Werten der Vergleichsregionen, wo im Durchschnitt 69,5% der Beschäftigten in diesen Dienstleistungsbranchen arbeiten. Ähnlich liegt auch der Beschäftigtenanteil im primären Sektor (mit 4,9%) etwas über dem Durchschnitt der Vergleichsregionen (3,3%).

⁴ Das Konzept des servindustriellen Sektors ist die weitest gefasste Definition des Industriesektors; demnach wird die Industrie um „produktionsorientierte“ Teile des Dienstleistungssektors ergänzt. In diesem Sinne wird der im Vergleich zu ähnlichen europäischen Regionen hohe Dienstleistungsanteil in Niederösterreich auch durch einen hohen Anteil dieser produktionsorientierten Teile des Dienstleistungssektors bestimmt.

Abbildung 4: Anteil am Primär-, Sekundär- und Tertiärsektor
In % der Beschäftigten



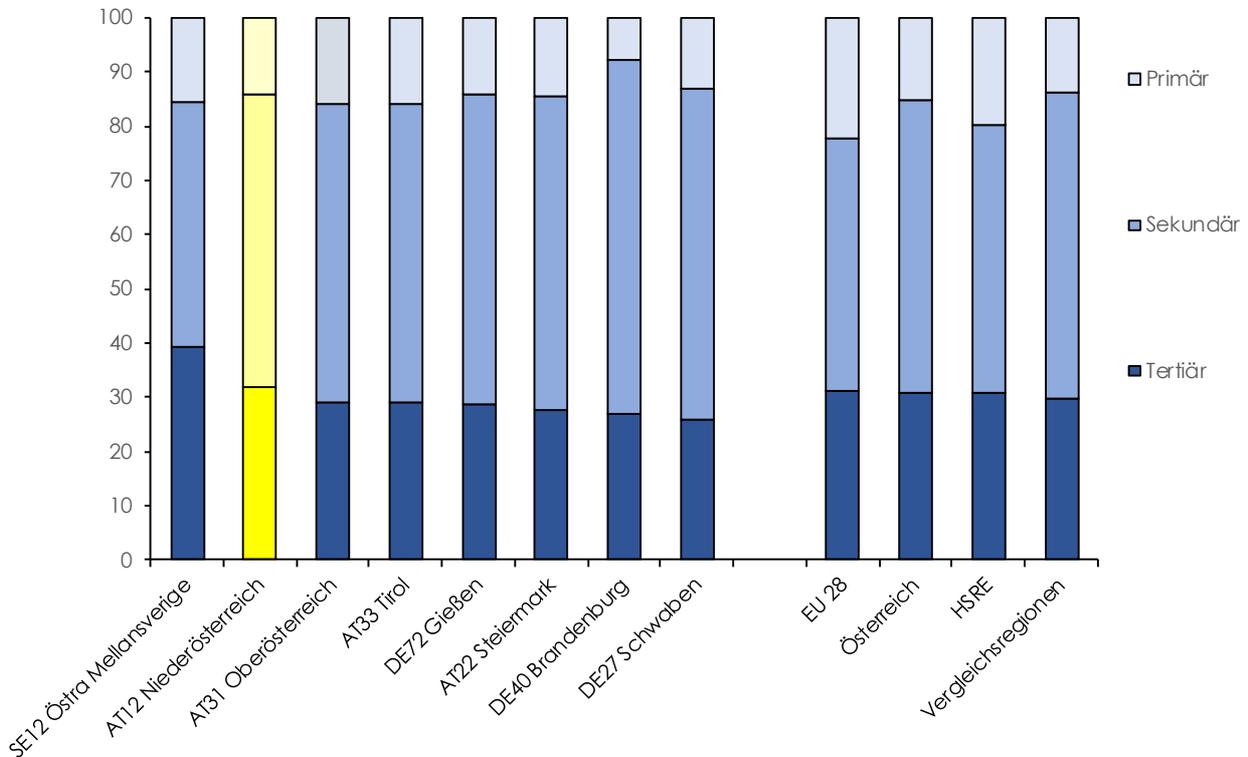
Q: Eurostat (2019). Anmerkungen: HSRE = Hochentwickelte sachgüterorientierte Regionen.

Im Vergleich zu allen EU NUTS-2-Regionen ist Niederösterreich durch einen etwas unterdurchschnittlich hohen Beschäftigungsanteil im tertiären und einen überdurchschnittlich hohen Anteil im sekundären Sektor geprägt. Der Anteil des sekundären Sektors an der Beschäftigung liegt EU-weit bei 24%, jener des tertiären Sektors bei 70%. Der Beschäftigungsanteil des primären Sektors liegt hingegen in Niederösterreich niedriger als in der EU insgesamt, wo ein Wert von über 5% erreicht wird.

Ein Spezifikum Niederösterreichs ist der auch im europäischen Vergleich hohe Anteil an mittleren und höheren (berufsbezogenen) Qualifikationen unter den Arbeitskräften. Dieser betrifft insbesondere das mittlere Ausbildungssegment. Der Anteil der tertiär gebildeten 25- bis 64-jährigen NiederösterreicherInnen an der Gesamtbevölkerung liegt mit rund 32% nur leicht über dem österreichischen Durchschnitt (von 30,8%) und auch der engeren Vergleichsregionen (29,8%), aber leicht hinter dem Durchschnitt der EU 28 (31,3%) sowie der hochentwickelten sachgüterorientierten Regionen (31,0%). Demgegenüber liegt der Anteil der 25- bis 64-jährigen Personen mit einem mittleren (sekundären) Abschluss (mit 54,8%) deutlich über dem Durchschnittswert der EU 28 (46,7%) sowie der hochentwickelten sachgüterorientierten Regionen (49,2%) und reicht auch über den österreichischen Durchschnitt (54,2%) hinaus. Einzig in Relation zur engeren Vergleichsgruppe ist dieser Wert im Durchschnitt mit 56,4% etwas niedriger.

Der Anteil der Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss ist mit 14,2% in Niederösterreich hingegen deutlich geringer als im Durchschnitt der EU 28 (22,0%) und der hochentwickelten sachgüterorientierten Regionen (19,9%). Ebenso liegt er auch unter dem österreichischen Durchschnitt von 15,0%, aber etwas höher als im Durchschnitt der engeren Vergleichsgruppe (13,8%).

Abbildung 5: Anteil der EinwohnerInnen nach höchster abgeschlossener Ausbildung
In % der Bevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren



Q: Eurostat (2019). Anmerkungen: HSRE = Hochentwickelte sachgüterorientierte Regionen. Anmerkungen: Primär=Personen mit maximal Pflichtschulabschluss, Sekundär = Personen mit mittlerem Bildungsabschluss (BHS; AHS, BBHS und Lehre), Tertiär = Hochschulabschluss oder Abschluss einer hochschulverwandten Einrichtung.

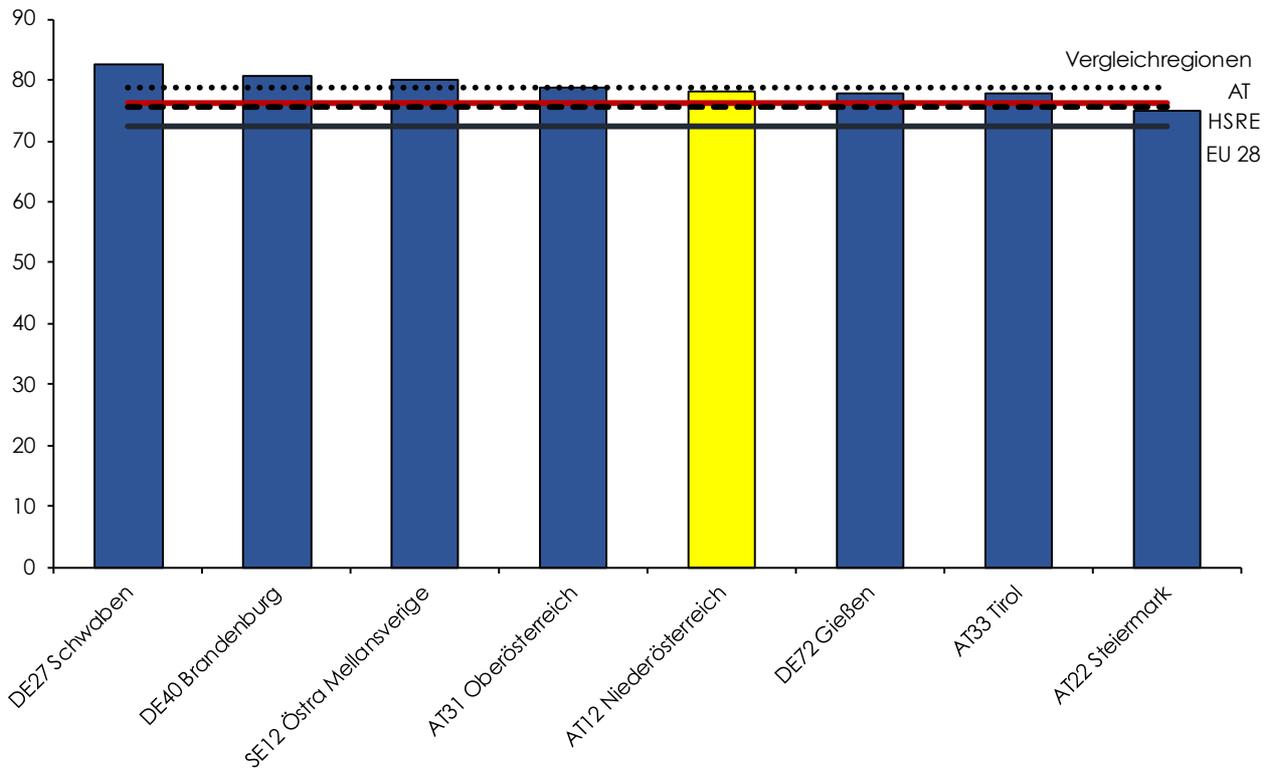
3.2.3 Beschäftigungsquoten

Die Beschäftigungsquote⁵ als ein zentraler Indikator für die Arbeitsmarktsituation einer Region allgemein, aber auch die gesellschaftliche Teilhabe der Bevölkerung am Arbeitsleben, lag in Niederösterreich (mit 78%) im Jahresdurchschnitt 2017, bei regional recht geringen Schwankungen dieses Indikators, in etwa am Durchschnitt der enger definierten Vergleichsgruppe (die einen Wert von 77% aufweist). Sie war aber deutlich besser als in der EU (EU 28 Durchschnitt 72,4%) und auch über dem Durchschnitt der hochentwickelten sachgüterorientierten Regionen der EU (76%). Höhere Beschäftigungsquoten gab es innerhalb der Vergleichsregionen in einigen deutschen Regionen (Schwaben, Brandenburg) sowie im Umland von Stockholm (Östra Mellansverige). Auch im Österreichvergleich lag Niederösterreich über dem nationalen Wert (76%), wenngleich hier die Unterschiede zwischen den österreichischen Bundesländern noch schwächer ausgeprägt sind als zwischen den Vergleichsregionen.

⁵ Diese wird als der Anteil der Erwerbstätigen zwischen 20 und 64 Jahren an der Gesamtbevölkerung dieses Alters gemessen.

Abbildung 6: Beschäftigungsquoten 2017

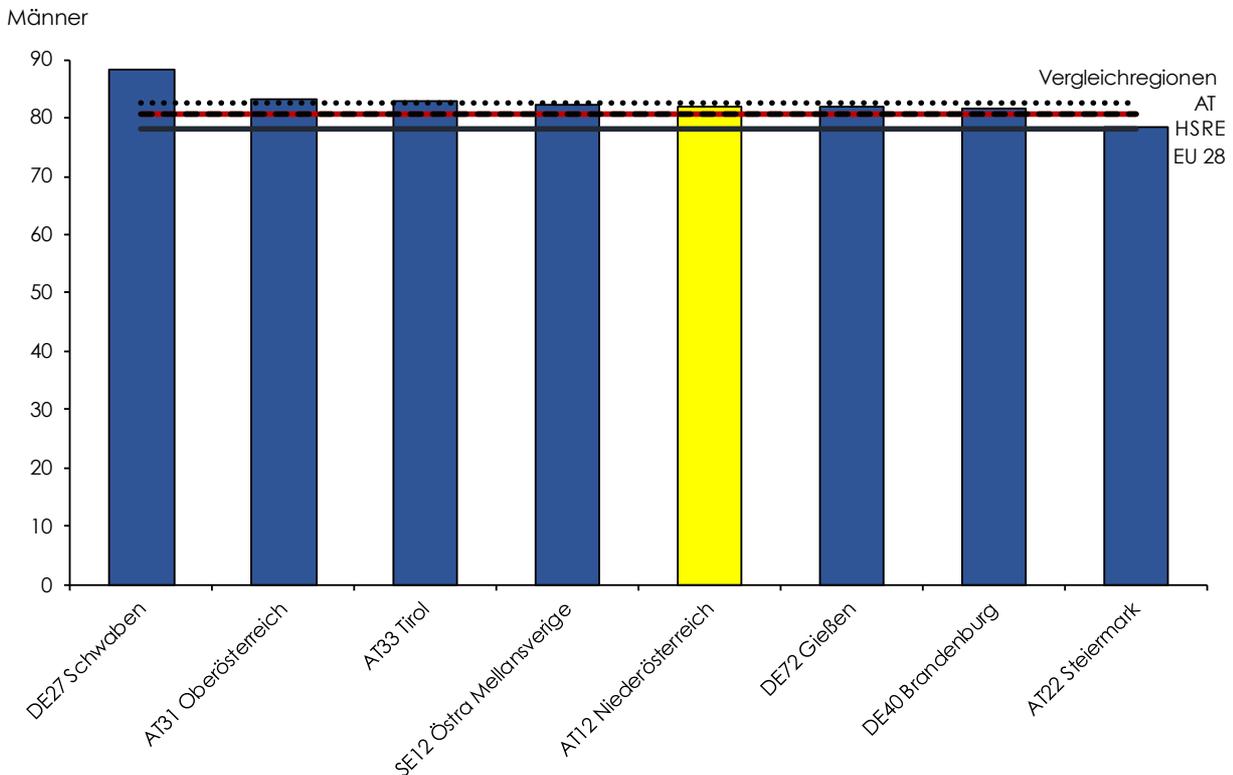
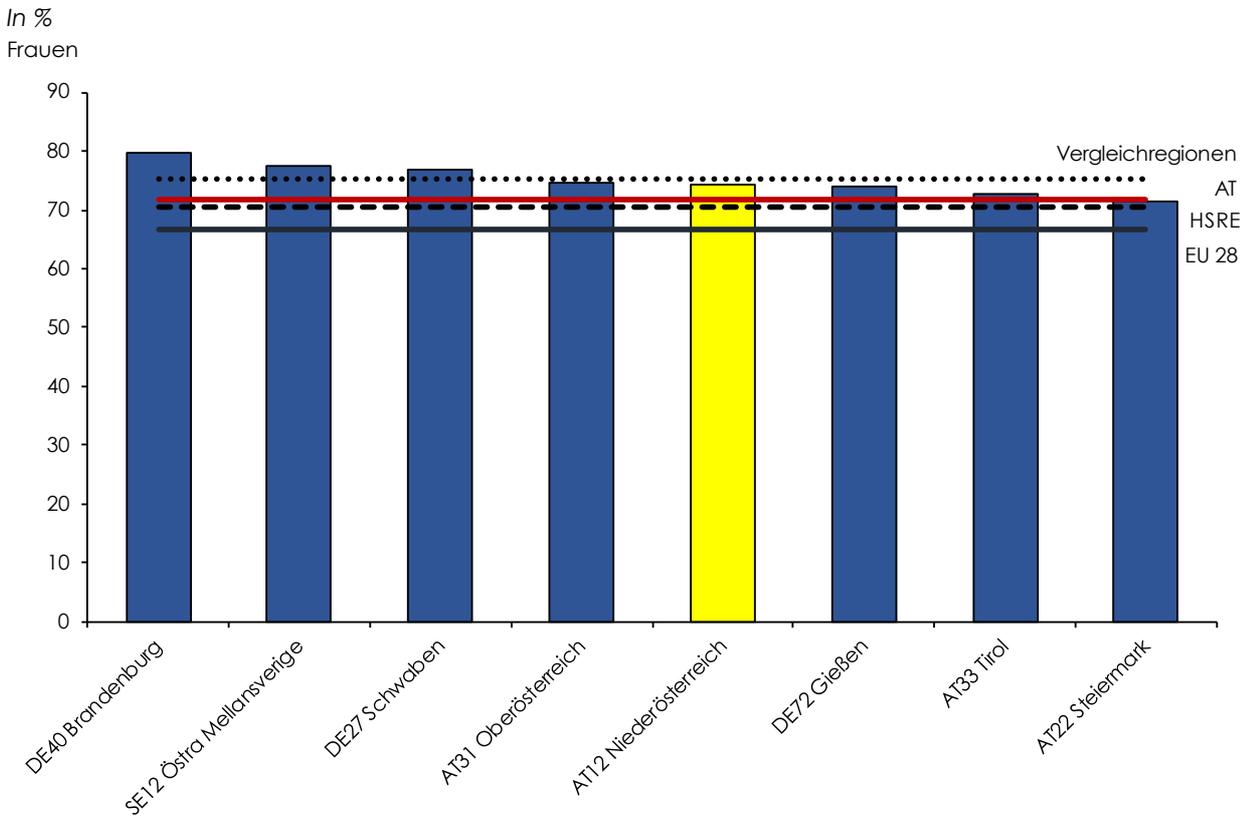
In %



Q: Eurostat (2019). Anmerkung: Beschäftigungsquote = Anteil der Erwerbstätigen zwischen 20 und 64 Jahren an der Gesamtbevölkerung in diesem Alter, HSRE = Hochentwickelte sachgüterorientierte Regionen.

Diese überdurchschnittliche Beschäftigungsquote ist auch auf die im Europavergleich geringeren Geschlechterunterschiede in der Beschäftigungsquote zurückzuführen. Zwar ist auch in Niederösterreich die Beschäftigungsquote der Frauen deutlich niedriger als jene der Männer (74,3% vs. 81,9%), aber die Geschlechterunterschiede sind hier etwas weniger stark ausgeprägt als im Mittel der hochentwickelten sachgüterorientierten Regionen (71% zu 81%) und auch der EU insgesamt (67% zu 78%). Relativ zum Mittel der am engsten definierten Gruppe der Vergleichsregionen sind diese Geschlechterunterschiede (mit 75,2% zu 82,5%) jedoch etwas stärker ausgeprägt. Dementsprechend ist auch die relative Position Niederösterreichs unter den hochentwickelten sachgüterorientierten Regionen und in der EU insgesamt bei der Beschäftigungsquote der Frauen etwas besser als bei der Beschäftigungsquote der Männer.

Abbildung 7: Beschäftigungsquoten der Frauen und Männer 2017



Q: Eurostat (2019). Anmerkung: Beschäftigungsquote = Anteil der Erwerbstätigen zwischen 20 und 64 Jahren an der Gesamtbevölkerung in diesem Alter, HSRE = Hochentwickelte sachgüterorientierte Regionen.

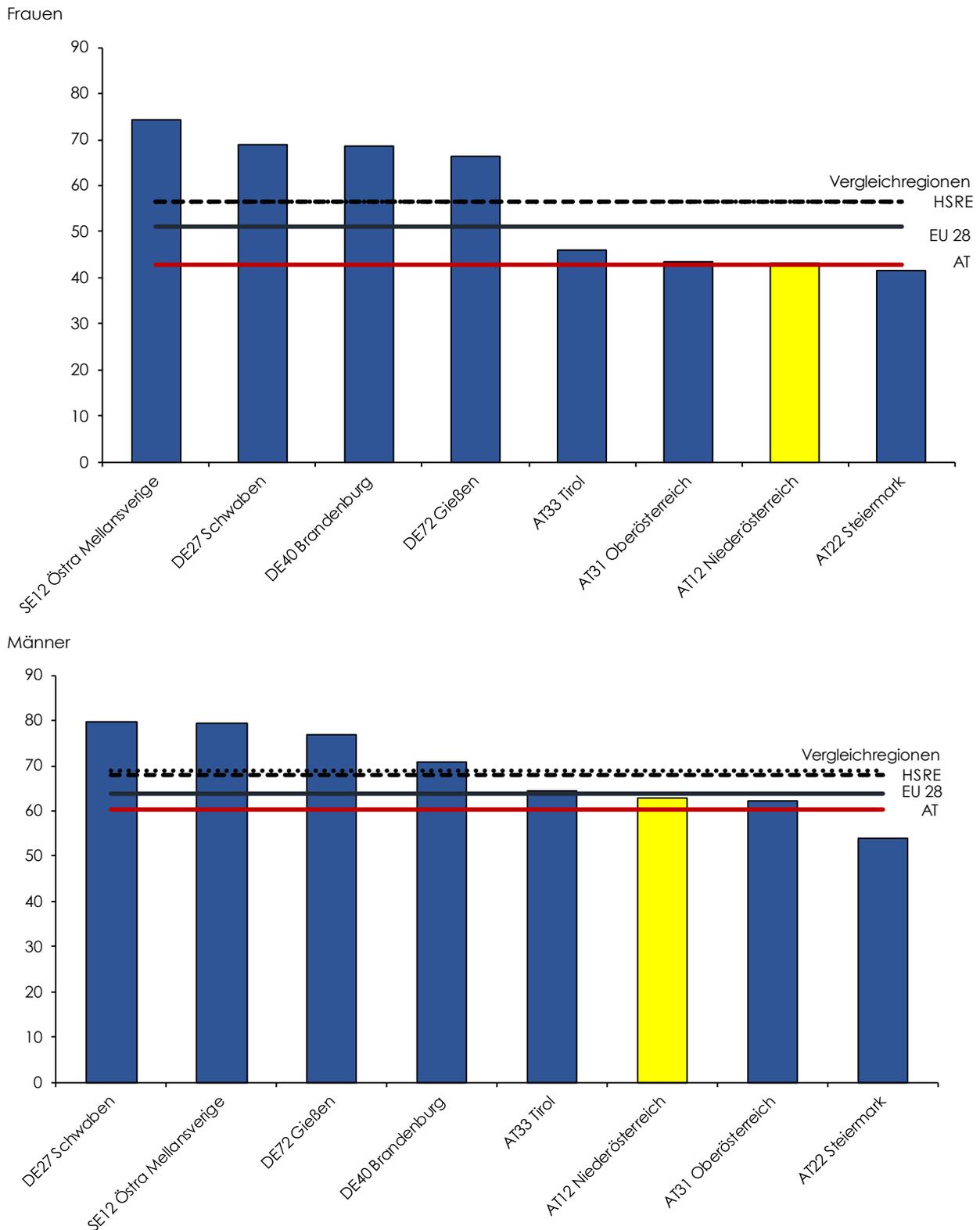
Gesenkt wird die Beschäftigungsquote der Frauen in Niederösterreich allerdings durch die deutlich unterdurchschnittliche Beschäftigungsquote bei den älteren Frauen. So zeigt sich für die im oberen Teil der nachfolgenden Abbildung dargestellte Beschäftigungsquote der Frauen zwischen 55 und 64 Jahren ein deutlich unterdurchschnittlicher Wert für Niederösterreich. Einer Beschäftigungsquote von 43% in Niederösterreich stehen hier 54% im Durchschnitt der Vergleichsregionen, 54% im Durchschnitt der hochentwickelten sachgüterorientierten Regionen und 51% im Durchschnitt aller EU NUTS-2-Regionen gegenüber.

Diese geringe Beschäftigungsquote der älteren Frauen stellt ein gesamtösterreichisches Phänomen dar, welches durch das im Europavergleich niedrigere faktische Pensionsantrittsalter von Frauen in Österreich bedingt wird. Neben Niederösterreich befinden sich auch die anderen österreichischen Vergleichsregionen (Tirol und die Steiermark) in der Verteilung der Vergleichsregionen im hinteren Bereich, und der nationale Mittelwert dieses Indikators liegt als einer der wenigen Indikatoren deutlich unter dem EU-Durchschnitt. Dementsprechend weicht hier Niederösterreich auch nicht vom österreichischen Durchschnitt (von ebenfalls 43%) ab.

Im Gegensatz dazu befindet sich Niederösterreich bei der Beschäftigungsquote der älteren (55- bis 64-jährigen) Männer zwar ebenfalls nicht an einer Spitzenposition in der EU, ist aber zumindest im Vergleich zum Durchschnittswert Österreichs und auch der gesamten EU besser positioniert als bei der Beschäftigungsquote der Frauen. Die Beschäftigungsquote der älteren Männer war mit 63% um einiges höher als in Österreich (61%) und am Durchschnitt aller EU 28 NUTS-2-Regionen (63%). Im Vergleich zu den hochentwickelten sachgüterorientierten Regionen (68%) und den engeren Vergleichsregionen (69%) liegt Niederösterreich hier allerdings ebenfalls deutlich zurück.

Eine Konsequenz dieser Unterschiede in den relativen Beschäftigungsquoten der älteren Männer und Frauen ist auch, dass die Geschlechterunterschiede in den Beschäftigungsquoten der Älteren in Niederösterreich größer sind als in den Vergleichsregionen.

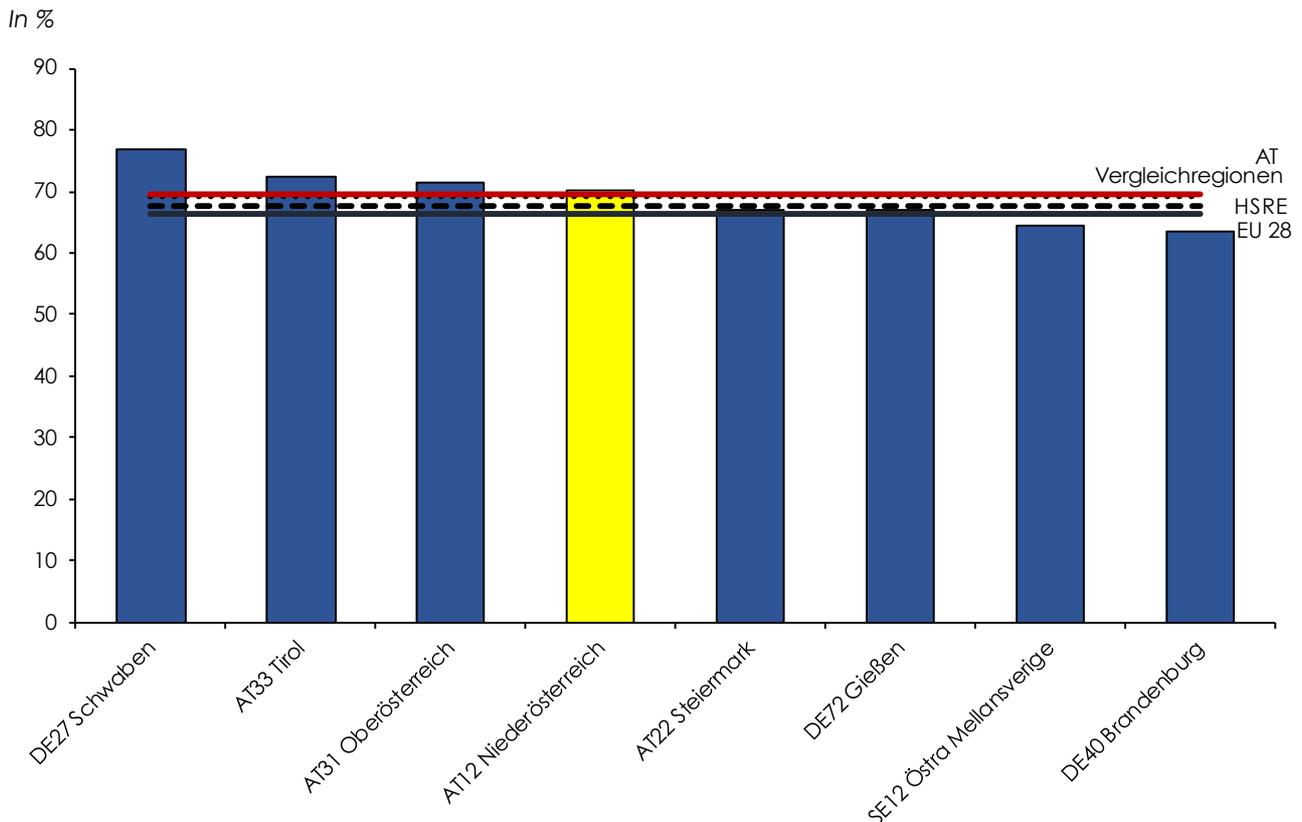
Abbildung 8: Beschäftigungsquoten der Frauen und Männer im Alter von 55-64 Jahren 2017
In %



Q: Eurostat (2019). Beschäftigungsquote = Anteil der Erwerbstätigen zwischen 55 und 64 Jahren an der Gesamtbevölkerung in diesem Alter, HSRE = Hochentwickelte sachgüterorientierte Regionen.

Die Beschäftigungsquote von außerhalb Österreichs geborenen Personen (d. h. MigrantInnen), liegt in Niederösterreich ebenfalls über den Werten der Vergleichsregionen. Wie folgende Abbildung zeigt, sind in Niederösterreich rund 70,3% Migrantinnen beschäftigt. Dieser Wert liegt um rund einen Prozentpunkt über dem Durchschnitt der Vergleichsregionen und auch geringfügig über dem österreichischen Durchschnitt von 69,5%. Im Vergleich zum Durchschnitt der hochentwickelten sachgüterorientierten Regionen (67,5%) und zum EU-weiten Durchschnitt (65%) liegt Niederösterreich hier sogar noch etwas weiter vorne.

Abbildung 9: Beschäftigungsquoten im Jahr 2017 von Personen mit Geburtsort im Ausland



Q: Eurostat (2019). Beschäftigungsquote = Anteil der Erwerbstätigen zwischen 55 und 64 Jahren an der Gesamtbevölkerung in diesem Alter, HSRE = Hochentwickelte sachgüterorientierte Regionen.

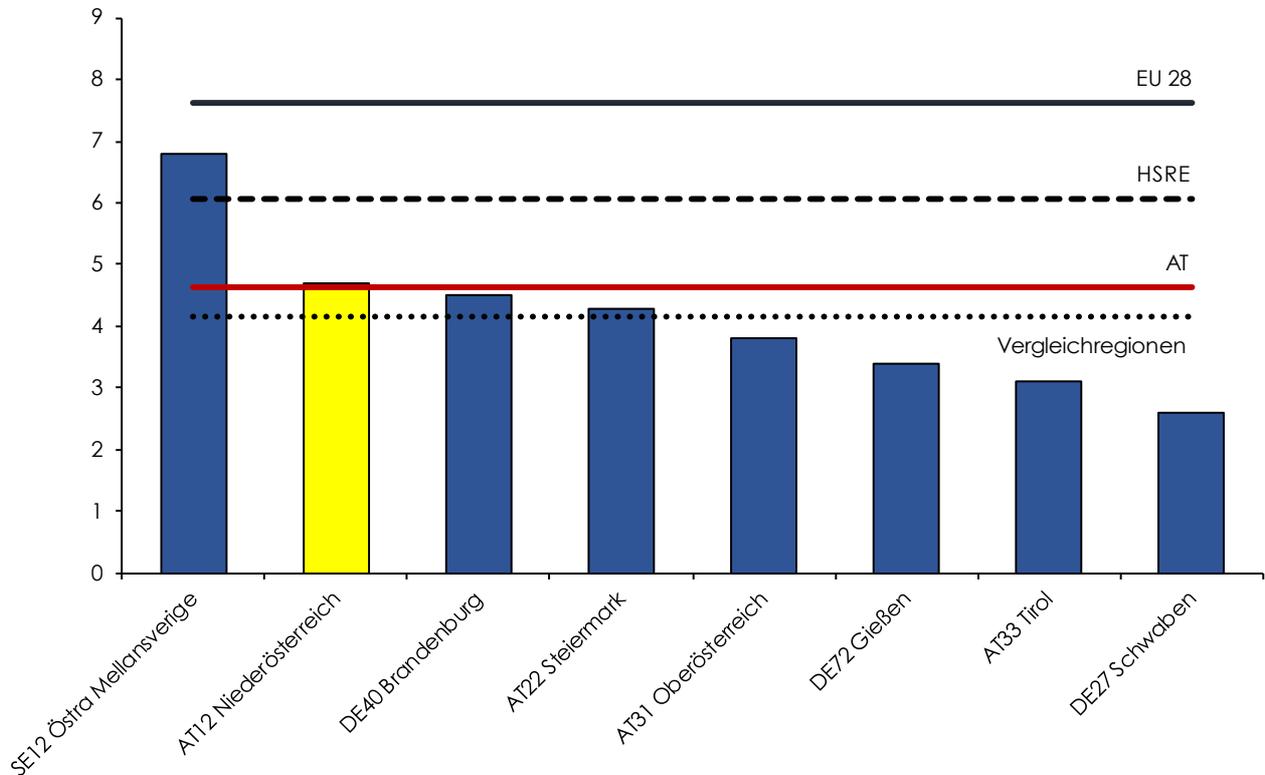
3.2.4 Arbeitslosenquoten

Die insgesamt gute Arbeitsmarktsituation Niederösterreichs spiegelt sich auch in einer im europäischen Vergleich geringen Arbeitslosigkeit. Insbesondere liegt die Arbeitslosenquote nach EU/ILO Definition⁶ in Niederösterreich (mit 4,7% im Jahr 2017) deutlich unter dem europäischen Durchschnitt von 7,6% und den hochentwickelten sachgüterorientierten Regionen (6,1%). Dies liegt aber vor allem an einer in den meisten EU-Ländern deutlich höheren Arbeitslosigkeit als in Österreich. Stellt man daher auf die mit Niederösterreich am besten vergleichbaren Regionen ab, liegt die Arbeitslosenquote in Niederösterreich etwas höher als im Mittel der Vergleichsregionen (4,2%), und vor Östra Mellansverige am hinteren Ende dieser Gruppe.

⁶ Nach EU/ILO Definition sind Personen arbeitslos, wenn sie weniger als eine Stunde pro Woche einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachgehen, dem Arbeitsmarkt binnen 2 Wochen zur Verfügung stehen würden und in der letzten Woche aktiv nach Arbeit suchten.

Abbildung 10: Arbeitslosenquoten im Jahr 2017

In %



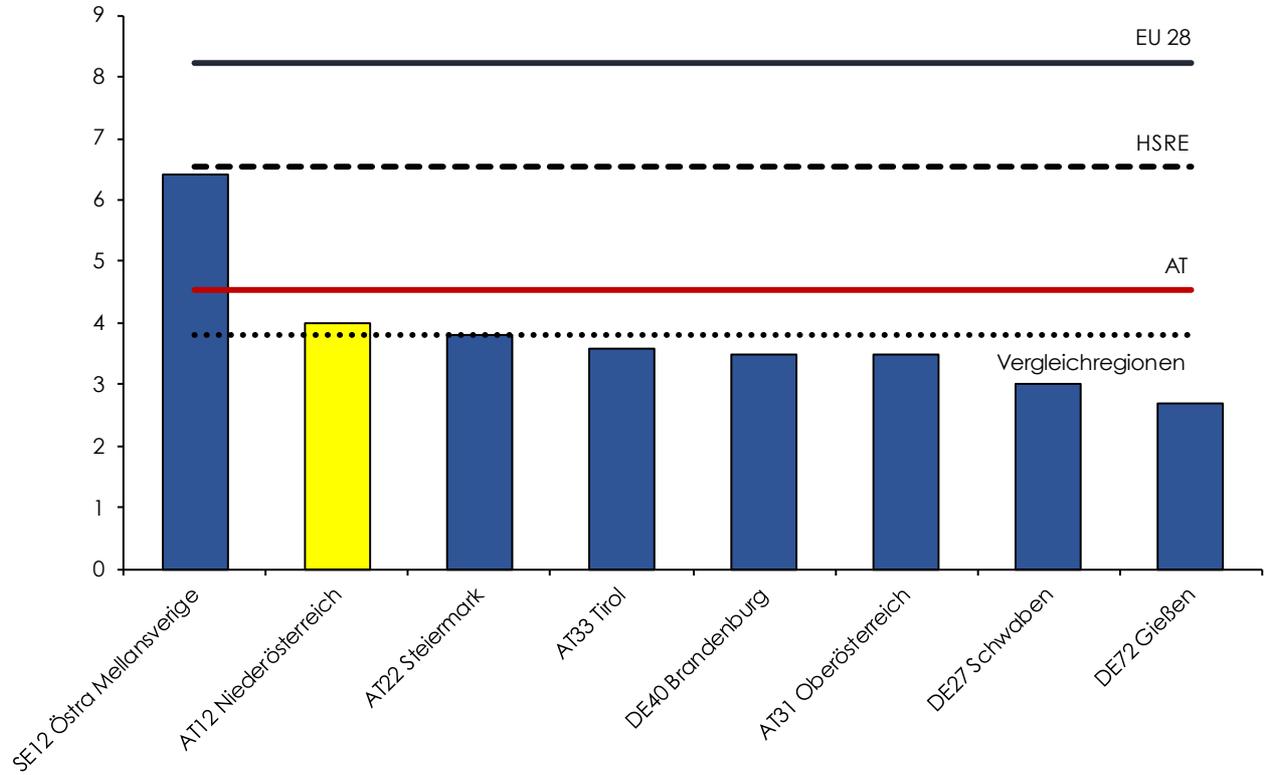
Q: Eurostat (2019). Anmerkungen: HSRE = Hochentwickelte sachgüterorientierte Regionen.

Die Arbeitslosigkeit der Frauen, gemäß der Definition der EU/ILO, war in Niederösterreich mit 4,3% etwas niedriger als jene der Männer (5,3%). Damit unterscheidet sich Niederösterreich – bei für beide Gruppen deutlich unterdurchschnittlichen Arbeitslosenquoten – hinsichtlich der Geschlechterunterschiede ganz deutlich von der Situation in der EU, aber auch den hochentwickelten sachgüterorientierten Regionen. Im EU28 Durchschnitt lag die Arbeitslosenquote der Männer mit 7,3% geringer als jene der Frauen mit 8,2%. Im Durchschnitt der hochentwickelten sachgüterorientierten Regionen lag dieses Verhältnis zu Ungunsten der Frauen bei 5,9% zu 6,5%. Allerdings spiegelt dieses Geschlechterverhältnis die auf ganz Österreich geltenden Bedingungen, da österreichweit auch die Arbeitslosenquote der Frauen (mit 4,5%) niedriger ist als jene der Männer (4,9%). Demgegenüber steht ein höherer Durchschnitt der Arbeitslosenquote bei den Frauen (mit 4,4%) als bei den Männern (3,8%) in den enger gewählten Vergleichsregionen.

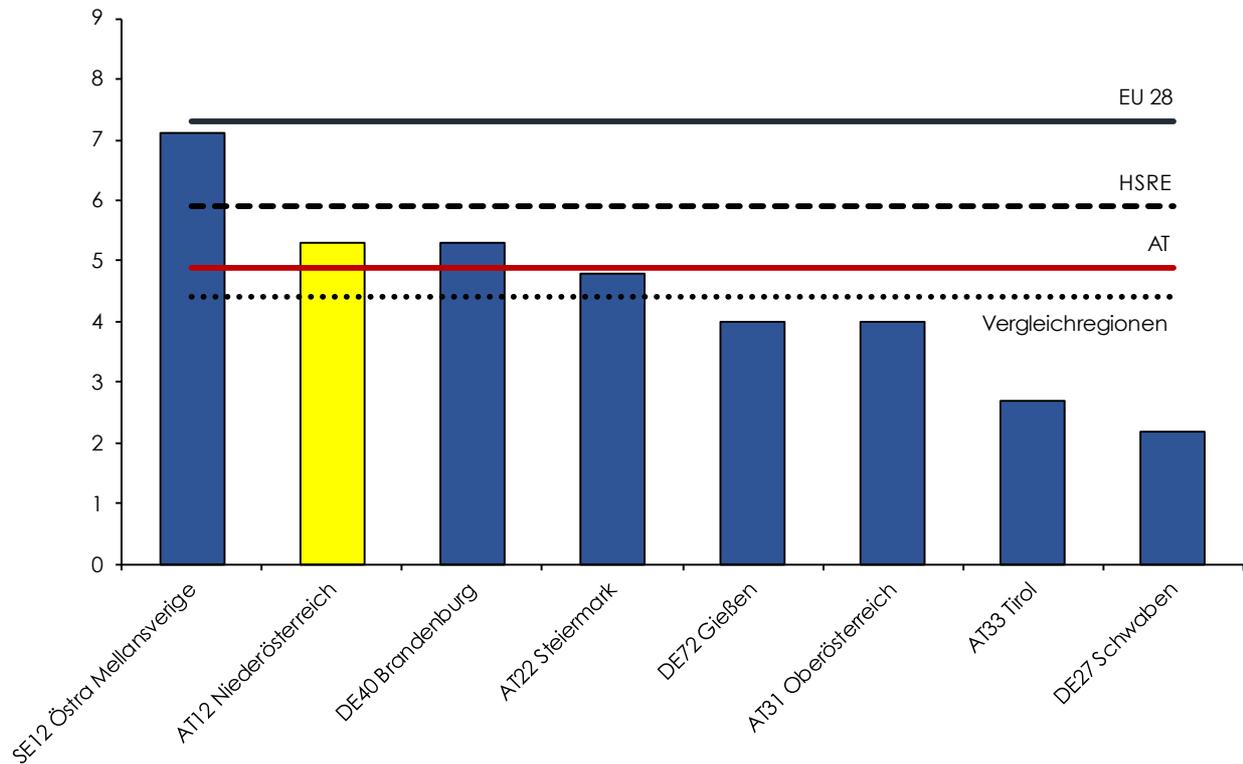
Abbildung 11: Arbeitslosenquoten von Frauen und Männern 2017

In %

Frauen



Männer

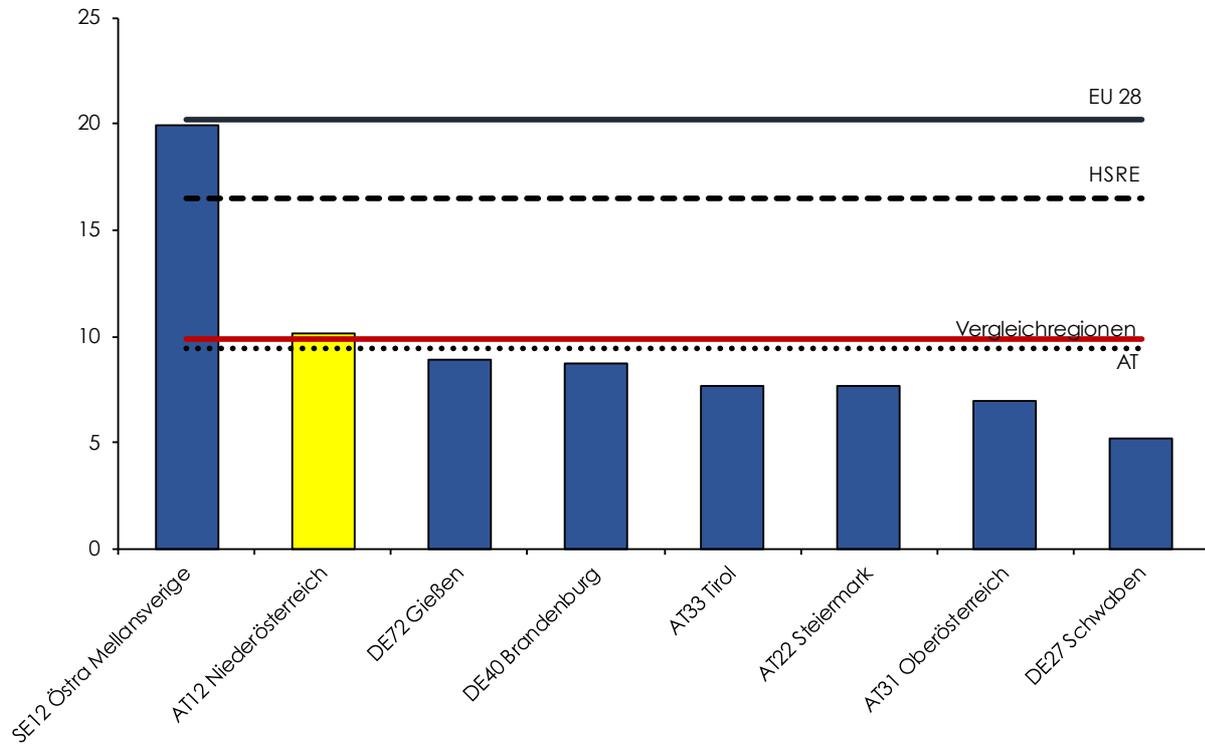


Q: Eurostat (2019). Anmerkungen: HSRE = Hochentwickelte sachgüterorientierte Regionen.

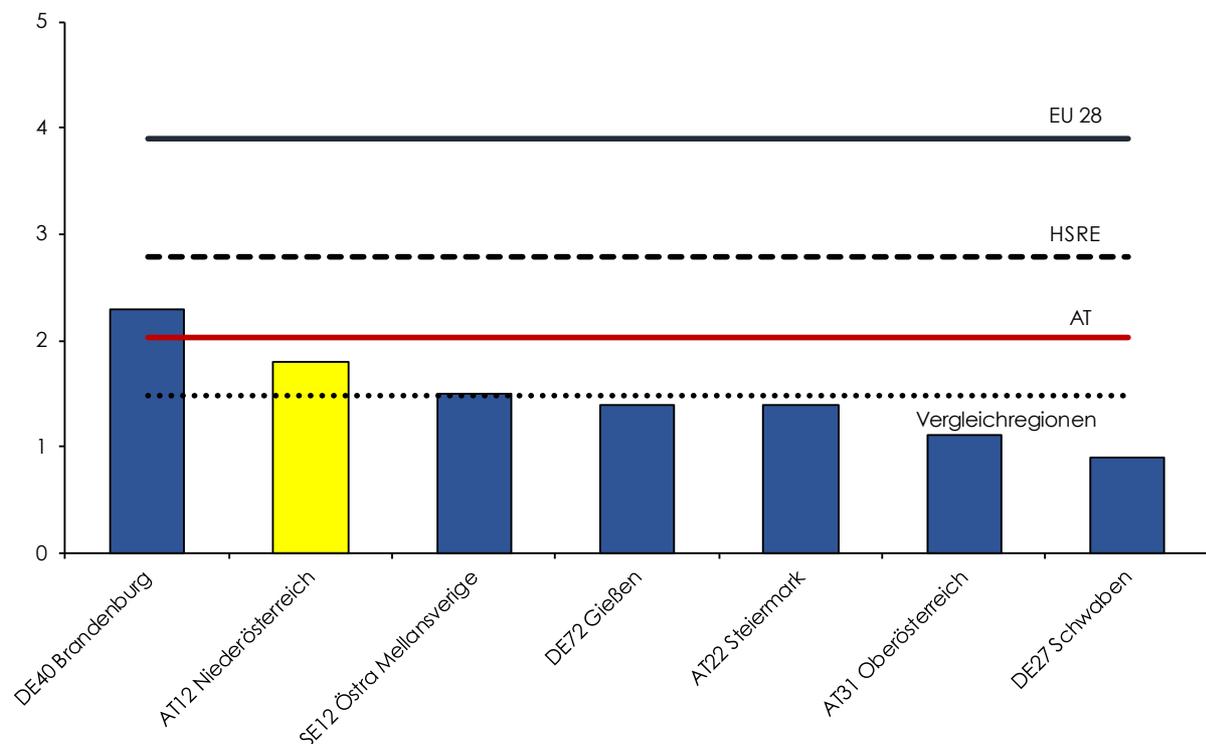
Abbildung 12: Jugend- und Langzeitarbeitslosenquoten 2017

In %

Jugendarbeitslosenquote



Langzeitarbeitslosenquote



Q: Eurostat (2019). Arbeitslosenquote = Anteil der 15- bis 24-jährigen Arbeitslosen an den Erwerbspersonen in diesem Alter. Langzeitarbeitslosenquote = Anteil der Arbeitslosen mit einer Arbeitslosigkeitsdauer von 12 Monaten oder mehr an den Erwerbspersonen, HSRE = Hochentwickelte sachgüterorientierte Regionen.

Diese zu einem großen Teil auch der geringen Arbeitslosigkeit in Österreich geschuldete gute Situation bei der Arbeitslosenquote insgesamt sowie nach Geschlechtern spiegelt sich auch in den wichtigen Bereichen der Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit. So weist Niederösterreich bei der Arbeitslosenquote der Jugendlichen (mit 10,1%) einen Wert auf, der deutlich unter dem EU-Durchschnitt (von 20%), aber auch erheblich unter dem Durchschnitt der hochentwickelten sachgüterorientierten Regionen Europas (von 16,5%) liegt. Auch hier dürfte allerdings die österreichweit gute Arbeitsmarktlage für diesen geringen Wert verantwortlich sein, da der niederösterreichische Wert etwas über dem österreichischen Durchschnitt (9,8%) liegt, und die österreichischen Vergleichsregionen Steiermark und Tirol sogar noch niedrigere Werte aufweisen. Gegenüber der engeren Gruppe von Vergleichsregionen, die durchwegs zu den Spitzenregionen in der Arbeitsmarktlage gehören, liegt der Wert Niederösterreichs etwas über dem Durchschnitt von 9,4%.

Ähnlich erreicht auch die Langzeitarbeitslosenquote⁷ in Niederösterreich mit 1,8% einen im Europavergleich (3,9%) und unter den hochentwickelten sachgüterorientierten Regionen der EU (2,8%) deutlich unterdurchschnittlichen Wert. Allerdings gilt auch hier, dass die Unterschiede zwischen den Regionen innerhalb der Vergleichsgruppen stark streuen und die Abweichungen Niederösterreichs zum jeweiligen Gruppenmittelwert abnehmen, je enger die Vergleichsgruppe definiert wird. Dementsprechend ist die durchschnittliche Langzeitarbeitslosenquote in der kleinen Vergleichsgruppe mit 1,5% etwas niedriger als in Niederösterreich.

Niederösterreich liegt bei der Langzeitarbeitslosigkeit aber auch unter dem österreichischen Durchschnitt (2,0%), der vor allem durch die schlechte Arbeitsmarktsituation in Wien nach oben getrieben wird. Somit ist dieser geringe Wert zumindest zum Teil auch regionsspezifischen und nicht nur nationalen Faktoren geschuldet. Im Vergleich zu den sieben als Vergleichsgruppe gewählten Spitzenregionen liegt Niederösterreich aber auch hier etwas unter dem Durchschnitt.

3.2.5 Soziale Inklusion

Zuletzt soll hier die Situation Niederösterreichs im europäischen Vergleich im Hinblick auf Armut und soziale Exklusion diskutiert werden. Dabei zeigen sich nicht unwesentliche Unterschiede je nach Wahl des Indikators.

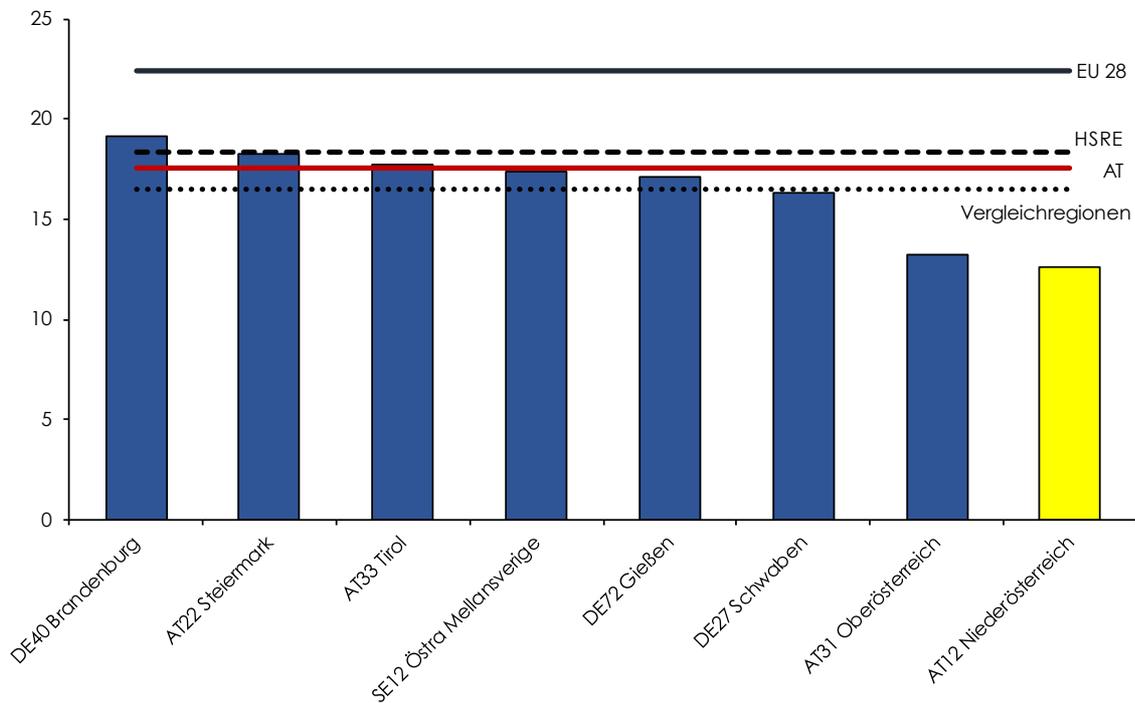
Hinsichtlich des Armutsrisikos verzeichnet Niederösterreich einen der niedrigsten Werte in der Europäischen Union insgesamt. Das Armutsgefährdungsrisiko – gemessen als Anteil der Bevölkerung, deren äquivalisiertes verfügbares Einkommen⁸ nach Transfers unter 60% des (äquivalisierten) Medianeinkommens liegt – ist mit 12,6% eines der geringsten unter den Vergleichsregionen (16,5%). Es liegt auch sehr deutlich unter dem europäischen (21,4%), und dem österreichischen Durchschnitt (17,2%), ebenso unter jenem der engen Gruppe der Vergleichsregionen (17,0%) sowie der hochentwickelten Sachgüterregionen (18,4%). Darüber hinaus liegen bei diesem Indikator auch die österreichischen Bundesländer der Vergleichsregionen deutlich hinter Niederösterreich, sodass es in Niederösterreich offenbar besonders gut gelungen ist, die Armutsgefährdung gering zu halten (beziehungsweise zu verringern).

⁷ Dies ist der Anteil der Personen mit einer Arbeitslosigkeitsdauer von 12 Monaten oder mehr an allen Erwerbspersonen.

⁸ Das Äquivalenzeinkommen (ÄE) ist das Einkommen, das jedem Mitglied eines Haushalts, wenn es erwachsen wäre und allein leben würde, den gleichen (äquivalenten) Lebensstandard ermöglichen würde, wie er innerhalb der Haushaltsgemeinschaft besteht. Dazu wird das Einkommen des gesamten Haushalts addiert und anschließend anhand einer Äquivalenzskala gewichtet. Die Gewichtung richtet sich nach Anzahl und Alter der Personen der Haushaltsgemeinschaft. Dabei wird für den ersten Erwachsenen im Haushalt – der Person mit dem höchsten Beitrag zum Haushaltsnettoeinkommen – ein Gewicht von 1,0 zugeordnet, weiteren Erwachsenen und Jugendlichen (ab 14 Jahren) ein Gewicht von 0,5 und jedem Kind (unter 14 Jahren) ein Gewicht von 0,3 (50% respektive 30% eines alleinstehenden Erwachsenen).

Abbildung 13: Armutsgefährdung 2017

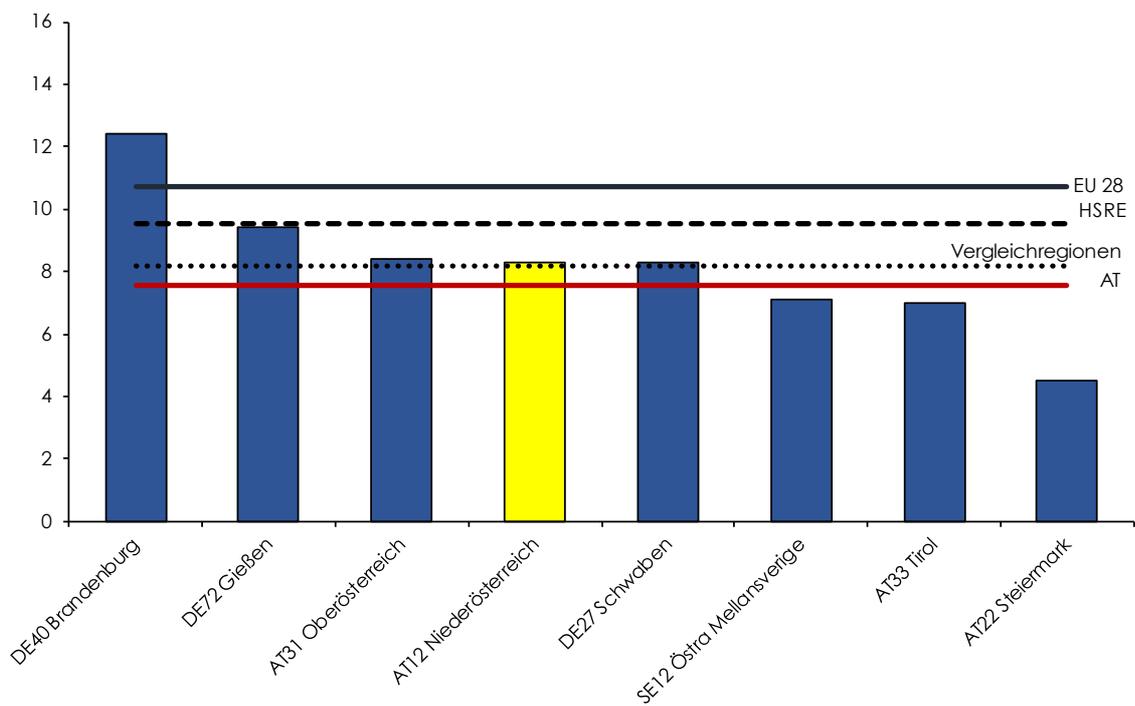
In %



Q: Eurostat (2019). Anmerkungen: HSRE = Hochentwickelte sachgüterorientierte Regionen, Armutsgefährdungsrisiko = Anteil der Bevölkerung, deren äquivalisiertes verfügbares Einkommen nach Transfers unter 60% des (äquivalisierten) Medianeinkommens liegt.

Abbildung 14: Schul- und Ausbildungsabbrüche 2017

In %



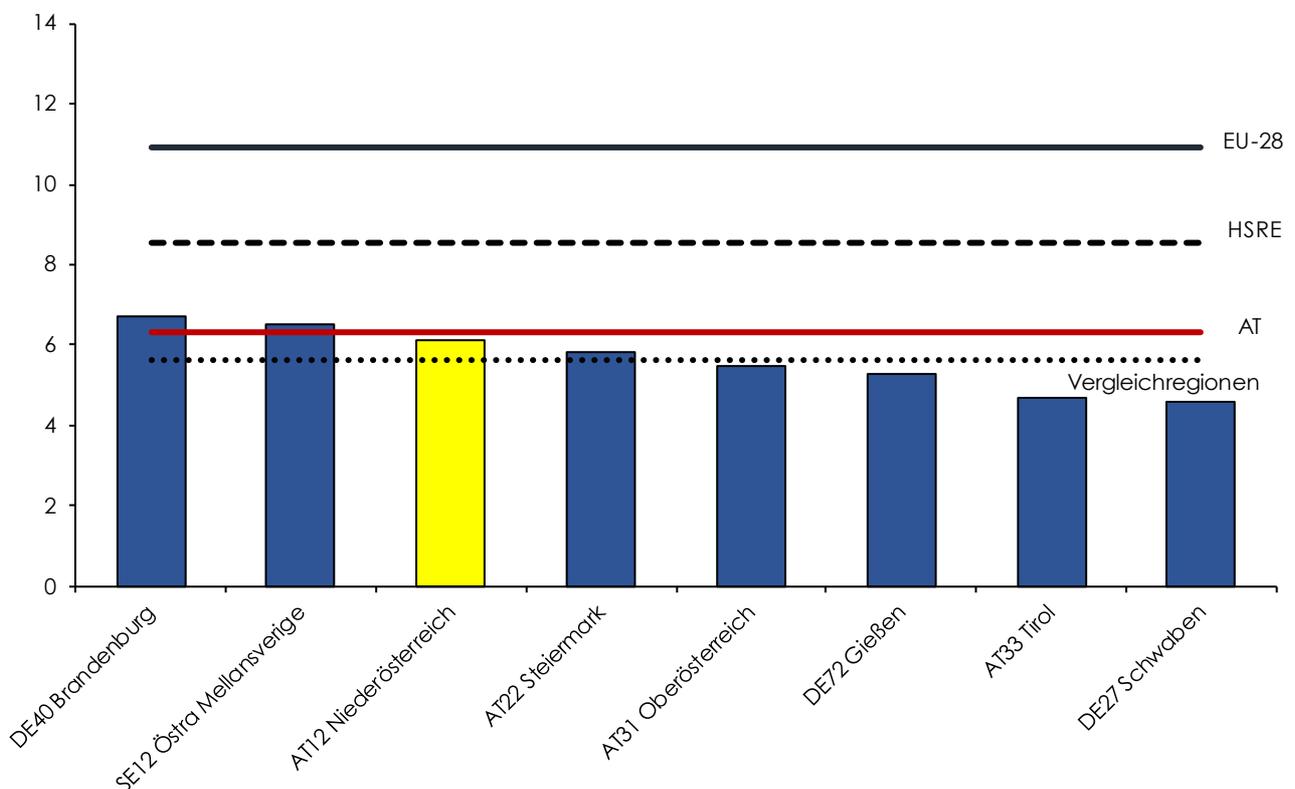
Q: Eurostat (2019). Anmerkungen: HSRE = Hochentwickelte sachgüterorientierte Regionen. Anmerkung: Zahlen zeigen den Anteil der 18-24-Jährigen, die keinen Abschluss der Sekundarstufe II oder einer Lehre haben beziehungsweise aktuell in keiner Ausbildung stehen.

Diese ausgesprochen gute Position Niederösterreichs bei der Armutsgefährdung findet sich jedoch nicht im selben Ausmaß bei allen Indikatoren in Zusammenhang mit sozialer Exklusion. So nimmt Niederösterreich bei den Schul- und AusbildungsabbrecherInnen (dies sind Personen, die bereits nach dem Ende der Pflichtschule die Schule verlassen) mit 8,3% nur einen mittleren Platz unter den Vergleichsregionen (Durchschnitt 8,2%) ein. Dabei ist die Quote deutlich besser als im europäischen Durchschnitt (von 12,4%), aber etwas höher als in Österreich (7,6%).

Ähnlich nimmt Niederösterreich auch beim Indikator der so genannten NEETs, (dies sind 15- bis 24-jährige Jugendliche, die weder erwerbstätig sind noch in Ausbildung stehen) nur einen Platz im Mittelfeld der Vergleichsregionen ein, wobei auch hier der Anteil unter dem Durchschnitt der EU (10,9%), der hochentwickelten Sachgüterregionen (8,5%) und auch Österreichs (6,3%), aber etwas über jenem der Vergleichsregionen (5,7%) liegt.

Abbildung 15: Anteil der NEETs an den Jugendlichen 2017

In %



Q: Eurostat (2019). Anmerkungen: HSRE = Hochentwickelte sachgüterorientierte Regionen, NEETs = Anteil der (15- bis 24-jährigen) Jugendlichen, die weder erwerbstätig sind noch in Ausbildung stehen an der Gesamtbevölkerung der 15- bis 24-Jährigen.

3.2.6 Zusammenfassung

Zusammenfassend liegt Niederösterreich nach dem in diesem Kapitel angestellten Vergleich bei fast allen der 24 hier analysierten Kennzahlen über dem Durchschnitt der EU insgesamt als auch der hochentwickelten sachgüterorientierten Regionen Europas. Gegenüber der gewählten engeren Vergleichsgruppe (die zu den vergleichbaren Spitzenregionen Europas gehören) weist Niederösterreich aber noch etwas Abstand auf.

Die folgende Tabelle fasst die Ergebnisse dieses Abschnittes zusammen, indem sie für jeden der 24 hier verglichenen Indikatoren den Rang Niederösterreichs in Relation zu allen EU NUTS-2-Regionen, den hochentwickelten sachgüterorientierten Regionen, den österreichischen Bundesländern sowie den (engeren) Vergleichsregionen darstellt.

Wie aus der Tabelle ersichtlich, liegt Niederösterreich bei fast allen analysierten Kennzahlen im europäischen Vergleich besser als im europäischen Durchschnitt. Dies gilt unabhängig davon, ob Niederösterreich allen EU NUTS-2-Regionen oder den von *Mayerhofer* (2017) für einen solchen Vergleich vorgeschlagenen hochentwickelten sachgüterorientierten Regionen gegenüber gestellt wird. Nur unter den in dieser Studie favorisierten enger definierten Vergleichsregionen, die durchwegs zu den europäischen Spitzenregionen gehören, ergeben sich hier häufiger unterdurchschnittliche Werte, und überwiegend Ränge im Mittelfeld der Regionen.

In einzelnen Bereichen werden allerdings auch hier Spitzenwerte erreicht, die innerhalb der EU unter den Top 20 liegen. Dies gilt besonders für das verfügbare Einkommen der Haushalte, bei welchem Niederösterreich aufgrund der vielen Erwerbstätigen, die nach Wien pendeln, einen sehr guten Platz einnimmt. Es trifft aber auch auf Indikatoren zur Armutsgefährdung zu.

Tabelle 1: Rang Niederösterreichs in Relation zu verschiedenen Vergleichsregionen

	EU NUTS-2-Regionen (281)	Österreich (9)	HSRE (106)	Vergleichsregionen (8)
Bruttoinlandsprodukt pro Einwohner	86	8	53	6
Verfügbares Haushaltseinkommen	16	2	6	1
Anteil in Tertiärsektor	115	2	31	3
Anteil in Sekundärsektor	138	8	74	6
Anteil in Primärsektor	72	1	12	1
Beschäftigungsquote	77	4	43	5
Beschäftigungsquote Frauen	68	3	38	5
Beschäftigungsquote Männer	94	5	49	5
Beschäftigungsquote Frauen 55-64 Jahre	203	5	94	7
Beschäftigungsquote Männer 55-64 Jahre	149	4	74	6
Beschäftigungsquote im Ausland geboren	93	5	37	4
Arbeitslosenrate *	117	6	57	7
Arbeitslosenrate Frauen*	84	5	43	7
Arbeitslosenrate Männer*	127	8	61	6
Arbeitslosenrate Jugend*	57	4	37	7
Langzeitarbeitslosenrate*	102	4	47	6
Armutsgefährdete Bevölkerung*	10	1	5	1
Schul- und Ausbildungsabbruch*	84	3	35	4
NEET-Rate *	46	5	31	6
Bildung Tertiär	122	2	45	2
Bildung Sekundär	86	7	40	7
Bildung Primär	206	7	71	5

Q: Eurostat (2019), WIFO-Berechnungen. Anmerkungen: * Indikatoren werden in umgekehrter Reihenfolge dargestellt (d. h. höchster Wert ist schlechtester Rang) HSRE = Hochentwickelte sachgüterorientierte Regionen. Werte in Klammern = maximale Anzahl der Vergleichsregionen.

Getrübt wird diese positive Bilanz allerdings durch eine selbst im europäischen Vergleich sehr geringe Beschäftigungsquote der Älteren und hier insbesondere der älteren Frauen. Wiewohl dies kein spezifisch niederösterreichisches Problem ist, sondern auch für die meisten anderen österreichischen Bundesländer gilt, illustriert dies doch die Wichtigkeit von Maßnahmen zur besseren Erwerbsintegration dieser Bevölkerungsgruppe.

Darüber hinaus zeigt sich auch, dass einige der guten Arbeitsmarktkennzahlen wohl nicht nur bundeslandspezifisch gelten, sondern auch eng mit der insgesamt in Österreich immer noch guten Arbeitsmarktlage verbunden sind. Zudem liegt Niederösterreich im Vergleich zu den österreichischen Bundesländern – aufgrund seiner internen Heterogenität, die dazu führt, dass sich über das gesamte Bundesland gesehen viele teilregionale Standortvor- und -nachteile ausgleichen – bei vielen Indikatoren im Mittelfeld der österreichischen Bundesländer.

3.3 Der niederösterreichische Arbeitsmarkt im Österreichvergleich

Neben dem europäischen Vergleich ist auch der nationale Vergleich für eine vollständige Erfassung der Stärken und Schwächen des niederösterreichischen Arbeitsmarktes relevant. Dieser ist zum einen wichtig, weil er sich auf Regionen bezieht, die in einem ähnlichen institutionellen Umfeld operieren und dessen Ergebnisse daher weniger stark von nationalen Institutionen bestimmt werden. Zum anderen ist dieser aber auch notwendig, weil die bessere Datenlage auf nationaler Ebene eine sowohl räumlich als auch nach Zielgruppen differenziertere Analyse möglich macht als im europäischen Vergleich.

Dementsprechend ergänzt dieser Abschnitt den vorangegangenen um einen nationalen Vergleich, bei dem zuerst auf die Spezifika der erwerbsfähigen Bevölkerung in Niederösterreich abgestellt wird. Anschließend wird die Beschäftigungslage und -entwicklung untersucht, wobei hier auch vertiefend auf die Struktur der AuspendlerInnen⁹ aus Niederösterreich eingegangen wird. Schlussendlich werden das Niveau und die Struktur der Arbeitslosigkeit beschrieben. Durchgängig wird die im letzten Kapitel angestellte Analyse des niederösterreichischen Arbeitsmarktes dabei nach Hauptregionen und verschiedenen demografischen Gruppen differenziert und erweitert.

Dazu werden vor allem zwei Datenquellen genutzt, namentlich Daten des Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich zur Arbeitslosigkeit sowie Daten des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger zur unselbständigen Beschäftigung. Diese Daten erlauben einen Vergleich der Arbeitsmarktentwicklung in Niederösterreich und der unselbständigen Beschäftigung nach Branchen für den Zeitraum 2008 bis 2018. Allerdings weisen diese Zahlen den erheblichen Nachteil auf, dass sie nur die unselbständig Beschäftigten zählen, keine Selbständigen beinhalten und auch nur sehr eingeschränkte Möglichkeiten für eine kleinräumige Analyse bieten. Überdies kann anhand dieser Daten nur die Beschäftigung am Arbeitsort betrachtet werden. Dies ist problematisch, weil Niederösterreich aufgrund seiner Nähe zu Wien, das am Arbeitsmarkt am stärksten mit anderen Bundesländern verbundene Bundesland ist. Dementsprechend wichtig ist es, neben den Beschäftigten am Arbeitsort auch die Beschäftigten am Wohnort zu erfassen.

Als primäre Datenquelle zur Beurteilung der Arbeitsmarktlage in Niederösterreich und seinen Hauptregionen werden daher auch Daten der Abgestimmten Erwerbsstatistik von Statistik Austria herangezogen. Diese erfassen alle Erwerbstätigen (inklusive der Selbständigen und der geringfügig Beschäftigten) ebenso wie die Arbeitslosen.

⁹ Diese Einschränkung auf Auspendler und Auspendlerinnen ergibt sich aufgrund des Studienzweckes, da sie durchwegs niederösterreichische Landesbürger und Landesbürgerinnen sind.

Sie ermöglichen auch eine separate Darstellung der Erwerbstätigen am Wohn- und am Arbeitsort auf der Ebene von Gemeinden. Dies erlaubt auch eine Analyse der für die Niederösterreichische Raumplanung maßgeblichen sogenannten Hauptregionen (siehe <https://www.raumordnung-noe.at/index.php?id=504>), welche als Zusammenfassung von Gemeinden trennscharf abbildbar sind.¹⁰ In den für die regionalen Auswertungen dieser Studie notwendigen umfangreichen Datenarbeiten wurden diese Daten daher anhand von Gemeindedaten auf Hauptregionen aggregiert. Damit stellen alle hier verwendeten regionalen Kennzahlen die Situation in den jeweiligen Hauptregionen geographisch korrekt dar. Allerdings sind Daten auf dieser Basis gegenwärtig nur für den Zeitraum 2011 bis 2017 verfügbar, sodass sich die Analyse zeitlicher Entwicklungen auf diese Periode beschränken muss.

Zu beachten ist außerdem, dass sich die genannten Zahlen auch in ihren grundlegenden Definitionen unterscheiden. So folgt die Definition der Beschäftigung in der Abgestimmten Erwerbsstatistik der EU-weiten und auch der von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) verwendeten Definition. Nach dieser sind Personen beschäftigt, wenn sie in einer Referenzwoche zumindest eine Stunde lang einer bezahlten Tätigkeit nachgegangen sind (unabhängig davon, ob diese selbständig oder unselbständig war). Die Zahlen des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger erfassen hingegen die unselbständigen Beschäftigungsverhältnisse von Personen, die der Sozialversicherungspflicht unterliegen, also nicht unter der Geringfügigkeitsgrenze verdienen, und weichen daher von der Abgestimmten Erwerbsstatistik ab. Ähnlich sind laut Abgestimmter Erwerbsstatistik Personen arbeitslos, wenn sie nicht beschäftigt waren, dem Arbeitsmarkt aber binnen zwei Wochen zur Verfügung stehen könnten, und im Monat vor der Befragung aktiv nach Arbeit gesucht haben. Nach Definition des AMS wird eine Person als arbeitslos gezählt, wenn sie vom AMS als arbeitslos registriert wurde. Dementsprechend sind die Beschäftigtenzahlen laut Hauptverband der Sozialversicherungsträger zumeist niedriger als jene der Abgestimmten Erwerbsstatistik, während die Arbeitslosenquoten höher sind.

¹⁰ Eine Umgliederung von Bezirken scheitert daran, dass einzelne Gemeinden der Bezirke Krems-Land und Melk verschiedenen Hauptregionen zugeordnet sind.

3.3.1 Erwerbsbeteiligung und Struktur der erwerbsfähigen Bevölkerung

Insgesamt wohnten im Jahr 2018 in Niederösterreich rund 1,08 Millionen Personen (543.000 Frauen und 541.000 Männer) im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre). Von diesen waren 835.000 Erwerbspersonen (also entweder erwerbstätig oder arbeitslos) und damit am Arbeitsmarkt aktiv. Die Erwerbsquote lag dementsprechend bei 77,1% der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (Männer 81,4%, Frauen 72,7%).

Tabelle 2: Erwerbsfähige Bevölkerung im Alter nach Alter und Geschlecht in Niederösterreich und Österreich 2018

	Niederösterreich			Österreich		Insgesamt
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	
	Absolut (in 1.000 Personen)					
15 bis 24 Jahre	89,2	84,7	173,9	488,5	465,7	954,3
25 bis 34 Jahre	97,6	96,0	193,7	599,3	584,4	1.183,7
35 bis 44 Jahre	104,3	106,8	211,2	574,9	575,9	1.150,7
45 bis 54 Jahre	135,6	136,5	272,1	680,2	682,6	1.362,8
55 bis 64 Jahre	115,9	117,5	233,4	577,9	597,8	1.175,6
Insgesamt	542,7	541,5	1.084,3	2.920,7	2.906,4	5.827,2
	Anteile in %					
15 bis 24 Jahre	16,4	15,6	16,0	16,7	16,0	16,4
25 bis 34 Jahre	18,0	17,7	17,9	20,5	20,1	20,3
35 bis 44 Jahre	19,2	19,7	19,5	19,7	19,8	19,7
45 bis 54 Jahre	25,0	25,2	25,1	23,3	23,5	23,4
55 bis 64 Jahre	21,4	21,7	21,5	19,8	20,6	20,2
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2018, WIFO-Berechnungen. Erwerbsfähige Bevölkerung = Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren.

Im Vergleich zur erwerbsfähigen Bevölkerung in ganz Österreich ist die niederösterreichische Erwerbsbevölkerung etwas älter. Insgesamt sind in Niederösterreich 53,4% der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter jünger als 45 Jahre; in Österreich aber 56,1%. Bei beiden Geschlechtern ist der Anteil der 45- bis 54-Jährigen und auch der Anteil der 54- bis 64-Jährigen in Niederösterreich höher als in Österreich. Demgegenüber sind die Anteile der 15- bis 24-Jährigen ebenso wie der 25- bis 34-Jährigen und der 35- bis 44-Jährigen bei beiden Geschlechtern geringer.

Auch hinsichtlich ihres Bildungsstandes unterscheidet sich die erwerbsfähige Bevölkerung in Niederösterreich vom österreichischen Durchschnitt, da hier mittlere Ausbildungen bedeutsamer sind. Niederösterreich weist bei den Männern (mit 44,8%) einen deutlich höheren Anteil an Lehrabsolventen an der erwerbsfähigen Bevölkerung auf als der österreichische Durchschnitt (42,4%). Auch der Anteil der Absolventen einer berufsbildenden Mittleren Schule ist unter niederösterreichischen Männern mit 10,1% der erwerbsfähigen Bevölkerung höher als im österreichischen Durchschnitt (8,0%). Dafür sind in Niederösterreich unter den Männern sowohl die Anteile der Pflichtschulabsolventen (mit 15,2%) als auch der Akademiker (12,5%) geringer als im österreichischen Durchschnitt (17,2% und 15,1%).

Unter den Frauen haben zwar immerhin noch 20% (und damit mehr als unter den Männern) nur einen Pflichtschulabschluss, in Österreich aber 20,5%. Dafür haben 15,6% der Niederösterreicherrinnen (und damit ebenfalls mehr als die Niederösterreicher) einen akademischen Abschluss, obwohl auch hier der Anteil unter dem österreichischen Durchschnitt liegt. Bei den mittleren Ausbildungsgruppen weisen die Niederösterreicherrinnen im erwerbsfähigen Alter hingegen nur bei den Absolventinnen der Berufsbildenden Höheren und Mittleren Schulen einen höheren Anteil auf als in Österreich, während der Anteil der Lehrabsolventinnen mit 25,5% etwas unter dem österreichischen Durchschnitt von 26,1% liegt.

Tabelle 3: Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Bildung und Geschlecht in Niederösterreich und Österreich 2018

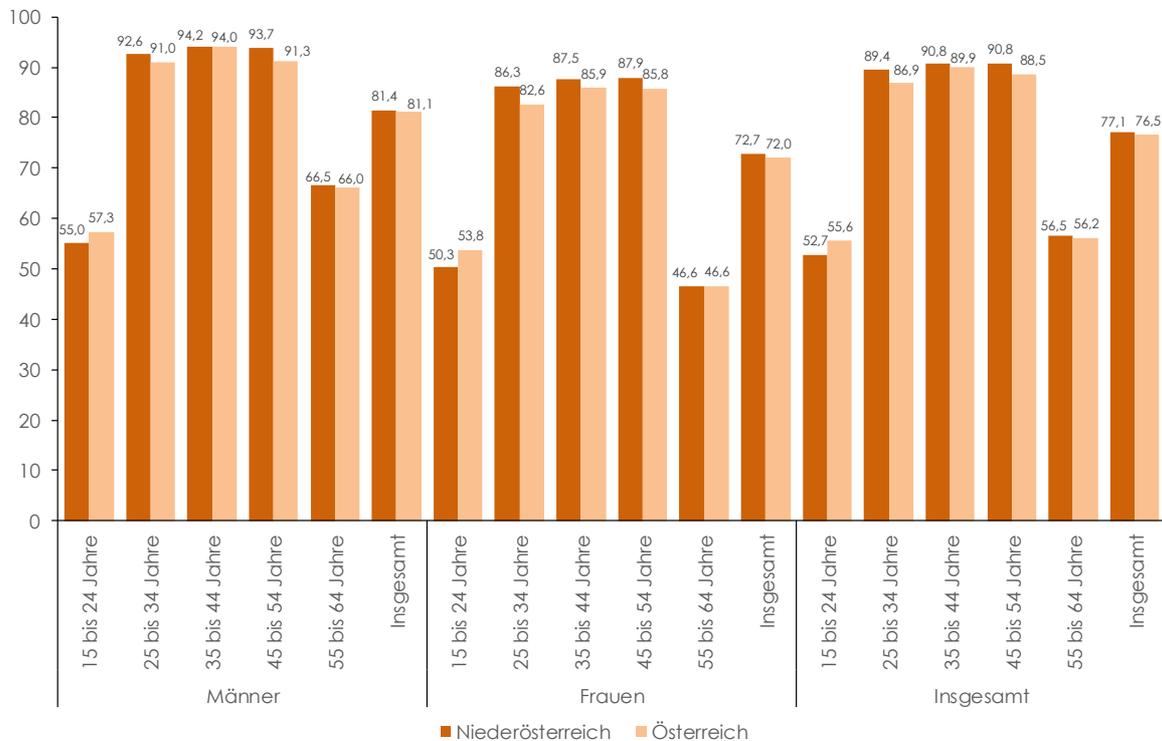
	Niederösterreich			Österreich		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
	Absolut (1.000 Personen)					
Pflichtschule	82,7	108,3	191,0	498,2	596,7	1.094,9
Lehrabschluss	243,4	138,0	381,4	1.238,3	759,9	1.998,2
BMS (ohne Berufsschule)	54,7	102,7	157,4	233,9	448,5	682,4
Höhere Schule	94,0	108,0	202,0	509,2	564,8	1.074,0
Universität u. ä.	67,9	84,5	152,4	441,1	536,5	977,6
Insgesamt	542,7	541,5	1.084,2	2.920,7	2.906,4	5.827,1
	Anteile in %					
Pflichtschule	15,2	20,0	17,6	17,1	20,5	18,8
Lehrabschluss	44,8	25,5	35,2	42,4	26,1	34,3
BMS (ohne Berufsschule)	10,1	19,0	14,5	8,0	15,4	11,7
Höhere Schule	17,3	19,9	18,6	17,4	19,4	18,4
Universität u. ä.	12,5	15,6	14,1	15,1	18,5	16,8
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2018, WIFO-Berechnungen. Erwerbsfähige Bevölkerung = Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren.

Die Erwerbsquoten sind in Niederösterreich – im Einklang mit den Ergebnissen des letzten Kapitels – für fast alle Gruppen der Erwerbstätigen überdurchschnittlich hoch. Unter den Männern lag die Erwerbsquote in Niederösterreich 2018 bei 81,4% und damit um 0,3 Prozentpunkte über dem österreichischen Wert, unter den Frauen bei 72,7% und damit um 0,7 Prozentpunkte höher als im österreichischen Durchschnitt. Ähnlich waren (sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen) die Erwerbsquoten in den meisten Altersgruppen höher als im österreichischen Durchschnitt. Die einzigen Ausnahmen sind die jüngeren (15- bis 24-jährigen) Männer und Frauen und die 55- bis 64-jährigen Frauen. Insbesondere die geringe Erwerbsquote bei den 55- bis 64-jährigen Frauen ist eine weitere Bestätigung für die bereits im letzten Kapitel festgestellte geringe Erwerbsbeteiligung der älteren Arbeitskräfte in Niederösterreich.

Abbildung 16: Erwerbsquoten der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Alter und Geschlecht in Niederösterreich und Österreich 2018

In %



Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2018, WIFO-Berechnungen. Alle Werte sind am Wohnort gemessen. Erwerbsquote = Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige + Arbeitslose) an der erwerbsfähigen Bevölkerung in %. Erwerbsfähige Bevölkerung = Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren. Erwerbspersonen werden nach ILO/EU Methode gemessen (Beschäftigte sind Personen, die in der Vorwoche zumindest 1 Stunde lang einer Beschäftigung nachgingen, Arbeitslose waren nicht beschäftigte, stehen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung und haben aktiv nach Arbeit gesucht.)

3.3.1.1 Regionale Unterschiede

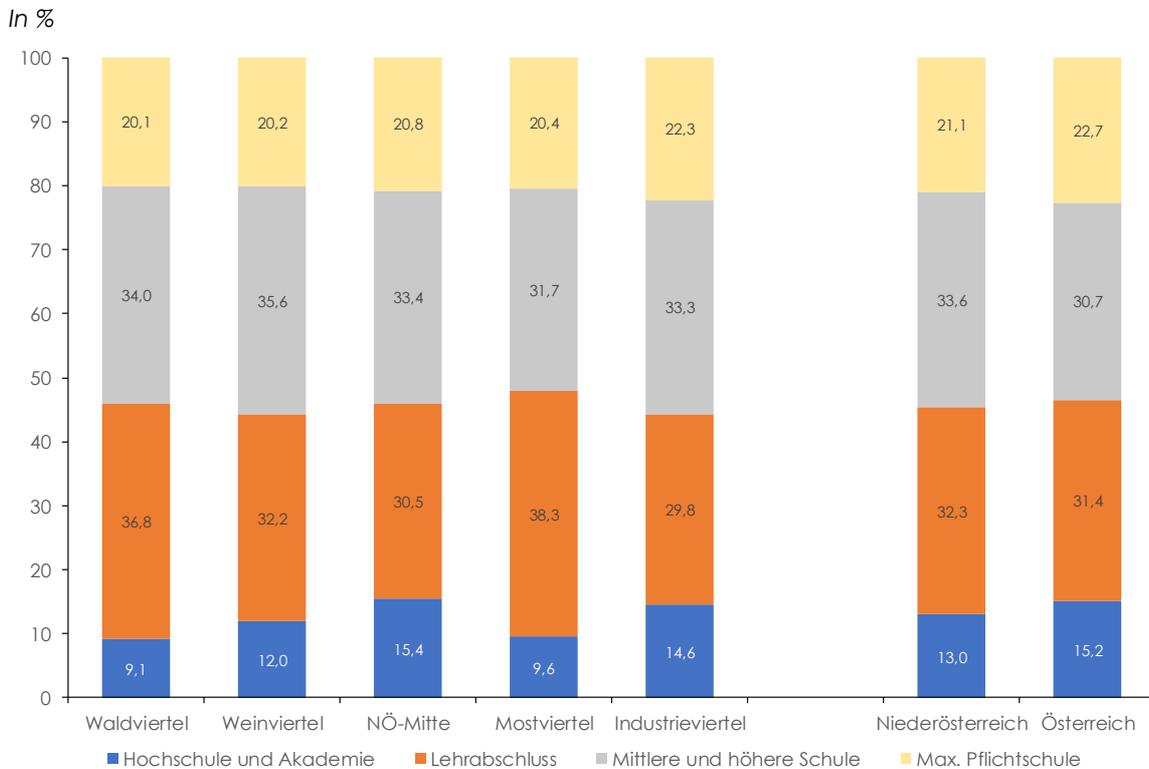
Sowohl die Ausbildungsanteile der Erwerbspersonen in Niederösterreich als auch die Erwerbsquoten schwanken dabei erheblich über die Hauptregionen. Obwohl sich hier die letztverfügbaren Zahlen auf das Jahr 2017 und die Abgestimmte Erwerbsstatistik beziehen und somit von den oben beschriebenen niederösterreichischen Gesamtzahlen für das Jahr 2018 abweichen¹¹, bestätigt sich auch hier das Bild einer Region, die ihre komparativen Vorteile vor allem aus einer gut ausgebildeten Facharbeiterschaft bezieht. Insbesondere ist der Anteil der Personen mit einem Abschluss einer vollzeitschulischen mittleren Ausbildung (Mittlere und Höhere Schule) in allen niederösterreichischen Hauptregionen höher als im österreichischen Durchschnitt. Auch der Anteil der Personen mit einem Pflichtschulabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung ist in allen Hauptregionen geringer als im österreichischen Durchschnitt.

Beim AkademikerInnenanteil und dem Anteil der LehrabsolventInnen ergeben sich allerdings einige Unterschiede. So ist der AkademikerInnenanteil in Niederösterreich-Mitte sogar höher als im österreichischen Durchschnitt und reicht im Industrieviertel an diesen heran, während er im Most- und noch stärker im Waldviertel sehr deutlich unter dem österreichischen Durchschnitt liegt.

¹¹ Diese Abweichungen entstehen vor allem aufgrund des unterschiedlichen zeitlichen Bezugsrahmens dieser Zahlen.

Ähnlich wohnen in Niederösterreich-Mitte und im Industrieviertel unterdurchschnittlich viele LehrabsolventInnen, während ihr Anteil im Wald- und Mostviertel über 35% liegt.

Abbildung 17: Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Bildungsabschluss 2017



Q: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik 2017. Bevölkerung im Erwerbsfähigen Alter sind 15 bis 64-Jährige.

Tabelle 4: Erwerbsquoten der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Alter und Geschlecht in Niederösterreich und den Hauptregionen 2017

	Geschlecht		Alter			Insgesamt
	Männer	Frauen	15 bis 29 Jahre	30 bis 49 Jahre	50 bis 64 Jahre	
Waldviertel	83,3	75,3	73,5	92,9	69,0	79,4
Weinviertel	81,7	74,5	68,5	91,4	69,7	78,1
NÖ-Mitte	81,6	74,9	67,6	90,7	71,3	78,3
Mostviertel	84,1	76,3	74,0	92,3	70,7	80,3
Industrieviertel	81,9	74,1	66,1	90,3	71,4	78,0
Niederösterreich	82,3	74,8	68,8	91,1	70,7	78,5
Österreich	80,9	73,1	68,1	88,8	69,4	77,0

Q: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik 2017. Alle Werte sind am Wohnort gemessen. Erwerbspersonen werden nach ILO/EU Methode gemessen (Beschäftigte sind Personen, die in der Vorwoche zumindest 1 Stunde lang einer Beschäftigung nachgingen, Arbeitslose waren nicht beschäftigte, stehen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung und haben aktiv nach Arbeit gesucht).

Noch stärker schwanken die Erwerbsquoten nach Alter und Geschlecht zwischen den Hauptregionen. Zwar liegen sie zumeist (mit Ausnahme jener für die 15- bis 29-Jährigen im Industrieviertel und in Niederösterreich-Mitte) über dem österreichischen Durchschnitt, der Abstand zwischen der Region mit der höchsten (Mostviertel mit 80,3%) und der niedrigsten Erwerbsquote (Industrieviertel mit 78,0%) liegt allerdings bei 2,3% Prozentpunkten und schwankt auch bei den meisten Subgruppen um mehr als zwei Prozentpunkte.

Das Mostviertel weist dabei bei den Männern und Frauen sowie bei den 15- bis 29-Jährigen die höchsten Erwerbsquoten auf, wobei die hohen Erwerbsquoten der Jugendlichen hier auf einen hohen Anteil in Lehrausbildung zurück zu führen sein dürften.¹² Bei den 30- bis 49-Jährigen liegt das Waldviertel voran und bei den 50- bis 64-Jährigen das Industrieviertel. Demgegenüber weist das Industrieviertel bei den Frauen und den 15- bis 29-Jährigen sowie den 30- bis 49-Jährigen die geringsten Erwerbsquoten auf, während in Niederösterreich-Mitte die Erwerbsquoten der Männer und im Waldviertel jene der 50- bis 64-Jährigen die niedrigsten sind.

3.3.2 Beschäftigung

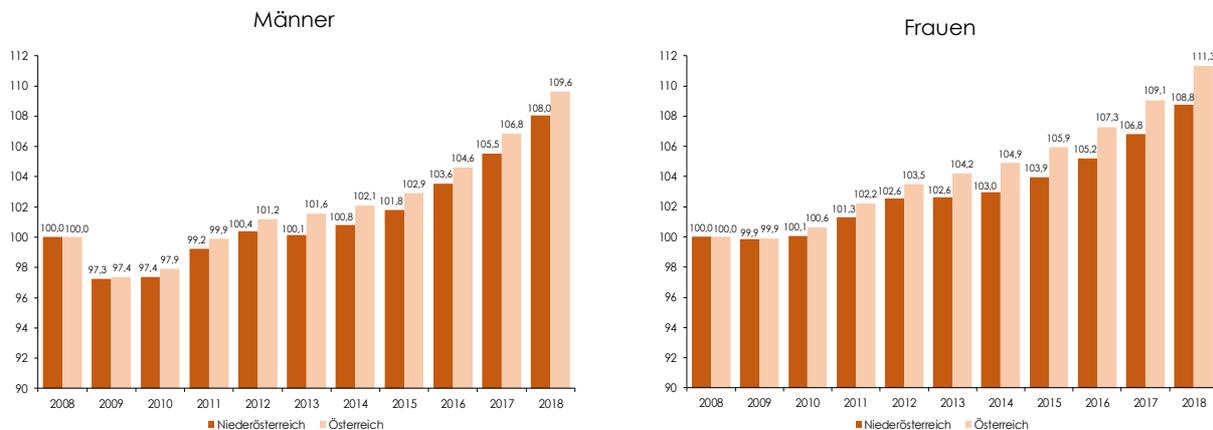
Vergleicht man anhand von Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger die Entwicklung der unselbständigen Beschäftigungsverhältnisse Niederösterreichs über die letzten 10 Jahre mit dem übrigen Österreich, so zeigen sich zunächst die heftigen Auswirkungen der großen Weltwirtschaftskrise des Jahres 2009 auf den österreichischen, aber auch den niederösterreichischen Arbeitsmarkt. Im ersten vollen Krisenjahr und damit auch unmittelbar nach dem Ende des Hochkonjunkturjahres 2008 schrumpfte die unselbständige Beschäftigung Niederösterreichs um 1,6%. Die Zahl der unselbständig beschäftigten Männer sank um 2,7%, jene der unselbständig beschäftigten Frauen ging nur um 0,1% zurück. Männer waren daher von der Krise deutlich stärker betroffen als Frauen. Dies gilt allerdings auch für Österreich insgesamt. Hier ging die unselbständige Beschäftigung 2009 unter den Männern um 2,6% und damit nur unwesentlich schwächer als in Niederösterreich zurück, die unselbständige Beschäftigung unter den Frauen sank hingegen, insbesondere aufgrund des geringeren Frauenanteils an den Beschäftigten in der von der Krise besonders schwer betroffenen Industrie, in Österreich ebenso wie in Niederösterreich um nur 0,1%.

Die Auswirkungen der Krise waren bei den Männern auch länger zu spüren als bei den Frauen. Während die unselbständige Beschäftigung der Frauen in Niederösterreich (wie auch in Österreich insgesamt) bereits 2010 wieder über dem Vorkrisenniveau lag, wurde dieses Ausgangsniveau bei den Männern (in Niederösterreich und auch in Österreich) erst 2012 erreicht. Seitdem steigt die unselbständige Beschäftigung in Niederösterreich und auch in Österreich, mit der Ausnahme eines leichten Rückganges bei den Männern und einer Stagnation bei den Frauen 2013, durchgängig an.

¹² Im Gegensatz zu Schülerinnen und Schülern in vollzeitschulischen Ausbildungen werden Lehrlinge als Beschäftigte gezählt.

Abbildung 18: Unselbständig Beschäftigte nach Geschlecht in Niederösterreich und Österreich 2008 bis 2018

2008 = 100



Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen. Werte sind am Arbeitsort gemessen. Nationale Messmethode (Unselbständig Beschäftigte sind voll-sozialversicherungspflichtige unselbständig Beschäftigte).

Aufgrund des in den Jahren seit 2010 deutlich stärkeren Beschäftigungswachstums der Bundesländer der Westregion Österreichs, welche von ihrer starken Sachgüter- und Exportorientierung profitierten, war der Beschäftigungszuwachs über den gesamten Zeitraum bis 2018 in Niederösterreich aber sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen schwächer als in Österreich. Dabei war der Unterschied bei Frauen (mit +11,3% in Österreich und +8,8% in Niederösterreich) stärker ausgeprägt als bei Männern (mit +9,6% in Österreich und +8,0% in Niederösterreich).

3.3.2.1 Beschäftigungswachstum nach Branchenabschnitten

Unter den Branchenabschnitten erzielten in Niederösterreich im Zeitraum 2008 bis 2018 die freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (+3,4%), Information und Kommunikation (+3,2%), Land- und Forstwirtschaft (+3,2%), Kunst und Unterhaltung (3,2%) sowie Erziehung und Unterricht (+3,0%) die höchsten Wachstumsraten. In diesen Branchenabschnitten war das Beschäftigungswachstum auch durchwegs rascher als in Österreich. Allerdings sind die meisten dieser Branchenabschnitte von ihrem Beschäftigungsanteil her gesehen in Niederösterreich recht klein, sodass sie keine hohen Wachstumsbeiträge leisteten. Nur von den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen gingen nennenswerte Impulse für die Gesamtbeschäftigung aus. Diese Branche erbrachte einen Wachstumsbeitrag von 0,1 Prozentpunkten zum jährlich durchschnittlichen Beschäftigungswachstum von 0,9%. Allerdings war dieser Beitrag im zwar langsamer wachsenden, aber größeren Handel und in der Öffentlichen Verwaltung (mit jeweils +0,2 Prozentpunkten) höher. Auch das Bauwesen, die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleitungen und das Gesundheits- und Sozialwesen erbrachten einen ähnlich hohen Wachstumsbeitrag wie die freiberuflichen, wissenschaftlich und technischen Dienstleistungen.

Tabelle 5: Durchschnittliches jährliches Wachstum und durchschnittlicher jährlicher Wachstumsbeitrag der unselbständigen Beschäftigung in Niederösterreich und Österreich nach Branchen 2008 bis 2018

In %

	Durchschnittlich jährliche Veränderung 2008/2018 in %		Wachstumsbeitrag In Prozentpunkten	
	Niederösterreich	Österreich	Niederösterreich	Österreich
A Land- und Forstwirt., Fischerei	+3,2	+2,7	+0,03	+0,02
B Bergbau, Gew. Steinen u. Erden	-0,8	-0,2	-0,00	-0,00
C Herstellung von Waren	-0,2	+0,3	-0,03	+0,05
D Energieversorgung	-0,1	-0,5	-0,00	-0,00
E Wasservers. Abwasser/Abfallent.	+1,8	+2,0	+0,01	+0,01
F Bau	+0,9	+0,6	+0,07	+0,04
G Handel; Kfz-Inst. u. Reparatur	+0,9	+0,7	+0,16	+0,11
H Verkehr u. Lagerei	+0,1	+0,3	+0,01	+0,02
I Beherbergung u. Gastronomie	+1,6	+2,0	+0,06	+0,11
J Information und Kommunikation	+3,2	+3,1	+0,03	+0,07
K Erb. v. Finanz- u. Vers.-DL	-0,7	-0,6	-0,02	-0,02
L Grundstücks- /Wohnungswesen	+0,6	+0,2	+0,00	+0,00
M Freiber., wissensch., techn. DL	+3,4	+2,5	+0,10	+0,10
N Erb. v. sonst. wirtschaftl. DL	+2,1	+2,7	+0,10	+0,14
O Öffentl. Verw., Verteid., Soz.vers.	+0,9	+1,0	+0,18	+0,17
P Erziehung u. Unterricht	+3,0	+2,7	+0,04	+0,07
Q Gesundheits- und Sozialwesen	+2,3	+2,3	+0,11	+0,15
R Kunst, Unterhaltung u. Erholung	+3,2	+2,2	+0,02	+0,02
S Erbringung v. sonst. DL	+0,3	+0,4	+0,01	+0,01
T Private Haushalte	-1,3	-1,3	-0,00	-0,00
U Exterr. Organis., Körperschaften	-	+1,6	-	+0,00
Unbekannt	+3,4	-7,6	+0,00	-0,01
Insgesamt	+0,9	+1,1	+0,92	+1,10

Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen. Insgesamt = Summe der Branchen ohne Präsenzdienster und Karenz- und KindergeldbezieherInnen. Nationale Messmethode (Unselbständig Beschäftigte sind vollsozialversicherungspflichtig unselbständig Beschäftigte).

Im Bergbau, der Herstellung von Waren, der Energieversorgung und bei den Privaten Haushalten war die Beschäftigung im Zeitraum 2008 bis 2018 hingegen rückläufig. In den meisten Fällen folgte Niederösterreich hier dem negativen Bundestrend. Nur in der Herstellung von Waren wuchs die Beschäftigung in Österreich, während sie in Niederösterreich um 0,2% pro Jahr zurückging. Allerdings waren in all diesen Branchenabschnitten die Rückgänge zu gering, um das Beschäftigungswachstum in Niederösterreich nennenswert (im Ausmaß von einem Beitrag von mehr als -0,1 Prozentpunkten) zu bremsen.

3.3.2.2 Daten der Abgestimmten Erwerbsstatistik

Auch nach Daten der Abgestimmten Erwerbsstatistik hinkte das Beschäftigungswachstum am Arbeitsort in Niederösterreich etwas hinter dem österreichischen Durchschnitt her. 2017 arbeiteten in Niederösterreich um 5,7% mehr Erwerbstätige als noch 2011, in Österreich legte die Erwerbstätigkeit hingegen im gleichen Zeitraum um 6,5% zu.

Bei der Zahl der Erwerbstätigen am Wohnort waren diese Unterschiede, unter anderem wohl auch aufgrund der schlechten Arbeitsmarktentwicklung in Wien, die sich auf die Beschäftigungschancen der PendlerInnen auswirkten, noch stärker ausgeprägt. Die Zahl der Beschäftigten am Wohnort nahm in Niederösterreich zwischen 2011 und 2017 nur um 4,9% zu, in Österreich hingegen ebenfalls um 6,5%¹³.

Überdies führen diese im Österreichvergleich geringeren Beschäftigungsquoten am Wohnort bei den älteren Frauen auch zu höheren Geschlechterunterschieden in der Beschäftigungsquote dieser Altersgruppe als im übrigen Österreich. In Österreich ist die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-jährigen Männer um 9,7 Prozentpunkte höher als bei den Frauen derselben Altersgruppe. In Niederösterreich sind es 10,9 Prozentpunkte. Insgesamt sind die Geschlechterunterschiede in den Beschäftigungsquoten in Niederösterreich aber etwas geringer als in Österreich. In Niederösterreich sind die Beschäftigungsquoten der Männer um 7,0 Prozentpunkte höher als bei den Frauen; in Österreich liegt dieser Unterschied bei 7,8 Prozentpunkten.

Regionale Unterschiede

Nach Hauptregionen streut die Beschäftigungsquote der Männer nur wenig, ist aber aufgrund hoher Beschäftigungsquoten der 15- bis 29-jährigen Männer, die ihrerseits wohl auf die höhere Zahl an Männern in einer Lehrausbildung in diesen Regionen zurückzuführen ist, im Mostviertel (77,5%) und im Waldviertel (75,7%) besonders hoch. Die Beschäftigungsquoten der Frauen folgen diesem allgemeinen Trend, liegen aber durchwegs um rund 6 bis 8 Prozentpunkte unter jener der Männer. Dabei sind die Geschlechterunterschiede im Mostviertel mit 7,8 Prozentpunkten am höchsten und in Niederösterreich-Mitte (mit 6,0 Prozentpunkten) am niedrigsten. Die im Österreichvergleich etwas schlechtere Beschäftigungsquote der älteren Frauen in Niederösterreich kommt vor allem aufgrund einer unterdurchschnittlichen Beschäftigungsquote dieser Gruppe im Wald-, Wein- und Industrieviertel zustande. In Niederösterreich-Mitte und dem Mostviertel liegt hingegen die Beschäftigungsquote der 50- bis 64-jährigen Frauen über dem österreichischen Durchschnitt.

¹³ Die Abgestimmte Erwerbstatistik erfasst nicht die aus den Nachbarländern nach Österreich einpendelnden Beschäftigten, sondern nur die wenigen aus Österreich Auspendelnden. Dementsprechend sind die Unterschiede im Beschäftigungswachstum am Wohn- und am Arbeitsort für Österreich insgesamt nur gering.

Tabelle 6: Beschäftigungsquoten in Niederösterreich und seinen Hauptregionen sowie Österreich 2017 nach Wohnort

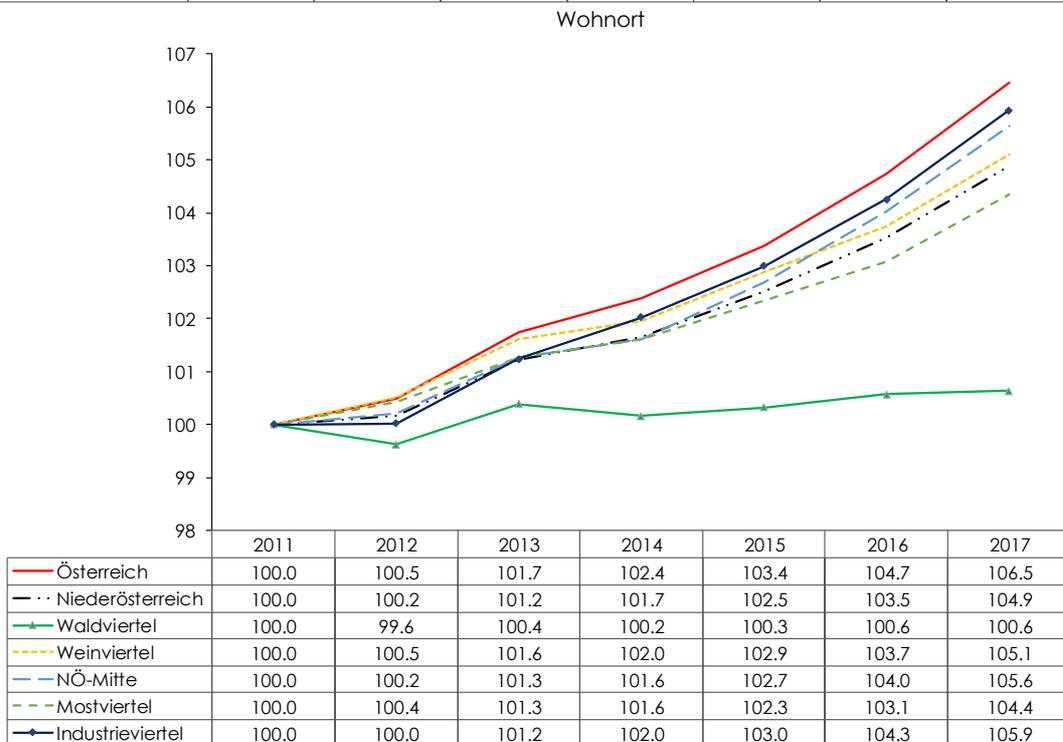
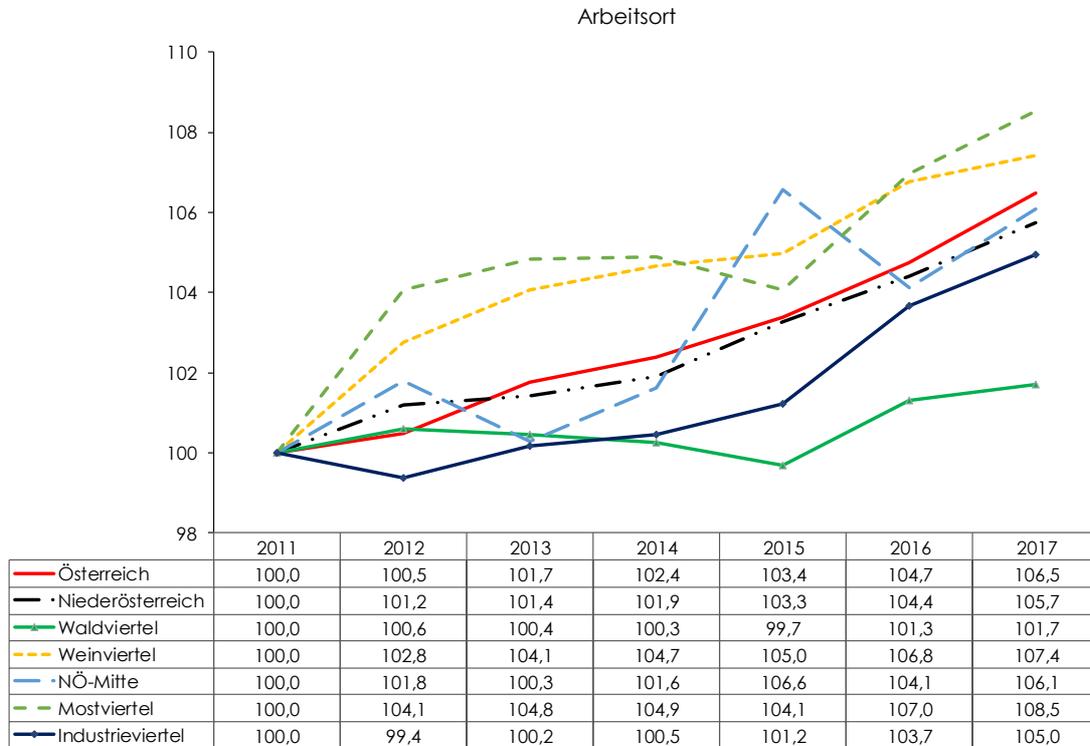
	Waldviertel	Weinviertel	NÖ-Mitte	Mostviertel	Industrie- viertel	Nieder- österreich	Österreich
Alter							
				Männer			
15 bis 29 Jahre	73,4	65,5	64,9	75,1	61,9	66,5	64,7
30 bis 49 Jahre	91,9	89,2	87,9	92,4	87,2	89,0	85,8
50 bis 64 Jahre	70,5	70,1	71,9	72,8	72,3	71,6	70,3
Insgesamt	79,4	76,5	76,5	81,3	75,8	77,3	75,1
				Frauen			
15 bis 29 Jahre	65,1	60,7	59,7	66,3	57,9	60,9	59,3
30 bis 49 Jahre	86,5	84,1	84,2	86,7	81,8	83,9	80,1
50 bis 64 Jahre	60,1	59,8	61,8	63,2	59,6	60,7	60,6
Insgesamt	71,7	69,9	70,5	73,5	68,6	70,3	67,8
				Insgesamt			
15 bis 29 Jahre	69,5	63,2	62,4	70,8	60,0	63,8	62,1
30 bis 49 Jahre	89,2	86,6	86,0	89,7	84,5	86,4	83,0
50 bis 64 Jahre	65,4	65,0	66,8	68,1	65,9	66,2	64,7
Insgesamt	75,7	73,3	73,5	77,5	72,2	73,8	71,5

Q: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik 2017, WIFO-Berechnungen. Anmerkungen: Daten wurden auf Grundlage von Gemeindedaten zu den Hauptregionen aggregiert. Alle Werte sind am Wohnort gemessen. Daten wurden auf Grundlage von Gemeindedaten zu den Hauptregionen aggregiert. Beschäftigte werden nach ILO/EU Methode gemessen (sind in der Vorwoche zumindest 1 Stunde lang einer Beschäftigung nachgegangen).

Die Beschäftigung am Arbeitsort entwickelte sich demgegenüber in den Hauptregionen in den letzten 5 Jahren recht unterschiedlich. Im Most- und Weinviertel stieg die Beschäftigung am Arbeitsort (mit kumuliert +8,5% bzw. +7,4%) im Zeitraum 2011 bis 2017 deutlich rascher an als im niederösterreichischen und auch österreichischen Durchschnitt. Im Industrieviertel und Niederösterreich-Mitte wurden demgegenüber leicht unterdurchschnittliche (6,5% bzw. 6,1%) Zuwachsraten erzielt. Das Waldviertel lag mit +1,7% als einzige Hauptregion deutlich hinter dem niederösterreichischen und auch österreichischen Durchschnitt.

Durch die hohe Mobilität der NiederösterreicherInnen, die dazu führt das viele Arbeitskräfte regionsübergreifend zu ihrem Arbeitsplatz pendeln, ändern sich diese regionalen Unterschiede bei einer Betrachtung des Beschäftigungswachstums am Wohnort und nivellieren sich auch etwas ein. Zwar liegt auch hier das Beschäftigungswachstum im Waldviertel mit +0,6% deutlich unter dem österreichischen Durchschnitt, in den verbleibenden Regionen liegen die Zuwächse aber durchgängig zwischen 4,4% im Mostviertel und 5,9% im Industrieviertel.

Abbildung 19: Entwicklung der Zahl der Erwerbstätigen in Niederösterreich und seinen Hauptregionen sowie Österreich 2011 bis 2017 nach Wohnort und Arbeitsort
2011=100



Q: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik, 2017, WIFO-Berechnungen. Anmerkungen: Daten wurden auf Grundlage von Gemeindedaten zu den Hauptregionen aggregiert. Beschäftigte werden nach ILO/EU Methode gemessen (sind in der Vorwoche zumindest 1 Stunde lang einer Beschäftigung nachgegangen).

Selbständige

Anhand der Abgestimmten Erwerbsstatistik lassen sich auch zusätzliche Aussagen über die Struktur der Beschäftigung treffen. So deuten etwa Zahlen aus dieser Statistik auf einen recht hohen Anteil der Selbständigen in Niederösterreich hin. Diese setzen sich aus ArbeitgeberInnen (Personen, die selbst Unselbständige beschäftigen) mithelfenden Familienangehörigen (die zumeist in der Landwirtschaft arbeiten) und den Selbständigen im engeren Sinne, (die keine Unselbständigen Beschäftigten und im Folgenden als Ein-Personen-Unternehmen EPU bezeichnet werden) zusammen. Unter diesen Formen der Selbständigkeit ist seit 2011 die Zahl der EPUs, zu denen auch Pflegekräfte in der 24-Stunden-Pflege gehören, stark gestiegen. Ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung nahm in Niederösterreich von 7,5% auf 8,1% zu, während der Anteil der Mithelfenden (bei 1,3%) und jener der ArbeitgeberInnen (bei 2,7%) annähernd stagnierten. Insgesamt waren dabei die Anteile von ArbeitgeberInnen, Mithelfenden und auch EPUs an den Erwerbstätigen in Niederösterreich 2017 durchgängig höher als im österreichischen Durchschnitt. Im bundesweiten Durchschnitt lagen diese 2017 bei 2,6%, 1,0% und 7,5%.

Unter den Hauptregionen Niederösterreichs sticht dabei vor allem das Waldviertel hervor. Hier sind die Anteile aller Gruppen der Selbständigen (ArbeitgeberInnen 2,8%, Mithelfende 3,0% und EPUs 10,2%) an der Beschäftigung durchgängig die höchsten. Die niedrigsten Anteile der Mithelfenden an den Erwerbstätigen finden sich hingegen – aufgrund der geringeren Bedeutung der Landwirtschaft – im Industrieviertel (0,6%). Anteilsmäßig die wenigsten EPUs (7,4%) lozieren ebenfalls im Industrieviertel, während der Anteil der ArbeitgeberInnen an den Erwerbstätigen bei insgesamt recht geringer regionaler Streuung im Mostviertel (2,4%) am niedrigsten ist.

Tabelle 7: ArbeitgeberInnen, mithelfende Familienangehörige und Ein-Personen-Unternehmen in den Teilregionen Niederösterreichs 2017

	ArbeitgeberInnen	Mithelfende Familienangehörige In % der Erwerbstätigen	Ein-Personen-Unternehmen
Waldviertel	2,8	3,0	10,2
Weinviertel	2,6	1,1	7,6
NÖ-Mitte	2,8	1,1	8,3
Mostviertel	2,4	2,4	8,5
Industrieviertel	2,7	0,6	7,4
Niederösterreich	2,7	1,3	8,1
Österreich	2,6	1,0	7,5

Q: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik 2017. Alle Werte sind am Wohnort gemessen. Daten wurden auf Grundlage von Gemeindedaten zu den Hauptregionen aggregiert.

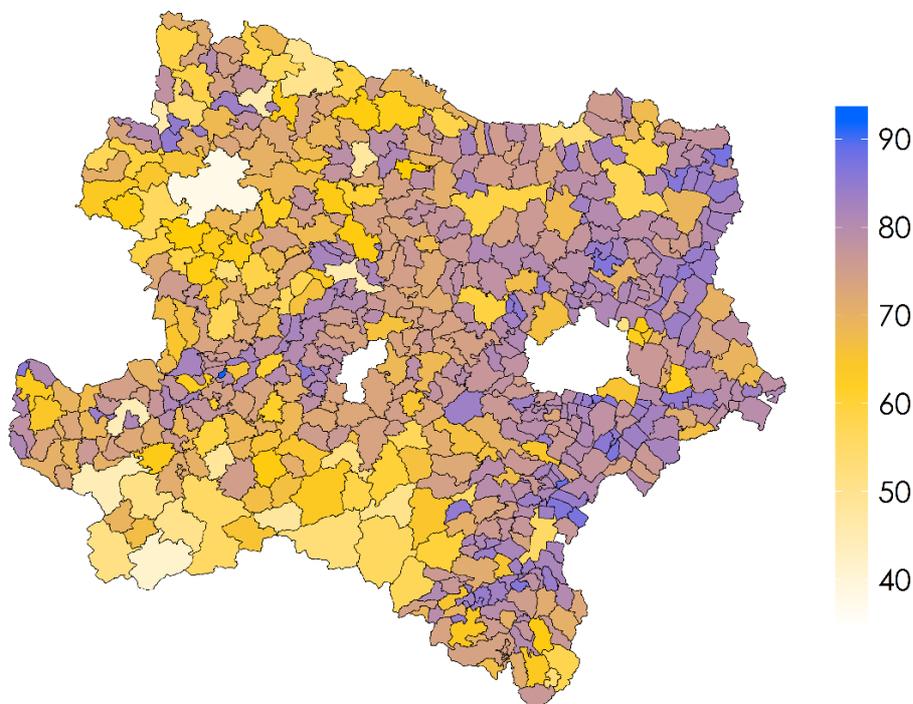
3.3.3 Pendeln

Pendeln ist einer der wesentlichen Mechanismen, mit dem es in Niederösterreich gelingt, die zum Teil recht erheblichen regionalen Arbeitsmarktunterschiede zu reduzieren. Nach den letztverfügbaren Daten von Statistik Austria aus dem Jahr 2017 pendeln 227.000 erwerbstätige NiederösterreicherInnen im Alter von 15 bis 64 Jahren (und damit fast ein Viertel der niederösterreichischen Erwerbstätigen) zur Arbeit in ein anderes Bundesland (192.000 davon nach Wien).

Umgekehrt sind etwa 116.000 Erwerbstätige im erwerbsfähigen Alter aus einem anderen Bundesland (davon 74.000 WienerInnen) in Niederösterreich tätig sind.¹⁴ Damit leben in Niederösterreich 43% aller PendlerInnen über Bundeslandgrenzen in Österreich¹⁵.

Auch innerhalb Niederösterreichs wird extensiv über Gemeindegrenzen hinweg gependelt. Der Anteil der gemeindeübergreifenden BerufsauspendlerInnen im erwerbsfähigen Alter an den Erwerbstätigen am Wohnort ist im Industrieviertel am höchsten. Aber auch in allen anderen Teilregionen Niederösterreichs liegen diese Anteile zumeist über 60%. Die einzigen beiden niederösterreichischen Gemeinden, in denen weniger als 30% der Erwerbstätigen am Wohnort in eine andere Gemeinde auspendeln, sind St. Pölten und Zwettl.

Abbildung 20: AuspendlerInnen über Gemeindegrenzen nach Gemeinde
In % der Erwerbstätigen am Wohnort 2017



Q: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik, 2017. – Anmerkung: BerufsauspendlerInnen = Anteil an den Erwerbstätigen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) am Wohnort.

¹⁴ Im Durchschnitt (Median) pendelten diese bundesländerübergreifenden Pendler und Pendlerinnen über eine Distanz von 30 bis 39 Kilometern, wozu sie durchschnittlich eine halbe bis drei Viertel Stunde pro Tag brauchten. Rund 20% der Pendler und Pendlerinnen haben eine tägliche Reisezeit von über 60 Minuten. Im Pendeln über Gemeindegrenzen liegt die Reisezeit im Durchschnitt (Median) bei 15 bis 29 Minuten und die zurückgelegte Distanz bei zwischen 10 und 19 Kilometern.

¹⁵ Diese und auch die nachfolgenden Zahlen beinhalten keine Pendler und Pendlerinnen aus dem bzw. in das Ausland.

Bisherige Untersuchungen zeigen, dass es sich bei den BerufsauspendlerInnen in andere Bundesländer um eine wachsende Gruppe handelt¹⁶, die im Durchschnitt gut verdient¹⁷. Sie sind auch etwas seltener männlich sowie besser gebildet und arbeiten deutlich häufiger in Berufen mit mittleren oder hohen Ausbildungserfordernissen und in Dienstleistungsbranchen als Personen, die im eigenen Bundesland arbeiten (siehe *Mayerhofer – Huber*, 2019). Bei der ebenfalls wachsenden Gruppe der EinpendlerInnen aus anderen Bundesländern handelt es sich gleichfalls zumeist um besser gebildete und jüngere Männer¹⁸.

Tabelle 8: Durchschnitts- und Medianlohn von PendlerInnen in der Metropolregion Wien

	Durchschnittslohn	Medianlohn
	In €	
Österreich	1.859	1.670
Wien	1.895	1.617
AuspendlerInnen nach Niederösterreich oder Burgenland	1.892	1.667
Niederösterreich	1.952	1.738
Burgenland	1.889	1.717
AuspendlerInnen von Niederösterreich und Burgenland nach Wien	2.404	2.072

Q: *Leupold – Metzner* (2019), *Statistik Austria*, WIFO-Berechnungen.

Tabelle 9: Demografische Struktur von Pendlern und PendlerInnen in der Metropolregion

	Kein Pendeln oder Pendeln in der Gemeinde	Pendeln zwischen Gemeinden	AuspendlerInnen in ein anderes Bundesland
	Anteile in %		
Bildung			
Hochschule und Akademie	12,4	12,0	21,9
Mittlere und höhere Schulen	35,1	38,8	27,9
Lehrabschluss	35,9	34,0	39,9
Pflichtschule	16,6	15,2	10,3
Geschlecht			
Männlich	49,4	54,9	56,0
Weiblich	50,6	45,1	44,0
Alter			
15 bis 29 Jahre	15,4	25,5	21,3
30 bis 49 Jahre	45,3	47,4	49,2
50 bis 64 Jahre	39,3	27,0	29,4

Q: *Statistik Austria*, Abgestimmte Erwerbsstatistik 2017, WIFO-Berechnungen.

Diese Ergebnisse zur demografischen Struktur der AuspendlerInnen werden auch durch Zahlen der Abgestimmten Erwerbsstatistik für das Jahr 2017 bestätigt. Nach diesen haben PendlerInnen über Bundeslandgrenzen häufiger eine tertiäre Ausbildung oder einen Lehrabschluss als Personen, die nicht pendeln.

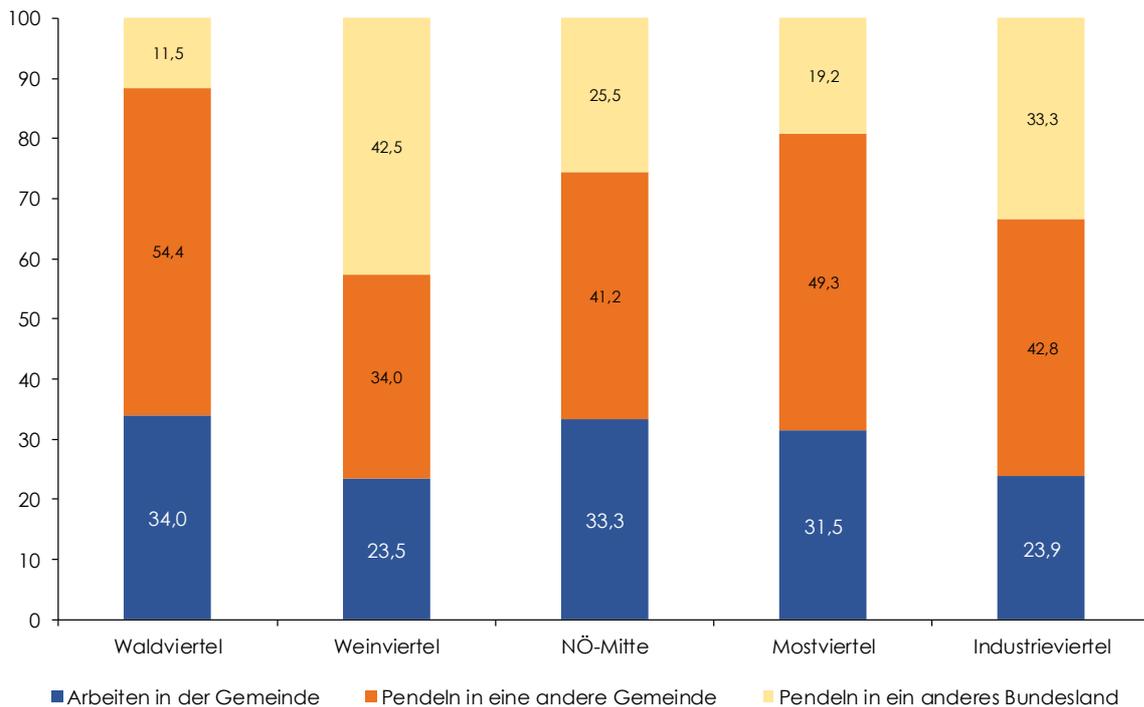
¹⁶ So zeigt eine Studie der Arbeiterkammer Niederösterreich (AK, 2015), dass sich die Zahl der AuspendlerInnen aus Niederösterreich in andere Bundesländer (nach Zahlen des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger) in den Jahren seit der Weltwirtschaftskrise (bis 2014) um rund 7.000 Personen erhöhte.

¹⁷ Laut *Leupold – Metzner* (2019) lagen die Durchschnittslöhne von Personen, die aus Niederösterreich oder dem Burgenland nach Wien pendeln, im Jahr 2016 um 509 € pro Monat höher als jene der in Wien lebenden Erwerbstätigen.

¹⁸ EinpendlerInnen aus anderen Bundesländern arbeiten dabei oft im Industrieviertel, in diesem pendeln mehr als ein Viertel der in der Region beschäftigten Arbeitskräfte aus einem anderen Bundesland ein. PendlerInnen über Gemeindegrenzen innerhalb des Bundeslandes arbeiten auch oft in Niederösterreich-Mitte, wo immerhin 19,1% der in der Region beschäftigten Arbeitskräfte aus anderen niederösterreichischen Regionen stammen. Im Weinviertel machen EinpendlerInnen aus einem anderen Bundesland oder einer anderen Region des Bundeslandes 22,3% der beschäftigten Arbeitskräfte aus, während im Mostviertel nur 13,6% der Arbeitskräfte einpendeln und im Waldviertel sogar etwas weniger als 10%.

Sie sind auch jünger und häufiger männlich. PendlerInnen zwischen Gemeinden innerhalb Niederösterreichs sind demgegenüber deutlich jünger als sowohl die PendlerInnen in andere Bundesländer als auch Personen, die nicht pendeln (25,5% dieser PendlerInnen sind zwischen 15 und 29 Jahren alt). Die Geschlechterunterschiede sind bei dieser Gruppe aber schwächer ausgeprägt als bei bundesländerübergreifenden PendlerInnen, da sie zu 54,9% männlich sind, während dieser Anteil bei NichtpendlerInnen bei 49,4% liegt. Hinsichtlich ihres Bildungsstandes haben bundesländerübergreifende PendlerInnen überproportional oft einen mittleren oder höheren Schulabschluss.

Abbildung 21: Auspendler und Auspendlerinnen nach Pendeldistanz 2017
In % der am Wohnort Beschäftigten



Q: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik 2017. Daten wurden auf Grundlage von Gemeindedaten zu den Hauptregionen aggregiert.

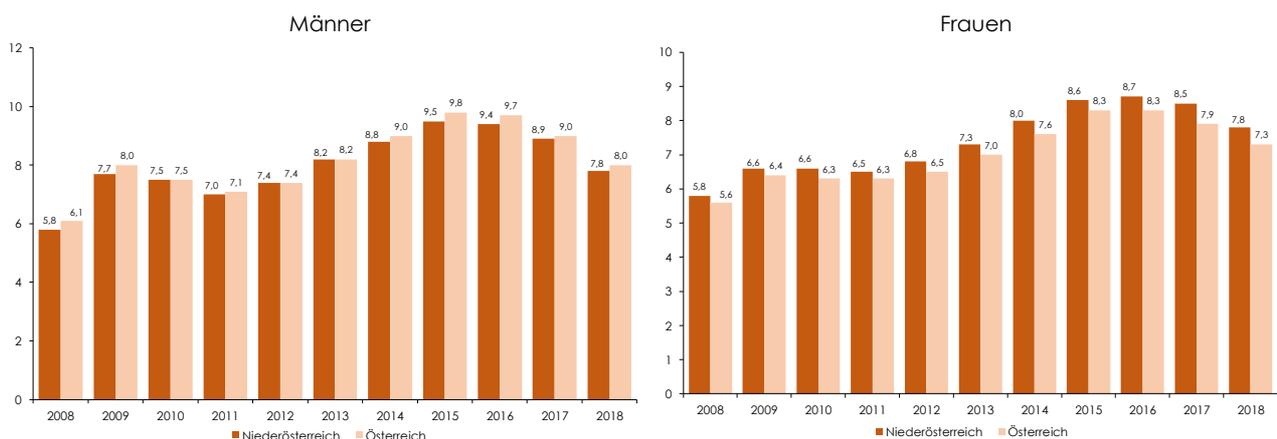
Wenig überraschend pendeln auch die Beschäftigten im Wein- und Industrieviertel am häufigsten in andere Bundesländer (zumeist nach Wien oder ins Burgenland). 42,5% der im Weinviertel wohnenden Beschäftigten pendeln in andere Bundesländer, im Industrieviertel 33,3%. Im Most- und im Waldviertel spielt bundesländerübergreifendes Pendeln demgegenüber eine geringere Rolle. Allerdings pendeln auch hier immer noch 19,2% beziehungsweise 11,5% der Beschäftigten in andere Bundesländer (in diesem Fall zumeist Wien oder Oberösterreich). Auspendeln in eine andere Gemeinde Niederösterreichs spielt demgegenüber im Wald- und Mostviertel sowie in Niederösterreich-Mitte eine wichtigere Rolle als das Auspendeln in andere Bundesländer. Hier pendeln zwischen 41,2% und 54,4% der am Wohnort Beschäftigten aus einer Gemeinde ihrer Hauptregion aus.

3.3.4 Arbeitslosigkeit

Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit laut AMS und Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger folgte in Niederösterreich in der letzten Dekade weitgehend dem österreichischen Trend¹⁹. Im Zuge der Weltwirtschaftskrise erhöhte sie sich sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen sprunghaft (von 5,8% 2008 auf 7,7% im Jahr 2009 bei den Männern, und von 5,8% auf 6,6% bei den Frauen), um dann in den folgenden Jahren wieder leicht zurückzugehen. Im Jahr 2013 wurde dieser Rückgang wegen einer etwas schwächeren gesamtwirtschaftlichen Lage und eines sehr hohen Zuwachses im Arbeitskräfteangebot gestoppt und 2016 wurde sowohl in Österreich wie auch in Niederösterreich ein neuer Rekordstand der Arbeitslosigkeit erreicht.

Erst mit dem Einsetzen der Hochkonjunktur und dem gleichzeitigen leichten Abflachen der Arbeitskräfteangebotsdynamik kam es wieder zu einer spürbaren Entlastung. Die Arbeitslosenquote sank dabei in Niederösterreich bis 2018 – weitgehend im Einklang mit dem österreichischen Durchschnitt – auf 7,8% sowohl bei den Männern und den Frauen ab. Auffallend ist jedoch, dass die Arbeitslosenquoten der Männer in Niederösterreich seit dem Jahr 2011 durchgehend (zuletzt um 0,2 Prozentpunkte) geringer waren als im österreichischen Durchschnitt, während die Arbeitslosenquoten der Frauen in Niederösterreich (zuletzt um 0,5 Prozentpunkte) höher waren. Dabei waren die Arbeitslosenquoten der Frauen in Niederösterreich zumeist geringer oder gleich hoch wie jene der Männer.

Abbildung 22: Arbeitslosenquoten in Niederösterreich und Österreich



Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen. Nationale Berechnungsmethode: Arbeitslose am Wohnort in % der Beschäftigung am Arbeitsort + Arbeitslose am Wohnort; unselbständig Beschäftigte sind vollsozialversicherungspflichtig unselbständig Beschäftigte, Arbeitslose sind registrierte Arbeitslose.

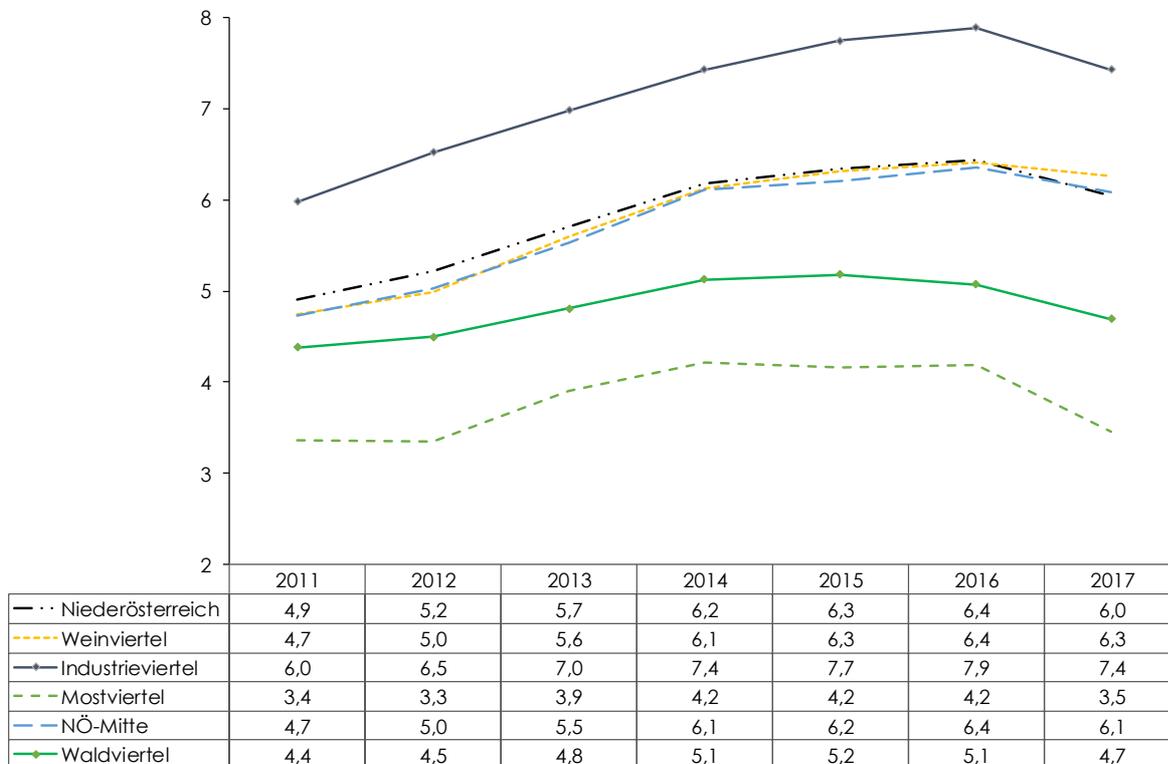
3.3.4.1 Regionale Unterschiede

Wie bei allen Indikatoren zeigen sich auch bei der Arbeitslosenquote deutliche regionale Unterschiede innerhalb Niederösterreichs, die überdies über die Jahre 2011 bis 2017 auch recht stabil waren.

¹⁹ Nach Definition des AMS wird eine Person als arbeitslos gezählt, wenn sie vom AMS als arbeitslos registriert wurde. Dementsprechend sind die Arbeitslosenquoten laut AMS höher als nach der Abgestimmten Erwerbsstatistik.

Nach diesen Zahlen, die aus der Abgestimmten Erwerbsstatistik stammen und daher in ihrer Erhebungsmethode von den vom AMS und Hauptverband erhobenen abweichen²⁰, war das Mostviertel über den gesamten Zeitraum 2011 bis 2017 die Region mit der geringsten Arbeitslosenquote. 2011 betrug diese 3,4%, bis 2017 erhöhte sie sich unwesentlich auf 3,5%. Durchgängig die zweitniedrigste Arbeitslosenquote erreichte hingegen das Waldviertel, wo sie am Anfang der Periode bei 4,4% und am Ende des Beobachtungszeitraums bei 4,7% lag. Das Weinviertel und auch die Hauptregion Niederösterreich-Mitte befanden sich demgegenüber im gesamten Beobachtungszeitraum in etwa im niederösterreichischen Durchschnitt. Die einzige Region mit einer durchgängig deutlich überdurchschnittlichen Arbeitslosenquote ist damit das Industrieviertel, in dem die Arbeitslosenquote 2011 bei 6,0% (und damit um 1,1 Prozentpunkte über dem niederösterreichischen Durchschnitt) lag und bis 2017 auf 7,4% (1,4 Prozentpunkte über den niederösterreichischen Durchschnitt) anstieg.

Abbildung 23: Arbeitslosenquoten in den Hauptregionen Niederösterreichs 2011 bis 2017
2011 = 100



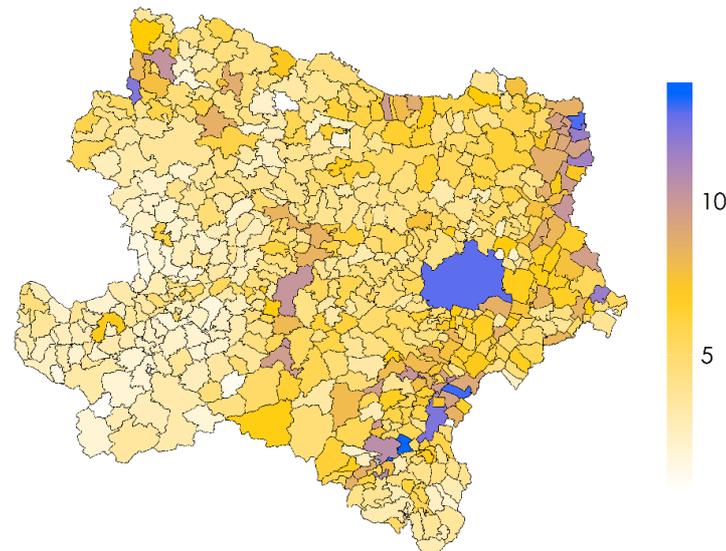
Q: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik. Erwerbspersonen werden nach ILO/EU Methode gemessen (Beschäftigte sind Personen, die in der Vorwoche zumindest 1 Stunde lang einer Beschäftigung nachgingen, Arbeitslose waren nicht beschäftigte, stehen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung und haben aktiv nach Arbeit gesucht). Daten wurden auf Grundlage von Gemeindedaten zu den Hauptregionen aggregiert.

²⁰ Laut Abgestimmter Erwerbsstatistik sind Personen arbeitslos, wenn sie nicht beschäftigt waren, dem Arbeitsmarkt aber binnen zwei Wochen zur Verfügung stehen könnten, und im Monat vor der Befragung aktiv nach Arbeit gesucht haben. Nach Definition des AMS wird eine Person als arbeitslos gezählt, wenn sie vom AMS als arbeitslos registriert wurde.

Insgesamt erhöhten sich somit in den letzten Jahren die regionalen Unterschiede in der Arbeitslosenquote. So stieg der Variationskoeffizient²¹ der Arbeitslosenquote als eine Kennzahl für das Ausmaß ihrer Streuung von 0,17 im Jahr 2011 auf 0,28 im Jahr 2017. Im Jahr 2011 betrug der Abstand zwischen der Region mit der höchsten und niedrigsten Arbeitslosenquote noch 2,6 Prozentpunkte, 2016 lag er bereits bei 3,9 Prozentpunkten.

Noch deutlicher als auf der Regionsebene kommen die erheblichen Arbeitslosigkeitsunterschiede zwischen den niederösterreichischen Regionen und die merklichen Divergenztendenzen in der Höhe der Arbeitslosigkeit in Niederösterreich auf der Ebene der Gemeinden zum Vorschein. So zeigen sich bei einer Betrachtung der Arbeitslosenquoten nach Gemeinden sehr deutliche geographische Muster der Arbeitslosigkeit. Insbesondere bestehen Vorteile für den westlichen niederösterreichischen Zentralraum, während die Arbeitslosenquote in den am weitesten östlich gelegenen Landesteilen, aber auch im weiteren Wiener Umland deutlich höher ist. Außerdem variiert die Arbeitslosenquote erheblich über die Gemeinden: 2017 war sie in Neunkirchen mit 15,1% am höchsten und in Nöchling (Bezirk Melk) mit 0,9% am niedrigsten.

Abbildung 24: Arbeitslosenquoten in den niederösterreichischen Gemeinden 2017 (in %)



Q: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik 2017, WIFO-Berechnungen. – Arbeitslosenquote: Arbeitslose am Wohnort in % der Arbeitslosen und Erwerbstätigen am Wohnort. Erwerbspersonen werden nach ILO/EU Methode gemessen (Beschäftigte sind Personen, die in der Vorwoche zumindest 1 Stunde lang einer Beschäftigung nachgingen, Arbeitslose waren nicht beschäftigte, stehen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung und haben aktiv nach Arbeit gesucht).

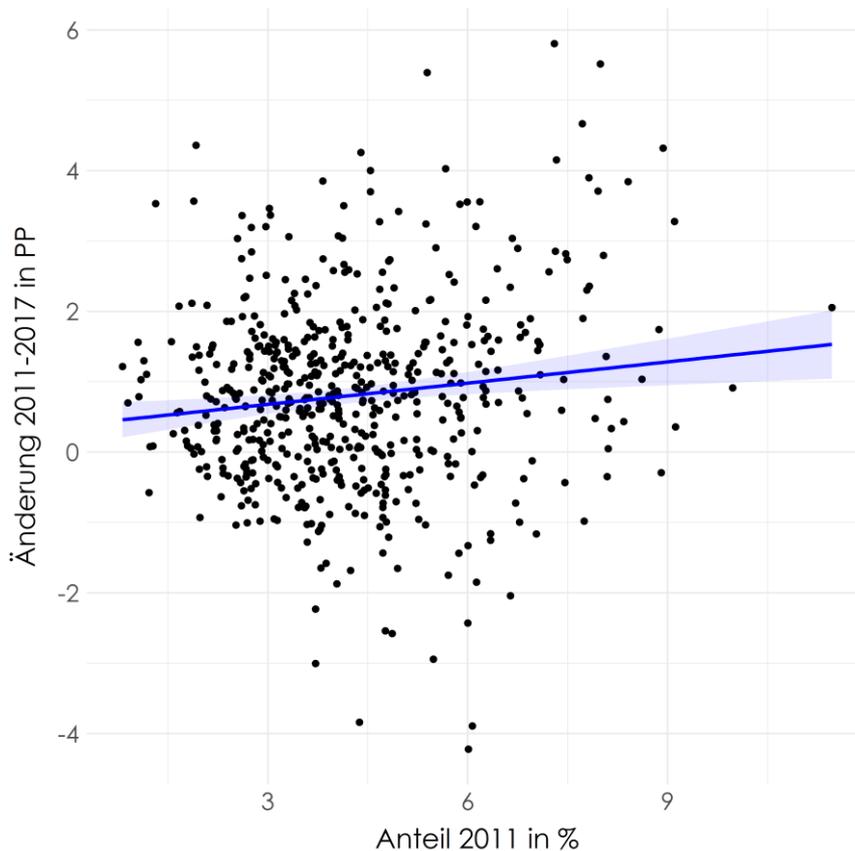
Die folgende Abbildung stellt die absolute Änderung der Arbeitslosenquote (in Prozentpunkten) einer Gemeinde in den Jahren 2011 bis 2017 dem Niveau der Arbeitslosenquote (in Prozent) im Ausgangsjahr (2011) gegenüber. Der in dieser Abbildung dargestellte positive Zusammenhang zwischen Ausgangsniveau und Veränderung bedeutet, dass Gemeinden mit einem hohen Ausgangsniveau der Arbeitslosigkeit in den Jahren 2011 bis 2017 in der Tendenz auch einen hohen Anstieg der Arbeitslosenquote verzeichneten²² und es somit zu einer Divergenz der Arbeitslosigkeit kam.

²¹ Dieser Koeffizient misst die durchschnittliche quadratische Abweichung vom Mittelwert als Anteil am Mittelwert.

²² Die Korrelation zwischen diesen beiden Variablen ist dabei auch (auf dem 5% Niveau) statistisch signifikant.

Dies deutet auf Vertiefung der regionalen Unterschiede in der Arbeitslosigkeit in diesem Zeitraum hin.

Abbildung 25: Veränderung der Arbeitslosenquote 2011 bis 2017 im Vergleich zum Ausgangsniveau nach niederösterreichischen Gemeinden



Q: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik 2017, WIFO-Berechnungen. – Arbeitslosenquote: Arbeitslose am Wohnort in % der Arbeitslosen und Erwerbstätigen am Wohnort. Erwerbspersonen werden nach ILO/EU Methode gemessen (Beschäftigte sind Personen, die in der Vorwoche zumindest 1 Stunde lang einer Beschäftigung nachgingen, Arbeitslose waren nicht beschäftigt, stehen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung und haben aktiv nach Arbeit gesucht).

Schlussendlich zeigen sich auch Unterschiede in der Arbeitslosigkeit zwischen verschiedenen Subgruppen des Arbeitsmarktes (vgl. folgende Tabelle). So ist durchgängig über fast alle Hauptregionen Niederösterreichs die Arbeitslosenquote von PflichtschulabsolventInnen deutlich höher als von höher gebildeten Personen, und auch die Arbeitslosenquote von im Ausland geborenen Arbeitskräften ist deutlich höher als jene der im Inland geborenen. Bei diesen Gruppen lag die Arbeitslosenquote 2017 durchwegs im zweistelligen Bereich. Einzige Ausnahme hierzu ist das Mostviertel, wo die Arbeitslosenquote der PflichtschulabsolventInnen (mit 7,8%) und auch der im Ausland Geborenen (mit 9,8%) deutlich niedriger war als in den anderen Hauptregionen. Von der generell geringen Arbeitslosigkeit des Mostviertels profitieren daher auch die geringqualifizierten Personen und die im Ausland Geborenen. Demgegenüber ist gerade im von einer höheren Gesamtarbeitslosigkeit geprägten Industrieviertel die Arbeitslosenquote der PflichtschulabsolventInnen mit 16,8% besonders hoch, während im Waldviertel, wo allerdings nur sehr wenige im Ausland Geborene leben, die Arbeitslosenquote der im Ausland Geborenen am höchsten ist. Diese Arbeitslosenquoten sind auch die einzigen unter den Hauptregionen, die über dem österreichischen Durchschnitt liegen.

Tabelle 10: Arbeitslosenquote verschiedener Zielgruppen nach Hauptregionen 2017

	Waldviertel	Weinviertel	NÖ-Mitte	Mostviertel	Industrie- viertel	Nieder- österreich	Österreich
				In %			
Insgesamt	4,7	6,3	6,1	3,5	7,4	6,0	7,2
Geschlecht							
Männer	4,6	6,3	6,3	3,3	7,5	6,1	7,1
Frauen	4,8	6,2	5,8	3,6	7,4	6,0	7,2
Alter							
15 bis 29	5,4	7,8	7,6	4,3	9,3	7,4	8,8
30 bis 49	3,9	5,2	5,2	2,8	6,4	5,2	6,6
50 bis 64	5,3	6,7	6,3	3,7	7,8	6,4	6,8
Bildung							
Maximal Pflichtschule	11,6	15,0	14,0	7,8	16,8	14,1	15,5
Mittlere Ausbildung	3,8	5,3	5,2	2,8	6,2	5,0	5,9
Tertiäre Ausbildung	1,8	2,4	2,8	1,9	2,9	2,6	3,8
Geburtsland							
Ausland	15,2	11,6	12,4	9,6	12,1	12,0	13,6
Inland	4,1	5,5	5,0	2,9	6,3	5,1	5,5

Q: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik. – Arbeitslose am Wohnort in % der Arbeitslosen und Erwerbstätigen am Wohnort. Erwerbspersonen werden nach ILO/EU Methode gemessen (Beschäftigte sind Personen, die in der Vorwoche zumindest 1 Stunde lang einer Beschäftigung nachgingen, Arbeitslose waren nicht Beschäftigte, stehen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung und haben aktiv nach Arbeit gesucht.) Daten wurden auf Grundlage von Gemeindedaten zu den Hauptregionen aggregiert.

Etwas weniger stark ausgeprägt sind hingegen Unterschiede in den Arbeitslosenquoten nach Alter und Geschlecht. Hier sind vor allem die Arbeitslosenquoten der Jugendlichen im Wein- und Industrieviertel sowie in Niederösterreich-Mitte (mit durchwegs über 7,5%) deutlich höher als in den anderen Landesteilen. Im Industrieviertel, wo die Erwerbsquoten der Älteren am höchsten liegen, liegen die Arbeitslosenquoten der Männer und der älteren Arbeitskräfte (im Alter von 50 bis 64 Jahren) bei 7,5% oder darüber. Im Österreichvergleich sind dabei nur im Industrieviertel neben den Männern auch die Arbeitslosenquoten der Jungen, der Älteren und auch der Frauen höher als im österreichischen Durchschnitt, dies ist unter anderem auch auf die zunehmenden Probleme des Wiener Arbeitsmarktes, gepaart mit einem hohen Auspendlerinnenanteil in diese Regionen, zu erklären.

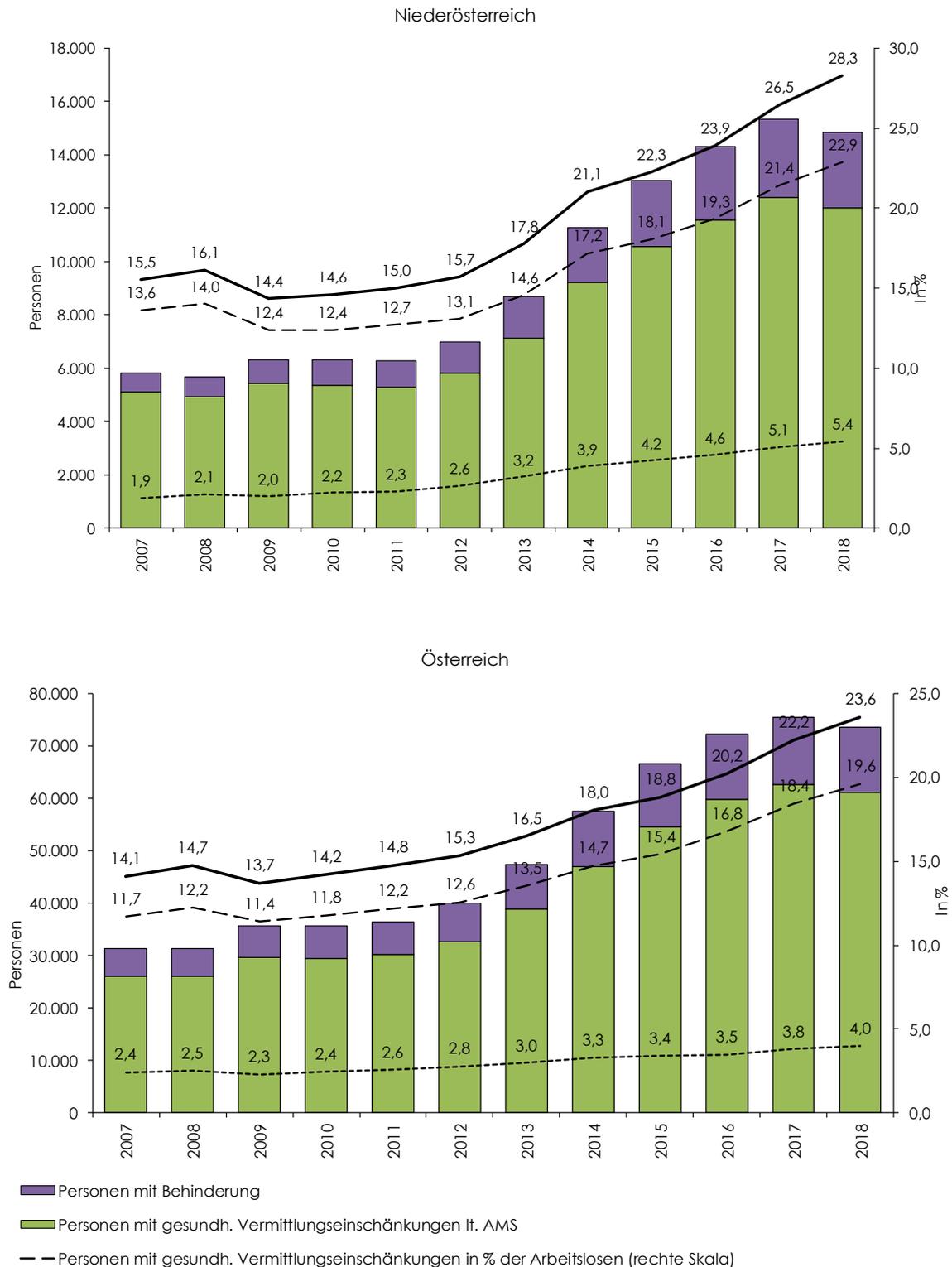
3.3.5 Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen

Eine Gruppe, deren Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitssituation in diesen Zahlen nicht berücksichtigt ist, deren Bedeutung für die aktive Arbeitsmarktpolitik in den letzten Jahren aber deutlich zugenommen hat, sind Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen beziehungsweise Behinderungen. Ihr gemeinsamer Anteil an den Arbeitslosen stieg in den Jahren seit der großen Weltwirtschaftskrise 2009 in Niederösterreich von rund 14% auf über 28%. Absolut erhöhte sich ihre Zahl dabei um 8.600 Personen (oder 136%) gegenüber 2009. Damit geht annähernd der gesamte Anstieg in der Arbeitslosigkeit in Niederösterreich im Zeitraum 2009 bis 2018 auf diese Gruppe zurück²³.

²³ Innerhalb dieser Gruppe wird zwischen Personen mit einer anerkannten Behinderung und Personen, die vom AMS als Personen mit Vermittlungseinschränkungen eingestuft werden, unterschieden. Die hier genannten Zahlen beziehen sich auf die letztere Gruppe.

Abbildung 26: Entwicklung der Arbeitslosen mit Einschränkungen: Österreich versus Niederösterreich 2007 bis 2018

Absolut und in % der Arbeitslosen



Q: AMSDB, WIFO-Berechnungen. Arbeitslose gemessen nach nationaler Methode (registrierte Arbeitslose).



Auffallend ist dabei, dass sowohl der Anteil der Behinderten als auch der Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen an der Arbeitslosigkeit in Niederösterreich höher ist als im österreichischen Durchschnitt. In Österreich liegen diese Anteile 2018 bei 4,0% und 19,6%, in Niederösterreich aber bei 5,4% und 22,9%. Der Anstieg der Arbeitslosigkeit dieser Personengruppe war aber mit 142% in Österreich stärker als in Niederösterreich.

Überdies setzte der Rückgang der Arbeitslosigkeit dieser Gruppe erst später ein, und fiel auch weniger stark aus als bei den Arbeitslosen ohne gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen. Bei Letzteren setzt der Rückgang der Arbeitslosigkeit bereits 2017 ein und lag gegenüber dem Höhepunkt 2016 bei -3,3%. Bei Ersteren wurde nur im Hochkonjunkturjahr 2018 ein äußerst moderater Rückgang von -0,6% verzeichnet.

Tabelle 11: Anteil von Personen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung an den Arbeitslosen: Österreich versus. Niederösterreich nach demografischen Merkmalen 2018

		Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen ¹⁾	Behinderte ²⁾	Insgesamt
		Österreich		
Geschlecht	Frauen	18,4	3,5	22,0
	Männer	20,5	4,3	24,9
Alter in Jahren	15 bis 29	7,7	1,9	9,5
	30 bis 54	19,4	3,7	23,1
	55 und mehr	34,9	7,3	42,2
Nationalität	Inland	23,1	4,9	28,1
	Ausland	11,7	1,8	13,5
Insgesamt		19,6	4,0	23,6
		Niederösterreich		
Geschlecht	Frauen	21,8	4,9	26,7
	Männer	23,8	5,8	29,6
Alter in Jahren	15 bis 29	7,2	2,3	9,6
	30 bis 54	22,3	4,9	27,2
	55 und mehr	38,3	9,5	47,8
Nationalität	Inland	25,0	6,2	31,2
	Ausland	14,6	2,4	17,0
Insgesamt		22,9	5,4	28,3

Q: AMSDB, WIFO-Berechnungen. ¹⁾ Vom AMS als Personen mit Vermittlungseinschränkungen eingestufte Personen, ²⁾ Personen mit einer anerkannten Behinderung. Arbeitslose gemessen nach nationaler Methode (registrierte Arbeitslose).

Zudem steigt der Anteil der gesundheitlich Eingeschränkten und Behinderten an den Arbeitslosen sowohl in Österreich als auch in Niederösterreich mit dem Alter, und ist unter Männern und InländerInnen höher als unter Frauen und AusländerInnen. Allerdings ist dieser Anteil durchgängig über alle demografischen Gruppen in Niederösterreich höher als im österreichischen Durchschnitt, wobei aber der Unterschied insbesondere unter den älteren (über 55-jährigen) Arbeitskräften besonders hoch und den jugendlichen Arbeitskräften besonders niedrig ist. Dies deutet darauf hin, dass präventiven gesundheitlichen Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit in Niederösterreich eine besondere Bedeutung zukommt, wenn es darum geht die Erwerbsbeteiligung und Beschäftigung der Älteren zu unterstützen.

3.3.6 MindestsicherungsbezieherInnen

Stark gestiegen ist in Niederösterreich auch die Zahl der MindestsicherungsbezieherInnen. Seit der Einführung erhöhte sich ihre Zahl in Niederösterreich von 18.966 auf 25.620, damit war der prozentuelle Zuwachs in Niederösterreich um rund 4 Prozentpunkte höher als in Österreich insgesamt. Die Zahl der geförderten Bedarfsgemeinschaften ist im gleichen Zeitraum von 10.558 auf 13.819, und damit prozentuell weniger stark als in Österreich, angestiegen. Die Bezugsquote als Anteil der MindestsicherungsbezieherInnen an der Wohnbevölkerung liegt aber mit 1,5% 2018 deutlich unter dem österreichischen Durchschnitt von 3,3%. Überdies wurde 2018 ein Rückgang der MindestsicherungsbezieherInnen registriert. In diesem Hochkonjunkturjahr dürfte somit der Höhepunkt dieses Anstiegs zumindest einstweilen überschritten worden sein

Tabelle 12: Entwicklung der Zahl der Mindestsicherungsbezieher und -bezieherinnen 2012-2017

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	Absolut						
	Personen						
Österreich	221.341	238.392	256.405	284.374	307.533	307.853	289.646
Niederösterreich	18.966	21.407	24.138	26.551	30.566	28.798	25.620
	Bedarfsgemeinschaften						
Österreich	132.278	141.699	151.227	166.562	180.092	183.239	172.447
Niederösterreich	10.558	11.492	12.863	13.816	15.293	13.819	12.200
	Index (2012=100)						
	Personen						
Österreich	100	108	116	128	139	139	131
Niederösterreich	100	113	127	140	161	152	135
	Bedarfsgemeinschaften						
Österreich	100	107	114	126	136	139	130
Niederösterreich	100	109	122	131	145	131	116
	Bezugsquote						
Österreich	2,5	2,8	3,0	3,3	3,6	3,5	3,3
Niederösterreich	1,1	1,3	1,5	1,6	1,9	1,7	1,5

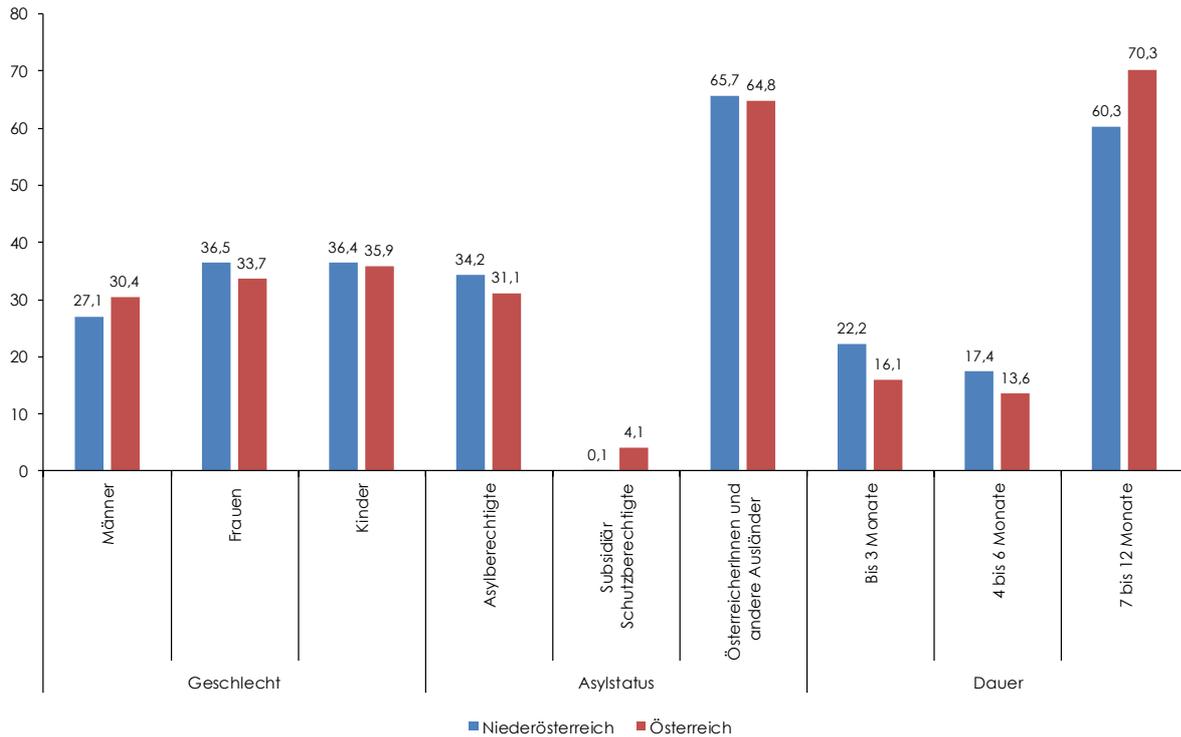
Q: Statistik Austria, Mindestsicherungsstatistik. Die Angaben zu den Personen, Bedarfsgemeinschaften und Ausgaben sind jeweils Jahressummen. – Österreichwerte seit 2017 sind einschließlich der nicht unterstützten Kinder in Bedarfsgemeinschaften mit Mindestsicherungsbezug in Vorarlberg und der Steiermark. Die Bedarfsgemeinschaft ist die Einheit der Leistungsbemessung in der Mindestsicherung. Eine Bedarfsgemeinschaft kann eine oder mehrere Personen umfassen; ein Haushalt kann aus mehr als einer Bedarfsgemeinschaft bestehen. Bezugsquote = Anteil der Bezieher und Bezieherinnen an der wohnhaften Bevölkerung.

Generell ist dabei nur wenig über die Struktur dieser Gruppe bekannt. Dazu kommt, dass für Niederösterreich in der amtlichen Statistik von Statistik Austria²⁴ keine Angaben hinsichtlich des Alters, Staatsangehörigkeit und zum Erwerbsstatus der MindestsicherungsbezieherInnen gemacht werden, obwohl solche Angaben für andere Bundesländer vorhanden sind. Dementsprechend bestehen hier nur Informationen zum Geschlecht der MindestsicherungsbezieherInnen, ihrem Asylstatus, sowie der Dauer des Bezugs dieser Leistung.

²⁴ Siehe hierzu https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/sozialeleistungen_auf_landesebene/mindestsicherung/index.html.

Nach diesen sehr eingeschränkten Daten sind dabei in Niederösterreich MindestsicherungsbezieherInnen etwas seltener männlich (zu 27,1% gegenüber 30,4 in ganz Österreich) und haben häufiger einen Status als Asylberechtigte (zu 34,2% gegenüber 31,1% in ganz Österreich) als im österreichischen Durchschnitt. Überdies beziehen nach diesen Angaben MindestsicherungsbezieherInnen in Niederösterreich diese Leistung deutlich kürzer als im österreichischen Durchschnitt, da 60,3% (gegenüber 70,3% in Österreich) eine Bezugsdauer von 7 bis 12 Monaten aufweisen²⁵.

Abbildung 27: Anteil an den Mindestsicherungsbeziehern und -bezieherinnen nach demografischen Merkmalen 2018



Q: Statistik Austria, Mindestsicherungsstatistik. Österreichwerte sind für die Bundesländer Burgenland, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol, Vorarlberg und Wien einschließlich der Kinder, die nicht von der Mindestsicherung unterstützt werden, aber in Bedarfsgemeinschaftshaushalten mit Mindestsicherungsbezug leben; Niederösterreichwerte sind ohne diese Kinder. Geschlecht und Asylstatus: Jahresdurchschnittswerte berechnet anhand Summe der Monatswerte geteilt durch 12. Dauer: Bezogen auf den Mindestsicherungsbezug im Jahr 2017; der Österreichwert berechnet sich aus den durchschnittlichen Bezugsdauern der Bundesländer (gewichtet mit deren Anzahl der Personen).

²⁵ Interessanterweise verringerte sich 2018 vor allem der Anteil der Männer an den MindestsicherungsbezieherInnen deutlich. 2017 lag er noch bei 36,2% und damit höher als in Österreich (32,7%).

3.4 Zusammenfassende Betrachtung der Stärken und Schwächen des niederösterreichischen Arbeitsmarktes

Insgesamt liefert somit eine nach demografischen Gruppen und Teilregionen differenzierte empirische Analyse des Arbeitskräfteangebotes sowie der Arbeitskräftenachfrage und der Arbeitslosigkeit in Niederösterreich ein differenziertes Stärken-Schwächen-Profil des niederösterreichischen Arbeitsmarktes. Insbesondere erweist sich Niederösterreich – im Einklang mit den Ergebnissen früherer Studien – als eine Region, deren komparative Vorteile unter anderem in einer gut ausgebildeten Facharbeiterschaft liegen und deren Arbeitslosigkeits-, Beschäftigungs- und Erwerbsquoten auch im Österreichvergleich besser liegen als im Durchschnitt. Obwohl der sich daraus ergebende im Österreichvergleich geringere Anteil der tertiär ausgebildeten Personen als Standortnachteil gesehen werden kann, gelingt es am niederösterreichischen Arbeitsmarkt, besser als in anderen Bundesländern, Personen in Beschäftigung zu halten.

Allerdings ergeben sich gerade hinsichtlich einiger spezifischer demografischer Gruppen auch merkbare Schwächen. Dies betrifft insbesondere die Erwerbstätigkeit der älteren Arbeitskräfte – und hier vor allem der älteren Frauen – bei denen die Erwerbs- und Beschäftigungsquoten auch im Österreichvergleich unterdurchschnittlich sind. Ähnlich ist auch der hohe Anteil an Behinderten und Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen in Niederösterreich, der insbesondere unter den älteren Arbeitskräften merklich vom österreichischen Durchschnitt abweicht, eine Schwäche. Gerade bei dieser Gruppe sollten daher gesamtheitliche Ansätze zur verbesserten Arbeitsmarktintegration wesentliches Anliegen der Arbeitsmarktpolitik sein.

Außerdem zeigen sich in Niederösterreich – im Einklang mit der Arbeitsmarktsituation in ganz Österreich – sehr hohe Arbeitslosenquoten bei niedrig qualifizierten Personen und AusländerInnen.

Insgesamt sollte sich die niederösterreichische Arbeitsmarktpolitik daher auf die Erhöhung der Erwerbstätigkeit der Älteren, sowie die Senkung der Arbeitslosigkeit der Niedrigqualifizierten und der AusländerInnen konzentrieren und auch Aspekte der Geschlechtergleichstellung in den Fokus arbeitsmarktpolitischer Bemühungen rücken.

Im Folgenden zusammengefasst ein Überblick über die Stärken und Schwächen am niederösterreichischen Arbeitsmarkt und die jeweiligen Spezifika der niederösterreichischen Hauptregionen.

Tabelle 13: Regionale Stärken und Schwächen am niederösterreichischen Arbeitsmarkt

	Stärke	Schwäche
Niederösterreich		
Arbeitskräfteangebot	<ul style="list-style-type: none"> - Hoher Anteil an Arbeitskräften im mittleren Ausbildungssegment - Wenig geringqualifizierte Arbeitskräfte - Allgemein hohe Erwerbsquoten 	<ul style="list-style-type: none"> - Geringer Anteil an tertiär gebildeten Arbeitskräften - Etwas ältere Arbeitskräfte - Geringe Erwerbsquoten bei älteren Frauen
Beschäftigung	<ul style="list-style-type: none"> - Hohe Pendel-/Mobilitätsbereitschaft - Hohe Beschäftigungsquote bei den meisten Gruppen - Das Beschäftigungswachstum betrifft viele der Sektoren 	<ul style="list-style-type: none"> - Geringere Dynamik der Beschäftigung - Geringe Beschäftigungsquote der Älteren (insbesondere ältere Frauen)
Arbeitslosigkeit	<ul style="list-style-type: none"> - Zumeist geringere Arbeitslosenquoten als in Österreich am Wohnort 	<ul style="list-style-type: none"> - Hohe Arbeitslosigkeit bei Geringgebildeten und Personen mit Migrationshintergrund - Steigender und hoher Anteil an Personen mit Vermittlungseinschränkungen
Hauptregionen		
Waldviertel	<ul style="list-style-type: none"> - Geringe Arbeitslosigkeit - Viele Selbständige - Hoher Anteil Mittelqualifizierter 	<ul style="list-style-type: none"> - Geringe Beschäftigungsdynamik - Geringer Anteil an höchst-qualifizierten Arbeitskräften
Weinviertel	<ul style="list-style-type: none"> - Hohe Mobilitätsbereitschaft und Nähe zu Wien - Hohe Beschäftigungsdynamik am Arbeitsort 	<ul style="list-style-type: none"> - Vergleichsweise geringe Erwerbsquoten bei Männern und Frauen - Starke Abhängigkeit vom Wiener Arbeitsmarkt
NÖ-Mitte	<ul style="list-style-type: none"> - Hoher Anteil tertiär gebildeter Arbeitskräfte 	<ul style="list-style-type: none"> - Sektorstruktur für einen Zentralraum immer noch stark von wenig hoch qualifizierten Branchen geprägt
Mostviertel	<ul style="list-style-type: none"> - Geringe Arbeitslosigkeit - Hohes Beschäftigungswachstum 	<ul style="list-style-type: none"> - Hohe Geschlechterunterschiede in Beschäftigungs- und Erwerbsquoten
Industrieviertel	<ul style="list-style-type: none"> - Hohe Beschäftigungsdynamik am Wohnort - Hohe Mobilitätsbereitschaft 	<ul style="list-style-type: none"> - Hohe Arbeitslosigkeit - Hohe Arbeitslosigkeit der Geringqualifizierten

Q: WIFO-Darstellung.

Dieses Stärken-Schwächen-Profil des niederösterreichischen Arbeitsmarktes erweist sich als regional einigermaßen differenziert.

So ist im Waldviertel vor allem das im Vergleich geringe Beschäftigungswachstum und potenziell auch die geringe Ausstattung der Region mit hoch qualifizierten (tertiär ausgebildeten) Arbeitskräften eine zentrale Schwäche des Arbeitsmarktes. Dementsprechend wichtig sind hier aus Arbeitsmarktgesichtspunkten Initiativen zur Erhöhung der Beschäftigung. Auffallend ist in dieser Region aber auch der hohe Anteil an Ein-Personen-Unternehmen. Dies kann hinsichtlich der Schaffung von regionalen Arbeitsplätzen als Vorteil gesehen werden, bedeutet aber auch, dass arbeitsmarktpolitische Interventionen, die auf die spezifischen Problemlagen der EPU's eingehen, ebenso wie Maßnahmen zur Schaffung regionaler Arbeitsplätze in dieser Region besondere Relevanz haben.

Das Weinviertel ist hingegen durch eine hohe Beschäftigungsdynamik geprägt. Die Arbeitslosen-, aber auch die Beschäftigungsquoten liegen in dieser Region bei annähernd allen Arbeitsmarktgruppen sehr nahe am niederösterreichischen Durchschnitt. Allerdings weisen sowohl die Männer als auch Frauen in dieser Region die zweitniedrigsten Erwerbsquoten unter den Niederösterreichischen Hauptregionen auf. Überdies ist der AuspendlerInnenanteil der Erwerbstätigen nach Wien in dieser Region sehr hoch. Dies kann als eine Stärke gesehen werden, da es auf eine hohe Mobilität der Bevölkerung hindeutet. Gleichzeitig kann dies aber auch als eine Schwäche gesehen werden, da die Arbeitsmarktentwicklung dieser Region dadurch stark von den Entwicklungen in Wien abhängig ist.

Die Hauptregion Niederösterreich-Mitte ist – trotz der nach wie vor großen Bedeutung Wiens für das Bundesland Niederösterreich – mit der Landeshauptstadt St. Pölten ein wichtiger Zentralraum für

Niederösterreich. Dementsprechend pendeln hier auch mehr Personen aus anderen Regionen Niederösterreichs ein als aus. Auch die Zahl der tertiär ausgebildeten Arbeitskräfte ist deutlich höher als in den anderen Hauptregionen Niederösterreichs. Die meisten anderen Arbeitsmarktindikatoren folgen demgegenüber – wohl auch aufgrund des hohen Gewichtes der Region – dem niederösterreichischen Durchschnitt. Als verbleibende Schwäche muss der für einen Zentralraum aber immer noch geringe Besatz an hochqualifizierten Branchen in dieser Hauptregion erwähnt werden.

Das Mostviertel weist die geringste Arbeitslosenquote und auch das höchste Beschäftigungswachstum (am Arbeitsort) unter den niederösterreichischen Hauptregionen auf. Dementsprechend ist es ein Paradebeispiel für eine Region, deren gute Arbeitsmarktlage auf einer ausgeprägten industriellen Spezialisierung im mittleren Qualifikationsbereich basiert. Auffallend sind hier allerdings die hohen Geschlechterunterschiede in der Erwerbsbeteiligung und Beschäftigungsquote, die teilweise sogar noch höher sind als im Waldviertel. Dementsprechend wichtig sind in dieser Region Maßnahmen zur Stärkung der Erwerbsbeteiligung der Frauen.

Im Industrieviertel sticht hingegen die – trotz eines hohen Beschäftigungswachstums in den letzten Jahren – immer noch hohe Arbeitslosenquote als zentrale Schwäche des Arbeitsmarktes hervor. Insbesondere dürfte diese Region am stärksten von der in den letzten Jahren schlechteren Arbeitsmarktlage in Wien betroffen sein, da hier im unmittelbaren Umland viele Betriebe zu finden sind, deren Firmenzentralen in Wien liegen. Zum anderen besteht in dieser Region auch ein erheblicher Mismatch zwischen der Struktur der Arbeitskräftenachfrage und des Arbeitskräfteangebotes. Obwohl hier der Anteil der tertiär ausgebildeten Arbeitskräfte der zweithöchste unter den niederösterreichischen Hauptregionen ist, ist gerade in dieser Region die Arbeitslosenquote der Geringqualifizierten besonders hoch. Dementsprechend wichtig erscheint es, in dieser Region durch entsprechende Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen – insbesondere für Geringqualifizierte – die Beschäftigungschancen der arbeitslosen Zielgruppenpersonen zu erhöhen.

4 Prognose und Szenarien der Beschäftigungsentwicklung für Niederösterreich

4.1 Einleitung und methodische Grundlagen

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse einer Trendfortschreibung der regionalen Beschäftigungsentwicklung bis ins Jahr 2028 nach Branchen, Ausbildungsniveaus und Hauptregionen Niederösterreichs dargestellt. Diese Trendfortschreibung differenziert auf Landesebene nach Branchengruppen und auf Ebene der Hauptregionen (aufgrund der bestehenden Datenbeschränkungen) nach Wirtschaftssektoren (primär, sekundär und tertiär). Darüber hinaus wird aufgrund des außerordentlich langen Prognosezeitraums und der damit verbundenen erheblichen Unsicherheiten hinsichtlich konjunktureller Entwicklung (die für einen Zeitraum von 10 Jahren nicht prognostizierbar ist) und wichtiger technologischer Entwicklungen (wie zum Beispiel die Digitalisierung der Arbeitswelt) die Hauptvariante der Trendfortschreibung um weitere Szenarien basierte Abschätzungen der regionalen Entwicklungen ergänzt. Diese basieren auf unterschiedlichen Annahmen über den Konjunkturverlauf und das Tempo des strukturellen Wandels bis 2028.

Methodisch aktualisiert und erweitert diese Trendfortschreibung das im Rahmen des vom AMS Österreich beauftragten Projektes "Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer" entwickelte Prognoseverfahren (siehe hierzu z. B. Fink et al., 2017) für eine sektorale Beschäftigungsprognose nach Bundesländern²⁶. Diese mittelfristige Prognose der Beschäftigung nach Bundesländern und Branchen erfolgt dabei unter Einsatz verschiedener Prognosemodelle in einem mehrstufigen Verfahren.²⁷ Für die vorliegende Studie wurde – wie in der folgenden Abbildung dargestellt – diese Prognose in einigen wichtigen Teilen ergänzt und erweitert.²⁸

In einem ersten Schritt wurde der Prognosezeitraum auf das Jahr 2028 erweitert, indem der in der Ursprungsprognose dargestellte niederösterreichspezifische mittelfristige Trend – ebenso wie die mittelfristigen Trends in den einzelnen Branchen in Niederösterreich bis ins Jahr 2028 fortgeschrieben wurden, wobei die Konsistenz zu den Österreichwerten mittels eines Randausgleichsverfahrens sichergestellt wurde. In einem zweiten Schritt wurde eine Regionalisierung der aggregierten Trendprognose nach Sektoren für Niederösterreich auf die fünf Hauptregionen vorgenommen. Hierbei kamen separate Zeitreihenmodelle für jede der Hauptregionen Niederösterreichs zum Einsatz, deren Prognose ebenfalls mittels Randausgleichsverfahren mit den niederösterreichischen Werten abgeglichen wurde.

²⁶ Ähnliche Methoden für die Branchen- und Berufsprognose werden (adaptiert nach jeweiliger Datenverfügbarkeit) beispielsweise in den USA (siehe Bureau of Labor Statistics: <http://www.bls.gov>), in Großbritannien (Institute for Employment Research: <http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/>), Deutschland (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: <http://www.iab.de/>) und den Niederlanden (Research Centre for Education and the Labour Market: <http://www.narcis.nl/organisation/RecordID/ORG1236758>) angewandt.

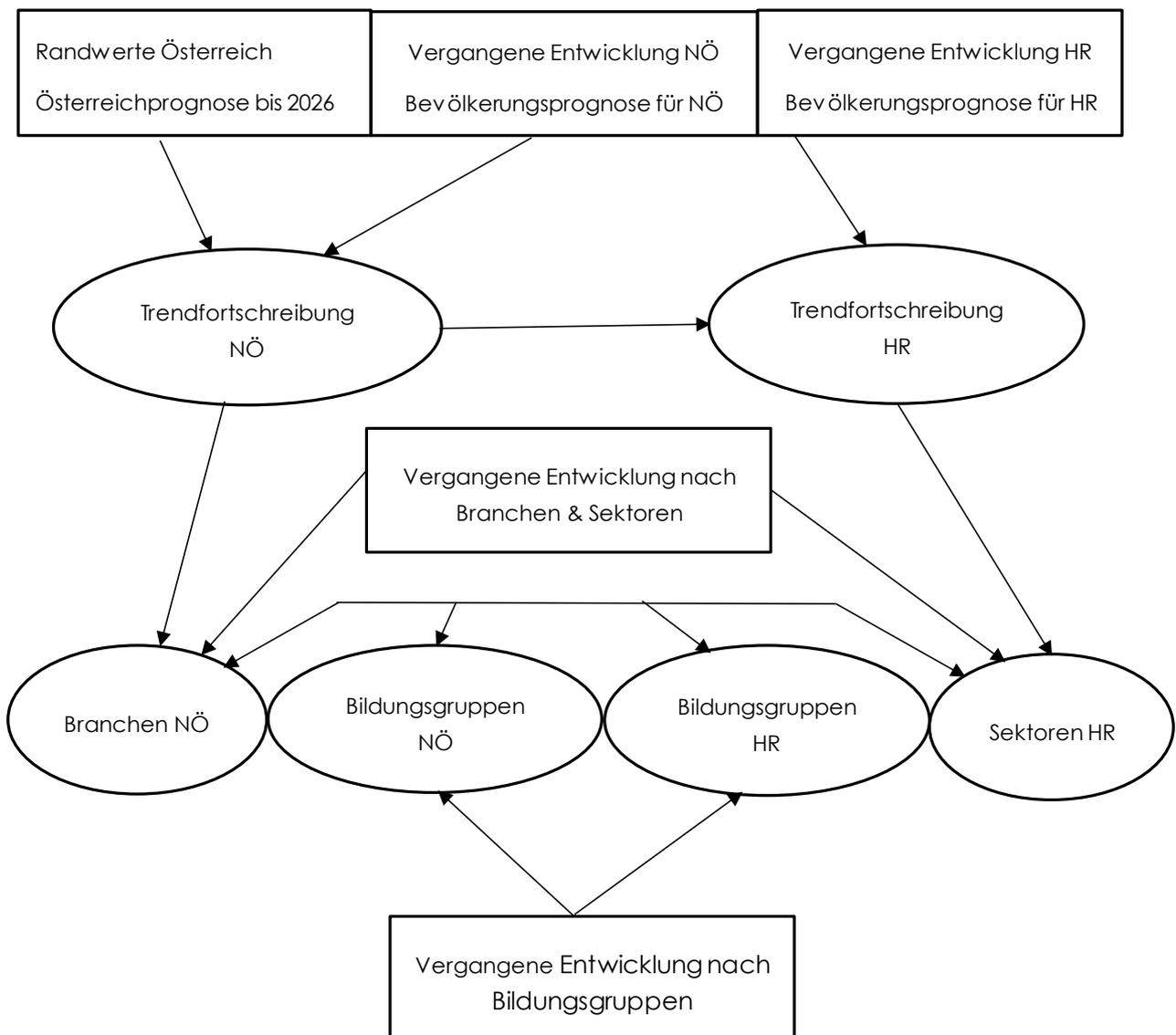
²⁷ Hierbei wird im ersten Schritt die Prognose der Beschäftigung nach 38 Branchen für Gesamtösterreich unter Verwendung des am WIFO entwickelten, sektoralen makroökonomischen Modells (DYNK) unter Berücksichtigung der Ergebnisse (Entwicklung des BIP, des Konsums, der Exporte etc.) der aktuellsten Mittelfristprognose des WIFO prognostiziert. Daran anschließend wird mittels vektorautoregressiver Modelle (VAR) eine Projektion der Beschäftigungsentwicklung für die Bundesländer erstellt und mittels eines Shift-Share-ähnlichen Verfahrens und anschließendem Randausgleichsverfahren (RAS-Verfahren) auf Sektoren aufgeteilt.

²⁸ Für diese Arbeiten waren umfangreiche Datenumstellungsarbeiten notwendig. Insbesondere mussten hier die Daten der Abgestimmten Erwerbsstatistik (auf Hauptregionesebene) mit jenen des Hauptverbandes abgestimmt werden, sodass sich die vorliegende Trendfortschreibung auf die Zahl der unselbständigen Beschäftigungsverhältnisse laut Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger bezieht.

Schlussendlich wurde für jede der Hauptregionen und auch für Niederösterreich insgesamt die Beschäftigungsprognose nach Bildungsgruppen differenziert, indem abermals mittels Zeitreihenmodellen Beschäftigtenstände nach Bildungsgruppen (auf Ebene des Bundeslandes und der jeweiligen Hauptregionen) prognostiziert wurden und mittels Randausgleichs mit der Bundeslandprognose abgeglichen werden.

Als Resultat meldet dieses Kapitel die Ergebnisse einer Trendfortschreibung der Beschäftigtenstände am Arbeitsort Niederösterreich beziehungsweise seiner fünf Hauptregionen nach Sektoren und Bildungsstufen. Diese Fortschreibung ist intern konsistent und nimmt auch Bezug auf die mittelfristigen Prognosen des WIFO für Österreich.

Abbildung 28: Schematische Darstellung des Prognoseverfahrens



Q: WIFO-Darstellung.

4.2 Zentrale Ergebnisse

4.2.1 Beschäftigung in Niederösterreich und den Hauptregionen

Nach den Ergebnissen dieser Trendfortschreibung sollte die unselbständige Beschäftigung in Niederösterreich – unter der Annahme eines mittelfristig konstanten Wachstumstrends – bis ins Jahr 2028 um annähernd 61.300 Beschäftigungsverhältnisse zunehmen. Dies entspricht einem jährlich durchschnittlichen Beschäftigungswachstum von 1,0%.

Tabelle 14: Beschäftigungswachstum bis 2028 in Niederösterreich und seinen Hauptregionen

	Veränderung 2018/2028	
	Absolut	In %
Waldviertel	2.000	+0,3
Weinviertel	11.400	+1,2
NÖ-Mitte	16.800	+1,1
Mostviertel	10.800	+1,2
Industrieviertel	20.300	+0,9
Niederösterreich	61.300	+1,0

Q: WIFO-Berechnungen, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Abgestimmte Erwerbsstatistik, unselbständige Beschäftigungsverhältnisse am Wohnort. Nationale Messmethode (voll-sozialversicherungspflichtig unselbständig Beschäftigte).

Nach Hauptregionen entsteht der größte Teil dieser Beschäftigungsverhältnisse (mit 20.300) im Industrieviertel, gefolgt von Niederösterreich-Mitte (+16.800 Beschäftigungsverhältnisse), sowie dem Wein- und dem Mostviertel (mit +11.400 bzw. +10.800). Der geringste Zuwachs wird hingegen im Waldviertel (mit +2.000 unselbständigen Beschäftigungsverhältnissen) erwartet. Anteilsmäßig bedeuten diese absoluten Werte, dass das Waldviertel – bei einer Fortschreibung bisheriger Entwicklungen – mit einem Beschäftigungszuwachs von 0,3% jährlich den langsamsten Beschäftigungszuwachs unter Niederösterreichs Hauptregionen verzeichnen wird, während in den anderen Hauptregionen das Beschäftigungswachstum um jährlich durchschnittlich zwischen 0,9% im Industrieviertel und 1,2% im Most- und im Weinviertel und damit relativ gleichmäßig zulegen würde.

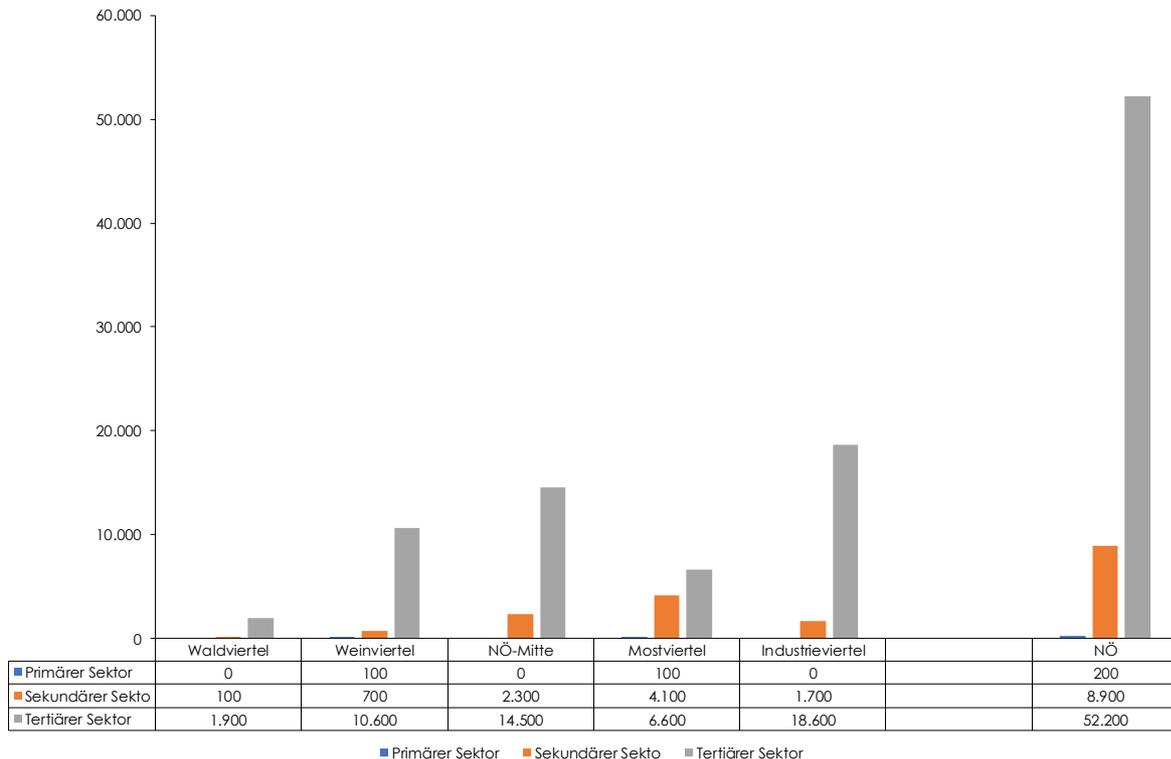
4.2.2 Beschäftigung nach Branchen und Sektoren

Die folgende Abbildung stellt die Ergebnisse der Trendfortschreibung bis ins Jahr 2028 nach Wirtschaftssektoren dar. Nach diesen Ergebnissen wird die Beschäftigung in Niederösterreich im Beobachtungszeitraum sowohl im tertiären als auch im sekundären Sektor zulegen. Allerdings wird der sekundäre Sektor in Niederösterreich in diesem Zeitraum um nur mehr 8.900 Beschäftigungsverhältnisse wachsen, während der tertiäre Sektor für den weitaus überwiegenden Teil des Wachstums der Beschäftigungsverhältnisse (insgesamt 52.200) verantwortlich zeichnen wird. Prozentuell bedeuten diese Zuwächse, dass die unselbständige Beschäftigung im tertiären Sektor in diesem Zeitraum um 1,1% pro Jahr zulegen, während der sekundäre Sektor um 0,6% pro Jahr wachsen würde. Die unselbständige Beschäftigung im primären Sektor würde demgegenüber weitgehend stagnieren. Nach den dargestellten Ergebnissen würde sie zwar um rund 200 Personen zulegen. Dies ist aber eine zu geringe Zahl, um hier eine genaue Aussage zuzulassen. Insgesamt zeigt sich in diesen Ergebnissen somit ein deutlicher Trend zur Tertiärisierung der Wirtschaft.

Diese betrifft alle niederösterreichischen Hauptregionen. Der tertiäre Sektor legt nach dieser Trendfortschreibung in allen Hauptregionen deutlicher an Beschäftigung zu als der sekundäre. Er trägt auch in allen Hauptregionen den überwiegenden Teil zum Zuwachs der Beschäftigung bei. Absolut am höchsten wäre der Zuwachs an unselbständig Beschäftigungsverhältnissen im sekundären Sektor (mit +18.600) im Industrieviertel, gefolgt von Niederösterreich-Mitte (14.500) und dem Weinviertel (10.600).

Das Waldviertel, würde – wie auch bei der Beschäftigung insgesamt – den geringsten Zuwachs an unselbständigen Beschäftigungsverhältnissen im tertiären Sektor verzeichnen (+1.900). Diese Unterschiede im Niveau sind aber zumindest zum Teil auch auf Unterschiede im Ausgangsniveau zurück zu führen. Prozentuell würde das Weinviertel (mit +1,6% p. a.) den höchsten Zuwachs an unselbständigen Beschäftigungsverhältnissen im tertiären Sektor registrieren. Im Waldviertel ist dieser Anstieg auch prozentuell (mit 0,5% p. a.) am geringsten.

Abbildung 29: Beschäftigungswachstum bis 2028 in Niederösterreich nach Sektoren



Q: WIFO-Berechnungen, Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Abgestimmte Erwerbsstatistik. Unselbständige Beschäftigungsverhältnisse am Wohnort. Nationale Messmethode (voll-sozialversicherungspflichtig unselbständig Beschäftigte).

Etwas heterogener wäre die Beschäftigungsentwicklung nach Hauptregionen im sekundären Sektor. Hier würde bei einer Fortschreibung der Beschäftigungstrends seit dem Jahr 2011 die unselbständige Beschäftigung im Waldviertel weitgehend stagnieren und im Weinviertel nur um 700 Personen oder 0,3% pro Jahr steigen. In den restlichen Hauptregionen würde die unselbständige Beschäftigung im sekundären Sektor demgegenüber in den Jahren bis 2028 etwas deutlicher zulegen. Die stärksten absoluten Zuwächse würden hier im Mostviertel (+4.100 unselbständige Beschäftigungsverhältnisse) vor Niederösterreich-Mitte (+2.300) entstehen, während sich die Beschäftigung des sekundären Sektors Industrieviertel um 1.700 unselbständige Beschäftigungsverhältnisse erhöhen würde. Prozentuell liegt bei diesen Zuwächsen das Mostviertel (mit 1,2% p. a.) vor Niederösterreich-Mitte (mit 0,7%) an der Spitze. Das prozentuelle Beschäftigungswachstum des sekundären Sektors im Industrie- und Weinviertel läge hingegen mit +0,3% nur unwesentlich über jenem des Waldviertels. Die Beschäftigung im primären Sektor würde demgegenüber in allen Hauptregionen weitgehend stagnieren.

Entsprechend dieser fortgesetzten Verlagerung der Beschäftigung in Richtung des tertiären Sektors, würden die größten absoluten Beschäftigungszuwächse durchgängig in Dienstleistungsbranchen entstehen.

Die höchsten Beschäftigungszuwächse werden in der Trendfortschreibung im Gesundheits- und Sozialwesen prognostiziert. Hier sollten allein mehr als ein Sechstel aller in Niederösterreich in diesem Zeitraum neu geschaffenen Beschäftigungschancen entstehen. Daneben gehören noch die Gebäudereinigung²⁹, die Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung und Werbung, der Großhandel sowie Beherbergung und Gastronomie zu den 5 Branchen mit dem höchsten erwarteten Beschäftigungszuwachs.

Im Gegensatz dazu werden die deutlichsten Beschäftigungsverluste zumeist in Sachgüterbranchen verzeichnet. Insbesondere gehören hier mit der Erzeugung von Papier und Pappe, dem Maschinenbau und auch der Textil- und Bekleidungsindustrie zu den Branchen mit den absolut stärksten Beschäftigungsverlusten. Die deutlichen Rückgänge in der Textil- und Bekleidungsindustrie sind dabei wohl auch auf den geringen Humankapitaleinsatz dieser Branche und damit ihre schlechte Wettbewerbsfähigkeit an einem Hochlohnstandort wie Niederösterreich zurückzuführen. Im Maschinenbau und in eingeschränkterem Ausmaß in der Branche "Papier, Pappe und Herstellung von Druckerzeugnissen" dürfte hingegen auch die stark steigende Produktivität dieser Branchen in den letzten Jahren einen zusätzlichen Druck auf die Beschäftigung ausüben.

Allerdings ist die Beschäftigung nicht in allen produzierenden Bereichen rückläufig. Nach den in Tabelle 33 dargestellten Ergebnissen würden bei einer Fortschreibung bestehender Trends auch im Produktionsbereich in einigen Branchen, wie im Bauwesen (+4.000 Beschäftigungsverhältnisse oder 0,8% p. a.), der Elektrotechnik (2.600 Beschäftigungsverhältnisse, oder 2,6% p. a.) und im Fahrzeugbau (+2.000 Beschäftigungsverhältnisse oder +4,0% p. a.), deutliche Beschäftigungsausweitungen entstehen.

Tabelle 15: Branchen mit dem höchsten und niedrigsten Beschäftigungszuwachs bis 2028 in Niederösterreich

	Absolut			Ø jährliche Wachstumsrate 2018/2028 in %
	2018	2028	Veränderung 2018-2028	
<i>Höchster Beschäftigungszuwachs</i>				
Gesundheits- und Sozialwesen	67.905	79.193	+11.288	+1,5
Gebäudebetreuung	15.393	22.187	+6.794	+3,7
Rechts-, Steuer, Unternehmensberatung, Werbung	12.699	17.917	+5.218	+3,5
Großhandel	38.044	43.137	+5.093	+1,3
Beherbergung und Gastronomie	24.311	28.779	+4.468	+1,7
<i>Niedrigster Beschäftigungszuwachs</i>				
Textil und Bekleidung	1.466	913	-553	-4,6
Maschinenbau	12.675	12.100	-575	-0,5
Nachrichtenübermittlung	4.330	3.638	-692	-1,7
Papier, Pappe, Herstellung von Druckerzeugnissen	4944	4.123	-821	-1,8
Finanz-, Kredit- und Versicherungswesen	13.338	12.069	-1.269	-1,0

Q: WIFO-Berechnungen, Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Abgestimmte Erwerbsstatistik, unselbständige Beschäftigungsverhältnisse am Wohnort. Nationale Messmethode (voll-sozialversicherungspflichtig unselbständig Beschäftigte).

Überdies finden sich in dieser Trendfortschreibung auch zwei Dienstleistungsbranchen (Finanz-, Kredit-, und Versicherungswesen und Nachrichtenübermittlung) unter den Branchen mit den größten Beschäftigungsrückgängen in Niederösterreich.

²⁹ In der hier genutzten Gliederung umfasst diese insbesondere das Reinigungsgewerbe sowie Wach- und Sicherheitsdienste. Diese profitierten in den letzten Jahren in erheblichem Ausmaß von Auslagerungsprozessen aus dem produzierenden Bereich.

Im Bereich des Finanz-, Kredit- und Versicherungswesens ist es vor allem der seit der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 anhaltende negative Trend in der Beschäftigung, der auch durch etliche Restrukturierungen innerhalb dieser Branche bestimmt wird, der diese Entwicklung treibt. Implizit unterstellt die Trendfortschreibung daher, dass sich dieser in den letzten Jahren beobachtete Trend in Zukunft fortsetzt. Dies erscheint insofern plausibel als auch einschlägige Branchenanalysen von einem weiteren Restrukturierungsbedarf in Österreich ausgehen³⁰.

Im Bereich der Telekommunikation ist die sinkende Beschäftigung hingegen auf die zunehmende Liberalisierung dieser Branchengruppe zurückzuführen. Diese führt zu einem nach wie vor steigenden Wettbewerb unter den Anbietern auf diesem Markt, aber auch einem raschen technologischen Wandel, der sich in Produktivitätserhöhungen äußert und damit das Beschäftigungswachstum bremst.

Tabelle 16: Trendfortschreibung der Beschäftigungsänderung nach höchster abgeschlossener Ausbildung, Sektor und Hauptregion (2018 bis 2028, jährlich durchschnittliche Wachstumsraten)

	Waldviertel	Weinviertel	NÖ-Mitte	Mostviertel	Industrieviertel	Niederösterreich
Sektoren						
Primärer Sektor	-0,1	+0,2	+0,1	+0,1	+0,1	+0,1
Sekundärer Sektor	+0,1	+0,3	+0,7	+1,2	+0,3	+0,6
Tertiärer Sektor	+0,5	+1,6	+1,2	+1,3	+1,0	+1,1
Ausbildung						
Hochschule u. Akademie	+0,7	+2,3	+2,4	+1,9	+1,9	+2,0
Lehrabschluss	+0,4	+1,0	+1,1	+1,2	+0,8	+0,9
Mittlere u. höhere Schule	+0,5	+1,8	+1,2	+1,7	+1,1	+1,3
Pflichtschule	-0,6	-0,6	-0,8	-0,6	-0,6	-0,6
Insgesamt	+0,3	+1,2	+1,1	+1,2	+0,9	+1,0

Q: WIFO-Berechnungen, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Abgestimmte Erwerbsstatistik. Unselbständige Beschäftigungsverhältnisse am Wohnort. Nationale Messmethode (voll-sozialversicherungspflichtig unselbständig Beschäftigte).

4.2.3 Beschäftigung nach höchster abgeschlossener Ausbildung

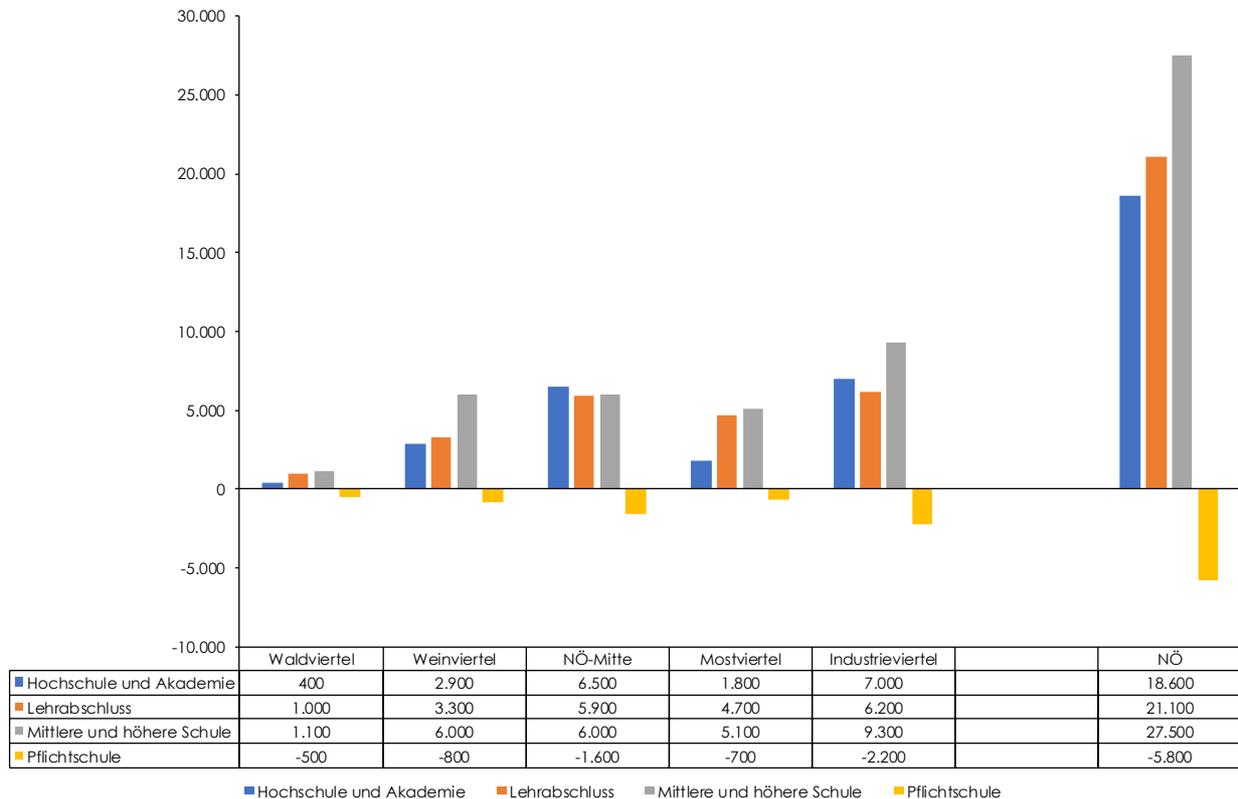
Während somit die Trendfortschreibung nach Branchen ein durchaus gemischtes Bild der Beschäftigungsentwicklung bietet, nachdem sich sowohl unter den rasch wachsenden als auch unter den schrumpfenden Branchen Sachgüter- und Dienstleistungsbranchen ebenso wie Branchen mit hohem und niedrigem Humankapitaleinsatz befinden, zeigt eine Trendprognose der Beschäftigungsentwicklung nach höchster abgeschlossener Ausbildung ein wesentlich eindeutigeres Bild. Demnach käme es bei einer Fortsetzung der Beschäftigungstrends der Jahre 2011 bis 2018, bis ins Jahr 2028 in allen Hauptregionen Niederösterreichs zu einer Abnahme der geringqualifizierten Beschäftigung (mit maximal Pflichtschulabschluss), während die Beschäftigung aller anderen Ausbildungsstufen ansteigen würde. Dementsprechend wichtig erscheint es in Niederösterreich aus wirtschaftspolitischer Sicht, zur Sicherung des hohen Beschäftigungsstandes der Region auch in eine Höherqualifizierung der Arbeitskräfte zu investieren.

Insgesamt würde dabei bei einer Fortsetzung bestehender Trends die unselbständige Beschäftigung der Geringqualifizierten (mit maximal Pflichtschulabschluss) um 5.800 Beschäftigungsverhältnisse (-0,6% p. a.) zurückgehen. Die unselbständige Beschäftigung von Akademikern und Akademikerinnen würde in Niederösterreich bis 2028 hingegen um 18.600 Beschäftigungsverhältnisse (oder +2,0% p. a.) ansteigen.

³⁰ (Siehe etwa <https://home.kpmg/at/de/home/media/press-releases/2018/07/kpmg-studie-banking-2030-oesterreich.html>).

Auch in allen anderen Bildungsstufen würde sich die unselbständige Beschäftigung erhöhen, wobei der Anstieg bei den unselbständig Beschäftigten mit einem Lehrabschluss (mit +21.300 oder +0,9% p. a.) sowohl prozentuell als auch absolut niedriger wäre als unter Personen mit einem Abschluss einer höheren und mittleren Ausbildung (+27.500 Personen oder +1,3% p. a.).

Abbildung 30: Trendfortschreibung der Beschäftigungsänderung nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Hauptregion (2018 bis 2028)



Q: WIFO-Berechnungen, Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Abgestimmte Erwerbsstatistik. Unselbständige Beschäftigungsverhältnisse am Wohnort. Nationale Messmethode (voll-sozialversicherungspflichtig unselbständig Beschäftigte).

Der Beschäftigungsrückgang unter den Geringqualifizierten bezieht sich dabei auf alle Hauptregionen, ist aber im Waldviertel absolut (mit -500 unselbständigen Beschäftigungsverhältnissen oder -0,6% p. a.) am niedrigsten und im Industrieviertel (mit -2.200 unselbständig Beschäftigten oder -0,6% p. a.) am höchsten. In Prozent ist der Rückgang in der geringqualifizierten Beschäftigung über die Hauptregionen aber recht einheitlich verteilt. Nur in Niederösterreich-Mitte liegt er mit -0,8% pro Jahr etwas über dem Wert der anderen Regionen (-0,6% p. a.).

Der erwartete prozentuelle Beschäftigungszuwachs ist in allen Hauptregionen für AkademikerInnen am höchsten und unter Personen mit einer mittleren und höheren Ausbildung höher als bei Personen mit einem Lehrabschluss. Absolut ist aber der Zuwachs bei Personen mit einem mittleren und höheren Schulabschluss (mit zwischen +9.300 Beschäftigungsverhältnissen im Industrieviertel und +1.100 im Waldviertel) in fast allen Hauptregionen der höchste und jener der Lehrabsolventen und -absolventinnen (mit zwischen +6.200 im Industrieviertel und +1.000 im Waldviertel) der zweithöchste. Die einzige Ausnahme ist Niederösterreich-Mitte, wo die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse für Akademiker und Akademikerinnen bei Fortschreibung bestehender Trends um 6.500 zulegen sollte, jene der AbsolventInnen einer mittleren oder höheren Schule um 6.000 und jene der Lehrabsolventen und -absolventinnen um 5.900.

4.3 Szenarien

Während die bisherige Analyse somit eindrücklich den zu erwartenden Strukturwandel der Beschäftigung in Niederösterreich in den nächsten 10 Jahren illustriert, hat diese Analyse doch auch einige Nachteile. Insbesondere geht sie davon aus, dass sich die in den letzten Jahren in Niederösterreich beobachteten Trends in der Beschäftigung ungebrochen fortsetzen. Allerdings könnte es aufgrund des in den letzten Jahren festgestellten technologischen Wandels und der zunehmenden Globalisierungen der Weltwirtschaft in den nächsten Jahren auch durchaus zu Strukturbrüchen in der Beschäftigungsdynamik kommen (siehe hierzu auch Kapitel 5). Ähnlich zeigt die im letzten Kapitel angestellte Analyse des Arbeitsmarktes in Niederösterreich, dass krisenhafte Entwicklungen der Weltwirtschaft durchaus erhebliche Auswirkungen auf den niederösterreichischen Arbeitsmarkt haben können.

Dementsprechend ist die Fortschreibung bestehender Trends mit einigen Unsicherheiten behaftet. Diesen Unsicherheiten kann durch Szenarien begegnet werden, die alternative mögliche Entwicklungspfade der niederösterreichischen Wirtschaft abbilden.

Insbesondere sollen im Folgenden zwei Alternativszenarien der niederösterreichischen Entwicklung quantifiziert werden:

- Rascherer Strukturwandel
- Langsameres Wachstum

4.3.1 Rascherer Strukturwandel

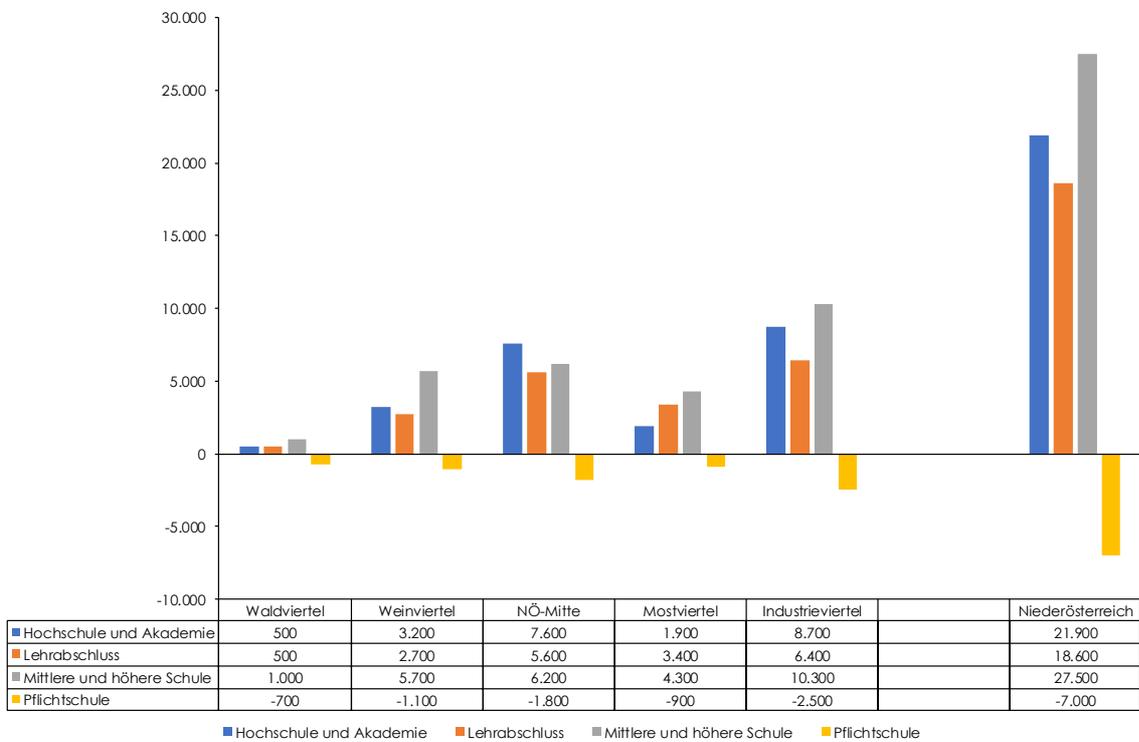
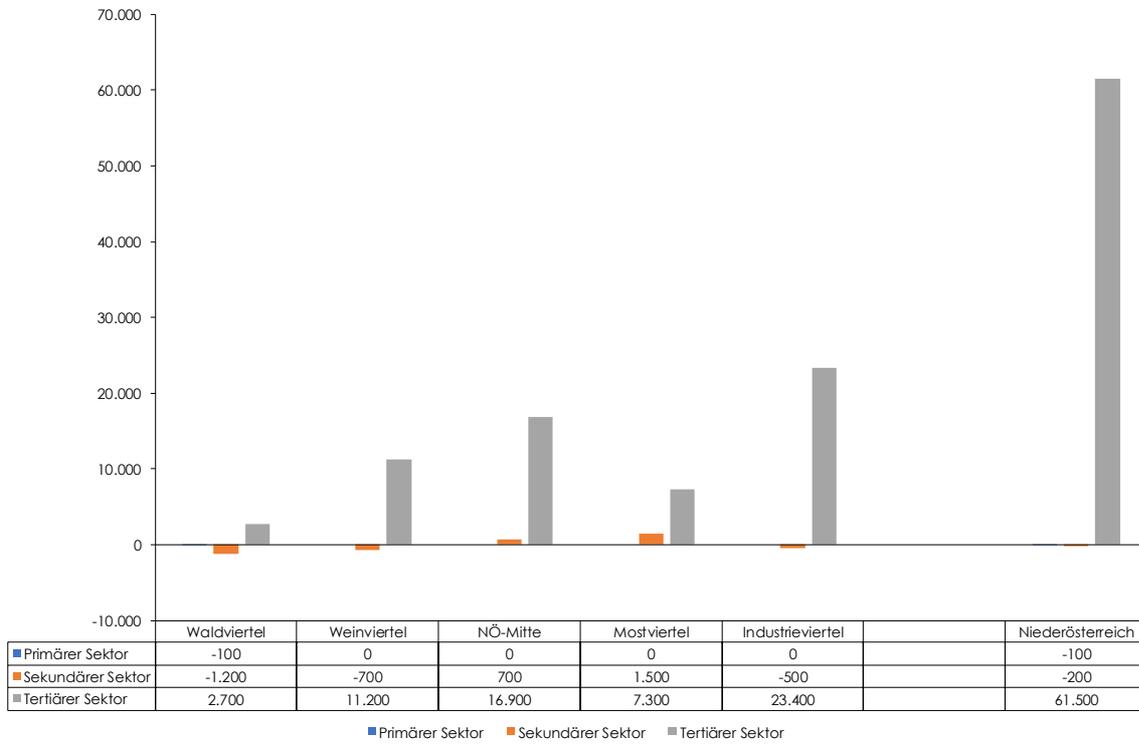
Im ersten – dem sogenannten Strukturwandelszenario – wird angenommen, dass es aufgrund eines beschleunigten technologischen Wandels zu einem um einen Prozentpunkt pro Jahr rascheren Wachstum in Branchen mit Dominanz hoher Qualifikationen (siehe dazu auch folgendes Kapitel) kommt, während das Gesamtwachstum in Niederösterreich gleich belassen wird, sodass das in diesen Branchen zusätzlich entstehende Beschäftigungswachstum durch ein langsames Wachstum der Branchen mit Dominanz niedriger Qualifikationen aufgefangen wird. Dieses Szenario kann somit als ein Szenario verstärkter Globalisierung und Digitalisierung bezeichnet werden.

In diesem Szenario unterscheidet sich gemäß der Annahme das niederösterreichische Beschäftigungswachstum nicht von der Trendfortschreibung. Nach wie vor wächst die Zahl der Beschäftigten in Niederösterreich um 1,0% oder insgesamt 61.300.

Dennoch kommt es nach den Ergebnissen aufgrund des angenommenen rascheren Strukturwandels zu erheblichen Verschiebungen. Insbesondere geht der raschere Strukturwandel in diesem Szenario zu Lasten der Beschäftigung im sekundären Sektor. Diese stagniert in diesem Szenario niederösterreichweit über den gesamten Zeitraum.

Das Beschäftigungswachstum im tertiären Sektor erhöht sich demgegenüber erheblich (auf rund 61.500 Beschäftigtenverhältnisse) und erklärt in diesem Szenario nunmehr den gesamten Beschäftigungsgewinn. Regional würde dabei im Wald-, Wein- und Industrieviertel die Beschäftigung im sekundären Sektor um zwischen 0,3% und 0,5% pro Jahr oder 500 bis 1.200 Beschäftigtenverhältnisse zurückgehen, während sie in Niederösterreich-Mitte um nur mehr 700 Personen zulegen würde. Einzig im Mostviertel wäre hier noch mit einem deutlichen Beschäftigungszuwachs im sekundären Sektor von 0,5% pro Jahr (oder 1.500 Beschäftigtenverhältnissen) zu rechnen.

Abbildung 31: Beschäftigungsänderung nach Sektor, höchster abgeschlossener Ausbildung und Hauptregion bei Szenario mit verstärktem Strukturwandel (2018 bis 2028)



Q: WIFO-Berechnungen, Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Abgestimmte Erwerbsstatistik. – Anm.: Differenzen in den Randsummen ergeben sich aufgrund von Rundungsfehlern. Unselbständige Beschäftigungsverhältnisse am Wohnort. Nationale Messmethode (voll-sozialversicherungspflichtig unselbständig Beschäftigte).

Diese regional unterschiedlichen Auswirkungen auf den sekundären Sektor sind auch verantwortlich für die regionale Verteilung des Beschäftigungswachstums auf die niederösterreichischen Hauptregionen. Von dem Strukturwandel profitieren aufgrund der Lokalisation von Branchen mit hohem Humankapitaleinsatz und von Dienstleistungsbranchen, vor allem Niederösterreich-Mitte und das Industrieviertel. Ihr Beschäftigungswachstum erhöht sich in diesem Szenario gegenüber der Trendfortschreibung etwas (um jeweils 0,1 Prozentpunkte). Im Wald-, Wein- und Mostviertel wäre in diesem Szenario demgegenüber mit einem etwas (um zwischen 0,1 und 0,2 Prozentpunkten) langsameren Beschäftigungswachstum zu rechnen als im Basisszenario.

Tabelle 17: Beschäftigungsänderung nach höchster abgeschlossener Ausbildung, Sektor und Hauptregion im Szenario mit verstärktem Strukturwandel 2018 bis 2028, jährlich durchschnittliche Wachstumsraten

	Waldviertel	Weinviertel	NÖ-Mitte	Mostviertel	Industrieviertel	Niederösterreich
Nach Sektoren						
Primärer Sektor	-0,2	+0,1	+0,1	+0,0	+0,2	+0,0
Sekundärer Sektor	-0,7	-0,3	+0,2	+0,5	-0,1	+0,0
Tertiärer Sektor	+0,7	+1,7	+1,4	+1,4	+1,3	+1,3
Nach Ausbildung						
Hochschule und Akademie	+0,9	+2,5	+2,8	+2,0	+2,3	+2,4
Lehrabschluss	+0,2	+0,8	+1,1	+0,9	+0,8	+0,8
Mittlere und höhere Schule	+0,4	+1,7	+1,2	+1,5	+1,3	+1,3
Pflichtschule	-0,8	-0,8	-0,8	-0,7	-0,7	-0,7
Insgesamt	+0,2	+1,1	+1,2	+1,0	+1,0	+1,0

Q: WIFO-Berechnungen, Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Abgestimmte Erwerbsstatistik. – Anm.: Differenzen in den Randsummen ergeben sich aufgrund von Rundungsfehlern. unselbständige Beschäftigungsverhältnisse am Wohnort. Nationale Messmethode (voll-sozialversicherungspflichtig unselbständig Beschäftigte).

Als weitere weitgehend zu erwartende Wirkung verschiebt sich in diesem Szenario das Beschäftigungswachstum in Richtung der höher qualifizierten Tätigkeiten. Das Beschäftigungswachstum der Akademiker und Akademikerinnen beschleunigt sich in diesem Szenario ebenso wie der Rückgang unter den Pflichtschulabsolventen und -absolventinnen. Insgesamt gingen in diesem Szenario bis 2028 rund 7.000 Beschäftigungsverhältnisse für PflichtschulabsolventInnen verloren, während der Beschäftigungsanstieg unter Akademikern und Akademikerinnen bei 21.900 liegen würde.

Über Regionen wären die Auswirkungen dieses Szenarios auf die Beschäftigung dieser beiden Gruppen bei Geringqualifizierten recht ähnlich. In allen Regionen würde sich der prozentuelle Rückgang in der Beschäftigung der Pflichtschulabsolventen und -absolventinnen um 0,2 bis 0,1 Prozentpunkte erhöhen.

Die Zunahme der Beschäftigung von Akademikern und Akademikerinnen würde demgegenüber über Regionen stärker streuen. Im Vergleich zur Trendfortschreibung würde sich das Beschäftigungswachstum von Akademikern und Akademikerinnen um zwischen 0,4 Prozentpunkte (Industrieviertel und Niederösterreich-Mitte) und 0,1 Prozentpunkten (im Mostviertel) erhöhen.

Neben diesen Unterschieden an den beiden Extremen der Bildungsverteilung würde sich in diesem Szenario auch das Wachstum der Beschäftigung der Lehrabsolventen und -absolventinnen (auf rund 18.600 Beschäftigungsverhältnisse oder 0,1% p. a.) verlangsamen. Auch diese Verschiebung wäre allerdings prozentuell recht gleichförmig auf die einzelnen Hauptregionen verteilt. Der Rückgang im prozentuellen Wachstum im Vergleich zur Trendfortschreibung liegt hier bei zwischen 0,0 Prozentpunkten (in Niederösterreich-Mitte) und -0,3 Prozentpunkten (im Mostviertel).

Die Beschäftigungsausweitung der Absolventen und Absolventinnen von mittleren und höheren Schulen blieben von dem in diesem Szenario angenommenen rascheren Strukturwandel in Niederösterreich weitgehend unberührt. Sie verändern sich in den Teilregionen gegenüber der Trendfortschreibung nur um weniger als hundert Beschäftigungsverhältnisse, wobei auch hier im Wald-, Wein- und Mostviertel gegenüber der Trendfortschreibung Rückgänge in der Beschäftigungsdynamik, im Industrieviertel aber eine Zunahme verzeichnet würden.

Insgesamt verschieben sich somit bei einem deutlich rascheren Strukturwandel in Richtung höher qualifizierter Branchen vor allem die Struktur des Beschäftigungswachstums deutlich in Richtung des tertiären Sektors und der Hochqualifizierten. Überdies würden die Verschiebungen auch Niederösterreich-Mitte und das Industrieviertel gegenüber den anderen Hauptregionen Niederösterreichs bevorzugen.

4.3.2 Langsameres Wachstum

In einem zweiten Szenario wurde hingegen ein langsames Wachstum als in der Trendfortschreibung unterstellt. Insbesondere wurde hier angenommen, das Beschäftigungswachstum in Niederösterreich bis 2028 wäre um 8.774 Beschäftigungsverhältnisse geringer als in der Trendfortschreibung. Da diese Zahl exakt dem Beschäftigungsrückgang in Niederösterreich im Krisenjahr 2009 entspricht und diese Zahl auch entsprechend den Rückgängen im Jahr 2009 auf die einzelnen Branchen verteilt wurde, kann dieses Szenario somit als ein Krisenszenario bezeichnet werden. Annahmegemäß kommt es in diesem Szenario zu einem deutlich geringeren Beschäftigungswachstum als in der Trendfortschreibung. Die Beschäftigung wächst hier bis 2028 nur mehr um +0,8% jährlich oder um 52.400 Beschäftigungsverhältnisse.

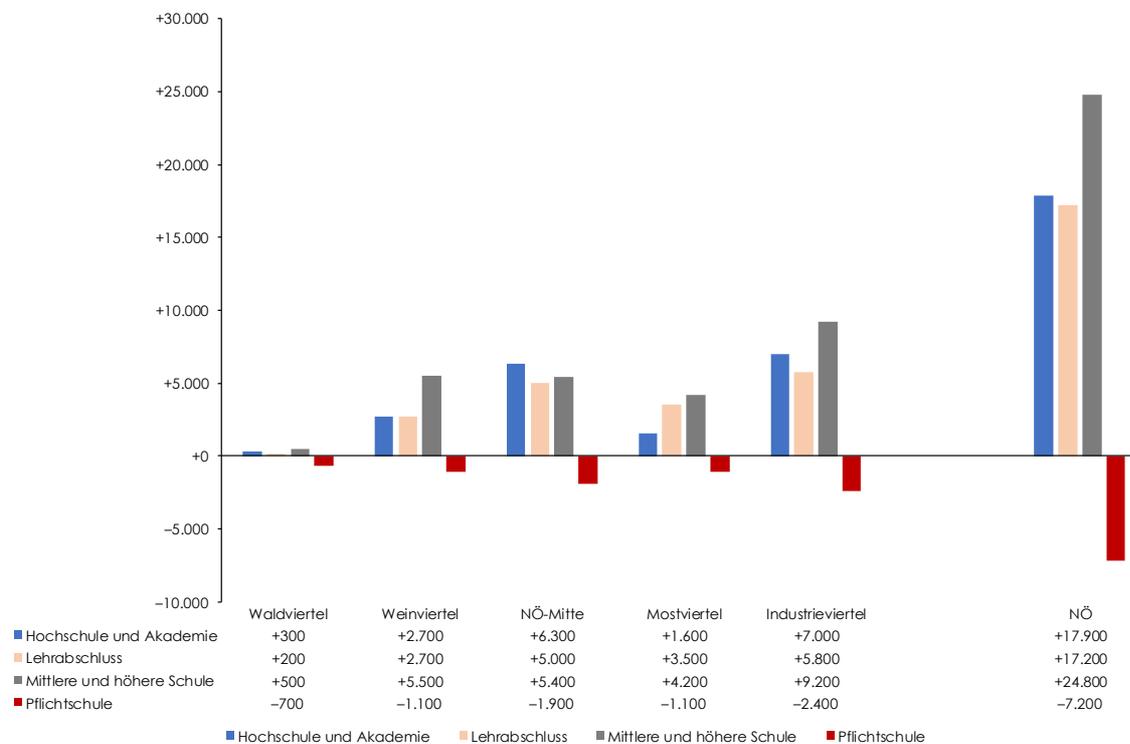
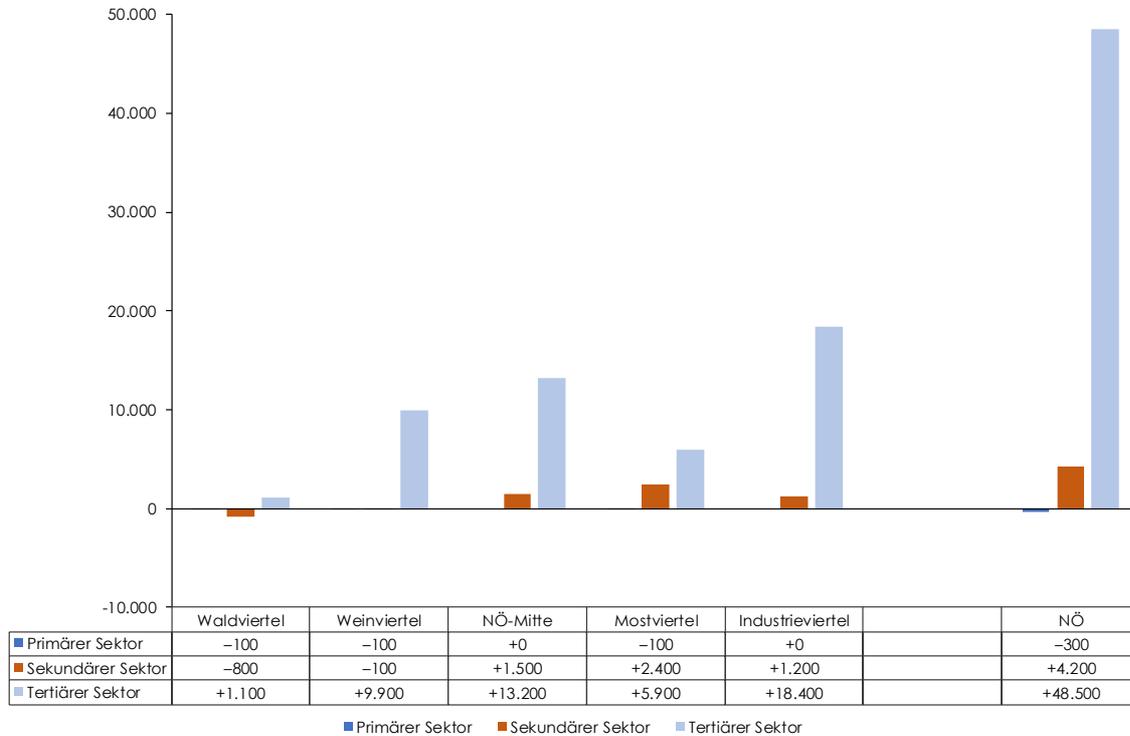
Interessanter sind allerdings die strukturellen Auswirkungen dieses sogenannten Krisenszenarios. Nach diesen wirkt sich das Beschäftigungswachstum vor allem auf den stärker durch den internationalen Wettbewerb geprägten sekundären Sektor aus. In diesem verringert sich das Beschäftigungswachstum gegenüber der Trendfortschreibung niederösterreichweit um 0,3 Prozentpunkte auf 4.200 Personen. Im Wald- und Weinviertel wären hier aufgrund der Lokalisation von der Krise stark betroffenen Branchen in der Tendenz mit einem Beschäftigungsrückgang im sekundären Sektor zu rechnen, auch wenn dieser im Weinviertel mit –100 Beschäftigungsverhältnissen nur sehr gering ist. Auch der sekundäre Sektor des Mostviertels wäre von einer solchen Entwicklung stark betroffen. Hier würden zwar (mit +2.400) immer noch die meisten Beschäftigungsverhältnisse im sekundären Sektor geschaffen, der Rückgang der Wachstumsrate der Beschäftigung läge hier aber gegenüber der Trendfortschreibung bei –0,5 Prozentpunkten. Im Industrieviertel würde in diesem Szenario die Beschäftigung im sekundären Sektor annähernd stagnieren, während in Niederösterreich-Mitte im sekundären Sektor 1.500 neue Beschäftigungsverhältnisse geschaffen würden.

Der tertiäre Sektor erweist sich gegenüber diesem Krisenszenario als etwas resilienter. Zwar sinkt auch hier die Zahl der zu erwartenden neu geschaffenen Beschäftigungsverhältnisse gegenüber der Trendfortschreibung (auf 48.500) ab, die prozentuelle Wachstumseinbuße gegenüber der Trendfortschreibung ist hier aber (mit –0,1 Prozentpunkten) geringer. Sie streut auch weniger über die Regionen und liegt bei zwischen 0,0 Prozentpunkten im Industrieviertel und –0,3 Prozentpunkten im Wald- und Mostviertel.

Dementsprechend werden auch in diesem Szenario die Auswirkungen auf das Gesamtbeschäftigungswachstum in den Hauptregionen zu einem wesentlichen Teil durch die Beschäftigungsentwicklung im sekundären Sektor bestimmt. Im Waldviertel würde dabei auch die Gesamtbeschäftigung annähernd stagnieren, während die Beschäftigung im Mostviertel nur mehr um 0,9% pro Jahr (gegenüber 1,2% in der Trendfortschreibung) zulegen würde.

Im Wein- und Industrieviertel sowie in Niederösterreich-Mitte lagen diese Rückgänge in der Wachstumsdynamik nur bei 0,1 Prozentpunkten.

Abbildung 32: Beschäftigungsänderung nach Sektor, höchster abgeschlossener Ausbildung und Hauptregion bei Szenario mit verlangsamtem Wachstum (2018 bis 2028, absolut)



Q: WIFO-Berechnungen, Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Abgestimmte Erwerbsstatistik. – Anm.: Differenzen in den Randsummen ergeben sich aufgrund von Rundungsfehlern. Unselbständige Beschäftigungsverhältnisse am Wohnort. Nationale Messmethode (voll-sozialversicherungspflichtig unselbständig Beschäftigte).

Neben diesen regionalen und sektoralen Auswirkungen hat dieses Szenario auch Auswirkungen auf die Beschäftigungsentwicklung nach höchster abgeschlossener Ausbildung. Insbesondere erweist sich die Beschäftigung der Akademiker und Akademikerinnen auch in diesem Szenario als resilienter als die Beschäftigung der Pflichtschulabsolventen und -absolventinnen. Unter den Annahmen des langsamen Wachstumsszenarios würde die Beschäftigung der Pflichtschulabsolventen und -absolventinnen bis ins Jahr 2028 in Niederösterreich um 7.200 Beschäftigungsverhältnisse abnehmen. Gegenüber der Trendfortschreibung würde sich die Beschäftigungsabnahme um 0,2 Prozentpunkte erhöhen, wobei dieser Rückgang im Wald- und Mostviertel (mit +0,3 Prozentpunkten) etwas rascher erfolgen würde und im Industrieviertel (mit -0,1 Prozentpunkten) etwas langsamer.

Tabelle 18: Beschäftigungsänderung nach höchster abgeschlossener Ausbildung, Sektor und Hauptregion im Szenario mit verlangsamtem Wachstum 2018 bis 2028, jährlich durchschnittliche Wachstumsraten

	Waldviertel	Weinviertel	NÖ-Mitte	Mostviertel	Industrieviertel	Niederösterreich
Nach Sektoren						
Primärer Sektor	-0,2	-0,2	+0,0	-0,2	+0,0	-0,1
Sekundärer Sektor	-0,4	-0,1	+0,5	+0,7	+0,2	+0,3
Tertiärer Sektor	+0,3	+1,5	+1,1	+1,1	+1,0	+1,1
Nach Ausbildung						
Hochschule und Akademie	+0,4	+2,1	+2,4	+1,7	+1,9	+1,9
Lehrabschluss	+0,1	+0,8	+1,0	+0,9	+0,7	+0,8
Mittlere und höhere Schule	+0,2	+1,6	+1,0	+1,4	+1,1	+1,1
Pflichtschule	-0,9	-0,8	-0,9	-0,8	-0,6	-0,8
Insgesamt	+0,0	+1,1	+1,0	+0,9	+0,8	+0,8

Q: WIFO-Berechnungen, Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Abgestimmte Erwerbsstatistik. – Anmerkung: Differenzen in den Randsummen ergeben sich aufgrund von Rundungsfehlern. Unselbständige Beschäftigungsverhältnisse am Wohnort. Nationale Messmethode (voll-sozialversicherungspflichtig unselbständig Beschäftigte).

Die Beschäftigung der Akademiker und Akademikerinnen würde hingegen um 17.900 Beschäftigungsverhältnisse steigen. Damit wäre dieser Anstieg sogar höher als unter Lehrabsolventen und -absolventinnen (+17.200 Beschäftigungsverhältnisse), aber geringer als unter Absolventen und Absolventinnen mittlerer und höherer Schulen (24.800).

Gegenüber der Trendfortschreibung bedeutet dies eine Verringerung der Beschäftigungswachstumsraten der Akademiker und Akademikerinnen um 0,1 Prozentpunkte, die zwischen den Hauptregionen zwischen einer Stagnation (im Industrieviertel) und einem Rückgang von -0,2 Prozentpunkten (Wald- und Mostviertel) schwankt.

Ähnliche Rückgänge in den Wachstumsraten gegenüber der Trendfortschreibung würden auch bei den Absolventen und Absolventinnen mittlerer und höherer Schulen verzeichnet. Diese würden aber regional etwas stärker streuen. Im Industrieviertel würde sich der jährlich durchschnittliche prozentuelle Zuwachs der Beschäftigung der Absolventen und Absolventinnen mittlerer und höherer Schulen gegenüber der Trendfortschreibung kaum verändern, im Wald- und Mostviertel aber um jeweils etwa 0,3 Prozentpunkte verringern. Schlussendlich würde sich die Beschäftigung der Lehrabsolventen und -absolventinnen in diesem Szenario bis 2028 um 17.200 Beschäftigungsverhältnisse erhöhen.

Der prozentuelle Zuwachs wäre damit ebenso wie bei den Pflichtschulabsolventen und -absolventinnen um 0,2 Prozentpunkte niedriger als in der Trendfortschreibung, wobei auch hier im Industrieviertel die geringsten und im Wald- und Mostviertel die stärksten Änderungen verzeichnet würden.

Auch in diesem langsameren Wachstumsszenario verschiebt sich somit die Struktur des Beschäftigungswachstums deutlich in Richtung des tertiären Sektors und der Hochqualifizierten, und auch hier würden diese Verschiebungen Niederösterreich-Mitte und das Industrieviertel gegenüber den anderen Hauptregionen Niederösterreichs bevorzugen, wobei in diesem Szenario aber auch das Wald- und Mostviertel etwas stärker benachteiligt wären als im Strukturwandelszenario.

4.4 Zusammenfassende Betrachtung

Insgesamt zeigt die in diesem Kapitel vorgenommene Analyse somit, dass die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in Niederösterreich bei einer Fortschreibung der Trends der letzten Dekade bis 2028 um 61.300 Beschäftigungsverhältnisse zunehmen sollte. Dies entspricht einem jährlich durchschnittlichen Beschäftigungswachstum von 1,0%. Regional sollte der größte Teil dieser Beschäftigungsverhältnisse (mit 20.300) im Industrieviertel, gefolgt von Niederösterreich-Mitte (+16.800 Beschäftigungsverhältnisse) sowie dem Wein- und dem Mostviertel (mit +11.400 beziehungsweise +10.800) entstehen. Der geringste Zuwachs wird hingegen im Waldviertel (mit +2.000 unselbständigen Beschäftigungsverhältnissen) erwartet.

Der überwiegende Teil dieser Beschäftigungsverhältnisse (52.200) würde im tertiären Sektor entstehen, während der sekundäre Sektor in Niederösterreich in diesem Zeitraum um nur mehr 8.900 Beschäftigungsverhältnisse wachsen würde. Die unselbständige Beschäftigung im primären Sektor würde demgegenüber weitgehend stagnieren. Die größten absoluten Beschäftigungszuwächse werden daher im Gesundheits- und Sozialwesen prognostiziert. Hier sollten allein mehr als ein Sechstel aller in Niederösterreich in diesem Zeitraum neu geschaffenen Beschäftigungschancen entstehen. Die stärksten absoluten Rückgänge wären hingegen im Finanz- und Versicherungswesen sowie in der Herstellung von Papier und Pappe zu erwarten.

Nach höchster abgeschlossener Ausbildung sollte die Beschäftigung der Pflichtschulabsolventen und -absolventinnen um rund -5.800 Beschäftigungsverhältnisse abnehmen, in allen anderen Gruppen aber zunehmen. Das relative Wachstum steigt dabei mit dem Bildungsniveau an. Das absolute Wachstum liegt bei den Absolventen und Absolventinnen von mittleren und höheren Schulen bei +27.500 und bei den Lehrabsolventen und Lehrabsolventinnen bei +21.100 Arbeitsplätzen. Bei den Akademikern und Akademikerinnen wäre mit einem Zuwachs von +18.600 Arbeitsplätzen zu rechnen.

Schlussendlich zeigt die Analyse der verschiedenen, in diesem Kapitel analysierten Szenarien, dass die Beschäftigungsentwicklung des tertiären Sektors, aber auch der höher gebildeten Arbeitskräfte sowohl gegenüber dem Strukturwandel aber auch konjunkturellen Schwankungen resilienter ist als die Beschäftigungsentwicklung im sekundären Sektor und von schlechter ausgebildeten Arbeitskräften. Über die unterschiedlichen Spezialisierungsmuster der Hauptregionen in Niederösterreich führt dies auch zu einer etwas höheren Resilienz des Beschäftigungswachstums gegenüber sowohl Strukturwandel als auch konjunkturellen Schwankungen in Niederösterreich-Mitte und im Industrieviertel und einer etwas geringeren im Wald- und Mostviertel.

5 Zukunftsherausforderungen für den niederösterreichischen Arbeitsmarkt

Die Arbeitsmarktentwicklung der meisten europäischen Regionen wird aus langfristiger Perspektive, durch eine Reihe von globalen Megatrends getrieben. Diese bestehen unter anderem aus:

- der **anhaltenden Globalisierung der Weltwirtschaft** und dem raschen technologischen Wandel, der in den letzten Jahren vor allem durch die Digitalisierung der Arbeitswelt und die Ausweitung der Handelsbeziehungen mit den Schwellenländern (BRICS) getrieben wurde. Diese Faktoren verschieben die Struktur der Arbeitskräftenachfrage in Richtung der höher qualifizierten und nur wenig routinierbaren Tätigkeiten.
- einer **zunehmenden demografischen Alterung der Bevölkerung**. Diese führt dazu, dass laut der neuesten Bevölkerungsprognose von Statistik Austria die Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter bereits ab dem Jahr 2021 österreichweit rückläufig sein wird. Dies könnte sich in einem sinkenden Arbeitskräfteangebot bemerkbar machen, wenn es nicht gelingt die Erwerbsquoten (insbesondere der Frauen und älteren Arbeitskräfte) zu erhöhen, oder entsprechend qualifizierte Arbeitskräfte zur Zuwanderung nach Österreich zu motivieren.
- einer substanziellen und zumindest zum Teil durch den technologischen Wandel bedingten Änderung der Funktionsweise der Arbeitsmärkte, die sich durch eine **zunehmende Heterogenität der Arbeitsformen** (durch steigende Teilzeitbeschäftigung, Teleworking, etc.), aber auch durch eine **zunehmende Flexibilisierung der Arbeitswelt** (durch z. B. kürzere Beschäftigungsdauern, häufigeren Arbeitsplatzwechsel und auch eine zunehmende regionale und berufliche Mobilität) ebenso wie durch die Entstehung neuer sozial- und arbeitsmarktpolitischer Zielgruppen und Bereiche (wie einer deutlich steigenden Langzeitbeschäftigungslosigkeit oder die sogenannte Drehtürarbeitslosigkeit) manifestiert.

Ziel dieses Kapitels ist es, diese Herausforderungen an die Arbeitsmarktpolitik der Zukunft im niederösterreichischen Kontext zu diskutieren und anhand verschiedener Kennzahlen zu illustrieren.

5.1 Digitalisierung

So werden im Zusammenhang mit dem bereits spätestens seit den 1980er-Jahren deutlich gestiegenem Tempo des technologischen Wandels in den letzten Jahren vor allem die Konsequenzen der Digitalisierung und des Einsatzes von so genannten Artificial Intelligence (AI)-Anwendungen für die Arbeitswelt intensiv und auch kontrovers diskutiert. Auf der einen Seite wird in dieser Diskussion darauf verwiesen, dass es durch den Einsatz von AI-Technologien erstmals möglich ist, neben den manuellen Routine-Tätigkeiten, die bereits seit den 1980er-Jahren zunehmend durch neue technologische Anwendungen ersetzt wurden, sogenannte kognitive Routine-Tätigkeiten zu ersetzen. Dementsprechend hoch schätzen einige ForscherInnen das Potenzial der möglicherweise durch die Digitalisierung ersetzbaren Arbeitsplätze ein. Beispielsweise schätzen Frey – Osborne (2013) in einer viel zitierten Studie den Anteil der Beschäftigten, die in den USA in Berufen tätig sind, die in naher Zukunft potenziell automatisierbar wären, auf 47%. Ähnlich schätzen Brzeski – Burk (2015) für Deutschland oder Bowles (2014) für Europa, dass gut die Hälfte aller Arbeitsplätze von Automatisierung betroffen sein könnte.

Andere ForscherInnen, wie Bonin – Gregory – Zierahn (2015) oder Dengler – Matthes (2015, 2016) für Deutschland bzw. Arntz – Gregory – Zierahn (2016) für die OECD-Staaten sowie Nagl – Titlbach – Valkova (2017) für Österreich sind in ihrer Einschätzung merklich zurückhaltender.

Sie nehmen an, dass sich weniger Berufe als ganze, als vielmehr spezifische Tätigkeiten innerhalb von Berufen wandeln und sich die Arbeitsinhalte entsprechend verschieben werden, weshalb die Auswirkungen auf die Beschäftigung entsprechend geringer ausfallen sollten. Ihnen zufolge dürften rund 12% bzw. rund 9% Nagl – Titelbach – Valkova (2017) der Arbeitsplätze potenziell automatisierbar sein³¹.

5.1.1 Risiken der Digitalisierung

Alle Arbeiten gehen aber davon aus, dass Berufe, die nicht routinisiert sind oder ExpertInnenwissen voraussetzen, vergleichsweise seltener von Obsoleszenz betroffen sein werden als Berufe mit standardisierten Tätigkeiten wie beispielsweise Büro- oder Sekretariatsdienste. Zudem gehen die AutorInnen durchgehend eher von einem schleichenden Wandel denn von abrupten Arbeitsplatzverlusten aus. In einer neueren Studie entwickeln Bock-Schappelwein et al. (2017) daher eine Typologie von Berufen für Österreich, die auf die Tätigkeitschwerpunkte aufbaut und diese in analytische Nicht-Routine-Tätigkeiten, interaktive Nicht-Routine-Tätigkeiten, kognitive Routine-Tätigkeiten, manuelle Routine-Tätigkeiten, manuelle Nicht-Routine-Tätigkeiten einteilt.

Ihre auf Mikrozensus-Daten zur unselbständigen Beschäftigung beruhenden empirischen Analysen zeigen ein sektoral stark differenziertes Bild. In der durch Beschäftigungseinbußen geprägten Sachgütererzeugung gingen vorwiegend Arbeitsplätze mit Schwerpunkt auf manuellen Routine- und Nicht-Routine-Tätigkeiten (–37% zwischen 1995 und 2015) verloren. Demgegenüber verdoppelte sich die auf analytische und interaktive Nicht-Routine-Tätigkeiten ausgerichtete Beschäftigung und die Zahl der Arbeitsplätze mit kognitivem Routineschwerpunkt blieb weitgehend konstant. Im Dienstleistungssektor gab es bisher in keinem Tätigkeitsschwerpunkt Beschäftigungseinbußen. Allerdings erhöhte sich die Beschäftigung in kognitiven Nicht-Routine-Tätigkeiten um 40%, jene mit überwiegend analytischen und interaktiven Nicht-Routine-Tätigkeiten um 36% sowie jene mit hauptsächlich manuellen Nicht-Routine-Tätigkeiten um 25%, während die Beschäftigung mit manuellem Routineschwerpunkt nur um 6% zunahm.

Dementsprechend lassen sich laut Bock-Schappelwein et al. (2017) insbesondere für Arbeitsplätze mit analytischem und interaktivem Nicht-Routine- sowie kognitivem Routine-Schwerpunkt auch künftig zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten erwarten, während innerhalb der Sachgütererzeugung vor allem Arbeitsplätze mit manuellem Routineschwerpunkt weiter an Bedeutung verlieren sollten³².

Die folgende Tabelle stellt den Anteil der in Niederösterreich in Berufen mit unterschiedlicher Taskintensität beschäftigten Personen in der Produktion von Waren sowie im Dienstleistungsbereich dar³³, während Tabelle 20 eine Schätzung derselben Berufsverteilung auf Ebene der Hauptregionen darstellt³⁴.

³¹ Zu beachten ist dabei, dass sich diese Studien jeweils auf das technische Mögliche beziehen und nicht auf die "technische Machbarkeit" (Arntz et al., 2016). Dementsprechend beziehen sich diese Schätzungen durchwegs auf potenziell ersetzbare Arbeitsplätze und machen keine Prognosen über den tatsächlichen Verlust an Arbeitsplätzen.

³² Überdies zeigen Bock-Schappelwein et al. (2017), dass im Gegensatz zu vielen anderen Ländern in Österreich keine Polarisierung zu Lasten mittelqualifizierter (Routine-)Tätigkeiten feststellbar ist. Sie führen dies auf das ausdifferenzierte Ausbildungsangebot im mittleren Bereich zurück, das eine flexible Einsetzbarkeit der Mittel-Qualifizierten garantiert.

³³ Datenquelle ist hierbei die Arbeitskräfteerhebung. Um verlässliche Werte zu erhalten, wurden die Arbeitskräfteerhebungen 2016 bis 2018 zusammengesetzt, sodass es sich hier um einen Durchschnittswert für diese Jahre handelt.

³⁴ Auf Ebene unterhalb der Bundesländer lässt sich der Anteil der Beschäftigten in den verschiedenen von Bock-Schappelwein et al. (2017) definierten Berufsgruppen nur mehr schätzen. Für die vorliegende Studie wurde daher – in dieser Form erstmalig für Österreich – ein solche Schätzung vorgenommen. In dieser verwenden wir die Berufsstruktur einer (ÖNACE-3-Steller) Branche in Niederösterreich und den Besatz dieser Branche in der jeweiligen Hauptregion, um den Anteil der jeweiligen Berufsgruppe zu approximieren.

Nach diesen Ergebnissen ist der Anteil der vom Strukturwandel in den letzten Jahren besonders stark betroffenen manuellen (Routine- und Nicht-Routine-) Tätigkeiten in Industrie und Gewerbe in Niederösterreich – wohl auch aufgrund des heftigen Strukturwandels der letzten Jahrzehnte – bereits gegenwärtig geringer als im österreichischen Durchschnitt und liegt regional bei rund 14% der Gesamtbeschäftigung. Das Gleiche gilt auch für den Besatz an manuellen Tätigkeiten im Dienstleistungsbereich. Dieser ist zwar mit rund 21% aller Beschäftigten im Vergleich zur Sachgüterproduktion deutlich höher, aber ebenfalls geringer als im österreichischen Durchschnitt (23%). Unter den Hauptregionen ist der Anteil dieser manuellen Tätigkeiten sowohl im Wald- als auch im Mostviertel etwas höher als im österreichischen Durchschnitt, in allen anderen Hauptregionen liegt er darunter.

Tabelle 19: Verteilung von Berufen nach Task-Intensität und Sektoren in Niederösterreich und Österreich 2016/2017

	Niederösterreich			Österreich		Insgesamt
	Produktion von Waren	Dienstleistungen	Insgesamt	Produktion von Waren	Dienstleistungen	
	Anteil an der Gesamtbeschäftigung in %					
Analytische Nicht-Routine-Tätigkeiten	3,6	14,0	17,6	3,7	15,1	18,8
Interaktive Nicht-Routine-Tätigkeiten	1,3	19,9	21,3	1,4	18,3	19,7
Kognitive Routine-Tätigkeiten	5,9	19,7	25,6	5,9	17,5	23,5
Manuelle Routine-Tätigkeiten	4,5	5,6	10,1	4,6	7,0	11,6
Manuelle Nicht-Routine-Tätigkeiten	9,7	15,8	25,5	10,8	15,7	26,5
Insgesamt	25,0	75,0	100,0	26,4	73,6	100,0

Q: Statistik Austria, Arbeitserhebung, Bock-Schappelwein (2017), WIFO-Berechnungen. – Um einen ausreichend großen Stichprobenumfang sicherzustellen beziehen sich die Werte auf den Durchschnitt der Jahre 2016 bis 2017. Industrie und Gewerbe = inklusive Wasser- und Energieversorgung sowie Bauwesen. Alle Werte sind am Wohnort gemessen. Daten wurden auf Grundlage von Gemeindedaten zu den Hauptregionen aggregiert. Beschäftigte werden nach ILO/EU Methode gemessen (sind in der Vorwoche zumindest 1 Stunde lang einer Beschäftigung nachgegangen).

Etwas höher als im österreichischen Durchschnitt ist (mit rund 26%) der Besatz an Berufen mit überwiegend kognitiven Routine-Tätigkeiten, bei denen in der Literatur immer wieder vermutet wird, sie könnten bei der nächsten Welle des technologischen Wandels (im Zuge der Digitalisierung) zunehmend unter Druck geraten. Ihr Anteil ist im Industrieviertel und in Niederösterreich-Mitte etwas höher als in den übrigen Hauptregionen. Allerdings basiert dieser höhere Besatz sowohl in ganz Niederösterreich als auch in den einzelnen Hauptregionen vorwiegend auf einem höheren Anteil dieser Tätigkeiten im Dienstleistungssektor, in dem bisher noch kein tiefgreifender Beschäftigungsrückgang zu beobachten war, und der laut Bock-Schappelwein et al. (2017) auch in Zukunft durch eine erhebliche Heterogenität geprägt sein sollte³⁵.

³⁵ So ist beispielsweise in den personenbezogenen Dienstleistungen der Durchdringungsgrad neuer digitaler Technologien gegenwärtig noch gering und dürfte auch in den kommenden Jahren nur moderat steigen. Dagegen werden solche Technologien in anderen Teilssegmenten zunehmend wichtiger bzw. stellen bereits die Grundlage des Geschäftsmodells dar.

Tabelle 20: Verteilung von Berufen nach Task-Intensität und Sektoren in den Hauptregionen Niederösterreichs 2016/2017 (Anteile in %)

	Analytische Nicht- Routine- Tätigkeiten	Interaktive Nicht- Routine- Tätigkeiten	Kognitive Routine- Tätigkeiten	Manuelle Routine- Tätigkeiten	Manuelle Nicht-Routine- Tätigkeiten	Insgesamt
Waldviertel						
Produktion von Waren	4,6	2,0	6,8	5,5	11,9	30,7
Dienstleistungen	12,3	19,1	17,6	5,5	14,7	69,3
Insgesamt	16,9	21,1	24,3	11,0	26,6	100,0
Weinviertel						
Produktion von Waren	3,6	1,4	5,9	4,0	9,9	24,8
Dienstleistungen	13,9	21,9	18,3	5,6	15,5	75,2
Insgesamt	17,5	23,3	24,2	9,5	25,4	100,0
NÖ-Mitte						
Produktion von Waren	2,9	1,0	5,0	3,8	8,7	21,4
Dienstleistungen	15,9	20,2	21,4	6,0	15,0	78,6
Insgesamt	18,9	21,3	26,3	9,8	23,7	100,0
Mostviertel						
Produktion von Waren	4,5	2,2	8,5	7,4	14,8	37,4
Dienstleistungen	10,8	18,5	15,6	4,5	13,2	62,6
Insgesamt	15,3	20,7	24,1	11,9	28,0	100,0
Industrieviertel						
Produktion von Waren	3,4	1,0	5,3	3,9	8,0	21,6
Dienstleistungen	14,3	19,7	21,1	5,8	17,5	78,4
Insgesamt	17,7	20,7	26,4	9,7	25,5	100,0

Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung, Bock-Schappelwein (2017), WIFO-Berechnungen. – Die Werte wurden anhand der Berufsstruktur der ÖNACE-3-Steller Branchen in Niederösterreich und des Branchenbesatzes in den Hauptregionen geschätzt. Um einen ausreichend großen Stichprobenumfang sicherzustellen, beziehen sich die Werte auf den Durchschnitt der Jahre 2016 bis 2017. Industrie und Gewerbe = inklusive Wasser- und Energieversorgung sowie Bauwesen. Alle Werte sind am Wohnort gemessen. Daten wurden auf Grundlage von Gemeindedaten zu den Hauptregionen aggregiert. Beschäftigte werden nach ILO/EU Methode gemessen (sind in der Vorwoche zumindest 1 Stunde lang einer Beschäftigung nachgegangen).

Demgegenüber entspricht in Niederösterreich auch der Besatz an Tätigkeiten, bei denen aufgrund des technologischen Wandels mit einer Ausweitung der Beschäftigung gerechnet wird (analytische und interaktive Nicht-Routine-Tätigkeiten) in etwa dem nationalen Durchschnitt. Niederösterreich liegt bei den interaktiven Nicht-Routine-Tätigkeiten (aufgrund eines hohen Besatzes im Weinviertel) etwas über dem österreichischen Durchschnitt, und bei den analytischen Nicht-Routine-Tätigkeiten aufgrund eines niedrigeren Wertes im Mostviertel etwas unter dem Durchschnitt.

5.1.2 Chancen der Digitalisierung

Während somit die Risiken der Digitalisierung relativ dicht erforscht sind, widmen sich vergleichsweise wenige Arbeiten den sich aus diesen Prozessen ergebenden Chancen, wiewohl solche durchaus bestehen. So entstehen durch neue Technologien sowohl neue Produkte, für deren Produktion ebenfalls Arbeitskräfte benötigt werden, als auch neue (zumeist in den Dienstleitungen angesiedelte) Berufsbilder. Darüber hinaus sichert der Einsatz von neuen Technologien in einem internationalen Wettbewerbsumfeld auch Arbeitsplätze in Branchen, die ohne vermehrten Technologieeinsatz an Hochlohnstandorten wie Niederösterreich keinen Bestand hätten, sondern in andere billigere Länder ausgelagert werden müssten. Peneder – Firgo – Streicher (2019) ist eine der wenigen Studien, die sich diesem Thema intensiver widmen. Diese Studie teilt die ÖNACE 2-Steller-Branchenabteilungen in vier Gruppen, je nachdem, mit welcher Intensität sie Informations- und Kommunikationstechnologien (ICT-Technologien) nutzen oder produzieren.

Diese sind ICT-Technologie produzierende Branchen, sowie Branchen mit hohem, mittlerem und niedrigem ICT-Einsatz³⁶.

Tabelle 21: Beschäftigung in Branchengruppen nach ICT-Intensität in Niederösterreich und den Hauptregionen 2017

	ICT-Einsatz niedrig	ICT-Einsatz mittel	ICT-Einsatz hoch	ICT Produzenten
	Anteil an der Gesamtbeschäftigung (in %)			
Waldviertel	59,1	30,8	7,8	2,3
Weinviertel	50,1	35,5	11,1	3,2
NÖ-Mitte	52,5	35,1	9,8	2,5
Mostviertel	57,3	32,6	8,9	1,3
Industrieviertel	50,4	36,6	10,1	3,0
Niederösterreich	52,8	34,8	9,8	2,6
Österreich	55,7	32,3	9,5	2,6

Q: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik 2017 Peneder – Firgo – Streicher (2019), WIFO-Berechnungen. Alle Werte sind am Wohnort gemessen. Daten wurden auf Grundlage von Gemeindedaten zu den Hauptregionen aggregiert. Beschäftigte werden nach ILO/EU Methode gemessen (sind in der Vorwoche zumindest 1 Stunde lang einer Beschäftigung nachgegangen).

Nach dieser Typologie sind in Niederösterreich (im Vergleich zu Österreich) vor allem Branchen mit einem mittleren und hohen ICT-Einsatz lokalisiert, da deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Niederösterreich bei 34,8% (gegenüber 32,3% in Österreich) liegt. Der Anteil der in Branchen mit niedrigem ICT-Einsatz Beschäftigten ist hingegen unterdurchschnittlich. Regional ist vor allem das Industrieviertel für den hohen Anteil an Branchen mit mittlerem ICT-Einsatz maßgeblich. Demgegenüber ist im Waldviertel der Anteil von Branchen mit niedrigem ICT-Einsatz der höchste unter allen Hauptregionen. Der Anteil der Beschäftigten in Branchen mit einem hohen ICT-Einsatz und der ICT-Produzenten ist hingegen im Weinviertel am höchsten.

5.2 Globalisierung

Neben der Digitalisierung hat auch die Globalisierung und der internationale Handel (insbesondere der in den letzten Jahren stark gestiegene Außenhandel mit den asiatischen Schwellenländern sowie den BRICs) als Treiber des Strukturwandels einiges an Aufsehen erregt. Dies auch deswegen, weil die meisten Ergebnisse der neueren Literatur auf regional sehr heterogene, zumeist durch die Sektorstruktur vermittelte Auswirkungen hindeuten. So untersuchte ein viel zitierter Beitrag von Autor – Dorn – Hanson (2013) die Auswirkungen des chinesischen Wettbewerbs auf die lokalen Arbeitsmärkte in den USA in den Jahren 1991 bis 2007. Dieser stellte fest, dass der Importwettbewerb aus China zu einer höheren Arbeitslosigkeit und einer geringeren Erwerbsbeteiligung auf den lokalen Arbeitsmärkten führte, die dem chinesischen Importwettbewerb stärker ausgesetzt waren. Nach den Ergebnissen sind rund 25% des Rückgangs der Beschäftigung im amerikanischen verarbeitenden Gewerbe auf den Importwettbewerb aus China zurückzuführen.

Studien für Europa existieren ebenfalls: Dauth – Findeisen – Suedekum (2014) untersuchen die Auswirkungen des Handels mit Osteuropa auf die lokalen Arbeitsmärkte in Deutschland. Sie finden allerdings aufgrund des viel ausgewogeneren Außenhandels Deutschlands mit China weder innerhalb noch außerhalb des verarbeitenden Gewerbes Hinweise auf einen starken Beschäftigungseffekt des chinesischen Importwettbewerbs.

³⁶ Anhand dieser Typologie zeigen Firgo et al. (2018), dass die Digitalisierung (auch in Niederösterreich) zumindest bisher überwiegend positive Beschäftigungseffekte ausgelöst hat.

Demgegenüber stellt Malgouyres (2014) fest, dass der Importwettbewerb aus China erhebliche Auswirkungen auf die französischen lokalen Arbeitsmärkte hatte und sich sowohl auf die Anzahl der Arbeitsplätze im lokalen verarbeitenden Gewerbe als auch im lokalen nicht verarbeitenden Gewerbe auswirkte.

Während für Österreich noch keine detaillierten Untersuchungen zu diesem Thema bestehen, zeigen die bisherigen Ergebnisse der internationalen Literatur, dass die Wirkungen des Handels mit China ganz wesentlich von der Außenhandelsposition eines Landes abhängen. Österreich hatte dabei 2018 eine Handelsbilanzdefizit von 5 Mrd. € (bei einem gesamten Exportvolumen von 50 Mrd. €) mit China. Überdies wird in dieser Debatte ganz generell erwartet, dass insbesondere in der Sachgüterproduktion eher niedrig qualifizierte Tätigkeiten und Branchen durch den internationalen Wettbewerb unter Druck kommen werden, während bei hochqualifizierten Sachgüterbranchen Beschäftigungsgewinne entstehen sollten. Um diese Chancen und Risiken im regionalen Kontext besser sichtbar zu machen, hat das WIFO daher sowohl für die Sachgüterproduktion als auch für den Bereich der kommerziellen Dienstleistungen in einer Serie von Projekten (siehe Mayerhofer – Palme, 2001) Taxonomien erstellt, die verschiedene Branchen zusammenfassen, je nachdem, welchen Humankapitaleinsatz diese voraussetzen³⁷. Insbesondere wurden hier vier Branchenkategorien gebildet:

- Branchen mit Dominanz niedriger Qualifikationen: Dies sind Branchen, die überdurchschnittlich viele ungelernete MitarbeiterInnen beschäftigen. Höhere Ausbildungsstufen sind hingegen deutlich unterrepräsentiert. Dies ist in der Sachgüterproduktion in großen Teilen der Lebensmittelindustrie ebenso der Fall wie in der Textil- und Bekleidungsindustrie. Im Dienstleistungsbereich finden sich in dieser Gruppe vor allem Verkehrsbranchen.
- Branchen mit Dominanz mittlerer Qualifikationen – facharbeiterorientiert: Dies sind Branchen, in denen Beschäftigte zum Großteil einen Lehrabschluss aufweisen. Relativ hoch ist in dieser Gruppe auch der Besatz an angelernten bzw. ungelerten Arbeitskräften, höhere (AHS) und höchste Qualifikationen spielen hingegen eine untergeordnete Rolle.
- Branchen mit Dominanz mittlerer Qualifikationen – angestelltenorientiert: Diese Branchengruppe unterscheidet sich von den anderen neben einem hohen Anteil an Beschäftigten mit AHS-Abschluss vor allem durch einen geringen Anteil der ungelerten Arbeitskräfte und der Arbeitskräfte mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium. Darunter fallen im Sachgüterbereich zum Beispiel die Herstellung von nachrichtentechnischen Geräten. Im Dienstleistungsbereich gehören Apotheken zu dieser Gruppe.
- Branchen mit Dominanz hoher Qualifikationen: Diese Gruppe beschäftigt einen hohen Anteil von HochschulabgängerInnen bzw. von hochschulverwandten Einrichtungen. Der Maschinenbau und die Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen sind wichtige Repräsentanten im Sachgüterbereich, während im Dienstleistungsbereich vor allem F&E-Branchen und die Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung dominieren.

³⁷ Diese Taxonomien arbeiteten ursprünglich auf der Ebene der Branchengruppen (ÖNACE 3-Steller) der Systematik ÖNACE 1995 (Statistik Austria, 1995) und wurden 2010 auf die ÖNACE 2008 Systematik umgestellt. Konkret wurden 170 Branchen aus Sachgüterproduktion (Abschnitt C, 99 Branchen) und Dienstleistungsbereich (Abschnitte G-M, 71 Branchen) in die Untersuchung einbezogen. Branchen aus den Bereichen Land- und Forstwirtschaft, Bergbau und Energiewirtschaft sowie öffentlichen und privaten Dienstleistungen blieben unberücksichtigt.

5.2.1 Spezialisierung in den Sachgüterbranchen

Im Vergleich zum österreichischen Durchschnitt ist die Beschäftigungsstruktur – entsprechend der im letzten Kapitel dargestellten Qualifikationsstruktur der Arbeitskräfte – in der niederösterreichischen Sachgüterproduktion stärker auf facharbeiterorientierte Branchen konzentriert. Laut Zahlen der Abgestimmten Erwerbsstatistik arbeiteten 2017 33,8% der Erwerbstätigen in der Sachgüterproduktion am Arbeitsort Niederösterreich in Branchen mit Dominanz mittlerer facharbeiterorientierter Qualifikationen. Der Anteil der Branchen mit Dominanz niedriger Qualifikationen aber auch der Branchen mit Dominanz hoher Qualifikationen in der Sachgüterproduktion ist demgegenüber unterdurchschnittlich. Somit besteht im Sachgüterbereich relativ zum österreichischen Durchschnitt keine besonders ausgeprägte Spezialisierung in den von der Globalisierung negativ betroffenen niedrigqualifizierten Branchen, aber auch keine in den von der Globalisierung positiv betroffenen hochqualifizierten Branchen.

Diese Situation unterscheidet sich allerdings einigermaßen zwischen den Hauptregionen. So ist etwa das Waldviertel durch einen überdurchschnittlichen Besatz an Branchen mit Dominanz niedriger Qualifikationen und einen deutlich unterdurchschnittlichen Anteil an Branchen mit Dominanz hoher Qualifikationen geprägt, sodass hier die Nachteile von Globalisierungstendenzen gegenüber ihren Vorteilen überwiegen könnten. Allerdings ist im Waldviertel auch der Anteil der facharbeiterorientierten Branchen, mit 38,2% der Beschäftigten der zweithöchste unter allen Hauptregionen Niederösterreichs³⁸.

Ähnliches gilt auch für das Mostviertel, wo der Anteil der Branchen mit Dominanz hoher Qualifikationen und der Branchen mit Dominanz mittlerer facharbeiterorientierter Qualifikationen überdurchschnittlich hoch ist. Diese hohe Lokalisation ist dabei auf einige Teilbranchen der Lebensmittelindustrie zurückzuführen, während unter den facharbeiterorientierten Branchen vor allem der Stahl- und Leichtmetallbau wichtig ist. Allerdings ist im Mostviertel der Beschäftigtenanteil in den Branchen mit Dominanz hoher Qualifikationen deutlich höher als im Waldviertel und auch in Niederösterreich-Mitte, was vor allem auf den in dieser Region angesiedelten Maschinenbau zurückzuführen ist.

Der höchste Beschäftigungsanteil in der Dominanz mittlerer facharbeiterorientierter Qualifikationen findet sich mit 39,8% in Niederösterreich-Mitte. Dies ist vor allem auf einen hohen Besatz an Beschäftigten in der chemischen und metallverarbeitenden Industrie zurückzuführen. In Niederösterreich-Mitte ist aber auch der Anteil der Branchen mit Dominanz niedriger Qualifikationen – aufgrund der in der Region angesiedelten Lebensmittelindustrie – überdurchschnittlich hoch, während der Beschäftigtenanteil der angestelltenorientierten Sachgüterbranchen und auch der Branchen mit Dominanz hoher Qualifikationen unterdurchschnittlich ist.

³⁸ Dieser sehr hohe Anteil ist auf eine Spezialisierung in der Herstellung von Holzzeugnissen und Möbeln zurückzuführen.

Tabelle 22: Beschäftigungsanteile in den Branchen der Sachgüterproduktion nach Humankapitalintensität in Niederösterreich und den Hauptregionen 2017

	Branchen mit Dominanz niedriger Qualifikationen	Branchen mit Dominanz mittlerer Qualifikationen – facharbeiterorientiert	Branchen mit Dominanz mittlerer Qualifikationen – angestelltenorientiert	Branchen mit Dominanz hoher Qualifikationen
	Anteil an der Gesamtbeschäftigung, in %			
Waldviertel	32,7	38,2	22,2	6,9
Weinviertel	23,2	25,0	28,8	23,0
NÖ-Mitte	28,2	39,8	19,1	12,8
Mostviertel	31,0	36,7	16,2	16,1
Industrieviertel	23,6	30,0	25,8	20,6
Niederösterreich	27,2	33,6	22,3	16,8
Österreich	30,5	30,6	20,9	18,0

Q: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik 2017, WIFO-Berechnungen. Alle Werte sind am Wohnort gemessen. Daten wurden auf Grundlage von Gemeindedaten zu den Hauptregionen aggregiert. Beschäftigte werden nach ILO/EU Methode gemessen (sind in der Vorwoche zumindest 1 Stunde lang einer Beschäftigung nachgegangen).

Das Weinviertel ist demgegenüber durch einen nur unterdurchschnittlichen Besatz an Branchen mit Dominanz niedriger Qualifikationen und insbesondere an Branchen mit Dominanz mittlerer, facharbeiterorientierter Qualifikationen, dafür aber (aufgrund einer Spezialisierung in der Pharmaindustrie) durch einen deutlich überdurchschnittlichen Anteil der Branchen mit Dominanz hoher Qualifikationen und auch der Branchen mit Dominanz mittlerer angestelltenorientierten Qualifikationen geprägt. Ähnlich weist auch das Industrieviertel einen geringen Besatz an Branchen mit Dominanz niedriger Qualifikationen auf, ist aber stärker als Niederösterreich insgesamt in Branchen mit Dominanz mittlerer angestelltenorientierter Qualifikationen und Branchen mit Dominanz hoher Qualifikationen spezialisiert³⁹. Dementsprechend dürften sowohl im Industrieviertel als auch im Weinviertel die Chancen der Globalisierung stärker ausgeprägt sein als im niederösterreichischen Durchschnitt.

5.2.2 Spezialisierung in den Dienstleistungsbranchen

In den Dienstleistungsbranchen ist Niederösterreich aufgrund eines hohen Anteils der Beschäftigten in den Handelsbranchen noch stärker als in den Sachgüterbranchen auf die Branchen mit Dominanz mittlerer Qualifikationen orientiert. Insgesamt arbeiteten 2017 49,5% der Beschäftigten in Niederösterreich (gegenüber 48,0% in ganz Österreich) in facharbeiterorientierten Branchen. In den angestelltenorientierten Branchen arbeiteten 23,8% der NiederösterreicherInnen (im Vergleich zu 21,5% der ÖsterreicherInnen). Auch in den Branchen mit Dominanz hoher Qualifikationen im Dienstleistungsbereich waren in Niederösterreich anteilmäßig mehr Beschäftigte tätig als in Österreich. Die Branchen mit Dominanz niedriger Qualifikationen der Dienstleistungen wiesen demgegenüber einen im Vergleich zum österreichischen Durchschnitt geringeren Beschäftigtenanteil auf. In den Branchen mit Dominanz niedriger Qualifikationen arbeiteten 19,2% der Dienstleistungsbeschäftigten und in den Branchen mit Dominanz hoher Qualifikationen 7,5%.

³⁹ Bei den höchstqualifizierten Branchen ist dies vor allem auf den Maschinenbau zurückzuführen.

Tabelle 23: Beschäftigungsanteile in den Dienstleistungsbranchen nach Humankapitalintensität in Niederösterreich und den Hauptregionen 2017

	Branchen mit Dominanz niedriger Qualifikationen	Branchen mit Dominanz mittlerer Qualifikationen – facharbeiterorientiert	Branchen mit Dominanz mittlerer Qualifikationen – angestelltenorientiert	Branchen mit Dominanz hoher Qualifikationen
	Anteil an der Gesamtbeschäftigung, in %			
Waldviertel	20,3	57,0	17,5	5,2
Weinviertel	17,7	47,5	26,7	8,1
NÖ-Mitte	21,2	46,7	23,8	8,3
Mostviertel	18,1	59,2	17,5	5,2
Industrieviertel	18,8	46,9	26,2	8,1
Niederösterreich	19,2	49,5	23,8	7,5
Österreich	23,3	48,0	21,5	7,2

Q: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik 2017, WIFO-Berechnungen. Alle Werte sind am Wohnort gemessen. Daten wurden auf Grundlage von Gemeindedaten zu den Hauptregionen aggregiert. Beschäftigte werden nach ILO/EU Methode gemessen (sind in der Vorwoche zumindest 1 Stunde lang einer Beschäftigung nachgegangen).

Die regionalen Spezialisierungsunterschiede sind auch hier stark ausgeprägt. Insbesondere sind die stärker von den Umlandeffekten Wiens beeinflussten Hauptregionen (Wein- und Industrieviertel) ebenso wie Niederösterreich-Mitte deutlich stärker auf Branchen mit Dominanz hoher Qualifikationen spezialisiert als das Most- und Waldviertel, wobei in Niederösterreich-Mitte aber auch der höchste Anteil an Branchen mit Dominanz niedriger Qualifikationen angesiedelt ist. Im Waldviertel zeigt sich, wie schon bei der Sachgüterproduktion, eine geringere Spezialisierung auf Branchen mit Dominanz hoher Qualifikationen und eine höhere auf geringqualifizierte und facharbeiterorientierte Dienstleistungsbranchen, während im Mostviertel vor allem facharbeiterorientierte Dienstleistungsbranchen überrepräsentiert sind.

5.3 Demografischer Wandel und Alterung

5.3.1 Ausmaß des demografischen Wandels

Neben den aus technologischen Wandel und der Globalisierung entstehenden nachfrageseitigen Änderungen am regionalen Arbeitsmarkt wird sich in den nächsten Jahren auch das Arbeitskräfteangebot aufgrund der zunehmenden demografischen Alterung der Bevölkerung ändern. So wird laut den Ergebnissen der neuesten verfügbaren kleinräumigen ÖROK-Bevölkerungsprognose (siehe ÖROK, 2018) selbst bei anhaltender Zuwanderung⁴⁰ die Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren in Niederösterreich bereits bis 2025 um rund 30.000 Personen, und bis 2035 sogar um 70.000 Personen schrumpfen. Zugleich wird sich aber auch die Struktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter verändern, da die Zahl der 45- bis 64-Jährigen in dieser Gruppe deutlich (um rund 80.000 Personen) abnehmen wird, während die Zahl der 20- bis 44-Jährigen (primär wegen der Zuwanderung aus dem Ausland und aus Wien) weiter steigen wird. Nach den meisten Simulationen bedeutet dies, dass das Arbeitskräfteangebot – ohne eine Erhöhung der Erwerbsquote (insbesondere der älteren ArbeitnehmerInnen und der Frauen) oder einer deutlich höheren Zuwanderung entsprechend qualifizierter Personen aus dem Ausland, – bereits ab den frühen 2020er-Jahren rückläufig sein wird. Dementsprechend wichtig wird es daher in Zukunft sein, die Erwerbsquote der Älteren (über Maßnahmen zum Erhalt ihrer Arbeits- und auch Beschäftigungsfähigkeit) und der Frauen zu erhöhen, wenn das gegenwärtige Niveau des Arbeitskräfteangebots erhalten werden soll. Niederösterreich wird dabei von diesem Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung stärker betroffen sein als der österreichische Durchschnitt, da die Zahl der 20- bis 64-Jährigen bis 2035 hier um 6,9% sinken wird (Österreich –5,8%)⁴¹.

Allerdings zeigt sich auch hier ein nach Hauptregionen sehr differenziertes Bild⁴². So sollte nach der ÖROK-Bevölkerungsprognose im Wald- und auch im Mostviertel die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter sowohl bei den 20- bis 44-Jährigen (um jeweils 9,0%) als auch bei den 45- bis 64-Jährigen (um 23,2% bzw. 15,9%) sinken. Diese Regionen sind demnach die von dem Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung am stärksten betroffenen, wobei im Waldviertel (als einziger Hauptregion) bis 2035 auch ein Rückgang der Gesamtbevölkerung (um 2,1%) erwartet wird, während sie im Mostviertel noch um 1,7% wachsen sollte.

Auf der anderen Seite wird gerade in den Hauptregionen, die den größten Teil des Wiener Umlandes einnehmen, also dem Wein- und Industrieviertel die Bevölkerung im Alter von 20 bis 44 Jahren aufgrund der Zuwanderung am deutlichsten (um 6,0% bzw. 6,9%) zunehmen. Hier kommt es bis 2035 somit zu den geringsten Rückgängen der erwerbsfähigen Bevölkerung (von –5,5% bzw. –4,1%).

Zwischen diesen beiden Extremen liegt Niederösterreich-Mitte, wo sich zwar die Zahl der 45- bis 64-Jährigen um 15,8% verringern, die Zahl der 20- bis 44-Jährigen aber um 3,4% steigen wird. Damit wird die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter hier insgesamt um 9,1% sinken.

⁴⁰ Die hier vorgestellte Prognose geht davon aus, dass im Zeitraum bis 2035 österreichweit jährlich zwischen 25.000 und 35.000 Personen zuwandern. Der Wanderungssaldo Niederösterreichs wird danach aufgrund der Zuwanderung aus dem Ausland sowie aus anderen Bundesländern (insbesondere Wien) zwischen 3.000 und 5.000 Personen liegen.

⁴¹ Dieser österreichische Trend wird allerdings stark von Wien beeinflusst, in welchem die erwerbsfähige Bevölkerung bis 2035 als einzigem Bundesland noch (um 5,5%) zulegen wird.

⁴² Die ÖROK-Prognosen sind nur auf Ebene der österreichischen Bezirke verfügbar. Die Bevölkerungsentwicklung in den Hauptregionen wurde daher geschätzt. Dabei wurde angenommen, dass sich in jenen Bezirken, die in mehreren Hauptregionen liegen, die Bevölkerung der jeweiligen Altersgruppe in allen Gemeinden mit der gleichen Rate verändert.

Tabelle 24: Bevölkerungsentwicklung in Niederösterreich und den Hauptregionen

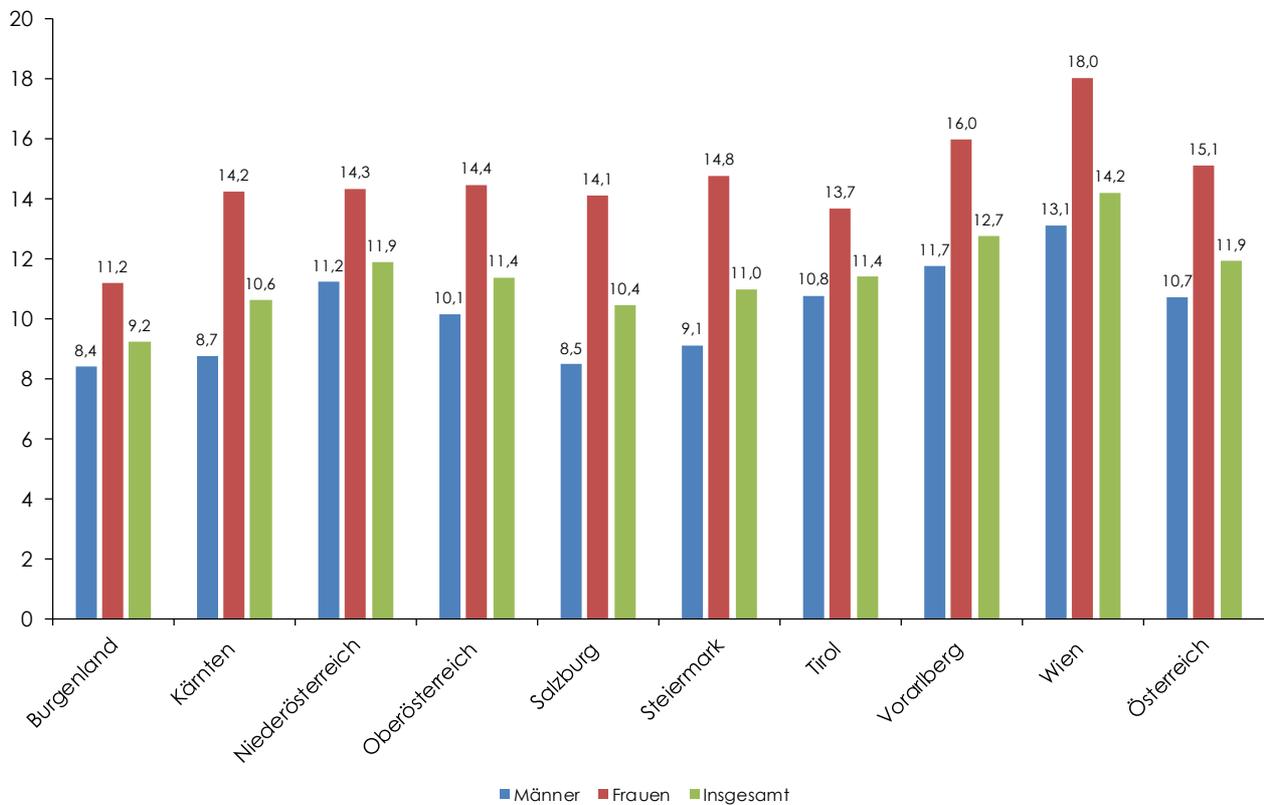
	Waldviertel	Weinviertel	NÖ-Mitte	Mostviertel	Industrieviertel	NÖ	Österreich
2019							
Alter in Jahren	in Personen						
Bis 19	32.000	61.292	71.621	50.013	113.909	328.835	1.723.465
20 bis 44	50.330	93.812	109.410	74.447	175.122	503.121	2.911.887
45 bis 64	54.292	101.275	110.823	69.680	173.205	509.275	2.562.767
65 bis 84	33.888	56.088	63.253	37.559	101.247	292.035	1.444.666
85 und mehr	5.971	8.397	9.964	6.603	14.514	45.450	226.508
Insgesamt	176.480	320.864	365.071	238.303	577.998	1.678.716	8.869.292
2025							
Bis 19	31.883	64.359	74.136	50.263	118.526	339.166	1.785.459
20 bis 44	48.776	97.000	111.940	72.421	182.403	512.541	2.922.909
45 bis 64	50.708	97.414	107.220	66.896	170.721	492.959	2.522.696
65 bis 84	36.292	62.832	70.121	42.992	110.798	323.034	1.625.288
85 und mehr	7.148	10.510	11.496	7.860	17.259	54.273	263.015
Insgesamt	174.806	332.115	374.913	240.431	599.708	1.721.973	9.119.366
2035							
Bis 19	33.080	71.546	79.867	50.611	129.907	365.010	1.883.171
20 bis 44	45.817	99.424	113.149	67.742	187.254	513.385	2.848.559
45 bis 64	41.673	84.214	93.304	58.597	151.162	428.950	2.318.986
65 bis 84	44.191	80.474	86.951	55.982	134.561	402.159	2.011.580
85 und mehr	7.959	13.801	15.916	9.392	26.140	73.206	366.495
Insgesamt	172.720	349.459	389.186	242.323	629.023	1.782.710	9.428.791
Absolute Veränderung, in Personen							
Bis 19	+1.079	+10.254	+8.246	+598	+15.998	+36.175	+71.271
20 bis 44	-4.513	+5.612	+3.739	-6.706	+12.132	+10.265	+25.042
45 bis 64	-12.618	-17.060	-17.519	-11.084	-22.043	-80.325	-148.032
65 bis 84	+10.303	+24.386	+23.697	+18.423	+33.314	+110.123	+209.943
85 und mehr	+1.988	+5.404	+5.951	+2.788	+11.625	+27.756	+53.525
Insgesamt	-3.761	28.595	24.115	4.020	51.025	103.994	211.749
Relative Veränderung, kumuliert 2019/2035 in %							
Bis 19	+3,4	+16,7	+11,5	+1,2	+14,0	+11,0	+4,1
20 bis 44	-9,0	+6,0	+3,4	-9,0	+6,9	+2,0	+0,9
45 bis 64	-23,2	-16,8	-15,8	-15,9	-12,7	-15,8	-5,8
65 bis 84	+30,4	+43,5	+37,5	+49,0	+32,9	+37,7	+14,5
85 und mehr	+33,3	+64,4	+59,7	+42,2	+80,1	+61,1	+23,6
Insgesamt	-2,1	+8,9	+6,6	+1,7	+8,8	+6,2	+2,4

Q: ÖROK, WIFO-Berechnungen. – Anmerkungen: Die ÖROK-Prognosen erfolgt auf Ebene der österreichischen Bezirke; um die Bevölkerungsentwicklung der Hauptregionen zu schätzen, wurde angenommen, dass sich in jenen Bezirken, die in mehreren Hauptregionen liegen die Bevölkerung der jeweiligen Altersgruppe in allen Gemeinden mit der gleichen Rate verändert.

5.3.2 Weiterbildungsbeteiligung

Angesicht des demografischen Wandels und des zu erwartenden weiteren Strukturwandels in Richtung höherqualifizierter Tätigkeiten kommt dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der älteren Arbeitskräfte eine zunehmende wirtschaftspolitische Bedeutung zu. In diesem Zusammenhang stellt die laufende Weiterbildung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (d. h. das sogenannte lebensbegleitende Lernen) eine wesentliche wirtschaftspolitische Strategiekomponente dar. Im Zuge der Arbeitskräfteerhebung wird den befragten Personen die Frage gestellt, ob sie im Referenzzeitraum der Befragung an einer privaten oder beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben.

Abbildung 33: Weiterbildungsbeteiligung nach österreichischen Bundesländern 2018
Anteil an der Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren mit Weiterbildungsbeteiligung, in %

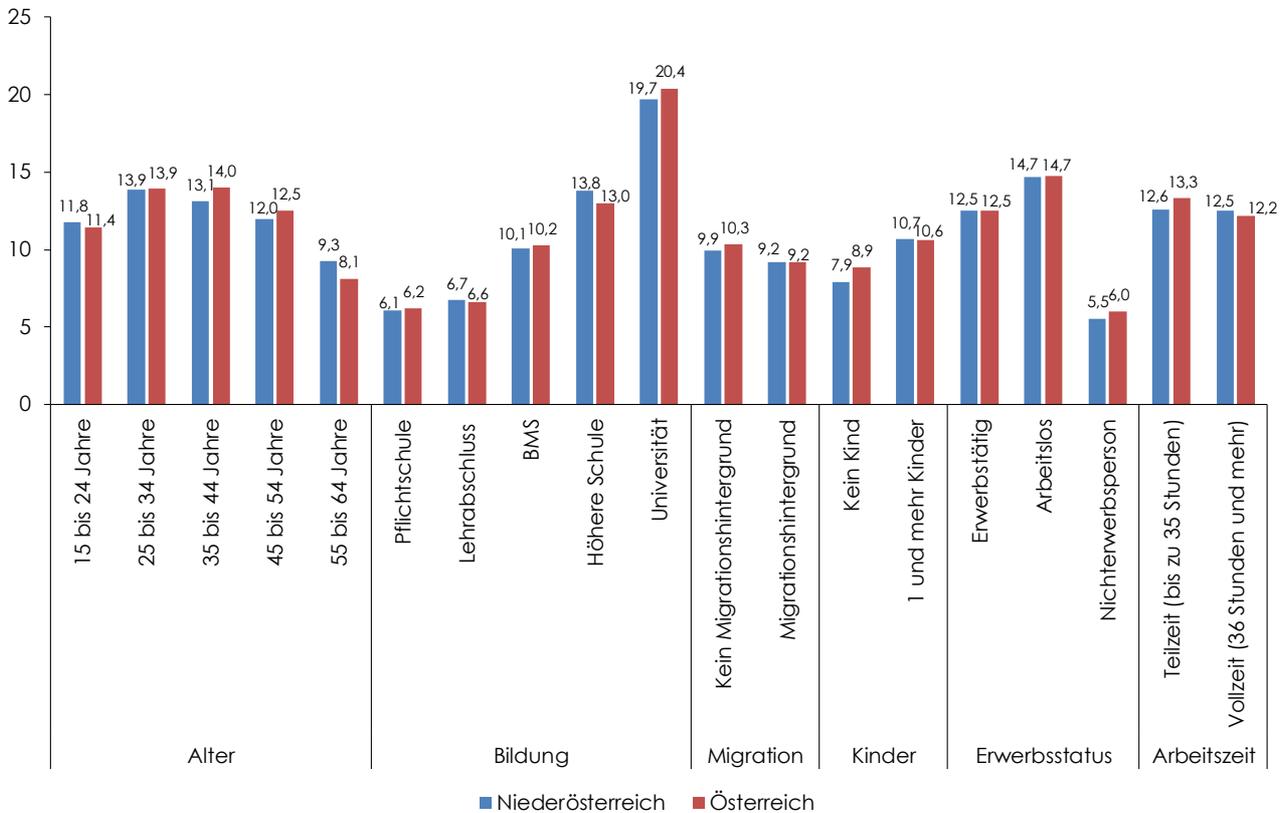


Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2018, WIFO-Berechnungen. – Basis: Bevölkerung im Alter von 15 oder mehr Jahren am Wohnort. Beschäftigte werden nach ILO/EU Methode gemessen (sind in der Vorwoche zumindest 1 Stunde lang einer Beschäftigung nachgegangen).

Nach den Ergebnissen dieser Befragung nahmen in Niederösterreich 2018 rund 11,9% der Bevölkerung im Alter von 15 oder mehr Jahren an einer solchen Weiterbildung teil. Damit liegt Niederösterreich im österreichischen Durchschnitt und hinter Wien und Vorarlberg an dritter Stelle unter den österreichischen Bundesländern. Unter den Frauen ist die Weiterbildungsbeteiligung, aufgrund der in der Literatur immer wieder gefundenen höheren Teilnahmewahrscheinlichkeit von Frauen sowohl in privater und auch selbstbezahlter Weiterbildung als auch in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in allen Bundesländern deutlich höher als unter den Männern. In Niederösterreich nahmen 14,3% der Frauen im Alter von 15 oder mehr Jahren an einer Weiterbildung teil. Damit lag Niederösterreich unter dem österreichischen Durchschnitt (von 15,1%), und auch nur auf dem 5. Rang unter den österreichischen Bundesländern. Bei den Männern lag die Weiterbildungsbeteiligung in Niederösterreich hingegen mit 11,2% über dem österreichischen Durchschnitt (10,7%), was den 3. Rang unter den Bundesländern bedeutet.

Abbildung 34: Weiterbildungsbeteiligung nach demografischen Merkmalen in Niederösterreich und Österreich 2018

Anteil an der Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren mit Weiterbildungsbeteiligung, in %



Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2018, WIFO-Berechnungen. – Basis: Beschäftigte am Wohnort nach ILO Methode (sind in der Vorwoche zumindest 1 Stunde lang einer Beschäftigung nachgegangen).

Abgesehen von diesen merklich vom österreichischen Durchschnitt abweichenden Weiterbildungsbeteiligungen nach Geschlechtern weist Niederösterreich, im Vergleich zu Österreich, auch eine merklich geringere Weiterbildungsbeteiligung bei den mittleren Altersgruppen (35- bis 54-Jährigen) sowie bei Personen ohne Kinder und bei Nichterwerbspersonen auf. Generell zeigt sich österreichweit (und auch in Niederösterreich) eine besonders niedrige Weiterbildungsbeteiligung bei Älteren (55- bis 64-Jährigen) sowie bei Geringqualifizierten und Nichterwerbspersonen. Gerade diese Personengruppen könnten daher interessante Zielgruppen für eine verstärkte Förderung der Weiterbildung sein.

5.4 Atypisierung der Beschäftigung

Neben diesen Entwicklungen in Arbeitsnachfrage und -angebot änderte sich insbesondere in den Jahren seit der Weltwirtschaftskrise auch die Wirkungsweise der regionalen Arbeitsmärkte in Österreich erheblich. Insbesondere haben der technologische Wandel und Globalisierungstendenzen auch zu einer wachsenden Zahl an atypischen Beschäftigungsverhältnissen geführt (z. B. Eppel – Leoni, 2013). Das traditionelle Beschäftigungsmodell der Industriearbeiterschaft gilt damit für eine immer größere Zahl an Arbeitskräften nicht mehr (Bonoli, 2007). Zwar bieten atypische Beschäftigungsformen einer Reihe von Personen, die ansonsten wohl gänzlich aus dem Arbeitsmarkt gefallen wären, eine Beschäftigungschance.

Dennoch stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, ob es den in diesen Beschäftigungsverhältnissen Arbeitenden langfristig gelingen kann, eine adäquate soziale Absicherung (zum Beispiel für die Pensionsvorsorge) zu erhalten (Mayrhuber – Bock-Schappelwein – Rückert, 2012).

5.4.1 Telearbeit bzw. Homeoffice

So ist es zum Beispiel aufgrund der modernen Kommunikationstechnologien immer mehr Beschäftigten über sogenannte Teleworking oder Homeoffice Lösungen möglich, von Zuhause aus zu arbeiten, was gerade angesichts der hohen Zahl an PendlerInnen in Niederösterreich potenziell eine wichtige Entlastung darstellen könnte (siehe hierzu auch Firgo et al., 2018). Diese Form der Arbeit wird dabei nach den Ergebnissen der Arbeitskräfteerhebung in Niederösterreich von etwa einem Viertel der Arbeitskräfte genutzt, wobei fast 11% der Beschäftigten diese Möglichkeit an mehr als der Hälfte der Arbeitstage in Anspruch nehmen und 13% seltener. Damit wird diese Arbeitsform etwas häufiger genutzt als in Österreich insgesamt, wobei in Niederösterreich wie auch in Österreich die häufige Nutzung unter Frauen etwas verbreiteter ist als unter Männern und die seltene Nutzung unter Männern häufiger ist. Zudem steigt vor allem die häufige Nutzung dieser Arbeitsform mit dem Alter an. Dementsprechend scheinen vor allem Frauen und ältere Personen diese Beschäftigungsform besonders oft in Anspruch zu nehmen.

Tabelle 25: Arbeit von Zuhause aus nach Geschlecht und Alter 2018
Anteil an allen Beschäftigten in %

	Niederösterreich			Österreich		
	An mindestens der Hälfte der Arbeitstage	Seltener	Nie	An mindestens der Hälfte der Arbeitstage	Seltener	Nie
Geschlecht						
Männer	9,6	16,5	73,9	9,3	13,6	77,1
Frauen	12,0	9,7	78,3	10,8	9,5	79,8
Alter						
Bis 34 Jahre	5,9	9,7	84,5	5,6	8,8	85,6
35 bis 44 Jahre	11,0	15,3	73,8	10,2	14,1	75,8
45 bis 54 Jahre	12,1	14,8	73,1	12,0	12,7	75,4
55 bis 64 Jahre	17,5	14,6	67,9	16,0	12,7	71,4
Insgesamt	10,8	13,3	76,0	10,0	11,8	78,4

Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2018, WIFO-Berechnungen. – Basis: Beschäftigte am Wohnort nach ILO/EU Methode (sind in der Vorwoche zumindest 1 Stunde lang einer Beschäftigung nachgegangen).

5.4.2 Teilzeitbeschäftigung

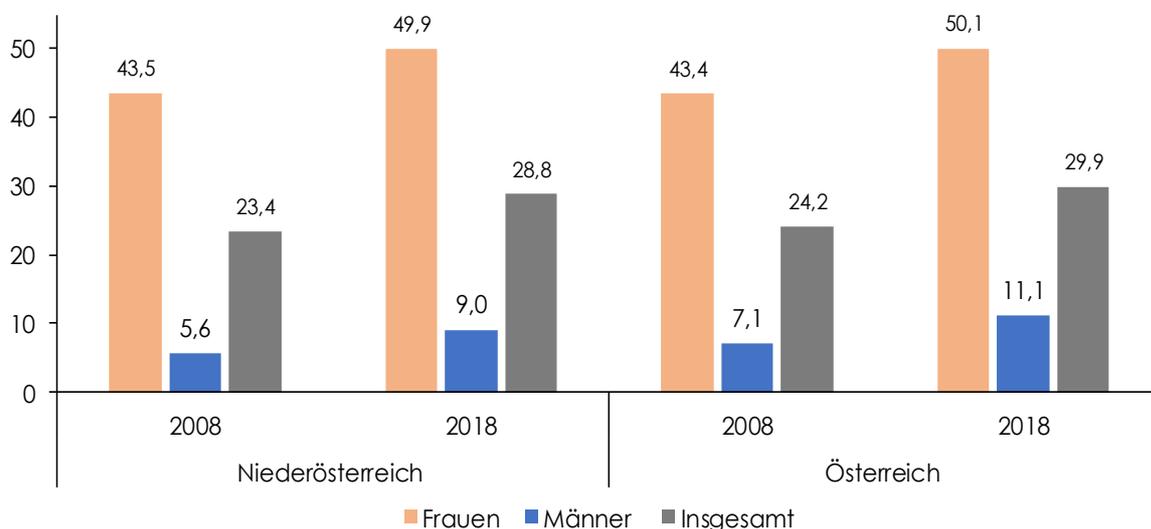
Gleichzeitig war die Teilzeitbeschäftigung in den letzten Jahren sowohl in Niederösterreich als auch in Österreich ein sehr dynamisches Element der Beschäftigungsentwicklung und in Niederösterreich auch für den Großteil des Beschäftigungswachstums verantwortlich. Laut Arbeitskräfteerhebung arbeiteten im Jahresdurchschnitt 2008 in Niederösterreich rund 154.000 unselbständig Beschäftigte (rund 23,4% aller unselbständig Beschäftigten) in Arbeitsverhältnissen mit einer Arbeitszeit von weniger als 36 Stunden und waren daher teilzeitbeschäftigt. Im Jahr 2018 lag die Teilzeitquote bei 28,8%, sie stieg damit in der letzten Dekade um 5,4 Prozentpunkte an⁴³. In der Teilzeitbeschäftigung wurden in diesem Zeitraum in Niederösterreich somit 52.900 Beschäftigungsverhältnisse geschaffen, in der Vollzeitbeschäftigung hingegen nur 2.700.

⁴³ Im Vergleich dazu lag die gesamtwirtschaftliche Teilzeitquote Österreichs im Jahr 2018 bei 29,9%. Dies bedeutet gegenüber dem Jahr 2008 einen Anstieg um rund 5,7 Prozentpunkte.

In Österreich lag dieses Verhältnis bei 301.000 unselbständigen Teilzeitarbeitsplätzen zu 53.700 unselbständigen Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen. Damit hat diese Beschäftigungsform in Niederösterreich – von einem niedrigeren Niveau ausgehend – zuletzt stärker zugenommen als in Österreich.

Hauptverantwortlich für diesen starken Anstieg der Teilzeitquote war dabei sowohl in Niederösterreich als auch in der Gesamtwirtschaft der Anstieg der Teilzeitquote der Frauen. Obwohl auch die Teilzeitquote der Männer in Niederösterreich (um 3,4 Prozentpunkte auf 9,0%) stieg, war der Anstieg bei den Frauen mit 6,4 Prozentpunkten deutlich höher. In Niederösterreich waren damit im Jahr 2018 bereits 49,9% der unselbständig beschäftigten Frauen teilzeitbeschäftigt und in Österreich sogar 50,1%. Niederösterreich ist somit ein Bundesland mit einem insgesamt etwas unterdurchschnittlichen Anteil der Teilzeitbeschäftigten an unselbständig Beschäftigten.

Abbildung 35: Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Niederösterreich und Österreich 2018
In % der Gesamtbeschäftigung



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. Basis = Unselbständig Beschäftigte; Teilzeitbeschäftigung = Beschäftigte mit einer Normalarbeitszeit von weniger als 36 Stunden an der Gesamtbeschäftigung. Basis: Beschäftigte am Wohnort nach ILO/EU Methode (sind in der Vorwoche zumindest 1 Stunde lang einer Beschäftigung nachgegangen).

Die in ganz Österreich ohnehin schon hohen Geschlechterunterschiede in der Teilzeitbeschäftigungsquote waren allerdings in Niederösterreich höher als im österreichischen Durchschnitt. In Österreich lagen diese bei 39,0 Prozentpunkten, in Niederösterreich aber bei 40,9 Prozentpunkten

Unter den Hauptregionen, für die allerdings nur Zahlen bis ins Jahr 2017 und hier nur für alle Beschäftigten (inklusive der Selbständigen) zur Verfügung stehen, schwanken die Teilzeitquoten insgesamt nur wenig (zwischen 27,1% in Niederösterreich-Mitte und 25,5% im Weinviertel). Allerdings bestehen bei den Frauen – und (unter den Frauen) nach Altersgruppen – erhebliche Unterschiede. So sind in allen Hauptregionen mit Ausnahme des Industrieviertels bereits mehr als die Hälfte der erwerbstätigen Frauen im Haupteerwerbalter (30 bis 49 Jahre) teilzeitbeschäftigt. Dasselbe gilt auch für 50- bis 64-jährigen Frauen im Mostviertel. Außerdem sind gerade im Wald- und im Mostviertel die Geschlechterunterschiede mit 40,0 und 41,3 Prozentpunkten stärker ausgeprägt als in den anderen Regionen.

Tabelle 26: Teilzeitbeschäftigte in den Teilregionen Niederösterreichs 2017

In % der Erwerbstätigen

	Waldviertel	Weinviertel	NÖ-Mitte	Mostviertel	Industrieviertel
Alter			Männer		
15 bis 29 Jahre	9,9	14,6	15,9	8,6	17,6
30 bis 49 Jahre	6,8	6,5	8,1	6,4	7,9
50 bis 64 Jahre	8,4	8,2	9,4	8,8	9,1
Insgesamt	8,1	8,8	10,2	7,7	10,3
			Frauen		
15 bis 29 Jahre	33,3	36,4	40,7	32,0	41,4
30 bis 49 Jahre	56,2	50,2	51,0	56,6	47,5
50 bis 64 Jahre	46,3	41,5	42,4	50,1	39,2
Insgesamt	48,1	44,7	46,2	49,0	43,8
			Insgesamt		
Insgesamt	26,1	25,5	27,1	26,4	26,0

Q: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik 2017. Basis: Beschäftigte am Wohnort nach ILO/EU Methode (sind in der Vorwoche zumindest 1 Stunde lang einer Beschäftigung nachgegangen). Daten wurden auf Grundlage von Gemeindedaten auf Hauptregionen aggregiert.

Die Arbeitszeitverteilung der unselbständig Beschäftigten in Niederösterreich folgt dabei im Wesentlichen den geschlechtsspezifischen Mustern in Österreich. Unter den Frauen arbeiten knapp 17% der unselbständig teilzeitbeschäftigten Frauen weniger als 11 Stunden pro Woche, weitere 39% zwischen 12 und 24 Stunden und 45% zwischen 25 und 35 Stunden. Damit sind Frauen deutlich häufiger im Arbeitszeitintervall von 12 bis 24 Stunden, und seltener im Intervall von 25 bis 35 Stunden beschäftigt als Männer. Frauen arbeiten also nicht nur häufiger Teilzeit als Männer, sondern haben auch, wenn sie Teilzeit arbeiten, zumeist kürzere Arbeitszeiten.

Tabelle 27: Anteil der Beschäftigten nach Arbeitszeitkategorien und Geschlecht in Niederösterreich und Österreich 2018

In % aller Teilzeitbeschäftigten

	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich
	Niederösterreich		Österreich	
Bis 11 Stunden	18,5	16,5	17,7	17,3
12 bis 24 Stunden	26,0	38,7	28,6	39,5
25 bis 35 Stunden	55,5	44,8	53,7	43,2

Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2018, WIFO-Berechnungen. – Basis: Beschäftigte am Wohnort nach ILO/EU Methode (sind in der Vorwoche zumindest 1 Stunde lang einer Beschäftigung nachgegangen).

Die im letzten Jahrzehnt stark gestiegene Teilzeitbeschäftigung hat auch zu einer intensiven Debatte darüber geführt, ob die zunehmende Atypisierung der Arbeitswelt prinzipiell zu begrüßen ist oder aber als eine Entwicklung angesehen werden sollte, die Arbeitswillige zunehmend in wirtschaftlich prekäre Lagen bringt. Für beide Sichtweisen gibt es Argumente: Teilzeitarbeit eröffnet zum einen Personen, die aufgrund ihrer Lebensumstände ansonsten gar nicht arbeiten könnten, die Möglichkeit, ein Zusatzeinkommen zu erwirtschaften und gibt diesen Personen auch zusätzliche Arbeits- und (potenziell) Karriereperspektiven. Teilzeitarbeit kann auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern und die Beschäftigungsfähigkeit erhöhen. Zum anderen kann Teilzeitbeschäftigung aber auch unerwünschte Folgen haben. Insbesondere kann sie (wie alle Formen der atypischen Beschäftigung) zu einer Falle werden, wenn zum Beispiel die geringere Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten dazu führt, dass sowohl Unternehmen als auch Beschäftigte weniger in das Humankapital Teilzeitbeschäftigter investieren.

Dies kann in weiterer Folge zu schlechteren Beschäftigungschancen relativ zu Vollzeitbeschäftigten führen und zu einer anhaltenden und unfreiwilligen Atypisierung beitragen. Überdies stellt sich auch die Frage, wie sich die in Teilzeitbeschäftigung erzielten geringeren Einkommen auf die Sozialversicherungsleistungen (z. B. Pensionsbezug) der Betroffenen (zumeist Frauen) auswirken.

Die Frage, ob zunehmende Teilzeitbeschäftigung (und Atypisierung im generellen) begrüßenswert ist oder nicht, kann daher wohl kaum im Allgemeinen beantwortet werden, sondern muss vor dem Hintergrund der Spezifika der Lebensumstände einzelner Personen und ihrer Alternativen am Arbeitsmarkt beurteilt werden⁴⁴. Einen ersten Einblick in die Motive für Teilzeitbeschäftigung erhält man dabei anhand der in der Arbeitskräfteerhebung gestellten Fragen zur gewünschten Arbeitszeit im Vergleich zur Normarbeitszeit. Demnach wünschen sich in Niederösterreich zwar 24% der teilzeitbeschäftigten Männer aber nur 18% der teilzeitbeschäftigten Frauen längere Arbeitszeiten als sie gegenwärtig haben.

Tabelle 28: Gründe für Teilzeitarbeit in Niederösterreich und Österreich 2018
Anteil an allen Teilzeitbeschäftigten, in %

	Niederösterreich		Österreich	
	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich
Wunsch nach längerer Arbeitszeit	24,0	18,4	24,4	17,8
Grund für Teilzeit				
Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen	5,8	39,4	5,1	37,0
Keine Vollzeittätigkeit gewünscht	24,6	20,2	23,7	21,6
Andere persönliche oder familiäre Gründe	13,9	15,0	15,4	16,7
Keine Vollzeittätigkeit gefunden	11,7	10,1	14,3	8,9
Schulische oder berufliche Aus- oder Fortbildung	17,3	6,1	21,4	7,9
Sonstige Gründe	26,8	9,1	20,1	7,9

Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2018, WIFO-Berechnungen. – Basis: Beschäftigte am Wohnort nach ILO/EU Methode (sind in der Vorwoche zumindest 1 Stunde lang einer Beschäftigung nachgegangen).

Die von den Teilzeitbeschäftigten angegebenen Gründe für die Teilzeitbeschäftigung zeigen dabei, dass in Niederösterreich 20% der teilzeitbeschäftigten Frauen (und 25% der Männer) angeben, keine Vollzeit zu wünschen, sodass man erwarten kann sie seien mit ihrer Teilzeitbeschäftigung weitgehend zufrieden. Weitere 10% der Frauen (und 12% der Männer) geben aber an, nur Teilzeit zu arbeiten, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden. Diese Personen sind daher eindeutig unzufrieden mit ihrer Teilzeitbeschäftigung und werden in der Literatur auch oft als Teilzeitbeschäftigungslose bezeichnet.

Der weitaus wichtigste Grund für eine Teilzeitbeschäftigung in Niederösterreich und auch in Österreich insgesamt liegt aber in den Lebensumständen der Befragten. Gerade bei diesen persönlichen Gründen ergeben sich die deutlichsten Unterschiede zwischen Männern und Frauen. So geben rund 39% der teilzeitbeschäftigten Frauen in Niederösterreich an, aufgrund von Betreuungspflichten Teilzeit zu arbeiten, weitere 15% benennen andere persönliche oder familiäre Gründe. Aus- und Weiterbildung sowie sonstige Gründe (wie zum Beispiel Krankheit) sind für weitere 6% bzw. 9% der teilzeitbeschäftigten Frauen der Hauptgrund für die Teilzeitarbeit. Bei Männern sind demgegenüber sonstige Gründe mit 27% der Teilzeitbeschäftigten, gefolgt von Aus- und Weiterbildung (17%) die wichtigsten persönlichen Motive für Teilzeitarbeit. Dagegen stellen sonstige familiäre Gründe und Betreuungspflichten nur für 6% der Männer einen Grund für Teilzeitarbeit dar. Dementsprechend wäre die Bereitstellung von entsprechenden Betreuungsangeboten wohl die wichtigste wirtschaftspolitische Maßnahme um die Teilzeitquote der Frauen (und damit die erheblichen Geschlechterunterschiede in dieser Betreuungsform) zu reduzieren.

⁴⁴ Aus diesem Gesichtspunkt wäre es daher besonders wichtig, Datensätze zur Dauer der Betroffenheit von Teilzeitarbeit aufzubauen.

5.5 Flexibilisierung und neue Formen sozialer Exklusion

Letztlich hat der erhebliche Strukturwandel in den letzten Jahrzehnten auch neue Anforderungen an das Ausmaß der geographischen und beruflichen Mobilität der Arbeitskräfte gestellt. Während sich die geographische Mobilität in Niederösterreich primär auf das bereits Kapitel 3 beschriebene Pendeln bezieht, lassen Ergebnisse aus dem Erwerbskarrieremonitoring von Statistik Austria die Entwicklung der beruflichen Mobilität von Beschäftigten erkennen. Danach wurden im Jahr 2017 in Niederösterreich rund 365.500 aktive Beschäftigungsverhältnisse beendet (und eine entsprechend hohe Zahl an Verhältnissen auch wieder aufgenommen).⁴⁵ Dies entsprach 45,3% der im Jahresdurchschnitt bestehenden aktiven Beschäftigten am Wohnort Niederösterreich.

Dem überwiegenden Teil dieser Beschäftigungsänderungen (38%) folgte dabei ein neues Beschäftigungsverhältnis, 36% wechselten in die Nicht-Erwerbstätigkeit (Pension, Ausbildung, Karenz und ähnliches), während 26% in die Arbeitslosigkeit abgingen. Im Bundesländervergleich gehört Niederösterreich damit zu den Bundesländern mit (gemessen im Verhältnis zur Zahl der Beschäftigungsverhältnisse) nur geringem Umschlag an Beschäftigungsverhältnissen. Allerdings ist Niederösterreich neben Wien auch das einzige Bundesland, in dem sich dieser Umschlag (gemessen an der Zahl der Beschäftigten am Wohnort) seit 2011 leicht (von 44,9% auf 45,3%) erhöht hat.

Abbildung 36: Binnen eines Jahres beendete Beschäftigungsverhältnisse
Anteil der jahresdurchschnittlichen Beschäftigten



Q: Statistik Austria, Erwerbskarrieremonitoring, WIFO-Berechnungen.

Die berufliche und auch geographische Mobilität der Arbeitskräfte in einer Region ist dabei zum einen sicherlich als Vorteil zu bewerten, da sie – angesichts des anhaltenden Strukturwandels der Wirtschaft – die Resilienz der Arbeitskräfte gegenüber Änderungen in der Wirtschaftsstruktur erhöht.

⁴⁵ Den erheblichen Abgängen aus der Beschäftigung standen in diesem Jahr 373.000 neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse gegenüber.

Gleichzeitig wird sie auch von einer Vielzahl an strukturellen Faktoren (wie der Saisonalität der Wirtschaft und ihre Sektorzusammensetzung) bestimmt. Ein aggregierter Vergleich dieser Kennzahlen wie hier greift daher zu kurz, um einen abschließenden Befund darüber zuzulassen, ob diese Mobilität in Niederösterreich zu hoch oder zu niedrig ist.

Dennoch sind mit dieser Mobilität aus sozialpolitischer Sicht auch einige Risiken verbunden, da sie potenziell zu einer Verkürzung der Beschäftigungsdauern und einer arbeitsmarktpolitisch unerwünschten Fragmentierung der Erwerbsverläufe von spezifischen Gruppen führen kann.

5.5.1 Dauer von Beschäftigungsverhältnissen

Hinsichtlich der Dauer von Beschäftigungsverhältnissen zeigt etwa folgende Tabelle die Verteilung der Dauern von beendeten Beschäftigungsverhältnissen in Niederösterreich und Österreich. Hier zeigt sich eine im Österreichvergleich stärkere Verschiebung in Richtung kurzer Beschäftigungsdauern von weniger als 3 Monaten. In Niederösterreich gehörten 2017 47,6% der beendeten Beschäftigungsverhältnisse dieser Kategorie an, 2010 waren es noch 45,9%. Damit lag dieser Anteil, der 2010 geringer war als in Österreich, 2017 bereits über dem österreichischen Wert.

Tabelle 29: Beendete Beschäftigungsverhältnisse binnen eines Jahres nach Dauer des Beschäftigungsverhältnisses in Österreich und Niederösterreich 2017

	Niederösterreich		Österreich	
	2010	2017	2010	2017
Bis unter 3 Monate	45,9	47,6	47,1	47,2
3 bis unter 6 Monate	11,6	11,0	14,2	13,8
6 Monate bis unter 1 Jahr	15,4	14,8	14,8	14,9
Mindestens 1 Jahr	27,1	26,6	23,8	24,1

Q: Statistik Austria, Erwerbskarrierenmonitoring, WIFO-Berechnungen. Basis: Aktiv Erwerbstätige am Wohnort nach ILO Konzept (Beschäftigte sind in der Vorwoche zumindest 1 Stunde lang einer Beschäftigung nachgegangen).

Überdies zeigt sich, dass sich diese kurzen Beschäftigungsdauern überproportional stark auf Frauen und junge Arbeitskräfte konzentrieren. So endeten in Niederösterreich im Jahr 2017 52,2% der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen binnen drei Monaten, bei Männern waren es hingegen 43,1%. Ähnlich lag dieser Anteil bei den 15- bis 29-Jährigen bei 58,2%, während er bei den Älteren zwischen 36% und 38% lag. Überdies scheinen ÖsterreicherInnen bei langen Beschäftigungsdauern (mit einer Dauer von mehr als einem Jahr) gegenüber AusländerInnen bevorzugt zu werden, da diese Kategorie bei ÖsterreicherInnen 27,5% der Beschäftigungsänderungen ausmacht, bei den AusländerInnen aber 20,9%.

Tabelle 30: Beendete Beschäftigungsverhältnisse binnen eines Jahres nach Dauer des Beschäftigungsverhältnisses und demografischen Gruppen in Niederösterreich 2017

	Bis unter 3 Monate	3 bis unter 6 Monate	6 Monate bis unter 1 Jahr	Mindestens 1 Jahr
Geschlecht				
Männlich	43,1	12,2	18,2	26,5
Weiblich	52,2	9,8	11,3	26,7
Alter				
15 bis 29 Jahre	58,2	11,8	13,3	16,7
30 bis 49 Jahre	37,8	11,3	17,4	33,5
50 bis 64 Jahre	36,4	9,5	14,9	39,2
Staatsangehörigkeit				
Österreich	47,6	10,7	14,3	27,5
Ausland	48,0	13,3	17,8	20,9

Q: Statistik Austria, Erwerbskarrierenmonitoring, WIFO-Berechnungen. Basis: Aktiv Erwerbstätige am Wohnort nach ILO Konzept (Beschäftigte sind in der Vorwoche zumindest 1 Stunde lang einer Beschäftigung nachgegangen).

5.5.2 Neue Formen sozialer Ausgrenzung

Hinsichtlich der möglichen Konsequenzen der Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen haben in den letzten Jahren eine Reihe von AutorInnen verschiedene alternative Messkonzepte zur Betroffenheit von Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeit entwickelt. Diese versuchen zumeist die Häufigkeit und auch Dauer von Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeit mitzuberücksichtigen. So entwickeln etwa Eppel – Horvath – Mahringer (2014) eine Typologie der Arbeitslosen anhand dreier Kriterien, die sich auf das Gesamtvolumen der Arbeitslosigkeit über einen Fünfjahreszeitraum, der Dauer der längsten Arbeitslosigkeits-Episode im Fünfjahreszeitraum, und der Häufigkeit der Arbeitslosigkeit als der Zahl der Arbeitslosigkeits-Episoden im Fünfjahreszeitraum, bezieht. Anhand dieser Kategorisierung teilen sie die Arbeitslosen in sieben Gruppen:

- Typ 1 (insgesamt wenige, kurze und seltene Arbeitslosigkeitsepisoden) – dies sind Personen, die im Fünfjahreszeitraum (zum größten Teil) in Summe nicht mehr als ein Jahr (≤ 365 Tage) arbeitslos waren, nicht häufiger als dreimal und wenn, dann kurz (nie länger als 183 Tage).
- Typ 2 (insgesamt wenige und seltene aber lange Arbeitslosigkeitsepisoden) – trifft auf Personen zu, die im Fünfjahreszeitraum in Summe nicht mehr als ein Jahr (≤ 365 Tage) arbeitslos waren, nicht häufiger als dreimal, davon aber zumindest einmal länger als 183 Tage.
- Typ 3 (insgesamt wenige, kurze aber häufige Arbeitslosigkeitsepisoden) – womit Personen gemeint sind, die im Fünfjahreszeitraum in Summe nicht mehr als ein Jahr (≤ 365 Tage) arbeitslos waren, zum größten Teil nie länger als 183 Tage, aber häufiger als dreimal.
- Typ 4 (insgesamt viele, kurze und häufige Arbeitslosigkeitsepisoden) – also Personen, die im Fünfjahreszeitraum in Summe mehr als ein Jahr arbeitslos waren, nie länger als 183 Tage, aber häufiger als dreimal.
- Typ 5 (insgesamt viele, lange und seltene Arbeitslosigkeitsepisoden) dies sind Personen, die im Fünfjahreszeitraum in Summe mehr als ein Jahr und bis zu 2,5 Jahre (366-914 Tage) arbeitslos waren, nicht häufiger als dreimal, davon aber zumindest einmal länger als 183 Tage.
- Typ 6 (insgesamt viele, lange und häufige Arbeitslosigkeitsepisoden) – Dieser Typ wird aus Personen gebildet, die im Fünfjahreszeitraum in Summe mehr als ein Jahr und bis zu 2,5 Jahre (366-914 Tage) arbeitslos waren, häufiger als dreimal und zumindest einmal länger als 183 Tage.

- Typ 7 (insgesamt sehr viele und lange Arbeitslosigkeitsepisoden) – dies sind Personen, die im Fünfjahreszeitraum in Summe mehr als 2,5 Jahre arbeitslos waren und zumindest einmal länger als 183 Tage.

Obwohl sich die Ergebnisse von Eppel – Horvath – Mahringer (2014) auf das Jahr 2013 beziehen, zeigen sie doch, dass in Niederösterreich neben den Typen mit wenig Arbeitslosigkeit und seltenen Arbeitslosigkeitsepisoden (Typ 1 und Typ 2), die aus arbeitsmarktpolitischer Sicht als am wenigsten problematisch eingestuft werden können, auch die problematischeren Typen mit vielen und häufigen Arbeitslosigkeitsepisoden (Typ 5 und Typ 7) überrepräsentiert sind. Dementsprechend ist die Arbeitslosigkeit in Niederösterreich stärker als in anderen Bundesländern zweigeteilt in eine Gruppe von Personen, die, wenn sie arbeitslos werden, relativ problemlos wieder eine Arbeit finden, und eine andere Gruppe von Personen, die bei der Suche nach Arbeit erheblichen Problemen gegenübersteht.

Die den Typen 3 und 4 zugerechnete "Drehtürarbeitslosigkeit", die vor allem in saisonal geprägten Arbeitsmärkten stark auftritt, ist hingegen in Niederösterreich vergleichsweise selten. Dies ist somit ein Indiz für eine zunehmende Polarisierung und Ausgrenzung auf dem niederösterreichischen Arbeitsmarkt⁴⁶.

Tabelle 31: Typologie der Arbeitslosen im Alter von 16 bis 65 Jahren in Österreich und Niederösterreich 2013

	Niederösterreich		Österreich	
	Absolut	In %	Absolut	In %
Typ 1: Insgesamt wenig (i. d. R.)/kurz/selten	47.693	31,1	290.169	30,3
Typ 2: Insgesamt wenig/lang/selten	14.603	9,5	85.171	8,9
Typ 3: Insgesamt wenig/kurz (i. d. R.)/häufig	15.364	10,0	114.577	11,9
Typ 4: Insgesamt viel/kurz/häufig	11.757	7,7	88.368	9,2
Typ 5: Insgesamt viel (1-2,5 Jahre)/lang/selten	18.846	12,3	103.592	10,8
Typ 6: Insgesamt viel (1-2,5 Jahre)/lang/häufig	15.505	10,1	105.642	11,0
Typ 7: Insgesamt sehr viel (>2,5 Jahre)/lang/-	29.828	19,4	171.841	17,9

Q: Eppel et al., 2016.

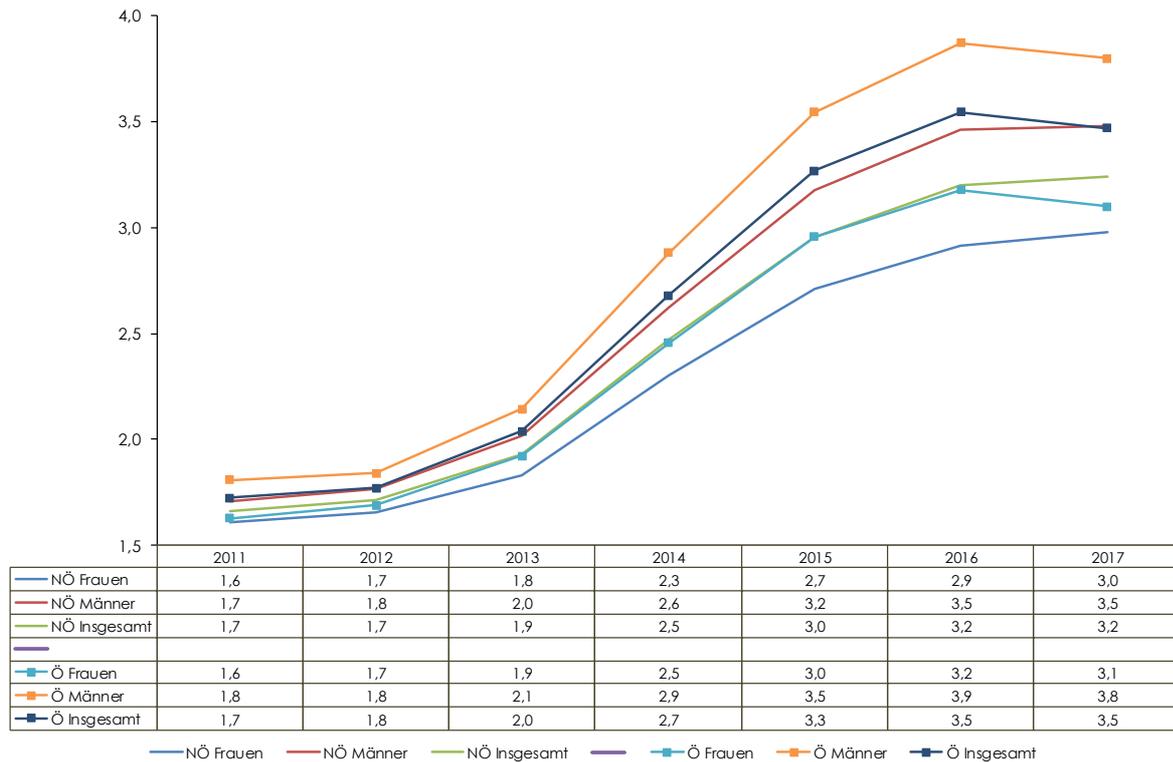
Diese Ergebnisse werden auch durch eine neuere Studie von Eppel et al. (2016) zu arbeitsmarktfernen Personen bestätigt. In dieser werden Personen untersucht, die über einen Zeitraum von einem Jahr weniger als 62 Tage nicht beschäftigt waren, aber zumindest vier Monate arbeitslos und überdies in den letzten fünf Jahren dem Typ 7 der Arbeitslosigkeit laut Eppel–Horvath–Mahringer (2014) zuzurechnen waren. Auch nach den Ergebnissen dieser Studie sind die langfristig Arbeitsmarktfernen in Niederösterreich überrepräsentiert. Nur in Wien tritt dieses Phänomen häufiger auf als in Niederösterreich.

Schlussendlich zeigt auch die Entwicklung der vom AMS Österreich gemessenen Langzeitbeschäftigungslosigkeit – welche die Zahl der Personen misst, deren Arbeitslosigkeit (inklusive Schulung oder Lehrstellensuche) über einen Zeitraum von einem Jahr nie durch eine Beschäftigung von mehr als 62 Tagen unterbrochen wird – auf eine steigende Bedeutung von längerfristig von kontinuierlicher Arbeit ausgegrenzten Personen hin. Im Jahr 2011 lag der Anteil dieser Personen an den dort wohnhaften Erwerbspersonen in Niederösterreich noch bei 1,7%, während er sich bis 2017 auf 3,2% (3,0% bei Frauen und 3,5% bei Männern) erhöhte.

⁴⁶ Hinsichtlich der demografischen Zusammensetzung dieser Gruppen finden Eppel – Horvath – Mahringer (2014), dass sich in Typ 5 überproportional oft Frauen und in Typ 7 häufiger Männer finden, während ältere Arbeitskräfte, Geringqualifizierte sowie Arbeitslose die zuletzt in den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen sowie Gesundheits- und Sozialwesen tätig waren, in beiden Typen häufig anzutreffen sind.

Obwohl der Anteil der Langzeitbeschäftigungslosen an den Erwerbspersonen damit in Niederösterreich immer noch geringer ist als im österreichischen Durchschnitt, hat sich die Zahl der Langzeitbeschäftigungslosen im Zeitraum 2011 bis 2018 (von 13.691 auf 28.447) mehr als verdoppelt, und ist auch im Hochkonjunkturjahr 2018 nur wenig (auf 25.810 Personen) gesunken.

Abbildung 37: Entwicklung der Langzeitbeschäftigungslosen in Niederösterreich und Österreich
In % der Erwerbspersonen



Q: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik, WIFO-Berechnungen. Langzeitbeschäftigungslose = Personen, deren Arbeitslosigkeit (inklusive Schulung oder Lehrstellensuche) über einen Zeitraum von einem Jahr nie durch eine Beschäftigung von mehr als 62 Tagen unterbrochen wird. Nationale Messmethode (Beschäftigte sind voll sozialversicherungspflichtig unselbständig Beschäftigte).

5.6 Zusammenfassende Betrachtung der Chancen und Risiken am niederösterreichischen Arbeitsmarkt

Insgesamt zeigt eine Betrachtung verschiedener Indikatoren zu den zukünftigen Herausforderungen für die Arbeitsmarktpolitik in Niederösterreich nachfrageseitig ein vom österreichischen Durchschnitt nur wenig abweichendes Bild. Insbesondere weisen Branchen- und Berufstypologien, die potenzielle Chancen und Risiken der Globalisierung und Digitalisierung der Weltwirtschaft sichtbar machen, eine dem österreichischen Durchschnitt ähnliche wirtschaftsstrukturelle Betroffenheit auf. So weicht in Niederösterreich die Verteilung der Beschäftigten nach Berufen, die potenziell negativ oder positiv von Digitalisierung und der Einführung von AI-Technologien betroffen sind, kaum von der österreichischen ab. Allenfalls bestehen hier etwas höhere Risiken aufgrund von höheren Anteilen an kognitiven Routine-Tätigkeiten.

Auch die Verteilung der Beschäftigung nach dem Qualifikationsprofil von Branchen verläuft in Niederösterreich – abgesehen von einem merklich höheren Anteil an Branchen mit verstärkt mittleren, facharbeiterorientierten Qualifikationen – sehr ähnlich wie im österreichischen Durchschnitt. Insbesondere besteht im Sachgüterbereich eine besonders ausgeprägte Spezialisierung in den von der Globalisierung negativ betroffenen niedrigqualifizierten Branchen. Dementsprechend wäre zu erwarten, dass die mit der Digitalisierung und Globalisierung verbundenen Chancen, welche aufgrund der durch diese Technologien bedingten Schaffung neuer Arbeitsplätze (für die Produktion neuer Produkte beziehungsweise zur Besetzung neuer Berufe) entstehen, ähnlich groß sind wie in Österreich. Das gleiche gilt aber auch für die Risiken aus möglichen Arbeitsplatzverlusten aufgrund obsolet werdender Produkte und Berufe.

Allerdings wären hier aufgrund der Branchenstruktur erhöhte Risiken in einigen Teilregionen zu erwarten:

- Insbesondere sind im Wald- und Mostviertel immer noch relativ viele Personen in manuellen Routine-Tätigkeiten beschäftigt, die einem erhöhten Automatisierungspotenzial unterliegen. Im Waldviertel sind überdies immer noch niedrigqualifizierte Branchen, die vor allem durch Globalisierungstendenzen unter Druck kommen könnten, gegenüber dem Rest Niederösterreichs überrepräsentiert. Als Konsequenz könnte gerade in diesen beiden Regionen in den nächsten Jahren mit einem erhöhten Strukturwandel zu rechnen sein.
- Demgegenüber arbeiten gerade im Wein- und Industrieviertel überproportional viele Beschäftigte in höchstqualifizierten Sachgüterbranchen, sodass für diese Regionen eine hohe Resilienz angesichts des Strukturwandels und potenziell ein Überwiegen der Chancen über die Risiken der Globalisierung zu erwarten wäre.

Wichtiger als die Bewältigung möglicher Arbeitsplatzverluste aus diesen Prozessen wird es allerdings sein, den mit Digitalisierung und Globalisierung verbundenen Strukturwandel zu bewältigen. Neben der Erstausbildung sind hierfür Weiterbildungsstrategien und Strategien zur Umsetzung des lebensbegleitenden Lernens von besonderer Bedeutung, da diese auch zu einer erhöhten Resilienz der Arbeitskräfte hinsichtlich des Strukturwandels führen. Unsere Auswertungen zeigen eine leicht überdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung in Niederösterreich. Allerdings bestehen dabei auffallend große Geschlechterunterschiede, auch ist die Weiterbildungsbeteiligung unter Älteren und Geringqualifizierten (wie auch in Österreich) besonders niedrig. Frauen sowie Ältere und geringqualifizierte Arbeitskräfte gehören daher nach wie vor zu den primären Zielgruppen solcher Strategien.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Chancen und Risiken am niederösterreichischen Arbeitsmarkt bezogen auf die beschriebenen Zukunftsherausforderungen.

Tabelle 32: Regionale Chancen und Risiken am niederösterreichischen Arbeitsmarkt

	Chancen	Risiken
Digitalisierung und technologischer Wandel	- Schaffung neuer Arbeitsplätze durch neue Produkte und neue Berufe	- Verlust an traditionellen Arbeitsplätzen mit manuellen und kognitiven Routine-Tätigkeiten - Erhöhter Strukturwandel
Globalisierung	- Schaffung neuer hochqualifizierter Arbeitsplätze mit hohem Lohn und guten Arbeitsbedingungen durch neue Exportmärkte	- Verlust an traditionellen Industriearbeitsplätzen mit mittleren und niedrigen Qualifikationssegmenten - Erhöhter Strukturwandel
Alterung	- Schaffung neuer Arbeitsplätze in der Produktion von Dienstleistungen und Waren für Ältere	- Verstärkte Notwendigkeit dezentraler Versorgung von älteren Arbeitskräften im ländlichen Raum - Knappheit an Arbeitskräften
Atypisierung	- Verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie - Bessere Beschäftigungschancen für Ältere und gesundheitlich eingeschränkte Arbeitskräfte	- Möglicherweise problematische langfristige soziale Absicherung - Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung - Teilzeitbeschäftigungsfälle
Dynamisierung	- Höhere Fähigkeit zur Anpassung an den Strukturwandel - Höhere Resilienz	Entstehung neuer Formen sozialer Exklusion wie, - Langzeitbeschäftigungslosigkeit - Langfristige Arbeitsmarktfeme

Q: WIFO-Darstellung.

Neben arbeitsnachfrageseitigen Änderungen werden sich nach den Ergebnissen der vorliegenden Bevölkerungsvorausschätzungen auch das Ausmaß und die Struktur des Arbeitskräfteangebotes in Niederösterreich in den nächsten eineinhalb Jahrzehnten erheblich ändern. Insgesamt wird es dabei zu einer Verringerung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter kommen, sodass sich auch das Arbeitskräfteangebot verringern wird, wenn es nicht gelingt, die Erwerbsquoten (insbesondere von Frauen und älteren Arbeitskräften) zu erhöhen oder entsprechend qualifizierte Arbeitskräfte zur Zuwanderung nach Niederösterreich zu motivieren.

Die Auswirkungen dieses Rückgangs im Arbeitskräfteangebot sind regional ebenfalls deutlich differenziert. Sie werden in den Teilregionen Niederösterreichs, die im Wiener Umland liegen (wie dem Wein- und Industrieviertel), aufgrund von anhaltenden Suburbanisierungstendenzen aus Wien deutlich langsamer voranschreiten als in Regionen (wie dem Most- und Waldviertel), die nicht im Umland großer Städte liegen. Dementsprechend sind in diesen von Wien weiter weg gelegenen Regionen die mit Alterung verbundenen Herausforderungen, welche aus der verstärkten Notwendigkeit der Versorgung der alternden Bevölkerung im ländlichen Raum und potenzieller Arbeitskräfteknappheit bestehen, deutlich größer. Allerdings entsteht durch die stärkere Alterung in diesen Regionen auch eine zusätzliche Nachfrage nach alternsgerechten Dienstleistungen, welche aber nur bedingt handelbar (und daher auch einem nur geringen internationalen Wettbewerb ausgesetzt) sind. Diese Nachfrage kann zu neuen Beschäftigungschancen der regionalen Bevölkerung führen. Dementsprechend wichtig wird es hier sein, insbesondere bei der Versorgung Älterer in wenig dicht besiedelten Gebieten, dezentrale Lösungen und Angebote zu entwickeln.

Letztlich werden sich auch die bereits im letzten Jahrzehnt beobachteten Änderungen in der Funktionsweise von Arbeitsmärkten fortsetzen. Dies wird einerseits zu einer weiteren Zunahme atypischer Beschäftigungsformen führen, die zwar die Chance in sich tragen, die Beschäftigungsfähigkeit bestimmter Zielgruppen (zum Beispiel der Älteren und gesundheitlich Eingeschränkten) zu erhöhen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, aber auch zu einer erhöhten Segmentierung des Arbeitsmarktes entlang neuer Dimensionen beitragen können.

Dies könnte zu einem weiteren Anstieg der in diesem Kapitel beschriebenen Segmentierung des niederösterreichischen Arbeitsmarktes in arbeitsmarktnahe und -ferne Gruppen führen.

Hier zeigen die Untersuchungen des vorliegenden Kapitels ein durchaus gemischtes Bild der bisherigen Erfahrungen mit diesen Arbeitsmarktphänomenen. Jedenfalls wird es in Zukunft notwendig sein, auf eine hohe Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes in Hinblick auf den Wechsel zwischen typischen und atypischen Beschäftigungsformen zu achten, und neuen Formen der Arbeitsmarktsegmentierung und sozialen Ausgrenzung entgegen zu wirken, ohne den notwendigen Strukturwandel zu unterbinden.

6 Zentrale Ergebnisse der regionalen und niederösterreichweiten SWOT-Analysen

Im nachfolgenden Kapitel werden die verdichteten Ergebnisse der SWOT-Analysen dargestellt, die in den sechs regionalen Workshops in den niederösterreichischen Hauptregionen und im überregionalen Workshop für Niederösterreich gesamt erarbeitet wurden.

Im Rahmen dieser Workshops wurden entlang der folgenden fünf zentralen Herausforderungen für den Arbeitsmarkt der Zukunft regionale sowie bundeslandweit geltende Stärken und Schwächen sowie Chancen und Risiken identifiziert, die als maßgeblich für die Entwicklung einer NÖ Arbeitsmarktstrategie mit Blick auf die Zielsetzungen der neuen ESF-Programmplanungsperiode (ESF+) einzuschätzen sind:

- Digitalisierung als Chance
- Vereinbarkeit
- Demografischer Wandel
- Benachteiligte Zielgruppen
- Mobilität

In den folgenden Unterkapiteln werden zuerst zusammengefasst die Ergebnisse der Diskussionen der eingebundenen arbeitsmarktpolitischen Playern in den Workshops zu den fünf Herausforderungen beschrieben und dann in einer Abbildung die im jeweiligen Themenbereich erarbeiteten Stärken und Schwächen sowie Chancen und Risiken im Überblick dargestellt.

Die fünf NÖ Hauptregionen sind in den Abbildungen mit unterschiedlichen Farben gekennzeichnet, wie anhand der NÖ Landkarte ersichtlich ist. Die Farbkreise bei den inhaltlichen Aufzählungen symbolisieren, für welche NÖ Hauptregion dieses Thema in den Workshops genannt wurde. So lässt sich anschaulich nachvollziehen, welche Themenbereiche aus Sicht der in den Workshops einbezogenen arbeitsmarktpolitischen ExpertInnen eher regional konzentriert sind oder für mehrere Regionen bzw. das gesamte Bundesland Bedeutung haben.

6.1 Digitalisierung als Chance

Digitalisierung ist ein Thema, welches nicht nur Veränderungen in der Arbeitswelt nach sich zieht, sondern bereits mitten im Alltagsleben angekommen ist, etwa in Form der Nutzung von Smartphone, Streamingdiensten oder Online-Portalen (bspw. Onlinebanking oder Finanzonline).

Digitaler Wandel birgt positive und negative Aspekte

Wesentlich erscheint den arbeitsmarktpolitischen ExpertInnen, beim Thema Digitalisierung zwischen den positiven und negativen Aspekten des digitalen Wandels zu unterscheiden:

- So gelten eine offensive Nutzung neuer Technologien und in diesem Kontext auch neuer Arbeitsorganisationsformen mit Blick auf die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen als erfolgskritisch. Vor diesem allgemeinen Hintergrund kann die fortschreitende Digitalisierung darüber hinaus für unterschiedliche ArbeiternehmerInnengruppen und Branchen neue Chancen und Möglichkeiten am Arbeitsmarkt eröffnen.

Mit Blick auf die Schwerpunktsetzungen des ESF+ ganz besonders hervorzuheben sind etwa technologische Hilfestellungen für Personen mit körperlichen Beeinträchtigungen (assistive Technologien) oder moderne Arbeitsorganisationsformen für Personen, die lange Pendelstrecken zu bewältigen haben oder durch Betreuungspflichten zeitlich eingeschränkt sind (bspw. Home Office oder alternierende Telearbeit). Auch können gezielte technologische Modernisierungen (bspw. digitalisierte Produktionsmaschinen und –techniken) einen wesentlichen Beitrag zu gesundheitsförderlichen bzw. altersgerechten Arbeitsbedingungen leisten; dies ist vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels besonders relevant.

In den letzten 20 Jahren waren massive Fortschritte aber nicht nur hinsichtlich der technologischen Weiterentwicklung zu beobachten, sondern ebenso in Bezug auf eine Öffnung hin zu einem globalen Arbeitsmarkt, der ebenfalls Jobchancen in gänzlich neuen Bereichen (z.B. Crowdfunding, arbeitsplatzunabhängige Tätigkeiten) mit sich bringt.

- Die zunehmende Digitalisierung unserer Arbeitswelt bedeutet jedoch – wie bereits in Kapitel 5.1. dargestellt - auf der anderen Seite auch den Wegfall vieler Routinetätigkeiten. Je weiter fortgeschritten die Implementation digitalisierter Geschäftsprozesse in Unternehmen ist, desto mehr an Routineaufgaben werden durch Maschinen erledigt und desto weniger Beschäftigungspotenzial besteht in Aufgabenbereichen mit hohem Routineanteil. Damit sind ArbeitnehmerInnen, die mit komplexen oder kommunikativen Aufgaben Erfahrung haben, bereits jetzt stärker nachgefragt, während ArbeitnehmerInnen, deren Hauptkompetenz in der zuverlässigen Bearbeitung von Routineaufgaben liegt, kurz- bis mittelfristig Gefahr laufen, nicht ausreichende Beschäftigungsmöglichkeiten vorzufinden. Dies betrifft grundsätzlich alle Kompetenzniveaus, ganz besonders jedoch niedrigqualifizierte Bereiche. Denn mit einer verstärkten Übernahme von Routineaufgaben durch die Maschine ist auch in niedrigqualifizierten Aufgabenbereichen eine Zunahme von steuernden und verantwortungsvollen Problemlösungsaufgaben zu beobachten, auf die die bisher in diesen Tätigkeitsbereichen beschäftigten Personen oft nicht ausreichend vorbereitet sind. Digitalisierung kann in diesen Fällen häufig zu Überforderung führen. Gerade darauf gilt es im Kontext von arbeitsmarktpolitischen Strategien zu fokussieren, welche Begleit- oder Unterstützungsmaßnahmen konzipiert werden sollten, um bestimmte Personengruppen präventiv vor Arbeitslosigkeit zu bewahren oder bereits arbeitslose Menschen dabei zu begleiten, wieder am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Eine wesentliche Frage dabei ist für die ArbeitsmarktexpertInnen, welche Kompetenzen zukünftig gefordert sein werden, um am Arbeitsmarkt anschlussfähig bleiben zu können. Neben Fachqualifikationen, die eine Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsmarkt darstellen, werden – so der gemeinsame Befund - zukünftig in allen Berufsfeldern jedenfalls digitale Grundkompetenzen und daneben vermehrt auch soziale und personale Kompetenzen, wie etwa Verantwortungsbewusstsein, Flexibilität, Kommunikationsfähigkeit, Kreativität, Entscheidungsfreude, Problemlösungsfähigkeit und vor allem Interesse an der laufenden Weiterentwicklung der eigenen Kompetenzen gefragt sein.

Digitale Grundkompetenzen für Arbeitsmarktintegration und gesellschaftliche Teilhabe entscheidend

Digitale Fähigkeiten sind nicht nur in Zusammenhang mit Arbeitsmarktintegration ein entscheidender Faktor, sondern ganz allgemein für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben von Bedeutung. Daher rücken digitale Grundkompetenzen in unterschiedlichsten Bildungskontexten, etwa im Pflichtschulbereich (BMBWF 2018b) oder in der Basisbildung (Verein Projekt Integrationshaus 2018), in den Fokus.

Für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wird es erforderlich sein, genauer zu definieren was unter digitalen Grundkompetenzen im beruflichen Kontext zu verstehen ist und wie zielgruppengerechte Qualifizierungsmaßnahmen, insbesondere für technik- und bildungsfernere Zielgruppen, gestaltet werden können.

Für den Bereich der gezielten Frauenförderung im AMS (bspw. FiT–Frauen in Handwerk und Technik, Wiedereinstieg mit Zukunft) verabschiedete das AMS Österreich, wie ein/e AMS-Vertreter/in berichtete, kürzlich einen derartigen Katalog von digitalen Grundkompetenzen, der neben anderen Beispielen aus der Basisbildung (Verein Projekt Integrationshaus 2018) bzw. der Initiative digi.komp (BMDW 2018) zur inhaltlichen Orientierung genutzt werden kann. Zentral wird sein, ein möglichst durchgängiges Verständnis zu digitalen Grundkompetenzen zu entwickeln, damit gewährleistet werden kann, dass in unterschiedlichen Bildungskontexten ein vergleichbares Zielkompetenzniveau angestrebt wird. Darüber hinaus wird auch darauf zu achten sein, dass derartige Zielkompetenzniveaus mit den laufenden Entwicklungen Schritt halten und laufend angepasst werden.

Wesentlich ist auch eine genaue Differenzierung der definierten Zielkompetenzen für unterschiedliche Kontexte und eine Entwicklung von Bildungsformaten, die auf die unterschiedlichen Ausgangskompetenzen verschiedener TeilnehmerInnengruppen eingehen und zielgruppenadäquate Weiterentwicklungsmöglichkeiten anbieten. Dies ist besonders bedeutsam, weil zielgruppenspezifisch durchaus von unterschiedlichen Erfordernissen auszugehen ist, je nachdem, ob es sich um jüngere oder ältere Personen, gut qualifizierte Personen oder Personen mit Bildungsdefiziten handelt.

Zentrale Gestaltungselemente für zielgruppengerechte Qualifizierungen im Bereich digitaler Grundkompetenzen

Erforderlich wird sein, für zielgruppengerechte Qualifizierungen im Bereich digitaler Grundkompetenzen unterschiedliche Zugangsniveaus vorzusehen und – mit Blickrichtung auf den ESF+ - vor allem auch einen sehr niedrighwelligen Zugang für bildungsferne Personengruppen zu ermöglichen, um etwaige Bildungsbarrieren überwinden zu können.

Bewährt haben sich nach Erfahrung der ArbeitsmarktexpertInnen diesbezüglich vor allem Ansätze, die einen direkten Bezug zur Lebenswelt der TeilnehmerInnen herstellen und mögliche Perspektiven sowie den konkreten Nutzen aufzeigen, die sich durch eine Qualifizierung im Bereich Digitalisierung eröffnen können.

Auch Formate, die praktisches Erproben und Üben in den Mittelpunkt stellen, sind hilfreich, weil kleine Erfolgsschritte wesentlich dazu beitragen können, Unsicherheiten und Ängste abzubauen und den Menschen das Gefühl zu vermitteln, dass sie (noch oder doch) lernfähig sind.

Gute Erfahrungen konnten mit der Vermittlung von Lerninhalten in kleinen Einheiten (Mikrolerneinheiten) sowie bei Bedarf für einzelne Themen/Aufgaben auch in einem Eins-zu-Eins-Setting gemacht werden.

Generationsübergreifende Ansätze in Form von Tandem-Trainings und Revers-Mentoring-Konzepte stellen ebenfalls einen erfolgversprechenden Ansatz für Trainings im Bereich digitaler Grundkompetenzen dar, jedoch setzt dieses Setting bereits eine gewisse Offenheit der teilnehmenden Personen gegenüber Digitalisierung voraus.

Zugang zu technischer Infrastruktur und Anwendungswissen erforderlich

Ein generelles Problem im Zusammenhang mit Digitalisierung zeigt sich in Bezug auf den Zugang zu technischer Infrastruktur. Ein möglichst der letzten Generation entsprechendes Smartphone wird zunehmend zum Status-Symbol, wobei zu beobachten ist, dass zwar immer mehr Menschen über moderne Smartphones, darüber hinaus aber über keinerlei EDV-Equipment verfügen.

Der Umgang mit Laptops und Stand-PCs stellt aber in der Berufswelt eine wesentliche Voraussetzung für eine Erwerbstätigkeit dar. Viele Angebote im Alltag, etwa Fahrplaninformationen, digitales Amt, Jobplattformen etc., können mit Smartphone und Tablet zwar einfacher und rascher genutzt werden, jedoch gibt es bereits in diesen Alltagsanwendungen Anwendungsgrenzen, bspw. wenn es darum geht, einen Lebenslauf für eine Onlinebewerbung zu erstellen.

In der folgenden Abbildung werden die in den Workshops identifizierten Stärken und Schwächen sowie Chancen und Risiken im Themenfeld „Digitalisierung“ für die NÖ-Hauptregionen bzw. das gesamte Bundesland im Überblick dargestellt.

Abbildung 38: SWOT Digitalisierung

SWOT: Digitalisierung

Die fünf NÖ Hauptregionen sind in den Abbildungen mit unterschiedlichen Farben (vgl. NÖ Landkarte) gekennzeichnet. Die Farbkreise bei den inhaltlichen Aufzählungen symbolisieren, bei welchen regionalen Workshops dieses Thema genannt wurde.



Stärke

- Gutes Angebot an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich Digitalisierung
- Innovationen im Bereich agrartechnische Forschung und Entwicklung
- Mittelgroße Unternehmen, die bereits jetzt aktiv auf Digitalisierung setzen
- Analoge Nischenplayer (KMUs) mit starker wirtschaftlicher Basis

Schwäche

- Fokus auf digitale Kompetenzen in der beruflichen Bildung
- Zugang von benachteiligten Zielgruppen zu IT-Infrastruktur, die für einen Arbeitsmarkteinstieg relevant ist (z.B. PC oder Laptop, Office-Programme etc.; Phänomen „Smartphone only“)
- Mangelnde IT-Infrastrukturausstattung im ländlichen Raum
- Aus- und Weiterbildungsstrukturen und -angebote (inkl. TrainerInnen) nicht auf Digitalisierung vorbereitet (besonders abseits tertiärer Ausbildungen)
- Generell zu geringes Bewusstsein über die Bedeutung (ev. Relevanz) von Digitalisierung in der Wirtschaft, v.a. bei KMUs
- Keine Qualifizierungsangebote im Bereich Digitalisierung mit längerer Laufzeit

Chance

- Digitalisierung gezielt nutzen, um Mobilitäts- und Vereinbarkeitsproblematik entgegen wirken zu können
- Digitalisierung als Chance für Bildungsferne oder beeinträchtigte Personen
- Sozialunternehmen mit Fokus auf „digitale Arbeitswelt“ – gezielte Vorbereitung benachteiligter Zielgruppen auf die Erfordernisse einer digitalen Arbeitswelt
- Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt mit Hilfe neuer Technologien

Risiko

- Rasche Veränderungen der Anforderungen an Kompetenzen durch Digitalisierung - insbesondere benachteiligte Personen haben große Defizite
- Digitalisierung bedroht Jobs benachteiligter Personen und verschlechtert deren Position am Arbeitsmarkt besonders
- Mangel an (speziell) qualifizierten MitarbeiterInnen für Digitalisierung
- Neue Jobs häufig nur Hochqualifizierten zugänglich – verstärkte Polarisierung
- Digitalisierung stellt zusätzliches Exklusionsrisiko dar (bspw. für Personen mit Sehbehinderungen)

Q: Eigene Darstellung.

6.2 Vereinbarkeit

Vereinbarkeit sollte nicht nur auf das Thema Kinderbetreuungspflichten oder die Pflege von älteren Angehörigen bezogen werden, sondern sich im Sinne einer bestmöglichen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bzw. persönlicher Situation auch auf andere Lebenslagen beziehen. So haben bspw. Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen nach einer akuten oder während einer chronischen Erkrankung häufig Probleme eine existenzsichernde Erwerbsarbeit auszuüben, d.h. Krankheit und Berufstätigkeit zu vereinen. Ebenso stellt die Teilnahme an einer Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme im Hinblick auf die Vereinbarkeit mit einer Berufstätigkeit häufig eine herausfordernde Situation dar.

Betont wird seitens der ArbeitsmarktexpertInnen, dass die Vereinbarkeitsdiskussion ganz allgemein als gesellschaftliches Thema und nicht nur als reines Frauenthema zu betrachten ist, auch wenn die Belastungen bzw. Herausforderungen für Frauen nach wie vor deutlich größer sind und Betreuungspflichten ein zentrales Hindernis für die Arbeitsmarkt(re-)integration sind.

Gesellschaftliche Werthaltungen prägen das Thema Vereinbarkeit und mögliche Vereinbarkeitslösungen

Gesellschaftlich betrachtet, prägen Werthaltungen die Entscheidungen von Einzelnen in Bezug auf mögliche Vereinbarkeitslösungen.

Insbesondere im ländlichen Raum ist nach wie vor ein bestimmtes eher traditionell geprägtes Frauenbild vorherrschend und es gibt zum Teil wenig Akzeptanz für Mütter, die eine Vollzeitbeschäftigung ausüben möchten. Ebenso wenig Verständnis gibt es für Männer, die trotz voller Leistungsfähigkeit, eine Teilzeitbeschäftigung bevorzugen, insbesondere wenn dies aufgrund von Kinderbetreuung (Stichwort: Väterkarenz) erfolgt, teilweise aber auch wegen anderer Gründe, bspw. ehrenamtliche Tätigkeit, Freizeitaktivitäten oder berufliche Weiterbildung. Hier ist vielfach der Leistungsgedanke vorherrschend, der mit einem klassischen Vollzeitarbeitsverhältnis assoziiert wird.

Um innovative Vereinbarkeitslösungen andenken und umsetzen zu können, braucht es nach Ansicht der ArbeitsmarktexpertInnen in einem ersten Schritt oder zumindest begleitend einen Wertediskurs zu geschlechtsspezifischen Rollenbildern und Rollenzuschreibungen, insbesondere auch innerhalb der Familien. Findet eine solche grundlegende Auseinandersetzung nicht statt, besteht das Risiko, dass traditionelle Werte fortgeschrieben werden und ausschließlich die Frauen ihre Arbeitsmöglichkeiten flexibel an ihren privaten Betreuungsverpflichtungen ausrichten. Frauen stellen in diesem Sinne ein leicht verschiebbares Arbeitskräftepotenzial dar, auf das in Zeiten von zunehmendem Fachkräftemangel zugegriffen wird, das zu Zeiten eines erhöhten Arbeitskräfteangebotes aber rascher wieder abgebaut wird.

Veränderungen in den Familienstrukturen erfordern neue Betreuungsmodelle

In Bezug auf Betreuungspflichten wird von den ArbeitsmarktexpertInnen festgehalten, dass sich ein Wandel bei den Familienstrukturen beobachten lässt, der neue Betreuungsmodelle erforderlich macht. Die traditionelle Drei-Generationen-Familie am Land gibt es immer weniger und mit der Anhebung des Pensionsalters sinken auch die Betreuungsbereitschaft bzw. Betreuungsmöglichkeiten von Großeltern. Umgekehrt gibt es mehr Patchworkfamilien und AlleinerzieherInnen, die flexiblere Kinderbetreuungsangebote, bspw. zu Randzeiten oder für die Betreuung von kranken Kindern, benötigen.

Vereinbarkeitsfrage ist auch ein Generationenthema und erfordert insgesamt mehr Flexibilität

Die Vereinbarkeitsfrage stellt sich für die ArbeitsmarktexpertInnen auch als Generationenthema dar. So zeichnet sich ab, dass für junge Menschen das Thema Work-Life-Balance eine viel höhere Wertigkeit hat als für die ältere Generation.

Insgesamt wird im Zusammenhang mit Vereinbarkeit die Notwendigkeit gesehen, neue Arbeitsorganisations- bzw. Arbeitszeitmodelle zu entwickeln, sodass jede/r die Chance hat, sich entsprechend seiner Möglichkeiten und Potenziale am Arbeitsprozess zu beteiligen.

Gesundheitliche Einschränkungen sind nur schwer mit einer Berufstätigkeit vereinbar

Insbesondere bei Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen stellt sich die Frage, welche Arbeitsplätze könnten die Betroffenen trotz ihrer Einschränkungen gut ausfüllen. In der Praxis ist es oftmals sehr schwierig, einen passenden Arbeitsplatz zu finden, obwohl eine hohe Arbeitsbereitschaft und –motivation gegeben ist. Die betroffenen Personen sind häufig arbeitslos oder nur phasenweise beschäftigt, was sich unmittelbar negativ auf ihre Einkommenssituation auswirkt.

Vereinbarkeit unterschiedlicher Kulturen

Als spezieller Aspekt der Vereinbarkeitsthematik gilt die Vereinbarkeit unterschiedlicher Kulturen, insbesondere in jenen Hauptregionen mit einem höheren Anteil an GastarbeiterInnen aber auch anderen ausländischen Hilfsarbeitskräften. Dieses Thema ist u.a. im Zusammenhang mit der zweiten Generation relevant, die sich zwischen den Kulturen erlebt und sich nur schwer in bestehende Strukturen, bspw. in Ausbildungsangebote, einfügen kann.

In der folgenden Abbildung werden die in den Workshops identifizierten Stärken und Schwächen sowie Chancen und Risiken im Themenfeld „Vereinbarkeit“ für die NÖ-Hauptregionen bzw. das gesamte Bundesland im Überblick dargestellt.

Abbildung 39: SWOT Vereinbarkeit

SWOT: Vereinbarkeit

Die fünf NÖ Hauptregionen sind in den Abbildungen mit unterschiedlichen Farben (vgl. NÖ Landkarte) gekennzeichnet. Die Farbkreise bei den inhaltlichen Aufzählungen symbolisieren, bei welchen regionalen Workshops dieses Thema genannt wurde.



Stärke

- Nachbarschaftsnetzwerke und Zusammenhalt in Gemeinden ●

Schwäche

- Mangel an flexiblen und leistbaren Betreuungsangeboten (Tagesmütter, Betriebskindergärten, ganztägige und ganztägige Angebote, sowie Angebote für ältere Personen) ●●
- Wenig ausgebaut regionale Betreuungsinfrastruktur ●●
- Mangelnde Finanzierung von LLL und Umschulungen für Alle (besonders für Personen, die keine AMS-ZG sind – bspw. Männer 50+) ●●
- Kaum Inanspruchnahme von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Bezug auf Betreuungs- bzw. Erwerbsarbeit (Pensionssplitting, Väterkarenz) ●
- Hoher Anteil an informell vermittelten Stellen – informelle Netzwerke für Jobsuche besonders wichtig ●

Chance

- Homeoffice und mobile Arbeit als Antwort in der Frage der Vereinbarkeit ●●●
- Telearbeitsmodelle zur Erhöhung des Beschäftigungspotentials, insbesondere von Frauen ●●●

Risiko

- Teilzeitarbeit geht mit Einkommenseinbußen einher, was wiederum Einschränkungen bei der Mobilität nach sich ziehen kann ●●●
- Negative finanzielle Auswirkungen für Frauen im Alter durch informelle Betreuungsarbeit ●●
- Deutschdefizite als zusätzliches Exklusionsrisiko ●
- Mangelnde Flexibilität von Unternehmen in Fragen der Vereinbarkeit ●
- Gesundheitliche Einschränkungen bei älteren ArbeitnehmerInnen ●

Q: Eigene Darstellung.

6.3 Demografischer Wandel

Das Thema „Demografischer Wandel“ wurde im vorliegenden Bericht auf der Grundlage von Datenanalysen bereits auch ausführlich im Kapitel 5.3 behandelt, im Folgenden finden sich zusammengefasst die Ergebnisse, die von den arbeitsmarktpolitischen ExpertInnen in den Workshops im Rahmen der regionalen SWOT-Analysen zu diesem Themenfeld erarbeitet wurden.

Altersgerechte Arbeitsplätze und Attraktivierung der Lehre

Vor dem Hintergrund, dass der Anteil an älteren Erwerbstätigen zunehmen wird, auch weil weniger jüngere Arbeitskräfte verfügbar sein werden, erscheint es besonders wichtig, Arbeitsprozesse und Arbeitsumgebungen an diese Entwicklungen anzupassen.

Ganz wesentlich wird es sein, sich mit der Frage der Erhaltung der Arbeitskraft bei älteren ArbeitnehmerInnen sowie mit dem Fachkräftemangel auseinanderzusetzen. Dabei gilt es einerseits zu überlegen, wie es trotz gestiegenem Regelpensionsalter ermöglicht werden kann, bis zum Pensionsantrittsalter in Erwerbstätigkeit zu bleiben. Andererseits wird es erforderlich sein, Arbeitsangebote - insbesondere auch die Lehre – für junge Menschen möglichst attraktiv zu gestalten.

Zentrale Herausforderungen für die NÖ Arbeitsmarktpolitik mit Blick auf den demografischen Wandel

Folgende zentrale Herausforderungen für die Arbeitsmarktpolitik in Niederösterreich wurden mit Blick auf die Veränderungen durch den demografischen Wandel von den ArbeitsmarktpolitikexpertInnen genannt:

- So braucht es für Jugendliche, die aus schulischen oder beruflichen Ausbildungen bzw. arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen herausfallen, verstärkt Unterstützungsangebote, die auch institutionenübergreifend angesiedelt sind.
- Älteren Personen hingegen sollten (geförderte) Erwerbsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, die auch ihrem jeweiligen Leistungspotenzial entsprechen.
- Eine besondere Bedeutung kommt auch den Möglichkeiten zu, BildungsabwanderInnen zurück in die Regionen zu holen, um so dem demografischen Wandel und der zunehmenden Überalterung begegnen zu können.
- Der zunehmende Anteil an älteren Personen in der Bevölkerung kann aber durchaus auch als Chance verstanden werden, in den Regionen zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen. Der Fokus sollte dabei – wie bereits im Kapitel 5.3 erläutert – auf der Entwicklung dezentraler Dienstleistungsangebote im Pflegebereich und der Nutzung des regionalen Arbeitskräfteangebotes liegen.

In der folgenden Abbildung werden die in den Workshops identifizierten Stärken und Schwächen sowie Chancen und Risiken im Themenfeld „Demografischer Wandel“ für die NÖ-Hauptregionen bzw. das gesamte Bundesland im Überblick dargestellt.

Abbildung 40: SWOT Demografischer Wandel

SWOT: Demografischer Wandel

Die fünf NÖ Hauptregionen sind in den Abbildungen mit unterschiedlichen Farben (vgl. NÖ Landkarte) gekennzeichnet. Die Farbkreise bei den inhaltlichen Aufzählungen symbolisieren, bei welchen regionalen Workshops dieses Thema genannt wurde.



Stärke

- Hoher Anteil an tertiär ausgebildeten Personen ●
- Initiativen im Bereich „Gesunde Gemeinden“ ●
- Leistbarer Wohnraum (insbesondere in ländlichen Regionen) ●
- Vielzahl von Angeboten zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit ●

Schwäche

- Mangelnde Finanzierung von LLL und Umschulungen für Alle (besonders für Personen, die keine AMS-ZG sind – bspw. Männer 50+) ●
- Leistbarer Wohnraum v.a. in entlegeneren ländlichen Regionen ohne öffentliches Verkehrsangebot (Exklusionstendenzen verstärken sich) ●
- Nicht ausreichende bzw. zielgruppenadäquate Berufs- und Bildungsberatung in den Schulen ●
- Lehrlingsmangel und negatives Image der Lehre bzw. Angebote (keine leistbaren Wohnangebote) ●
- Abwanderungstendenzen von jungen Menschen ●
- Fachkräftemangel ●
- Mangelnde Gesundheitsversorgung ●

Chance

- Wohnbaupolitik als zentrales Steuerelement ●
- Zielgruppengerechte Bildungs- und Berufsberatung für junge Menschen als Chance ●
- Pflege- und Betreuungssektor als Beschäftigungsfeld ●
- Lehre attraktiveren, um (Fach-)Arbeitskräfte in der Region zu halten ●
- Zuwachs an jungen Menschen in der Region gezielt nutzen ●
- Diversität (Alter und Herkunft) als Chance ●
- Kooperationen über Gemeindegrenzen hinweg, um Angebote für BildungsrückkehrerInnen (Arbeitsplätze gekoppelt mit leistbarem Wohnen) zu schaffen ●
- (Neu-)Qualifizierungsförderung für Personen, deren Qualifikationen am Arbeitsmarkt nicht mehr verwertbar sind, sowohl für Arbeitslose als auch für Beschäftigte ●
- Verstärkter Fokus auf betriebliche Gesundheitsvorsorge ●
- Relativ viele Personen kehren in der Pension zurück ●

Risiko

- Wohnbaupolitik als zentrales Steuerelement ●
- Zu wenig altersgerechte Arbeitsplätze bzw. Arbeitsplätze für Menschen mit (gesundheitlichen) Beeinträchtigungen ●
- Abwanderung hochqualifizierter EinwohnerInnen ●

Q: Eigene Darstellung.

6.4 Benachteiligte Zielgruppen

Ganz grundsätzlich sollte - so die Conclusio aus den regionalen Workshops - eine Teilhabe am Erwerbsprozess allen Menschen ermöglicht werden. Da es aber Personengruppen gibt, die unter erschwerten Bedingungen versuchen müssen, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, braucht es entsprechende Maßnahmen, um diese Personen beim Zugang zum Arbeitsmarkt unterstützen zu können.

Als benachteiligte Gruppen am Arbeitsmarkt werden aus Sicht der beteiligten ArbeitsmarktexpertInnen insbesondere folgende Zielgruppen gesehen:

- Personen mit eingeschränkter Erwerbsfähigkeit (physischer oder psychischer Natur)
- Personen mit niedrigem Qualifikationsniveau
- Personen mit Migrationshintergrund
- Personen mit Betreuungspflichten
- Jugendliche bzw. junge Erwachsene am Übergang zwischen Ausbildungssystem und Berufswelt

Die Gründe für eine Benachteiligung am Arbeitsmarkt können sehr vielfältig sein, einerseits kann dies soziale Gründe betreffen, andererseits stellen auch gesundheitliche Einschränkungen (sowohl körperlich wie psychisch) eine wesentliche Barriere am Arbeitsmarkt dar.

Arbeitsmarkt(re-)integration von benachteiligten Zielgruppen bedarf einer individuellen Ausrichtung

Wesentlicher Erfolgsfaktor für eine gelingende Arbeitsmarkt(re-)integration von benachteiligten Zielgruppen ist eine individuelle Ausrichtung von Unterstützungsmaßnahmen, um die Zielgruppenpersonen einerseits in ihrer Lebenswelt abholen zu können und andererseits auch möglichst zielgerichtet beraten und fördern zu können.

Die Ergebnisse der Datenanalysen in Kapitel 5.5. bestätigen diese Erkenntnis der ArbeitsmarktexpertInnen.

Für Personen mit besonders starken Einschränkungen sind dauerhafte Fördermaßnahmen erforderlich

Während es das vorrangige Ziel sein muss, Personen durch gezielte Förderungen soweit zu befähigen, dass sie wieder selbstständig erfolgreich am Arbeitsmarkt agieren können, zeigen die Erfahrungen in der Praxis, dass es für einen gewissen Personenkreis mit sehr starken Einschränkungen bzw. Beeinträchtigungen auch dauerhafter Fördermaßnahmen bedarf, die über das Angebot öffentlich finanzierter Transitarbeitsplätze hinausgehen.

In der folgenden Abbildung werden die in den Workshops identifizierten Stärken und Schwächen sowie Chancen und Risiken im Themenfeld „Benachteiligte Zielgruppen“ für die NÖ-Hauptregionen bzw. das gesamte Bundesland im Überblick dargestellt.

Abbildung 41: SWOT Benachteiligte Zielgruppen

SWOT: Benachteiligte Zielgruppen

Die fünf NÖ Hauptregionen sind in den Abbildungen mit unterschiedlichen Farben (vgl. NÖ Landkarte) gekennzeichnet. Die Farbkreise bei den inhaltlichen Aufzählungen symbolisieren, bei welchen regionalen Workshops dieses Thema genannt wurde.



Stärke

- Integration von Menschen mit Benachteiligungen durch kleinere Unternehmen ●●●●
- Kooperation im Netzwerk der arbeitsmarktpolitischen Trägereinrichtungen ●●●●
- Gute Kooperation im Netzwerk der arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen in der Region (AMS, NEBA-Netzwerk, Sozialunternehmen, etc.) ●●●●
- Hohe Beschäftigungsdynamik am Wohnort ●●
- Geringe Arbeitslosigkeit ●●
- Beratungs- und Qualifizierungsangebote für benachteiligte Zielgruppen ●●
- Hohes Beschäftigungswachstum ●●
- Hoher Anteil an mittleren Qualifikationen ●●
- Viele Selbstständige ●●
- Wohnraum in ländlichen Regionen leistbar ●●

Schwäche

- Mangelnde Unterstützungs- und Beschäftigungsoptionen für Personen mit Beeinträchtigungen (psychisch oder physisch bzw. kognitiv) und benachteiligte Personen (Geringqualifizierte, Personen 50+, Jugendliche, Migrationshintergrund) ●●●●
- Vielzahl zuständiger Institutionen für (Re)Integration in Erwerbsprozess – führt zu unklaren Zuständigkeiten, Redundanzen und erhöhtem Abstimmungsbedarf ●●
- Angebote für Wohnungslose (Übergangswohnungen, Notschlafstellen) ●●
- Bestehende Vorurteile gegenüber Personen mit Beeinträchtigungen ●●
- Fokus auf Beratungsleistungen in der Förderpolitik ●●
- Prekäre Arbeitssituation von EPU's ●●
- Keine geeigneten Aus- und Weiterbildungsangebote für Menschen mit Behinderung ●●
- Wenig zielgruppenadäquate regionale Umschulungs- bzw. Ausbildungsangebote für den zweiten Bildungsweg ●●
- Hohe Arbeitslosigkeit (Geringqualifizierte und Personen mit Migrationshintergrund) ●●

Chance

- Institutionenübergreifendes Case-Management für benachteiligte Menschen bzw. Menschen mit multiplen Problematiken ●●
- Langzeitgeförderte Arbeitsplätze (Sozialunternehmen) ●●
- Präventive Maßnahmen zum Erhalt von Beschäftigung im Unternehmen mit entsprechender Unterstützung (vor allem für KMUs) ●●
- Land könnte durch gezielte Beschäftigungspolitik benachteiligte Personen fördern - Dezentralisierung; Förderbedingungen adaptieren, z.B. stufenweise Erfolgsquoten je nach Leistungsvermögen ●●
- Kombination von Beratungsleistungen und niederschweligen Arbeitsmöglichkeiten (z.B. Arbeitstrainings, Praktika, stundenweise Beschäftigung etc.) für benachteiligte Zielgruppen ●●
- Neue kooperative Unterstützungsformate gemeinsam mit Unternehmen für Personen, die schon lange vom Arbeitsprozess weg sind ●●

Risiko

- AMS-Förderlogik steht in Konflikt mit Potential bzw. Leistungsvermögen der geförderten Personen ●●
- Arbeitsmarktsituation für Personen mit Migrationshintergrund in ländlichen Regionen ●●
- Zu wenig adäquate Angebote für NEETS-Jugendliche und Jugendliche mit psychischen Problemen ●●
- Mangel an alternsgerechten Arbeitsplätzen ●●
- Mangelnde Betreuung und Unterstützung von Menschen mit Fluchthintergrund ●●

Q: Eigene Darstellung.

6.5 Mobilität

Das Thema Mobilität umfasst sowohl die jeweils vorhandenen Möglichkeiten einer räumlichen Mobilität als auch Fragen der beruflichen Mobilität, bspw. in Bezug auf vorhandene Qualifikationen. In jedem Fall stellt Mobilität eine Kernvoraussetzung für die Teilhabe am Erwerbsleben dar.

In Niederösterreich, als einem Flächenbundesland, ist Mobilität ein besonderer Problembereich; darauf wurde bereits – wie die an den Workshops beteiligten ArbeitsmarktexpertInnen betonten - bei der Machbarkeitsstudie Arbeitsland NÖ 2014 (Friedl-Schafferhans, M., Hausegger, T. 2014) hingewiesen. So gibt es in Niederösterreich im öffentlichen Verkehrsangebot abseits der Hauptverkehrsrouten und zentraler Bahnlinien große Angebotslücken, die sich stark negativ auf die mögliche Flexibilität von ArbeitnehmerInnen in den wenig erschlossenen Regionen auswirken.

Zentrale Problemfelder im Themenbereich Mobilität

Folgende zentrale Problemfelder wurden in den regionalen Workshops zum Themenbereich Mobilität genannt:

- Hohe Kosten des öffentlichen Verkehrs
- Mangelnde Verkehrsinfrastruktur in manchen Regionen
- Individuelle Mobilitätslösungen stehen in Widerspruch zu umweltfreundlichem Handeln
- Eingeschränktes dezentrales Bildungsangebot

Mobilität führt zu weiterer Benachteiligung von Personen, die mit Arbeitsmarktbarrieren konfrontiert sind

Um in Niederösterreich einen Arbeitsplatz zu finden, ist ein Führerschein zumeist unerlässlich. Benachteiligte Personen, die häufig auch wenig bildungsaffin sind, schaffen es aber aufgrund des Lerndrucks häufig nicht, die Führerscheinprüfung positiv zu absolvieren.

Darüber hinaus lässt sich bei dieser Personengruppe auch oftmals beobachten, dass das Wissen über das regional vorhandene öffentliche Verkehrsangebot, und wie dieses am besten genutzt werden kann, oftmals fehlt. In der Praxis wird die räumliche Mobilität von den Betroffenen als sehr eingeschränkt erlebt und führt vielfach zu einer gänzlichen Resignation. Um trotz aller Einschränkungen eine individuelle Mobilitätslösung zu finden, wäre aber ein hohes Ausmaß an Selbstorganisationsfähigkeit seitens der Betroffenen erforderlich.

Hier sind Ansätze wie Mobilitätscoaching (vgl. Good-Practice-Beispiele zu Mobilität in Kapitel 7.5.) erfolgversprechende Unterstützungsmaßnahmen.

In der folgenden Abbildung werden die in den Workshops identifizierten Stärken und Schwächen sowie Chancen und Risiken im Themenfeld „Mobilität“ für die NÖ-Hauptregionen bzw. das gesamte Bundesland im Überblick dargestellt.

Abbildung 42: SWOT Mobilität

SWOT: Mobilität

Die fünf NÖ Hauptregionen sind in den Abbildungen mit unterschiedlichen Farben (vgl. NÖ Landkarte) gekennzeichnet. Die Farbkreise bei den inhaltlichen Aufzählungen symbolisieren, bei welchen regionalen Workshops dieses Thema genannt wurde.



Stärke

- Mobilitätsgemeinden in allen Regionen ●●●●
- Hohe Mobilität und Nähe zu Wien ●●
- Nachbarschaftsnetzwerke und Zusammenhalt in Gemeinden ●
- (Geförderte) E-Mobilitätsinitiativen ●

Schwäche

- Fehlende Mobilitätsangebote (z.B. in Ferienzeiten oder an Wochenenden; Freifahrten für bestimmte Zielgruppen, Querverbindungen, Anschlussverbindungen an zentrale Verkehrsknotenpunkte, Barrierefreiheit baulich und digital) ●●●●
- Wenig regionale Aus- und Weiterbildungsangebote (bspw. Berufsschulen) und Tendenzen zur weiteren Zentralisierung ●●
- Leistbarer Wohnraum hauptsächlich in entlegeneren ländlichen Regionen ohne öffentliches Verkehrsangebot (Exklusionstendenzen verstärken sich) ●

Chance

- Home Office und mobile Arbeit als Antwort auf die Frage der Vereinbarkeit und Mobilitätsproblematik (als Chance zur Entwicklung regionaler Vereinbarkeits- und Mobilitätslösungen) ●●●●
- Öffentliche Hand als Arbeitgeber für benachteiligte Personen (Dezentralisierung) ●
- Mobilitätsproblematik und ökologische Frage verknüpfen ●

Risiko

- Erhöhtes Exklusionsrisiko für benachteiligte Personen aufgrund finanzieller und kompetenzbezogener Herausforderungen in der Mobilitätsfrage ●●●●
- Zunehmender Anteil von Personen in Mobilitätsarmut (kein Führerschein oder Fahrzeug leistungsfähig) - nicht ausreichend Unterstützung ●
- Nähe zu Wien und auch zu angrenzenden EU-Ländern (gut ausgebildete Fachkräfte, die zu Hilfsarbeitslohn arbeiten) bringt Konkurrenz unter Arbeitslosen (Verdrängungswettbewerb) ●

Q: Eigene Darstellung.

7 Zentrale Ergebnisse der Praxisdialoge mit BildungsexpertInnen und Unternehmen

7.1 Praxisdialog NÖ Bildungsförderung der Zukunft

Die nachfolgenden Darstellungen fassen die zentralen Ergebnisse des Praxisdialogs mit ExpertInnen aus dem Bereich Erwachsenenbildung zur Weiterentwicklung der NÖ Bildungsförderung und zukunftsorientierten Gestaltung beruflicher (Weiter-)Bildungsangebote⁴⁷ zusammen.

Wesentliche Kriterien einer zukunftsorientierten beruflichen (Weiter-)Bildung

Die BildungsexpertInnen waren sich einig, dass eine zukunftsorientierte berufliche (Weiter-)Bildung, die auf den technologischen Wandel und die veränderten Anforderungen in der Arbeitswelt vorbereitet, folgende Kriterien erfüllen sollte:

- So sollte berufliche (Weiter-)Bildung bedarfsorientiert und individualisiert geplant werden. Dazu bedarf es im Vorfeld einer Bildungsteilnahme einer umfassenden Bildungsberatung zur genaueren Analyse des vorliegenden Bildungsinteresses und der möglichen Rahmenbedingungen sowie zur Erhebung vorhandener Kompetenzen. Auf dieser Grundlage können passgenaue (Weiter-)Bildungsangebote gesucht und ein Bildungsplan erstellt werden. Dieser Bildungsplan sollte in übersichtlicher und leicht nachvollziehbarer Form das angestrebte Bildungsziel sowie die einzelnen Bildungsschritte, im Sinne von Meilensteinen, enthalten.
- (Weiter-)Bildungsangebote sollten nach den Prinzipien der Kompetenzorientierung ausgerichtet und gestaltet werden. Im Fokus jeder beruflichen (Weiter-)Bildung sollte der konkrete Nutzen für die Lernenden und die berufliche Verwertbarkeit der Lernergebnisse stehen.
- Bedeutsam erscheint auch ein modularer Aufbau von Lernangeboten, bspw. differenziert nach Lernintensität und Dauer, um auf die hohe Heterogenität von Lernbedarfen eingehen zu können. Für bestimmte Zielgruppen braucht es spezielle Lernangebote, bspw. für Personen mit lange zurückliegenden und/oder negativen Lernerfahrungen zum Thema „Lernen lernen“.
- Neben dieser Ausrichtung auf unterschiedlichste Zielgruppen gilt es übergeordnete gemeinsame Bildungsziele zu fokussieren und auf eine Standardisierung, bspw. hinsichtlich eines einheitlichen Niveaus digitaler Grundkompetenzen, zu achten.
- Wesentlich wäre auch die Einführung von einheitlichen Zertifikaten für solche Grundkompetenzen, damit könnte die Verwertbarkeit von Bildungsabschlüssen und die Durchlässigkeit von (Weiter-)Bildungsangeboten forciert werden.
- Ein zentrales Thema stellt die mögliche Finanzierung von Weiterbildung, insbesondere länger-dauernder Umschulungen, dar. Aus Sicht der BildungsexpertInnen sollten einerseits seitens der Bildungseinrichtungen kostengünstige Lernangebote, bspw. für die Vermittlung von (digitalen) Grundkompetenzen, bereitgestellt werden, andererseits sollten Unternehmen stärker „weiterbildungsfreundlich“ agieren und ihren MitarbeiterInnen die Teilnahme an Weiterbildungen, sowohl durch eine zumindest teilweise Kostenübernahme als auch (bezahlte) Bildungsfreistellungen, ermöglichen.
- In Bezug auf die Vereinbarkeit von Weiterbildung mit Kinderbetreuung könnten Bildungsangebote mit einer begleitenden Kinderbetreuung die Weiterbildungschancen, insbesondere für Frauen, erhöhen.

⁴⁷ Zielsetzungen und Ablauf sowie TeilnehmerInnen des Praxisdialoges siehe Kapitel 2.2.5.

Rahmenbedingungen und Voraussetzungen eines zukunftsorientierten (Weiter-)Bildungsangebotes

Zukunftsorientierte (Weiter-)Bildungsangebote sollten bestimmte Rahmenbedingungen und Voraussetzungen erfüllen, so die Schlussfolgerung in der Fokusgruppe mit den BildungsexpertInnen:

- So sollten Bildungsangebote gerade in einem Flächenbundesland gut erreichbar sein; dies gilt sowohl hinsichtlich des Ortes als auch des zeitlichen Rahmens. Mit Weiterbildungsangeboten, die vor Ort im Betrieb stattfinden, oder der Möglichkeit einer Teilnahme an Kursmaßnahmen während der Arbeitszeit könnten mehr Personen für Weiterbildung erreicht werden.
- Bildungsangebote sollten in einer möglichst großen Vielfalt, je nach den verschiedenen Lernbedarfen unterschiedlicher Zielgruppen gestaltet werden, und im Sinne einer erwachsenengerechten (Weiter-)Bildung an den Lebenswelten der TeilnehmerInnen anknüpfen. Auch ein interdisziplinärer Ansatz erscheint für die Gestaltung beruflicher (Weiter-)Bildungsmaßnahmen gut geeignet, ebenso die Bereitstellung von Begleitangeboten während der Bildungsteilnahme, bspw. Lerncoaching oder individuelle Lernbegleitung. Auch offene Bildungsräume, etwa in Gemeinden oder Ortsbibliotheken, in denen benötigte Lerninfrastruktur bereitsteht und Lernbegleitung, bspw. durch die Bildungsberatung oder Peers, angeboten wird, könnten zu einer höheren Erreichbarkeit von Personen beitragen, die durch (Weiter-)Bildung oder Umschulung ihre Beschäftigungschancen absichern könnten. Wichtig wäre auch, auf die Verwertbarkeit des erworbenen Wissens im Arbeitsumfeld zu achten, bspw. durch einen begleiteten Lerntransfer oder Follow-Up-Angebote.
- Zentrales Kriterium für eine Erhöhung der Teilnahme an beruflicher (Weiter-)Bildung ist auch die Finanzierbarkeit; so bedarf es jedenfalls eines leistbaren Bildungsangebotes und entsprechender Bildungsförderungen, es sollte aber, wie seitens der BildungsexpertInnen betont wird, ein gewisser Kostenanteil von der/m Teilnehmer/in selbst zu finanzieren sein, um so den Wert von (Weiter-)Bildung zu verdeutlichen.

Erreichbarkeit von ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsplätze kurz- bzw. mittelfristig gefährdet sind

- Aus Sicht der BildungsexpertInnen sind (Weiter-)Bildungen bzw. Umschulungen für jene ArbeitnehmerInnen besonders wichtig, deren Arbeitsplätze aufgrund von technologischen Veränderungen kurz- bzw. mittelfristig gefährdet sind. Damit eine Umorientierung gezielt erfolgen kann, wäre ein Vorgehen in drei Schritten denkbar:
 - So sollte zuerst auf Betriebsebene analysiert werden, welche Arbeitsplätze tatsächlich gefährdet sind, und in welchen Bereichen Arbeitskräfte gesucht werden.
 - In einem zweiten Schritt bedarf es einer Sensibilisierung und Information vor Ort in den Betrieben sowohl für die betroffenen ArbeitnehmerInnen als auch Personalverantwortliche über die Arbeitsbereiche, die Beschäftigungsmöglichkeiten bieten, sowie über mögliche (Weiter-)Bildungsangebote bzw. Umschulungen, die auf diese neuen Tätigkeiten oder Berufsfelder vorbereiten. Eine solche Sensibilisierung könnte durchaus auch betriebsübergreifend erfolgen, bspw. für eine Region oder Branche, die von Arbeitskräfteabbau betroffen sind.
 - In einem dritten Schritt könnten jene Betriebe, die neue Fachkräfte suchen, gezielt zur Mitwirkung bei der Planung und Gestaltung von Bildungsangeboten eingeladen werden. Damit könnte gewährleistet werden, dass (Weiter-)Bildungsangebote bzw. Umschulungsmaßnahmen bedarfsorientiert ausgerichtet werden und dass Finanzierungsmodelle mit Beteiligung der Betriebe entwickelt werden.

Bereitschaft zum Investment in (Weiter-)Bildung und Durchhaltevermögen als wichtiger Beitrag der Lernenden

- Seitens der BildungsexpertInnen stellt die Bereitschaft der Lernenden, in (Weiter-)Bildung zu investieren, eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Bildungsteilnahme dar; damit ist nicht nur das finanzielle Investment gemeint, sondern auch ausreichend Zeit für Bildung zu reservieren und mögliche Mobilitätslösungen, bspw. Kursangebote im Blended-Learning Format, auszuprobieren.
- Lernende sollten auch ein gewisses Maß an Eigeninitiative aufweisen und ausreichend Motivation mitbringen, um eine Bildungsmaßnahme erfolgreich abzuschließen. Im Rahmen eines begleitenden Lerncoachings kann dieses Durchhaltevermögen gestärkt werden und Lernende können bei der Vorbereitung auf Abschlussprüfungen unterstützt werden.

Lernbegleitung als wichtiger Beitrag der Bildungsberatung

- Im Fokus der Bildungsberatung sollten die individuellen Lernbedarfe der Person stehen und erst auf dieser Grundlage sollten konkrete Bildungsangebote überlegt werden.
- Wichtige Aufgabe für die Bildungsberatung ist die laufende Lernbegleitung und die Überprüfung der Erreichung der gemeinsam im Bildungsplan festgelegten Meilensteine bzw. bei Bedarf deren Adaptierung.

Vorschläge zur zukunftsorientierten Gestaltung von Bildungsförderung

- Für die BildungsexpertInnen sollte eine zukunftsorientierte Bildungsförderung an die Erhebung vorhandener Kompetenzen geknüpft werden; darauf aufbauend sollte als weitere Fördergrundlage ein individualisierter Bildungsplan erarbeitet werden, der sich weniger am jeweiligen Ausbildungsberuf als an den wesentlichen Grundkompetenzen für eine Arbeitswelt der Zukunft orientiert.
- Ebenfalls vorgeschlagen wurde eine bedarfsorientierte Gestaltung von Sonderprogrammen in der Bildungsförderung für unterschiedliche Zielgruppen bzw. bestimmte Berufsfelder; damit könnten sowohl unterschiedliche Lernbedarfe als auch die Nachfrage nach bestimmten Fachkräften bzw. regionale Personalbedarfe entsprechend berücksichtigt werden.

7.2 Praxisdialog mit Unternehmen zur Förderung der Beschäftigung benachteiligter Personen

Die nachfolgenden Darstellungen fassen die zentralen Ergebnisse des Praxisdialogs mit Unternehmen zur Förderung der Beschäftigung benachteiligter Personen⁴⁸ zusammen.

Chancen und Potenziale in Zusammenhang mit benachteiligten Personen

Grundsätzlich wurde von den UnternehmensvertreterInnen betont, dass die Beschäftigung von am Arbeitsmarkt bspw. aufgrund körperlicher Beeinträchtigungen, ihres Alters (50+) oder bestehender Betreuungspflichten benachteiligten Personen durchaus einen Mehrwert bedeuten kann.

- Die heterogene Teamzusammensetzung gilt dabei als ein wichtiger unternehmerischer Erfolgsfaktor. Es zeigt sich, dass eine höhere Diversität im Unternehmen gesteigerte Produktivität nach sich ziehen kann. Durch die Integration von Personen verschiedenen Alters und mit unterschiedlichen Lebenssituationen können sehr unterschiedliche Erfahrungen eingebracht werden. Das wirkt sich positiv auf die Identifikation mit dem Team bzw. dem Unternehmen aus.

⁴⁸ Zielsetzungen und Ablauf sowie TeilnehmerInnen des Praxisdialoges siehe Kapitel 2.2.6.

- Eine zunehmende Herausforderung im Personalmanagement ist die steigende Fluktuationsrate. Entgegen diesem Trend wird wahrgenommen, dass benachteiligte Personen, etwa ältere ArbeitnehmerInnen, bei erfolgreicher Integration in das Unternehmen eine hohe Loyalität sowie Leistungsbereitschaft zeigen. Die Einstellungsprozesse von benachteiligten Personen werden zwar im Vergleich als etwas aufwändiger beschrieben, sind jedoch nachhaltiger und stellen daher langfristig betrachtet einen Mehrwert für das Unternehmen dar.
- Besonders bei älteren ArbeitnehmerInnen werden auch die vorhandenen (Berufs-)Erfahrungen als wertvolle Ressource für das Unternehmen angesehen, die es zu nutzen gilt.

Aufgaben und Tätigkeitsbereiche

Als zentrale Voraussetzung für die erfolgreiche Integration von BewerberInnen mit bestehenden Einschränkungen – sei es aufgrund des Alters, gesundheitlicher Einschränkungen oder zeitlich eingeschränkter Verfügbarkeit - gilt eine gewisse Flexibilität - sowohl seitens der Dienstgeber, als auch der BewerberInnen.

Im Rahmen des Praxisdialogs mit Unternehmen wird ebenfalls auf das zunehmende Wegfallen von Arbeitsplätzen in stark routinegeprägten (manuellen) Tätigkeitsbereichen aufgrund fortschreitender Automatisierung und Digitalisierung hingewiesen. Dies stellt gerade für benachteiligte Personengruppen eine besondere Herausforderung dar, da dadurch geeignete Arbeitsplätze (bspw. interne Poststellen, händische Sortier- oder Kontrolltätigkeiten bzw. Reinigungsarbeiten) wegfallen.

Generell wird von den UnternehmensvertreterInnen die Ansicht geteilt, dass ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Integration von benachteiligten Personen in den Arbeitsprozess darin liegt, ressourcenorientiert vorzugehen, nicht auf bestehenden Defiziten aufzubauen oder Aufgaben- und Tätigkeitsbereiche von vornherein auszuschließen. Vielmehr gilt es, basierend auf den vorhandenen Fähigkeiten und Ressourcen, kreative Lösungsmöglichkeiten zu diskutieren und zu überlegen, inwiefern Arbeitsplätze und Tätigkeitsbereiche den BewerberInnen angepasst werden können.

Die Ausarbeitung eines detaillierten Stellenprofils vor Beschäftigungsbeginn wird als wichtiger Schlüssel zum Erfolg in Bezug auf die Personalsuche bzw. das Matching von Arbeitsplatz und Bewerber/in gesehen. In diesem Prozess sollte möglichst genau definiert werden, welche Mindestanforderungen für die zu besetzende Stelle vorausgesetzt werden, und welche Anforderungen flexibel an die Voraussetzungen der zukünftigen ArbeitnehmerInnen angepasst werden können. Ein detailliertes Stellenprofil erleichtert aber nicht nur das Matching der Stellenanforderungen mit den Ressourcen der BewerberInnen, sondern erleichtert auch die gezielte Auswahl von vorhandenen Fördermöglichkeiten.

BewerberInnen mit Einschränkungen haben aus Sicht der Unternehmen größere Chancen, wenn ein detailliertes Bild über ihre vorhandenen Ressourcen und bestehenden Defizite sowie einschränken Rahmenbedingungen (bspw. eingeschränkte Mobilität aufgrund eines fehlenden Verkehrsangebotes oder Kinderbetreuungspflichten) vorliegt, da dies die Grundlage für die Ausarbeitung einer möglichen gemeinsamen Strategie für die konkrete Arbeitssituation ist.

Informationsdefizite als Hürde

Eine Hürde hinsichtlich der Beschäftigung benachteiligter Personen stellen aus Unternehmenssicht vorhandene Informationsdefizite dar. Besonders kleineren Unternehmen fehlt es oftmals an den zentralen Informationen, welche Unterstützungs- und Begleitangebote in Anspruch genommen werden können, wenn benachteiligte Personen beschäftigt werden. Als Erfolgsfaktor werden zielgerichtete Informationen für Unternehmen, auch in Hinblick auf den regionalen Kontext, erachtet.

Am Beispiel der Beschäftigung von begünstigten Behinderten zeigt sich, dass auch größere Unternehmen teilweise Informationsdefizite aufweisen und nicht über alle dienstgeberseitigen Vorteile (wie bspw. Entfall gewisser Lohnsummengebundener Abgaben, etwa des Zuschlags zum Dienstgeberbeitrag) Bescheid wissen.

Für die UnternehmensvertreterInnen wäre die Einrichtung einer zentralen Anlaufstelle in Form eines One-Stop-Shops rund um Fragen zur Beschäftigung und Förderung von benachteiligten Personen sehr hilfreich. Diskutiert wurde in diesem Zusammenhang auch die Bereitstellung von themenspezifischen Informationen über eine „Hilfs-App“.

Benachteiligte Personen gezielt an Herausforderungen heranzuführen und Übergänge einfacher gestalten

Aus unternehmerischer Sicht erscheint es wichtig, benachteiligte Personen gezielt an die konkreten Herausforderungen am Arbeitsplatz heranzuführen, bzw. Kompetenzen und Ressourcen möglichst praxisnah aufzubauen:

- Arbeitsplatznahe Qualifizierungs- und Trainingsangebote (bspw. Arbeitsplatznahe Qualifizierung/AQUA oder Arbeitstraining) werden als wertvolle Maßnahmen eingeschätzt.
- Für Bewerberinnen mit „berufsfernen“ Lehrabschlüssen sollte die Möglichkeit eines gezielten Heranzuführens an die für den konkreten Arbeitsplatz erforderliche Lehrausbildung im Sinne einer bedarfsorientierten Aufschulung gefördert werden.
- Im Einzelfall wäre es auch sinnvoll, MitarbeiterInnen zu ermöglichen, langsam in ihren Tätigkeitsbereich „hineinzuwachsen“. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor stellt hierbei die laufende Begleitung am Arbeitsplatz dar - zumindest am Beginn des Dienstverhältnisses bzw. bei Bedarf auch zu einem späteren Zeitpunkt.
- Bei dauerhaften Einschränkungen von potenziellen neuen MitarbeiterInnen sollte angedacht werden, Leistungen ähnlich der Arbeitsassistenz im Behindertenbereich im Sinne einer laufenden Begleitung anbieten zu können.

Lehrausbildung stärken und Teilqualifikationen in den Fokus nehmen

Die größte Herausforderung der Zukunft aus unternehmerischer Sicht ist der FacharbeiterInnenmangel, welcher gerade auch im Zusammenhang mit der Diskussion der Förderung von benachteiligten Personen am Arbeitsmarkt betrachtet werden sollte. Zentrale Ansatzpunkte sind hierbei die Positionierung der Lehrausbildung als attraktiver Bildungsweg, und die Förderung der Vereinheitlichung sowie der standardisierten Anerkennung von Teilqualifikationen.

- Die Unternehmen machen vermehrt die Erfahrung, dass junge Menschen ihre (Lehr-)Ausbildungen abbrechen bzw. nicht erfolgreich abschließen. Neben fehlenden Basiskompetenzen werden dabei auch fehlende langfristige berufliche Perspektiven als Grund genannt.
- Wichtig erscheint daher, einerseits Lehrausbildungen in Bereichen mit „Zukunft“ zu promoten, und im Sinne der Stärkung der (insbesondere ländlichen) Regionen gebündelte Aktivitäten im Zusammenschluss von Unternehmen zu setzen. Ein Beispiel für eine solche Initiative ist der Beta Campus⁴⁹ in Waidhofen an der Ybbs, wo Lehrausbildung überbetrieblich im Sinne eines regionalen Qualifikationsverbundes gedacht wird und die Lehrlinge in der Region Ausbildungsmodule in anderen Unternehmen absolvieren. Auch bestehende Förderangebote wie die überbetriebliche Lehrausbildung werden als wertvolle Maßnahme erachtet.

⁴⁹ Vgl. <https://beta-campus.at/> (Abruf 19.12.2019)

- Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels sollten aber auch Maßnahmen - insbesondere für jene Personen, die eine Lehrausbildung nicht schaffen - zum Erlangen einheitlich definierter Teilqualifikationen forciert werden. Damit könnten einerseits Unternehmen auf qualifiziertes Personal für offene Stellen zugreifen, andererseits kann damit ein passendes Qualifizierungsangebot für benachteiligte Personen bereitgestellt werden. In Bezug auf die Teilqualifizierungslehre werden die bestehenden Fördermöglichkeiten - etwa die laufende Begleitung durch die Berufsausbildungsassistenz – seitens der Unternehmen grundsätzlich als sehr gutes Förderangebot bewertet. Ein essenzieller Aspekt stellt jedoch die entsprechende Vergütung und Anerkennung von Teilqualifikationen in den Kollektivverträgen dar. Hier wird es aus Unternehmenssicht als wichtig erachtet, dass im Rahmen der Sozialpartnerschaft eine entsprechende Vereinbarung getroffen wird.

Anreize schaffen und Defizite ausgleichen

Bestehende Förderangebote werden als hilfreich für benachteiligte Personengruppen erachtet. So stellen bspw. Lohnkostenförderungen eine gute Option dar, weil dadurch das unternehmerische Risiko reduziert werden kann.

Positiv wird auch die Vermittlung von benachteiligten Personen über (gemeinnützige) Arbeitskräfteüberlassung angesehen, vorausgesetzt es besteht eine längerfristige Aussicht auf eine fixe Anstellung im Unternehmen. Aus der unternehmerischen Praxis wird berichtet, dass Personen mit Einschränkungen in regulären Bewerbungsprozessen häufiger Nachteile haben, die jedoch durch eine verlängerte Probezeit, bspw. in Form einer temporären Überlassung, ausgeglichen werden können. Durch das Instrument der (gemeinnützigen) Arbeitskräfteüberlassung wird somit nicht nur das unternehmerische Risiko minimiert, sondern es können vorhandene Vorurteile abgebaut und die Chancen auf Beschäftigung für benachteiligte Personen erhöht werden.

Mögliche Ansatzpunkte für die Zukunft wären die besondere Berücksichtigung von Unternehmen, die benachteiligte Personen beschäftigen, bei Leistungsvergaben der öffentlichen Hand oder ein weiterer Ausbau der Anreizstruktur zur Beschäftigung benachteiligter Personen für Unternehmen. Angeregt wird, bestehende Fördermittel für Individualförderungen eher in Form allgemeiner Abgabenvorteile für Unternehmen umzuschichten und somit den unternehmerischen Mehrwert stärker in den Vordergrund stellen. Dabei ist zu beachten, ein solches System für die Unternehmen möglichst einfach zu gestalten.

Neben universellen Förderangeboten für die große Bandbreite benachteiligter Personengruppen am Arbeitsmarkt gilt es auch zielgruppenspezifische Instrumente weiter auszubauen:

- Um ältere Personen in Beschäftigung zu halten, soll der Zugang zur Altersteilzeit weiter erleichtert werden. Insgesamt wird dies als besonders bewährtes Instrument gesehen, das besonders erfolgreich bei Personen mit altersbedingten Leistungseinschränkungen eingesetzt werden kann.
- Für Personen, die nach einer längeren Krankheit an den Arbeitsplatz zurückkehren, wird die Wiedereingliederungsteilzeit als wirkungsvolle Maßnahme betrachtet. Für betroffene Personen wäre jedoch eine Rechtssicherheit in Bezug auf den Leistungsanspruch hilfreich.
- Kinderbetreuungsangebote sollten ebenfalls weiter ausgebaut werden, da Betreuungspflichten insbesondere für Frauen häufig eine Beschäftigungsaufnahme erschweren.

8 Regionale und (inter)nationale Good-Practice Beispiele und Lösungsansätze

Im Folgenden werden die in den regionalen Workshops bzw. im überregionalen Workshop genannten Lösungsansätze sowie konkrete Good-Practice Beispiele zu den fünf zentralen Herausforderungen für den Arbeitsmarkt der Zukunft im Überblick dargestellt. Ergänzt wird diese Darstellung um Good-Practice Beispiele, die bei der Desk Research als geeignet für eine zumindest ansatzweise Übertragung in den niederösterreichischen Kontext identifiziert wurden.

8.1 Digitalisierung als Chance

Folgende Lösungsansätze wurden in den Workshops von den beteiligten arbeitsmarktpolitischen Playern genannt, um dem digitalen Wandel adäquat begegnen zu können. Die Vorschläge fokussierten dabei einerseits auf die genauere Beschreibung digitaler Grundkompetenzen, mögliche Schulungs- und Begleitangebote für unterschiedliche Zielgruppen, z.B. EPU, Jugendliche, TeilnehmerInnen in arbeitsmarktpolitischen Schulungsmaßnahmen, aber auch auf infrastrukturelle Maßnahmen.

Mögliche Lösungsansätze im Bereich Digitalisierung

Genauere Definition digitaler Grundkompetenzen

- Einheitliches Bild zu digitalen Grundkompetenzen: Im Vorfeld der Gestaltung von Maßnahmen soll ein möglichst konsistentes Bild entwickelt werden, was digitale (Grund-)Kompetenzen sind. Eine wichtige Orientierung in diesem Zusammenhang stellen der europäische bzw. der österreichische Kompetenzrahmen (DigComp 2.2 AT) dar (BMDW, 2018). Es braucht jedoch zusätzlich eine detaillierte Ausdifferenzierung, die über die Anwendung regulärer Office-Programme hinausgeht.

Schulungs- und Begleitangebote

- Individuell angepasste Schulungsangebote für Online-Bewerbungen, zur Nutzung von Social Media Kanälen und zum Umgang mit Informationen (Recherche, Bewertung und Verarbeitung)
- Nach dem Vorbild der „Digital Consultant“, einem Beratungsangebot der WKO für Unternehmen zur Planung und Umsetzung von digitalen Projekten (WKO, o.J.), könnte ein ähnliches Angebot für Einzelpersonen lanciert werden, um die vorhandenen digitalen Kompetenzen zu erheben und einen maßgeschneiderten Weiterbildungsplan zu erstellen. Dieses Angebot sollte sowohl Personen in einem aufrechten Dienstverhältnis als auch Personen, die derzeit nicht aktiv am Arbeitsprozess teilnehmen (z.B. Karenzierten), offenstehen.
- Stärkung der digitalen Kompetenzen innerhalb der Pflichtschulzeit
- Schulungsangebote zum Thema „Safer Internet“ für unterschiedliche Zielgruppen
- Medienkompetenzschulungen im Rahmen der außerschulischen Jugendarbeit
- Nutzung digitaler Tools in arbeitsmarktpolitischen Schulungen: Mit der Adaptierung bzw. Verwendung bereits etablierter digitaler Tools aus dem Bereich Bewerbungstraining bzw. Berufsorientierung im arbeitsmarktpolitischen Schulungskontext könnte ein wesentlicher Beitrag zur Stärkung der Eigenverantwortung von Personen geleistet werden. Zusätzlich könnten durch den höheren Anteil an Eigenarbeit Ressourcen für mehr Beratung freigespielt werden.

Der Einsatz von Blended-Learning-Formaten könnte zur Überwindung von Mobilitäts- und Vereinbarkeitsproblematiken beitragen, wobei dabei auf ein ausgewogenes Verhältnis von Präsenz- und Distanzlernen zu achten sei.

- SÖB-/GBP-Dienstleistung modernisieren: Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Verbreitung von mobiler Arbeit könnte dieser Trend auch für die Arbeitsorganisation in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen aufgegriffen werden – dies gilt in gleichem Ausmaß für TrainerInnen als auch TeilnehmerInnen. So könnten Präsenzzeiten reduziert und damit eventuelle Mobilitätsbarrieren überwunden werden. Sinnvoll erscheint auch ein niedrighschwelliges Kursangebot (SÖB/GBP), um Personen im Sinne einer längerfristigen Vorbereitungsmaßnahme an die Thematik heranzuführen und wiederholt schulen zu können.
- Individuelle Coaching- und Begleitangebote, die zum Abbau von Lernbarrieren und Ängsten geeignet sind. Zwar sind solche Angebote im Verhältnis eher ressourcenintensiv, wie betont wird, jedoch wird eine Einzelbetreuung insbesondere bei arbeits- bzw. bildungsmarktfremden Personen als notwendige Voraussetzung angesehen, um Erfolge hinsichtlich Sensibilisierung und An eignung von digitalen Kompetenzen erzielen zu können.

Infrastrukturelle Maßnahmen

- Ausbau der Infrastruktur mit High-Speed-Internet in entlegeneren Regionen, bspw. im Waldviertel
- Maßnahmen zur Erleichterung des Zugangs zu Hard- und Software, da dies häufig eine notwendige Voraussetzung für die Nutzung des arbeitsmarktrelevanten Potenzials der Digitalisierung darstellt (bspw. für mobiles Arbeiten bzw. Arbeit im Home Office).
- Öffentlicher Zugang zu digitaler Infrastruktur: Ein immer größer werdender Anteil von (benachteiligten) Personen hat keinen ausreichenden Zugang zu grundlegender digitaler Infrastruktur, abseits eines Smartphones. Die Bereitstellung von Zugängen zu Computern in öffentlichen Räumen wird als ein möglicher Lösungsweg gesehen. Nach dem Vorbild anderer Länder sollte überprüft werden, ob Bibliotheken der richtige Ort für ein derartiges Angebot sind und in welcher Form sich ein solches Angebot realisieren lässt.

Regionale Good-Practice Beispiele aus Niederösterreich

Im Folgenden werden bestehende niederösterreichische Good-Practice-Beispiele im Bereich Digitalisierung, die auch als Ansatzpunkte für zukünftige Maßnahmen dienen können, kurz skizziert:

- Die Frauenberatung Mostviertel, die ihren Teilnehmerinnen ein sehr niederschwelliges Kursangebot im Bereich Digitalisierung anbietet, v.a. um Hemmschwellen abbauen zu können, beispielsweise zum Thema „Was kann mein Smartphone“ (Frauenberatung Mostviertel, o.J.).
- Die Frauenakademie Pascalina bietet Frauen für die Phase der beruflichen Stellensuche, Neuorientierung oder des Wiedereinstiegs ein kompaktes Weiterbildungsprogramm an. Alle Qualifizierungsangebote beinhalten – unabhängig vom Berufsbild – eine umfassende Standardschulung zum Thema IT und digitale Kompetenzen im Umfang von 70 Lerneinheiten. Eine erfolgskritische Voraussetzung, so die Erfahrung, stellt die Bereitstellung einer ausreichenden technischen Infrastruktur (Hard- und Software) dar, da die Teilnehmerinnen oftmals nicht über die notwendige technische Ausstattung (PC, Laptop, Computerprogramme etc.) verfügen (Frauenakademie Pascaline, o.J.).
- Beim Frauenbeschäftigungsprojekt „fairwurzelt“ werden die Transitarbeitskräfte im praktischen Tun an digitale Herausforderungen herangeführt (fairwurzelt, 2019).

- Die Basisbildung NÖ führt für eher niedrigqualifizierte Personengruppen Computerkurse durch und stellt den TeilnehmerInnen auch Leihgeräte zur Verfügung. Die Erfahrung zeigt, dass bei dieser Zielgruppe vielfach nur ein Smartphone, aber kein Laptop oder PC, zur privaten Nutzung verfügbar ist. Mit den Leihgeräten werden Übungsmöglichkeiten auch zu Hause geschaffen, die für einen nachhaltigen Erfolg wesentlich sind (BhW, o.J.a).
- So bietet u.a. die Trägerorganisation BhW Niederösterreich im Rahmen ihrer Basisbildungsangebote auch Kurse zum Erwerb von PC-Grundkenntnissen für Frauen an. Dabei durchlaufen alle TeilnehmerInnen 170 Lerneinheiten. Dieser Kursumfang sei wichtig für den Lernerfolg, wie betont wird, um einen Alltagsbezug herstellen zu können. Den TeilnehmerInnen wird so ermöglicht, das erlernte Wissen in unterschiedlichsten Kontexten verwenden zu können. Seit Oktober 2019 wird ein neues Bildungsangebot im Bereich Digitalisierung für Frauen umgesetzt (BhW, o.J.b).
- AMS-gefördertes Qualifizierungsangebot am BPI Mödling: In Zusammenarbeit mit Betrieben werden hier Fachkräfte auf spezielle Maschinen (Zerspanungstechnik) geschult. So kann gezielt der Problematik begegnet werden, dass ArbeitgeberInnen nach der Anschaffung neuer Maschinen kein ausreichend qualifiziertes Personal finden (BPI, o.J.).
- Capito „Barrierefreiheit in der Kommunikation“ ist ein Social Franchise Netzwerk, welches Lösungen zur barrierefreien Kommunikation erarbeitet. Neben Beratungsleistungen werden Workshops und Lehrgänge angeboten. Im Rahmen einer App können Texte auf ein einfaches sprachliches Niveau übersetzt werden. Der große Vorteil ist, dass durch die Nutzung solcher digitalen Hilfsmittel Schulungsinhalte nicht mehr unüberwindbar mit Lese- und Schreibkompetenz verbunden sind. Neben einem Standort in Niederösterreich gibt es auch Standorte in anderen Bundesländern sowie in Deutschland und in der Schweiz (capito, 2019).
- Um die verschiedenen Initiativen des Landes Niederösterreich zu koordinieren und vernetzen, wurde 2017 seitens des Landes NÖ eine „Geschäftsstelle für Technologie und Digitalisierung“ in der Abteilung Wirtschaft, Tourismus und Technologie eingerichtet. Die Geschäftsstelle koordiniert die Entwicklung der NÖ Digitalisierungsstrategie und initiiert Leuchtturmprojekte im Bereich Digitalisierung, wie bspw. den NÖ Digibus oder das Haus der Digitalisierung. 2019 wurde die NÖ Digitalisierungsstrategie veröffentlicht, deren Mission „die Nutzung des digitalen Wandels für Land und Leute“ darstellt und die neben der Stärkung ländlicher Regionen sowie der Verbesserung der Lebensqualität auch auf Sicherung und Ausbau von Arbeitsplätzen abzielt. Eine wesentliche Stoßrichtung ist dabei „digitale Fitness“ zu erreichen, d.h. die Bevölkerung in Niederösterreich soll sich für neue Technologien interessieren, diese verwenden und selbstverständlich damit umgehen. Im Fokus stehen neben Maßnahmen im Bereich Bewusstseinsbildung auch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (z.B. „Lehre goes digital“ oder das Sonderprogramm der NÖ Bildungsförderung Arbeitswelt 4.0 – Fit für die Digitalisierung) sowie die Förderung von Forschung und Innovation im Bereich Digitalisierung, bspw. Cybersecurity, KI, 3D-Druck (Land Niederösterreich, 2019a).
- Der NÖ Digibus – ein Leuchtturmprojekt der NÖ Digitalisierungsstrategie - tourte Anfang Jänner 2017 bis November 2018 durch Niederösterreich. Ziel war es, lebensnah zu zeigen, was Digitalisierung ermöglichen kann, und diese Veränderungen und Techniken auch greifbar zu machen. Interessant war zu beobachten, so die Rückmeldung in der Arbeitsgruppe, dass der Digibus auch bei technikferneren Zielgruppen (bspw. bei älteren Personen) auf sehr positive Resonanz gestoßen ist (NÖ Regional, o.J.).

- Smartphone- und Tabletkurse für SeniorInnen. Ein Beispiel guter Zusammenarbeit ist das Kursangebot „Smartphone und Tablet für SeniorInnen“, das von Seniorenbund, NÖ Regional und den Bildungseinrichtungen des Forum Erwachsenenbildung Niederösterreich (FEN) gemeinsam entwickelt und niederösterreichweit angeboten wird. Im Weinviertel wird das Bildungsangebot vom Katholischen Bildungswerk umgesetzt. Hier wird abgestimmt auf die Bedürfnisse der SeniorInnen praxisnah die Nutzung von Smartphone und Tablet trainiert, um die Personen in den Bereichen Alltagsbewältigung, Kommunikation und selbständige Lebensführung zu stärken. Im Rahmen dieser Kurse wird insbesondere im Einzelsetting und in Mikrolerneinheiten trainiert (NÖ Senioren, o.J.).

Good-Practice Beispiele in anderen österreichischen Bundesländern

- In der „FIT-mini 2 Digi-Woche“ der Zentren für Ausbildungsmanagement Steiermark (ZAM) werden teilnehmenden Frauen in fünf Tagen die Basiselemente für digitale Kompetenzen vermittelt (ZAM, 2017a). Beinahe alle Inhalte und Themen des Workshops lassen unterschiedliche Bearbeitungstiefen zu und können so individuell auf die Zielgruppenpersonen abgestimmt werden. Die Qualifizierungsmaßnahme zielt darauf ab, dass die Teilnehmerinnen Selbstvertrauen entwickeln und ihre Selbstorganisationsfähigkeit steigern. Außerdem sollen die Problemlösungskompetenzen der Teilnehmerinnen sowie eine kritische Grundhaltung der digitalen Welt gegenüber gefördert werden (ZAM, 2017b).
- Das Netzwerkprojekt „Perspektivenwechsel 2018“ setzte sich zum Ziel, die berufliche Professionalität und Kompetenzerweiterung in Bezug auf die Prinzipien und Richtlinien der Basisbildung zu erhöhen. Die entwickelten Trainingsmethoden, welche den Handlungsspielraum von TrainerInnen erweitern sollen, wurden in zwei Modellkursen zu je 60 Unterrichtseinheiten mit Lernenden in der Basisbildung in Traun (durch das BFI Oberösterreich) und in Innsbruck (durch das BFI Tirol) pilotiert (BFI Tirol & BFI OÖ, 2018). Der Fokus der entwickelten Methoden lag beim Erwerb digitaler Kompetenzen, wie auch den Erwerb bzw. die Erweiterung von Lese-, Schreib-, Rechen- und Sprachkompetenzen.
- Innerhalb der Digitalisierungsinitiative des BFI Wien werden all jene Aktivitäten zusammengefasst, die vom Aus- und Weiterbildungsinstitut gesetzt wurden, um die neuen Möglichkeiten, die mit dem Trend der Digitalisierung einhergehen, zu nützen. So wurden beispielsweise „Digital Days“ an verschiedenen Standorten veranstaltet, um Leute für das Thema Digitalisierung zu sensibilisieren. Im Bereich der Privat- und Firmenkunden wurde vom BFI der „Digi-Campus“ ins Leben gerufen, der eine breite Palette an Produkten für und mit Digitalisierung anbietet. Die Digitalisierungsinitiative basiert auf zwei Schienen: einerseits gibt es Kurse zu digitalen Kompetenzen, andererseits finden digitale Lehr- und Lernmethoden im Unterricht Verwendung (BFI Digi-Campus, o.J.).
- Das BFI Tirol hat sich im Rahmen der Beteiligung am Erasmus-Projekt DC4WORK mit den notwendigen digitalen Kompetenzen für einen Arbeitsplatz 4.0 beschäftigt (DC4WORK, 2019). Ein digital gut aufgestelltes Unternehmen – so die Überlegung – wird durch MitarbeiterInnen getragen, die über berufsspezifische digitale Kenntnisse und Kompetenzen verfügen. Ziel des Projektes war es die digitale Kompetenz der MitarbeiterInnen zu erhöhen und damit die Wettbewerbsfähigkeit und die Arbeitsplatzsicherheit in den Betrieben zu fördern. Das Projekt richtete sich an KMU aus den Branchen Tourismus und Einzelhandel mit Bedarf an digitalem Know-how. Auf der Grundlage einer EU-weiten Studie wurde ein Trainingsleitfaden für betriebsinterne „DigitalisierungsmentorInnen“ sowie ein frei zugängliches Lernpaket (Online-Toolbox Personal 4.0) erarbeitet (Kerschbaumer & Tamerl, 2017).

- Die New Austrian Coding School bietet in enger Kooperation mit Unternehmen für arbeitslose Menschen und Flüchtlinge mit Arbeitserlaubnis eine neunmonatige Programmierausbildung an. Für die Teilnahme wird ein mehrstufiges Bewerbungsverfahren durchlaufen, das u.a. vorhandene Kompetenzen der BewerberInnen erhebt (New Austrian Coding School, 2019).
- Die „Digi-Winner-Förderung“ ist ein Förderangebot des Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds (waff) und der Arbeiterkammer Wien, das finanzielle Förderungen für Aus- und Weiterbildungen im Bereich der Digitalisierung bereitstellt. Die Palette möglicher Bildungsmaßnahmen reicht dabei von EDV-Grundlagenkursen, Datensicherheit, Social-Media bis hin zu spezialisierten Programmierausbildungen. Allen WienerInnen, die AK-Mitglied sind, steht eine Förderung bis zu 5.000 Euro für berufliche Weiterbildung im Bereich Digitalisierung zur Verfügung. Voraussetzung ist auch, dass die Aus- bzw. Weiterbildung von einem vom waff anerkannten Bildungsträger durchgeführt wird (waff, 2019).
- fit4internet. Diese österreichweit zur Verfügung stehende Plattform umfasst Angebote zur Steigerung von digitalen Kompetenzen (fit4internet, o.J.).
- Organisierte Bildungstage zu den Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt veranstaltet von unterschiedlichsten Institutionen (z.B. Arbeiterkammer oder ÖGB) (Arbeiterkammer, o.J.).

Internationale Good-Practice Beispiele

- Hingewiesen wird auf die Stadt Helsinki, wo im öffentlichen Raum eine sogenannte WLAN-Glocke zur freien Internetnutzung für alle zur Verfügung steht (City of Helsinki, o.J.).
- In Estland wurde zwischen 2002 und 2004 das Vaata Maaailma koolitusprojekt bzw. Look@World Weiterbildungsprojekt umgesetzt, welches die Vermittlung digitaler Kompetenzen, die Nutzung des Internets und der EDV als Hauptziele verfolgte. Geboten wurden kurze Kurse sowie Präsenzlernen, welche durch private Telekomunternehmen und Banken finanziert wurden. Das Angebot konnte von der gesamten Bevölkerung wahrgenommen werden – die Zielgruppe war folglich breit gefächert. Die statistischen Daten zeigten daraufhin eine deutliche Zunahme der Internetnutzung (Look@World Foundation, 2017a).
- Speziell für ländliche Gemeinden mit geringen bis mittleren Einkommen und auch für Familien wurde ebenfalls in Estland zwischen 2009 und 2011 Ole kaasas! bzw. Come Along! angeboten. In 2-mal vierstündigen Kursen, teilweise mit Unterstützung von Videokursen und mobilen Trainingseinheiten in einem eBus, der durch das Land tourte, wurden grundlegende PC-Kenntnisse vermittelt. Die Angebote wurden auf Estnisch und Russisch angeboten und erreichten insgesamt über 100.000 Personen, was rund 10% der erwachsenen Bevölkerung Estlands entsprach (Look@World Foundation, 2017b).
- Spezielle Angebote für gering qualifizierte Beschäftigte, um mit der fortschreitenden Digitalisierung Schritt halten zu können, werden in vielen europäischen Ländern angeboten. Ein gutes Beispiel sind die verschiedenen Go-Projekte in der Schweiz, welche seit 2009 angeboten werden und seit März 2018 im Förderschwerpunkt „Grundkompetenzen am Arbeitsplatz“ gebündelt werden. Im Fokus stehen „Informations- und Kommunikationstechnologien“, die als eine Grundkompetenz angesehen werden. Mittels kurzer und flexibel einsetzbarer Kurse, welche aus 20 bis 40 Lerneinheiten bestehen, sollen digitale Kompetenzen vermittelt werden. Dabei können diese Maßnahmen sowohl in Betrieben oder auch in externen Kursen stattfinden. Die Förderung erfolgt vom Bund bzw. den Kantonen (SVEB-FSEA, o.J.).
- Weitere internationale Good-Practices für gering Qualifizierte sind unter anderem:
 - Das Digi-ABC in Estland, welches seit 2017 digitale Kompetenzen für Beschäftigte in der Industrie vermittelt (Digi-ABC, 2019),

- ABAG (ArbeitsplatzBezogene Alphabetisierungs- und Grundbildung) in Deutschland, welche zwischen 2012 und 2015 in der Region Köln digitale Kompetenzen in Kombination mit Grundbildungsangeboten vermittelte (Universität zu Köln, o.J.), und
- Skills to Advance in Irland, welches Angebote speziell für Beschäftigte mit geringen Kompetenzen bietet, die mehr Möglichkeiten benötigen, um im Arbeitsleben voranzukommen (Ziegler, P., Müller-Riedlhuber, H. 2018a).
- Digital Inclusion ist eine Non-Profit-Organisation in Luxemburg, welche sich als interdisziplinäres Projekt versteht, in der soziale, ökologische, digitale und migratorische Ebenen ineinandergreifen. Digitale Technologie soll dabei mittels gratis IT-Kursen allen Neuankömmlingen zugänglich gemacht, und dadurch soziale Inklusion erreicht werden. Ökologie und Umweltbewusstsein spielen dabei ebenfalls eine wichtige Rolle, da gespendetes Equipment wie Mobiltelefone oder Computer nicht nur repariert, sondern auch wieder- bzw. weiterverwendet werden (Digital Inclusion a.s.b.l., 2019)
- Erfolgskritisch für die Weitergabe von digitalem Wissen in der Erwachsenenbildung sind vor allem die Anforderungen an ErwachsenenbildnerInnen, welche oft über ein hohes Bildungsniveau verfügen, jedoch keine „digital natives“ sind. Dem Erwerb digitaler Kompetenzen durch die ErwachsenenbildnerInnen selbst kommt somit eine tragende Rolle zu, um diese entsprechend vermitteln zu können.
 - Mittels des Projekts Medienkompetenz für AusbilderInnen des BIBB in Deutschland werden beispielsweise medienpädagogische Konzepte für die Qualifizierung von AusbilderInnen entwickelt, die die Vermittlung digitaler Kompetenzen in Unternehmen vorantreiben sollen (BIBB, o.J.).
 - Im Herbst 2018 finanzierte das estnische Bildungsministerium zum ersten Mal Kurse für ErwachsenenbildnerInnen, um ihnen digitale Kompetenzen und e-Learning näher zu bringen, und um Lernmaterial dementsprechend aufbereiten zu können.
 - Auch in der Schweiz gibt es seit Februar 2019 ein „Weiterbildungsmodul – Lernprozesse digital unterstützen“, welches vom Schweizerischen Verband für Weiterbildung zertifiziert und durchgeführt wird (Lernwerkstatt Olten, 2019).

8.2 Vereinbarkeit

Die in den Workshops genannten Lösungsansätze hinsichtlich Vereinbarkeit fokussieren auf Modelle zur Flexibilisierung der Arbeitszeit bzw. Arbeitsorganisation, etwa mobile Arbeit oder diverse Karenzmodelle. Darüber hinaus wurden lokale und betriebliche Infrastrukturmaßnahmen thematisiert, insbesondere im Hinblick auf Pflege- und Kinderbetreuungsangebote.

Mögliche Lösungsansätze im Bereich Vereinbarkeit

Flexibilisierung der Arbeitszeit bzw. Arbeitsorganisation

- Pensionssplitting von Eltern stellt ein gutes bestehendes Modell dar; kritisch angemerkt wird, dass diese Möglichkeit zu wenig bekannt ist und daher auch nur wenig genutzt wird.
- Flexible Arbeitszeitmodelle (z.B. Gleitzeit, Sabbatical etc.) sollten seitens der Betriebe in den unterschiedlichsten Berufsfeldern angeboten werden, stets abgestimmt auf die individuelle Situation und insbesondere in Verbindung mit mobiler Arbeit.
- Mobiles Arbeiten bzw. Home Office kann ein gutes Instrument sein, um Personen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu unterstützen. Nichtsdestotrotz kann es auch negative

Effekte geben, wie unbezahlte Mehrarbeit oder permanente Belastung durch das Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit.

- Geförderte Arbeitszeitmodelle und alle Formen von Karenzierungen (bspw. Altersteilzeit, Pflege-, Bildungs- oder Elternkarenz) stellen ein wichtiges Angebot dar.
- Bewusstseinsbildung bzw. Anreize geben für Möglichkeiten zu Väterkarenz, u.a. auch in Hinblick auf sich ändernde Familienkonstellationen (Patchworkfamilien, Stiefväter etc.).
- Ebenso sollte Pflegeurlaub für nicht im Haushalt wohnende Angehörige (sowohl für Kinder als auch ältere Menschen) ermöglicht werden.
- Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Weiterbildung sollten vermehrt Bildungsangebote in Teilzeit geschaffen werden. Speziell berufsqualifizierende Angebote am zweiten Bildungsweg, wie etwa außerordentliche Lehrabschlüsse, sollten als Teilzeitmodelle umgesetzt werden.
- Blended Learning bzw. Lernen unter Anwendung digitaler Technologien stellt eine Chance für entlegene Regionen abseits von Hauptverkehrsrouten dar. Damit könnten geografische Distanzen in den Hintergrund geraten.
- Um das Arbeitskräftepotenzial von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen nicht ungenutzt zu lassen, bzw. um dieser Personengruppe die Teilhabe am Erwerbsleben zu erleichtern, wäre es wünschenswert, Pensionsleistungen auch in Form einer Teilpension neben einer etwaigen Teilzeitbeschäftigung zu ermöglichen. Das bestehende Angebot der Wiedereingliederungsteilzeit (siehe Good-Practice) stellt eine Möglichkeit dar.

Infrastrukturelle Maßnahmen, sowohl auf betrieblicher bzw. lokaler als auch individueller Ebene

- Besser geeignet als das in Niederösterreich übliche Modell von freiberuflichen Tagesmüttern wären von privaten (z.B. Betrieben) oder öffentlichen Einrichtungen fix angestellte Tagesmütter.
- Generell sollten in Niederösterreich mehr Angebote zur Nachmittagsbetreuung für Kinder geschaffen werden.
- Ausbau von Kinderbetreuungs- und auch Pflegeangeboten: Hier sollte insbesondere auf Unternehmensebene angesetzt oder Angebote im Verbund mit Gemeinden und Unternehmen abgestimmt werden.
- Schaffung von Tageszentren für pflegebedürftige Personen zur Ermöglichung der Berufstätigkeit der pflegenden Angehörigen. Denkbar wäre eine Ansiedlung solcher Zentren in bestehenden stationären Pflegeeinrichtungen. Darüber hinaus könnten mit einem solchen Angebot, Beschäftigungsmöglichkeiten auch in entlegenen Regionen in Niederösterreich geschaffen werden.
- Ganz wesentlich erscheint die Einrichtung zentraler Anlaufstellen, die in zielgruppengerechter Form über das vorhandene Angebot zu Vereinbarkeitslösungen informieren. Entsprechende Angebote, bspw. Karenzmodelle, sind zwar teilweise vorhanden, aber die betroffenen Personen sehen sich oftmals einem „Dschungel“ gegenüber, der schwer zu durchschauen ist. Dies führt teilweise dazu, dass weiterhin traditionelle Geschlechterrollen (Frau bleibt zu Hause oder arbeitet Teilzeit und betreut die Kinder, Mann ist Familiernährer), die als bekanntes Modell Orientierung bieten, gelebt werden. Hier sollte zukünftig ein verstärktes Angebot an niedrigschwelligen Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen geboten werden, sowohl auf individueller Ebene als auch im Unternehmenskontext.
- Institutionsübergreifende Angebote sind gerade in Bezug auf Vereinbarkeitslösungen wichtig. Dabei sollten Unternehmen, Gemeinden und die jeweils zuständigen Fördergeber zusammenarbeiten und gemeinsam innovative Lösungen entwickeln.

- Auszeichnung von vereinbarkeitsfreundlichen Unternehmen: Ein Vorschlag wäre, jene Unternehmen, die sich in Bezug auf Vereinbarkeit – dies ist mehr als nur Familienfreundlichkeit – engagieren, auszuzeichnen, und so durch das Bekanntmachen von Good-Practice-Beispielen mehr Awareness für andere Firmen schaffen zu können.

Lösungsvorschläge speziell für die Zielgruppe MigrantInnen

- Mobile Informations- und Beratungsangebote zur Sensibilisierung in Bezug auf geschlechtsspezifische Rollenbilder: Eine Tendenz, die sich in der Praxis immer wieder beobachten lässt, ist, dass ein vorhandener Migrationshintergrund häufig auch klassische Rollenbilder verstärkt. Insbesondere bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen zeigt sich dieses Phänomen. Hier könnten niederschwellige mobile Informations- und Betreuungsangebote angedacht werden, um in Bezug auf geschlechtsspezifische Rollenbilder zu sensibilisieren und Interessierte dabei zu unterstützen, Barrieren zu überwinden und auch alternative, weniger geschlechtskonforme Bildungs- oder Berufswege einschlagen zu können.
- Validierung von vorhandenen Qualifikationen: Eine wichtige Zielgruppe, auch im Sinne von zusätzlichem Beschäftigungspotenzial, sind Frauen mit anerkanntem Asylstatus. Es sollten verstärkt einfach zugängliche und auch realisierbare Möglichkeiten zur Validierung vorhandener Qualifikationen angeboten werden.

Förderung von Basisbildungsangeboten

- Ganz wichtig im Zusammenhang mit Vereinbarkeitslösungen ist auch die Weiterförderung des bestehenden Angebotes der Basisbildung, weil in diesem Kontext viel an Bewusstseinsbildung und Beratung, sowohl für die Gestaltung individueller Vereinbarkeitslösungen, als auch zum Wert bzw. Bedeutung von Arbeit für die eigene Lebensbiografie, u.a. im Hinblick auf finanzielle Eigenständigkeit, erfolgt.

Regionale Good-Practice Beispiele aus Niederösterreich

- Das Krankenhaus Amstetten konnte durch das Angebot eines Betriebskindergartens ein Ärztehepaar anwerben.
- Die Firma Umdasch in Amstetten bietet ihren MitarbeiterInnen mit dem „Kindernest“ einen ganztägigen Betriebskindergarten an (Umdasch, 2015).
- Die Sozialabteilungen der Bezirkshauptmannschaften bzw. Magistrate stellen Information bzw. Unterstützung zur Verfügung, wenn Betreuung im Alltag erforderlich ist. Bei Bedarf wird ein passender (mobiler) Hilfsdienst organisiert mit der Zielsetzung, die betroffenen Personen zu befähigen, selbständig zu Hause wohnen zu bleiben.
- Im Raum Schwechat gibt es seitens der Bildungsberatung die Möglichkeit, Personen bei einem Berufswechsel für einen längeren Zeitraum auch während der Dauer von Umschulungsmaßnahmen zu begleiten.
- Das Projekt „TAFF-Treffsichere Ausbildung für Frauen“ ist ein Angebot, das Frauen in traditionellen Berufsfeldern zum außerordentlichen Lehrabschluss begleitet und damit die Chance auf einen Arbeitsmarkteinstieg erhöht. Im Fokus von TAFF steht eine praxisnahe Lehrausbildung am zweiten Bildungsweg in einem Betrieb begleitet durch eine TAFF-Beraterin bis zum erfolgreichen Lehrabschluss. Im Vorfeld werden gemeinsam mit der TAFF-Beraterin die vorhandenen Kompetenzen erhoben und ein Bildungsplan erarbeitet. Die Förderung dieses Projektes wurde leider nicht verlängert, wie berichtet wurde (ZIB Training, o.J.).
- Mobilitätscoaching der Caritas: Im Rahmen dieses Beratungs- und Betreuungsangebotes werden Hilfestellungen bei der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel und der Erlangung eines Führerscheines, sowie sonstige relevanten Dienstleistungen (z.B. Dolmetschleistungen) angeboten.

Im Fokus dieses Angebotes stehen Personen mit maximal Pflichtschulabschluss. Die Förderung für das erfolgreiche Angebot läuft demnächst aus, eine Zusage für die Weiterförderung liegt noch nicht vor (Caritas, o.J.).

- Betreutes Wohnen bzw. gemeinschaftliches Wohnen und Nachbarschaftshilfe, sowie Generationenhäuser. Es gibt hier bereits einige Good-Practice-Beispiele in Niederösterreich, wo sich NachbarInnen gegenseitig bei der Betreuung aushelfen. Ein weiteres Modell, wo unterschiedliche Generationen unter einem Dach wohnen, wird bereits in mehreren niederösterreichischen Gemeinden umgesetzt. Dabei werden verschiedene Wohnformen (Betreutes Wohnen, Junges Wohnen, Familienwohnen) in einem Projekt vereint.
- AMS-Projekt „Wachau-Flachau“ zur Schaffung von Ganzjahresbeschäftigungsmodellen im Tourismusbereich. Durch die Kombination von zwei Arbeitsverhältnissen (Sommer- und Winterjob in zwei unterschiedlichen Regionen) soll die typische saisonale Arbeitslosigkeit vermieden bzw. zumindest verringert werden. Dies erfordert jedoch von den ArbeitnehmerInnen eine entsprechende Bereitschaft zur räumlichen Flexibilität und bedarf einer begleitenden Unterstützung, um die passenden individuellen Vereinbarkeitslösungen zu finden (NÖN, 2018).
- Kinderbetreuungsangebot in Ternitz: Hier können Kinder bereits ab einem Alter von zweieinhalb Jahren betreut werden (Stadtgemeinde Ternitz, o.J.).

Good-Practice Beispiele in anderen österreichischen Bundesländern

- Als Good-Practice-Beispiel für flexible Arbeitszeitmodelle bei Betrieben im Waldviertel wird auf die Oberösterreichische Firma eMagnetix verwiesen, die eine 30-Stundenwoche bei vollem Gehaltsausgleich eingeführt hat. Hier besteht Beratungsbedarf für Betriebe, um maßgeschneiderte Modelle erarbeiten zu können (eMagnetix, 2018).
- Anrufsammeltaxis (AST) im Pinzgau für Jugendliche. Ein solches Angebot könnte auch für Beschäftigte organisiert werden, da Mobilität eine wesentliche Voraussetzung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie darstellt. Gerade Frauen sind häufiger in ihrer Mobilität eingeschränkt (z.B. Mann verfügt über das Familienauto, Frauen sind für Hinbringen/Abholen von Kindern in Betreuungseinrichtungen zuständig etc.).

Good-Practice Beispiele in Österreich

- V-Faktor, ein Beratungsangebot für Unternehmen zum Thema Vereinbarkeit: Das Sozialministerium fördert mit ESF-Mitteln eine praxisorientierte Beratung für Unternehmen in ländlichen Regionen, u.a. im Waldviertel, zum Thema Vereinbarkeit (Familie & Beruf Management GmbH, o.J.).
- Das AMS-FiT-Programm (Frauen in Handwerk und Technik) fördert den Einstieg von Frauen in attraktive technische und handwerkliche Berufsfelder mit einem Frauenanteil unter 40%. Im Rahmen von FiT werden Informationen, Beratungen, Qualifizierungen, Förderungen und Praktikumsplätze angeboten. Die Teilnehmerinnen werden während ihrer gesamten theoretischen und praktischen Ausbildung bis zum erfolgreichen (außerordentlichen) Lehrabschluss begleitet. Auch wird im Rahmen des Programmes Vorqualifizierung im Ausmaß von 35 Stunden angeboten – insbesondere auch mit Modulen zum Thema Vereinbarkeit und Mobilität (AMS, 2019a).
- Frauenberatungsstellen – insbesondere Einrichtungen, die Beratung mit Qualifizierungsangeboten kombinieren.
- Staatspreis für Familie und Beruf: Auszeichnung für familienfreundliche Betriebe in Österreich. Dies wird als zentrale öffentlichkeitswirksame Maßnahme im Bereich Vereinbarkeit angesehen (Staatspreis Familie & Beruf, 2017).
- AMS-Informationen zum Lebenseinkommen für Frauen: Das AMS hat über einen bestimmten Zeitraum eine Broschüre aufgelegt, in der die Folgen von Arbeitsmarktauszeiten aufgrund

von Betreuungspflichten bzw. Teilzeitarbeit auf die Pensionsansprüche von Frauen grafisch gut aufbereitet dargestellt wurden. Eine Neuauflage dessen wäre erstrebenswert (AMS, 2017).

- AMS-Angebot der arbeitsplatznahen Qualifizierung (AQUA), um arbeitslosen Personen die Möglichkeit zu geben, arbeitsplatznahe berufliche Kompetenzen zu schulen und weiterzuentwickeln, sowie die AMS-geförderte Vorbereitung auf einen außerordentlichen Lehrabschluss im Rahmen des Fachkräftestipendiums (FKS) (AMS, 2019b).
- Zeitbank 55+: Eine zumeist regional organisierte Vereinigung zur Erbringung gegenseitiger Leistungen auf Grundlage einer geldlosen Tauschwirtschaft, d.h. im Wesentlichen eine organisierte Form von Nachbarschaftshilfe. Wesentlicher Gedanke ist, dass Dienstleistungen angespart werden können, etwa für Zeiten mit Pflege- oder Unterstützungsbedarf. In Niederösterreich gibt es die Zeitbank 55+ in zwei Gemeinden. Weiters gibt es die Initiative Zeitpolster, die u.a. mit einer Regionalgruppe in Mödling vertreten ist. Als Vorbild dient das Zeitkonto oder Zeitbankmodell in der Schweiz (Zeitbank 55+, o.J.; Zeitpolster, o.J.).

Internationale Good-Practice Beispiele

- Mehrmals verwiesen wird auf skandinavische Länder wie Schweden, die zum Thema Vereinbarkeit grundsätzlich als Good-Practice herangezogen werden können. Die höheren Geburtenraten sowie die hohe Frauenerwerbsquote bzw. das hohe Ausmaß an vollzeitnaher Beschäftigung bei Frauen belegen den Erfolg von Vereinbarkeitslösungen in diesen Ländern. Untermauert wird dies durch die dort angebotene 24-Stunden Kinderbetreuung. Ein solches Modell wäre insbesondere für Eltern, die im Schichtdienst oder auch im Pflegebereich tätig sind, ein guter Lösungsansatz. Dabei kann die Kinderbetreuung ganz flexibel auf die jeweils individuellen Arbeitszeiten abgestimmt innerhalb eines Maximalrahmens an Betreuungszeiten genützt werden. Ein solches Angebot könnte im Sinne eines generationenübergreifenden Ansatzes auch für die Betreuung älterer Menschen geöffnet werden.
- In Deutschland gibt es Modelle, bei denen versicherungsträgerübergreifend für Personen nach Erkrankungen Rehabilitationsmaßnahmen am Arbeitsmarkt ermöglicht werden. So ist es bspw. möglich, nach einem Schlaganfall 10 Stunden pro Woche in Erwerbsarbeit zu verbringen, ohne dafür seinen Anspruch auf Invaliditätspension ruhend stellen zu müssen.
- Beim Zeitkonto oder Zeitbankmodell in der Schweiz unterstützen jüngere, rüstige PensionistInnen Betagte bei Alltagsaufgaben wie Einkaufen, Wäsche aufhängen, Begleitung zu Arztterminen, etc. Die geleistete Zeit wird dabei auf ein Zeitkonto gutgeschrieben, welche 1:1 eingelöst werden kann, wenn die unterstützenden Personen selbst auf Betreuung angewiesen sind. Organisiert wird dieses Modell, welches im Jahr 2014 startete und als „vierte Säule“ der Altersvorsorge angesehen wird, auf genossenschaftlicher Basis, und war 2018 in elf Regionen und Gemeinden der Schweiz verfügbar.

8.3 Demografischer Wandel

Folgende Lösungsansätze wurden in den regionalen Workshops fokussiert, um bestmöglich auf den demografischen Wandel in Niederösterreich vorbereitet zu sein. Hierbei wurden nicht nur Maßnahmen für ältere Personen am Arbeitsmarkt genannt, sondern auch zukunftssträchtige Weichenstellungen, insbesondere im Pflegebereich, angedacht.

Mögliche Lösungsansätze im Bereich demografischer Wandel

Maßnahmenangebote für ältere Personen am Arbeitsmarkt

- Im Zusammenhang mit dem Thema „Demografischer Wandel“ stellt sich die Frage, wie ältere Personen im Arbeitsprozess gehalten bzw. wieder gut integriert werden können. Ein erfolgversprechender Ansatz dazu ist die betriebliche Gesundheitsvorsorge in deren Rahmen gezielt Initiativen zur Erhöhung des Erwerbspotenzials gesetzt werden könnten, damit „gesundes“ bzw. längeres Arbeiten im Alter ermöglicht wird. Es gibt hier zwar bereits viele gute Praxisbeispiele, aber insgesamt noch zu wenige, um eine Breitenwirksamkeit erreichen zu können. Bestehende Initiativen sollten gestärkt werden und für neue Maßnahmen könnten verstärkt Anreize durch Förderungen gesetzt werden. Überlegenswert wären eventuell auch Sanktionen für jene Betriebe, die keine Verantwortung für ihre älteren MitarbeiterInnen übernehmen. Neben betrieblichen Maßnahmen sollten auch andere niederschwellige Zugänge zur Gesundheitsförderung, bspw. im kommunalen Bereich, unterstützt werden.
- Für ältere Personen wird das Modell eines „Senior Expert Pools“ als Good-Practice erachtet. Ältere Arbeitskräfte könnten als externe BeraterInnen auf Zeit für KMUs tätig werden. So hätten beide Seiten einen Nutzen: Ältere Personen bleiben in Beschäftigung und KMUs wird eine Möglichkeit zur Professionalisierung geboten.
- Ein weiteres gutes Instrument ist die Qualifizierungsförderung für Beschäftigte: Dieses Förderangebot des AMS sollte insbesondere für die Zielgruppe 50+ stärker genutzt werden, da diese Personengruppe noch für einen relativ langen Zeitraum am Arbeitsmarkt verfügbar ist. Sowohl ArbeitgeberInnen als auch ArbeitnehmerInnen sind hier gefordert, einerseits entsprechende Weiterbildungsangebote bereitzustellen, andererseits diese Angebote in Anspruch zu nehmen.
- In der Bildungsplanung darf nicht vergessen werden, dass gerade die Zielgruppe der älteren Arbeitslosen eines gezielten Aus- und Weiterbildungsangebotes bedarf, um vorhandene Bildungsdefizite auszugleichen. Ein spezieller Fokus bei der Qualifizierungsförderung sollte dabei auf Angebote im Bereich Digitalisierung gelegt werden.
- Altersteilzeit sollte als Modell gezielt genutzt werden. Dazu bedarf es entsprechender Sensibilisierung und Information in Unternehmen.
- Die Arbeitsassistenten ist ein bewährtes betriebsnahes Unterstützungsangebot des Sozialministeriumservice für Personen und Unternehmen (BundesKOST, 2019).

Infrastrukturelle Maßnahmen

- Bereitstellung eines entsprechenden Kinderbetreuungsangebotes in der Region
- Ebenfalls im Verantwortungsbereich der Gemeinden werden Angebote für Betreutes Wohnen gesehen, die auch ausgebaut werden sollten.
- Der Glasfaserausbau sollte insbesondere auch in entlegeneren Regionen vorangetrieben werden.

- Ein spezielles Thema, u.a. im Zusammenhang mit BildungsrückkehrerInnen, ist leistbares Wohnen in den Regionen. Hier sind v.a. die Kommunen gefordert, Wohnmöglichkeiten mitzudenken, wenn Arbeitsplätze geschaffen werden, bspw. für Lehrlinge oder auch ältere Personen. Generell stellt die Wohnbaupolitik ein zentrales Steuerungselement dar, das auch eine Wechselwirkung in Bezug auf arbeitsmarktpolitische Strategien und Maßnahmen aufweist. Das Arbeitskräftepotenzial einer Region ist ein zentraler Standortfaktor. Wie die Prognosen zeigen, wird die Erwerbsbevölkerung auch in Niederösterreich in naher Zukunft rückläufig sein. Daher sollte mittels einer entsprechenden Wohnbaupolitik regional gegengesteuert werden. Vor dem Hintergrund der ESF+-Zielsetzung der Armutsbekämpfung könnte bspw. gezielt eine stabilisierende Regionalpolitik betrieben und attraktiver, leistbarer Wohnraum in den NÖ Regionen geschaffen werden.

Schaffung von regionalen Beschäftigungsmöglichkeiten im Pflege- und Versorgungsbereich

- Vorgeschlagen wird die Einführung eines Lehrberufes im Pflegebereich. Das Mostviertel hat mit dem Kompetenzzentrum für Pflege im Landeskrankenhaus Mauer eine geeignete Ausbildungsstätte, die genutzt werden könnte, um ein solches Lehrberufsbild zu entwickeln und in Folge als Lehrausbildung umzusetzen. Generell müsse der Pflegeberuf nicht nur gesellschaftlich attraktiviert, sondern auch dementsprechend entlohnt werden.
- Nutzung des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials in der Region für den Pflegebereich: Es sollte auf regionaler Ebene abgeklärt werden, inwiefern vorhandenes, aber nicht genutztes Arbeitskräftepotenzial für den Pflegebereich umgeschult bzw. ausgebildet werden könnte. Dazu bedarf es der Kooperation des AMS und der Gemeinden, um etwa gezielt Personen anzusprechen, die BMS-Leistungen erhalten und geeignet wären, pflegerische Tätigkeiten auszuüben. Dabei sollten neben Qualifizierungsmaßnahmen auch andere ergänzende Maßnahmen überlegt werden. So könnte bspw. die Gemeinde ein Elektromobil zur Verfügung stellen, damit eine Tätigkeit in der Hauskrankenpflege auch dann ausgeübt werden kann, wenn kein eigenes Auto vorhanden ist.
- Im Waldviertel kehren zum Zeitpunkt der Pensionierung vermehrt ehemalige WaldviertlerInnen in ihre Heimat zurück. Hier bedarf es eines ausreichenden Angebotes an Pflegemöglichkeiten bzw. Unterstützungsleistungen für ältere Personen. Dadurch könnten zusätzliche regionale Arbeitsplätze geschaffen werden.
- Als gutes Modell, um die regionale Gesundheitsversorgung zu sichern, werden Gemeinschaftspraxen angesehen, die umgekehrt auch einen wichtigen Beitrag leisten, dass qualifiziertes Personal (ÄrztInnen, medizinische Fach- sowie Pflegekräfte) nicht in städtische Regionen abwandert, sondern im ländlichen Raum verbleibt.

Regionale Beschäftigungschancen für junge Menschen aufzeigen und nützen

- Im Mostviertel wird der Bedarf nach mehr und geeigneten Berufsvorbereitungsangeboten gesehen, die Personen mit Defiziten befähigen, im Anschluss einen Lehrberuf zu ergreifen. Positiv bewertet werden die bereits bestehenden Angebote, wie beispielsweise Produktionsschulen.
- Top Jugendticket für Wien, Niederösterreich, Burgenland: Dieses Angebot sollte nicht nur SchülerInnen oder Lehrlingen vorbehalten bleiben, sondern auch jenen Jugendlichen offenstehen, die an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teilnehmen.
- Das Potenzial von SchulabbrecherInnen bestmöglich nutzen: In Hinblick auf den vorherrschenden FacharbeiterInnenmangel sollte das Potenzial von SchulabbrecherInnen gezielt genutzt, und diese wenn möglich in Richtung einer FacharbeiterInnenkarriere beraten und gefördert werden.

- Berufsorientierung frühzeitig ansetzen: Die Weichen für Berufsentscheidungen sollten bereits in sehr frühem Alter gesetzt werden. Erstrebenswert wäre es, schon im Kindergarten bzw. in der Volksschulzeit Kinder betreffend ihre spätere Berufswahl zu sensibilisieren, insbesondere vor dem Hintergrund der im österreichischen Schulsystem sehr frühzeitig verankerten Bildungsentscheidungen. Dabei gilt es nicht nur, die Kinder möglichst altersgerecht anzusprechen und für zukunftssträchtige Berufsfelder zu begeistern, sondern auch deren Eltern als wichtige Stakeholder zu integrieren.
- Ein spezielles Thema, das u.a. zur Höherqualifizierung von jüngeren Beschäftigten beitragen kann, ist der Wissenstransfer innerhalb von Unternehmen. Eine mögliche Idee wäre die Bildung von Wissenstandems aus jüngeren und älteren MitarbeiterInnen. Davon könnten beide Seiten profitieren - die Jüngeren von den langjährigen Praxiserfahrungen der Älteren und die Älteren vom selbstverständlichen Umgang der Jüngeren mit neuen Technologien. Dieses sogenannte „Reverse-Role Tutoring“ könnte auch eine mögliche Strategie sein, um den Arbeitsprozess generell inklusiver zu gestalten und dabei gleichzeitig sowohl die Kompetenzen von jüngeren und älteren Personen zu stärken.

Sonstige Lösungsansätze im Themenbereich „demografischen Wandel“

- Im Zusammenhang mit der Hebung des vorhandenen Beschäftigungspotenzials sollten spezielle Anreize zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen geschaffen werden.
- Work-Life-Balance stellt eine wesentliche Maßnahme zur Gewinnung von Arbeitskräften, insbesondere auch höherqualifizierter Personen, dar.

Regionale Good-Practice Beispiele aus Niederösterreich

- Bewerbung der Lehre: Als wichtig erachtet wird, die Lehre gezielt zu bewerben und Jugendliche sowie Eltern vom Wert dieser Ausbildung überzeugen zu können.
 - Als Good-Practice-Beispiele werden die regionalen Lehrlingsmessen, etwa vom Verein „Mein Lehrbetrieb“ (Verein Mein Lehrbetrieb, o.J.), sowie die berufspraktischen Tage für SchülerInnen genannt.
 - Regionale Initiativen, wie z.B. WIFI Ausbilderkongress (zur Professionalisierung der Lehrausbildung in KMU), Lehrstellenberatung der Wirtschaftskammer „Lehre statt Leere“ (bei drohendem Lehrabbruch), Schulsozialarbeit oder Lehrlingsmessen (etwa in Hainfeld) zeigen ebenfalls Wirkung und sollten jedenfalls weitergeführt werden.
- In Bezug auf BildungsrückkehrerInnen sollte versucht werden, den ländlichen Raum urbaner zu gestalten. Eine wesentliche Rolle kommt dabei Kooperationen über Gemeindegrenzen hinweg zu, die zukünftig noch stärker forciert werden sollten. Als Good-Practice-Beispiel wird der Verein „Get the Most“ genannt, der in Wien oder anderen Städten aktives Networking unter ehemaligen MostviertlerInnen betreibt und darauf abzielt, den Kontakt zur Heimatregion nicht abreißen zu lassen (Get the Most, 2019).
- Als Good-Practice Beispiel für die Gesunderhaltung der MitarbeiterInnen wird von einer Tischlerei in Vitis berichtet, die ihre MitarbeiterInnen in die Veränderung von Produktionsabläufen eng eingebunden hat. So konnten durch die Nutzung der Erfahrung der MitarbeiterInnen zusätzliche körperliche Belastungen vermieden, zugleich aber Produktionszeiten verkürzt werden.
- Ein weiteres positives Beispiel ist die Firma Sonnentor, die bewusst einfache Tätigkeiten nicht durch Maschinen ersetzt, sondern auf die Arbeitskraft von Menschen setzt.
- Die Initiative „Gesunde Gemeinde“ bietet eine Plattform, die diverse Angebote (von diversen regional angesiedelten Vereinen oder Organisationen) bündelt und auch als Drehscheibe für Gesundheitsförderungsaktionen dient (NÖ Tut gut!, 2019).

- JOB.IM.PULS plus in Wiener Neustadt: Bei diesem Projekt handelt es sich um eine gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung. Der Beschäftigungsbetrieb erhält für eine langzeitarbeitslose Person maximal sechs Monate lang alle Lohn- und Lohnnebenkosten zu 100% gefördert. Dabei können Überlassungen bei Unternehmen, in Gemeinden, NPOs oder Vereinen gefördert werden. Ziel ist es, die Vermittlungschancen zu erhöhen, den beruflichen (Wieder-)Einstieg zu ermöglichen bzw. zu erleichtern, oder im Idealfall die Daueranstellung im Beschäftigungsbetrieb selbst (Stadt Wiener Neustadt, 2018).
- BBE Trendwende des itworks Personalservice: Im Begegnungsraum in Gmünd finden zunächst Einzelberatungen statt. Später können die Personen auch den Erfahrungsaustausch mit anderen TeilnehmerInnen in einer Gruppe nutzen. So sollen zunächst Informationen weitergegeben, und anschließend Kontakte zu BeraterInnen und anderen TeilnehmerInnen geknüpft werden können. Angeboten werden u.a. Bewerbungstrainings, Computerarbeitsplätze, Unterstützung bei Internetrecherchen oder aber auch Informationen zu gesunder Ernährung im Alltag (itworks Personalservice, 2018).
- Das Projekt 45:50 ist eine Beratungsstelle für Frauen ab 45, und Männer ab 50 Jahren in Niederösterreich. Die Zielgruppe dieses Projektes soll durch individuelle Beratung, konkrete Jobangebote und gezielt ausgewählte Workshops dabei unterstützt werden, wieder im Erwerbsleben Fuß zu fassen. Gemeinsam mit den TeilnehmerInnen werden neue Perspektiven aufgezeigt, die den Wiedereinstieg in das Berufsleben erleichtern sollen. Voraussetzung für die Teilnahme ist die Meldung beim AMS Niederösterreich in den regionalen Geschäftsstellen Gänserndorf oder Schwechat. Die Dauer der Teilnahme hängt von individuellen Bedürfnissen ab und beträgt durchschnittlich 6, maximal jedoch 12 Monate (itworks Personalservice, o.J.a).
- Die Lilienfelder Expertenschmiede entwickelt gemeinsam mit den Unternehmen Strategien zum Wissenstransfer und zum Wissensaufbau der MitarbeiterInnen. Dabei wird zuerst der derzeit benötigte, als auch der zukünftige Bedarf an Know-How ermittelt. Somit kann rechtzeitig begonnen werden, das entsprechende Personal aufzubauen (etwa Lehrlinge auszubilden), Umschulungen der MitarbeiterInnen im Betrieb vorzunehmen oder FacharbeiterInnen zu rekrutieren (Expertenschmiede, o.J.).
- Aufbaulehrgang für Mechatronik an der HTL Waidhofen/Ybbs: Dieser 2-jährige Lehrgang ist für Personen konzipiert, die entweder eine Lehre (normal oder mit Berufsreifeprüfung), eine Fachschule oder AHS/BHS absolviert haben, und sich beruflich weiterentwickeln wollen. Der modulare Aufbau des Lehrgangs ermöglicht eine Teilzeitbeschäftigung und schließt mit einer vollwertigen HTL-Matura ab. Nach dreijähriger Fachpraxis kann eine Diplomprüfung zum Ingenieur absolviert werden (HTL Waidhofen/Ybbs, o.J.).
- Psychotherapeutische Begleitung von Jugendlichen beim Verein Lichtblick (Wiener Neustadt) (Verein Lichtblick, o.J.).

Good-Practice Beispiele in anderen österreichischen Bundesländern

- In Wien wurde eine Plakataktion gestartet, die den Lehrberuf Bäcker/in (neu: Backtechnologie) greifbarer und persönlicher machen soll. Dabei wurden Bilder von älteren BäckerInnen mit jungen Auszubildenden plakatiert.
- Die Elektronikkette Hartlauer sucht verstärkt nach über 50-Jährigen, die sich zur/zum HörakustikerIn ausbilden lassen wollen. Hintergrund ist einerseits, dass ältere MitarbeiterInnen loyaler sind, andererseits lassen sich viele KundInnen beim Kauf eines Hörgerätes lieber von einer/einem 50-, als von einer/einem 20-Jährigen beraten. Insgesamt wurden 70 Personen über 50 Jahre zur/zum HörakustikerIn ausgebildet. Mit Unterstützung vom AMS wird diesen Auszubildenden für eine

Zeit von maximal 18 Monaten jenes Gehalt gezahlt, welches die/der MitarbeiterIn zuletzt hatte (Kurier, 2019).

- Das Pflegehilfsmodell in Kärnten bietet Angehörigen, die ihre nahen Verwandten pflegen, die Möglichkeit, mobile Dienste anzufordern, die eine stundenweise Betreuung übernehmen. Pro Quartal können pflegende Angehörige bis zu 30 Stunden entlastet werden. Die Kosten dieses Angebotes trägt bis auf einen Selbstbehalt in der Höhe von 15% das Land Kärnten. Damit kostet bspw. eine sechsstündige Betreuung durch die mobilen Dienste ca. 33 Euro, für 10 Stunden sind 55 Euro zu bezahlen (Der Standard, 2019).
- Das Land Burgenland pilotiert seit 01.10.2019 ein Projekt zur Anstellung von pflegenden Angehörigen. Mit diesem Projekt sollen einerseits pflegenden Angehörigen eine sozialversicherungsrechtliche Absicherung und Sicherung des Lebensunterhaltes und pflegebedürftigen Menschen ein Verbleib zu Hause ermöglicht werden. Andererseits soll mittelfristig auch zusätzliches Personal im Bereich Heimhilfe gewonnen werden. Im Rahmen des Pilotprojektes stehen drei Modelle zur Verfügung, nach denen sich pflegende Angehörige bei der Pflege Service Burgenland GmbH anstellen lassen können. Je nach Pflegegeldstufe der pflegebedürftigen Person (ab Pflegestufe 3) kann ein vollversicherungspflichtiges Dienstverhältnis im Ausmaß von 20, 30 oder 40 Wochenstunden begründet werden. Hauptzielgruppe des Pilotprojektes sind Personen im erwerbsfähigen Alter.

Voraussetzungen für eine Anstellung sind ein Verwandtschaftsverhältnis zur pflegebedürftigen Person, (vgl. Förderrichtlinie des Landes Burgenland §3, Land Burgenland, 2019), die österreichische Staatsbürgerschaft bzw. eine gleichgestellte Staatsbürgerschaft, ein Nachweis der körperlichen, gesundheitlichen und persönlichen Eignung sowie die Absolvierung einer unentgeltlichen Grundausbildung innerhalb von 12 Monaten ab Beginn der Anstellung. Weiters muss zur Abdeckung von dringendem Betreuungsbedarf gewährleistet sein, dass die pflegebedürftige Person vom eigenen Wohnort aus in maximal 15 Minuten erreicht werden kann. Seitens der Pflegeservice Burgenland GmbH werden verpflichtende Unterstützungsbesuche durchgeführt, um die Qualität der Pflegeleistung zu sichern.

Je nach Stundenausmaß des Dienstverhältnisses ist ein monatliches Nettoeinkommen bis zu 1.700 € (bei 40 Wochenstunden) möglich, wobei von der pflegebedürftigen Person ein Selbstbehalt (Prozentsatz des Pflegegeldes abhängig von der Pflegestufe) zu leisten ist.

Nach Beendigung der Anstellung besteht die Möglichkeit, gefördert durch das Land Burgenland eine Aufschulung zur Heimhilfe zu absolvieren.

Neben diesem Fördermodell, das die Begründung eines Dienstverhältnisses fördert, können pflegende Angehörige, die Pensionsleistungen beziehen und über ein geringeres monatliches Haushaltsnettoeinkommen (gemeinsam mit der pflegebedürftigen Person) von 1.700 € verfügen, um Förderung bis zu diesem Betrag beim Land Burgenland ansuchen. Voraussetzung ist in diesem Fall das Vorliegen eines gemeinsamen Haushaltes (Land Burgenland, o.J.).

Good-Practice Beispiele in Österreich

- Lehre mit Matura wird als Good-Practice-Beispiel genannt, das zur Steigerung der Attraktivität einer Lehrausbildung beitragen kann. Problematisch wird gesehen, dass aufgrund des schlechten Images einer Lehrausbildung im Vergleich zu einer höheren Schulausbildung viele junge Menschen in weiterführende berufsbildende Schulen, bspw. HTL, wechseln, dort überfordert sind und in Folge ihre Berufsausbildung abbrechen.
- fit2work ist ein bewährtes Angebot des Sozialministeriumservice und bietet kostenlose Beratung und Case-Management für Personen, deren Arbeitsplatz aufgrund von gesundheitlichen Problemen gefährdet ist, oder die es schwer haben, einen Job zu finden. Dabei werden die betroffenen

Personen auf ihrem Umsetzungsweg begleitet und individuelle Maßnahmen erarbeitet. fit2work unterstützt auch bei einem Wiedereinstieg nach längerem Krankenstand (Wiedereingliederungsteilzeit, BMASGK 2018). Die Wiedereingliederungsteilzeit stellt eine gute Möglichkeit für Menschen nach längerem Krankenstand dar, wieder im Erwerbsleben Fuß zu fassen, ohne sich gesundheitlich zu überfordern (fit2work, o.J.).

- Dauerhafte geförderte Beschäftigungsinitiative nach dem Vorbild der Aktion 20.000: Für bestimmte Zielgruppen braucht es einen dauerhaft finanzierten Arbeitsmarkt. Neben einer Anschubfinanzierung für Arbeitsplätze im öffentlichen bzw. gemeinnützigen Bereich, wie bei der Aktion 20.000 vorgesehen, könnte ein wirtschaftsnaher sozialer Arbeitsmarkt gefördert werden. Als Good-Practice Beispiel wird der Sparmarkt in Wiener Neustadt genannt, der mit Förderung des AMS und unter Begleitung der Caritas dauerhafte Arbeitsplätze für benachteiligte Zielgruppen anbietet. Ähnliche Erfahrungen gibt es in der Schweiz mit sogenannten Produktionsfirmen (Caritas, 2018).

Internationale Good-Practice-Beispiele

- Auch das deutsche Modell des „Sozialen Arbeitsmarktes“ wird als mögliches Good-Practice Beispiel genannt. Konkret erhält ein Unternehmen für zwei Jahre einen Lohnkostenzuschuss, wenn eine langzeitarbeitslose Person über 25 Jahre eingestellt wird. Im ersten Jahr beträgt der Zuschuss 75 Prozent, im zweiten Jahr 50 Prozent der Lohnkosten. In den Folgejahren reduziert sich der Lohnkostenzuschuss jährlich um 10 Prozent. Die maximale Förderdauer liegt bei fünf Jahren (BMAS, 2019).
- Die häusliche Pflegeorganisation Buurtzorg aus den Niederlanden versucht die Eigenständigkeit und Unabhängigkeit pflegebedürftiger Personen soweit wie möglich aufrecht zu erhalten. Dazu wird sowohl ein informelles Netzwerk, bestehend aus Familienangehörigen, NachbarInnen oder Bekannten, als auch ein verlässliches formales Netzwerk, bestehend aus HausärztInnen, anderen medizinischen Fachkräften, Apotheke, Krankenhaus etc., aufgebaut. Die tatsächlichen pflegfachlichen Tätigkeiten werden vom Team der Organisation geleistet, wobei maximal zwei unterschiedliche Pflegekräfte die zu betreuenden Personen unterstützen. Dieses Modell stellt ein Good-Practice Beispiel dar, das einerseits regionale Beschäftigungsoptionen auch für hochqualifizierte Arbeitskräfte schaffen kann und andererseits geeignet ist, dem steigenden Pflegebedarf zu begegnen (Buurtzorg, 2019).

8.4 Zielgruppengerechte Arbeitsmarktpolitik

Im Fokus der möglichen Lösungsansätze für eine zielgruppengerechte standen in den regionalen Workshops sowohl Ideen zur Weiterentwicklung bestehender Maßnahmenangebote für unterschiedlichste am Arbeitsmarkt besonders benachteiligte Zielgruppen als auch gänzlich neue Ideen.

Mögliche Lösungsansätze im Bereich zielgruppengerechte Arbeitsmarktpolitik

Weiterförderung bzw. Weiterentwicklung bestehender Maßnahmenangebote

- Verlängerte Lehre und Teilqualifizierungslehre stellen bewährte Angebote dar.
- Das bestehende Angebot der sozialen Unternehmen (SÖB und GBP) hat sich bewährt, ein Ausbau bzw. die Förderung zusätzlicher Standorte sollte angedacht werden. Wesentlich wäre dabei, die Laufzeitdauer für die Transitarbeitsplätze zu verlängern, um eine möglichst nachhaltige Arbeitsmarkt(re-)integration gewährleisten zu können.
- Vielfach wird attestiert, dass es trotz aller Förderinitiativen und Unterstützungen für einen gewissen Anteil von Personen nicht möglich sein wird, nachhaltig am ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Dabei handelt es sich häufig nicht um Personen, die arbeitsunwillig sind. Diese gibt es zwar auch, deren Anteil wird aber als eher marginal wahrgenommen. Jenen Personen, die aufgrund ihrer eingeschränkten Leistungsfähigkeit trotz Arbeitswillen keine Beschäftigung finden, sollten alternative Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnet werden.
- Weiterförderung bzw. bedarfsgerechter Ausbau des Modells der Wiedereingliederungsteilzeit als geeignetes zielgruppenspezifisches Teilzeitmodell für Personen nach einer längeren Erkrankung; wichtig wäre die Gewährleistung eines finanziellen Lohnausgleichs und auch der Fokus auf Personen mit einem Burnout oder psychisch Erkrankte (BMASGK 2018).
- Ausbau von Pensionsantrittsplätzen als mögliche Angebote zur Überbrückung bis zum Pensionsantritt
- Die bewährten Beratungs- und Betreuungseinrichtungen zu speziellen Problemlagen bzw. für spezielle Zielgruppen sollten weiterhin gefördert bzw. bedarfsgerecht ausgebaut werden.
- Auch Kooperationen mit Unternehmen gilt es weiterhin zu fördern, wobei gerade in der Zusammenarbeit mit Unternehmen eine begleitende Betreuung sehr wichtig ist. Dabei sollte darauf geachtet werden, eine gute Balance zu finden zwischen einer zielgerichteten und förderlichen Unterstützung sowohl der betroffenen Personen als auch der UnternehmensvertreterInnen und einer zeitlichen bzw. ressourcenmäßigen Überlastung für beide Seiten.
- Institutionsübergreifendes Case-Management bzw. umfassende Sozialarbeit sollte in bestehende Angebote integriert bzw. ausgebaut werden.
- Nachbetreuungsangebote sollten ebenfalls ausgebaut werden, um die Nachhaltigkeit der Wirkungen von Maßnahmen abzusichern. Wenn Personen nach einer Maßnahmenteilnahme rasch wieder in Arbeitslosigkeit fallen, wird häufig beobachtet, dass damit auch alte Muster wieder aktiviert werden, die in Folge immer schwerer zu durchbrechen sind.
- Das Arbeitstraining des AMS stellt ein bewährtes Angebot für benachteiligte Zielgruppen am Arbeitsmarkt dar; wünschenswert wäre ein Ausbau der Kapazitäten.
- Ein Ausbau der Qualifizierungsförderung für Beschäftigte des AMS wird im Sinne einer präventiven und arbeitsplatzerhaltenden Wirkung als gute Möglichkeit gesehen.
- Das Angebot an niederschweligen Deutschfördermaßnahmen sollte ausgebaut werden, da ungenügende Deutschkenntnisse als eine zentrale Hürde beim Einstieg in den Arbeitsprozess gesehen werden.

- Für Jugendliche sollten gezielt Angebote geschaffen werden, die im Bereich der Schulung von Basiskompetenzen und der Berufsorientierung angesiedelt sind. Die bestehenden Angebote, bspw. in den Jugendbildungszentren, allein reichen nicht aus, um dem Bedarf gerecht zu werden. Diese könnten jedoch als Grundlage dienen und ausgebaut werden.

Idee für neue Maßnahmenansätze

- Ein erfolgversprechender Ansatz wäre, die Diskussion um den bestehenden Fachkräftemangel mit jener um benachteiligte Zielgruppen am Arbeitsmarkt zu verbinden. Einerseits gibt es auf Seiten der Wirtschaft einen großen Bedarf an Fachkräften, andererseits sind Personen mit entsprechenden Qualifikationen aus unterschiedlichsten Gründen arbeitslos. Hier bräuchte es neben Brückenangeboten auch Bewusstseinsbildung in den Unternehmen sowie niedrigschwellige Imagekampagnen für Arbeitsuchende zu den in den NÖ Regionen vorherrschenden Mangelberufen.
- Vor dem Hintergrund der Mobilitätsproblematik in Niederösterreich wäre es sinnvoll, Synergien hinsichtlich möglicher (geförderter) Arbeitsplätze für benachteiligte Personen zu heben. So könnten Anruf-Sammeltaxis und ähnliche Mobilitätsinitiativen verstärkt dazu genutzt werden, benachteiligte Personen in den Erwerbsprozess zu (re-)integrieren.
- Als Problem wird wahrgenommen, dass in den bestehenden Förderstrukturen nicht ausreichend auf die individuelle Situation von Zielgruppenpersonen eingegangen werden kann. Um die vorhandene Leistungsfähigkeit individueller berücksichtigen zu können, sollten daher Förderangebote angedacht werden, die in einem höchsten Ausmaß flexibel einsetzbar sind. Unter diesem Stichwort wurden als geeignete Förderinstrumente bspw. die Wiedereingliederungsteilzeit, stundenweise geförderte Beschäftigung mit sukzessiver Ausweitung des Arbeitsausmaßes (inhaltlich und in Bezug auf das Stundenausmaß), sowie eine Kombination aus (geförderter) Beschäftigung, betreuender Begleitung und Schulung diskutiert.

Konkret könnte ein Angebot ähnlich dem NÖ Stufenmodell der Integration (vgl. Regionale Good-Practice Beispiele aus Niederösterreich unten) wieder angedacht werden. Dabei sollte berücksichtigt werden, dass sich gerade bei jüngeren Zielgruppen die Förderinvestition in ein solches Angebot durchaus rechnet.

- Ein One-Stop-Shop und die fallbezogene Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Sozialversicherungsträgern könnten die Chancen von beeinträchtigten Personen am Arbeitsmarkt erhöhen. Parallellaufende Ansprüche werden dabei als vielversprechende Option betrachtet.
- Innovative Modelle an der Schnittstelle zwischen SÖB und Wirtschaft könnten als Pilotprojekte erprobt werden. Denkbar wäre ein Fördermodell für einen SÖB, das die Übernahme kurzfristiger Arbeitsaufträge für regionale Betriebe möglich macht. Eventuell könnten hier auch Tätigkeitsfelder in der Alltagsbegleitung älterer Personen (z.B. Hausbetreuung, Gartenarbeit etc.) oder für Gemeinden erschlossen werden. Jedenfalls sollte eine längere Förderdauer ermöglicht werden (etwa in Anlehnung an den maximalen Förderrahmen von 5 Jahren im Teilhabegesetz in Deutschland).

Denkbar wäre auch, dass soziale Unternehmen gemeinsam mit privatwirtschaftlichen Unternehmen und betroffenen Zielgruppenpersonen im Rahmen eines Think-Tanks oder Design Thinking Prozesses eine mögliche Strategie ausarbeiten, wie Beschäftigung gestaltet werden sollte, damit auch Personen, die längere Zeit vom Arbeitsmarkt fern waren, wieder gut Fuß fassen können.

- Für Erwachsene könnte eine Maßnahme angeboten werden, die ähnlich der für Jugendliche in den Jugendbildungszentren angebotenen modularen „Camps“ aufgebaut ist und neben Berufsorientierung, Kompetenzanalysen, Nachqualifizierung und psychosozialer Stabilisierung auch Berufspraktika und Bewerbungstrainings umfasst.

Regionale Good-Practice Beispiele aus Niederösterreich

- Gut funktioniert die Kooperation im Netzwerk der arbeitsmarktpolitischen Trägereinrichtungen und insbesondere auch mit den regionalen Geschäftsstellen des AMS.
- Stufenmodell der Integration in Niederösterreich: Im Rahmen des Stufenmodells der Integration wurden arbeitsmarktferne Personen individuell angepasst über einen längeren Zeitraum (maximal zwei Jahre) stufenweise an den Arbeitsprozess herangeführt. Die Besonderheit des Stufenmodells war die integrative Nutzung verschiedener Förderangebote. So konnte ein in sich abgestimmtes hochgradig individualisiertes Unterstützungspaket je Teilnehmer/in realisiert werden. Dabei wurde die gemeinsame Sicht der Einrichtungen in den Vordergrund gestellt. Wünschenswert wäre es, ein solches Modell zumindest in Ansätzen wieder umsetzen zu können (Hausegger; Reidl, 2017).
- Die Initiative „Sinnvoll Tätig Sein in Heidenreichstein“ von der Betriebsseelsorge. Dabei wurden Langzeitarbeitslose für die Laufzeit von 18 Monaten mit einem Grundeinkommen ausgestattet (Betriebsseelsorge Oberes Waldviertel, o.J.).
- Tagesstätten der EMMAUS-Gemeinschaft für Personen mit psychischen Problemen. Hier ist eine durchschnittliche Aufenthaltsdauer von bis zu zwei Jahren üblich, was wesentlich zum nachhaltigen Erfolg beiträgt (EMMAUS, 2019).
- Jugendbildungszentren: Diese Angebote, die seit Jänner 2019 im Rahmen der NÖ Lehrlingsoffensive an insgesamt 7 Standorten in allen NÖ Hauptregionen umgesetzt werden, bieten Jugendlichen in modularer Form Berufsorientierung, Kompetenzanalysen, Nachqualifizierung, psychosoziale Stabilisierung, Berufspraktika und Bewerbungstrainings an. Das Programm ist in sogenannten „Camps“ organisiert und kann je nach individuellem Bedarf zusammengestellt werden (Land Niederösterreich, 2019c).
- Die Qualifizierung „Fit im Handwerk 2.0“ von GESA (Gemeinnützige Sanierungs und Beschäftigungs GmbH) richtet sich an arbeitsmarktferne Personen ab einem Mindestalter von 18 Jahren, die beim AMS vorgemerkt sind. Ziel ist es, dass die Teilnehmenden Fähigkeiten erwerben, die ihnen die Suche nach einem Arbeitsplatz erleichtern oder eine weiterführende Ausbildung ermöglichen (GESA, 2019).

Good-Practice Beispiele in anderen österreichischen Bundesländern

- Das Projekt NIEBE-niederschwellige Beschäftigung in den steirischen Regionen schafft Transit-arbeitsplätze für arbeitsmarktferne Personen. Dabei ist es für die Teilnehmenden möglich, zunächst einer stundenweisen Tätigkeit nachzugehen, wobei sich die konkreten Beschäftigungsangebote an den vorhandenen individuellen Bedürfnissen und Möglichkeiten orientieren. Dieses niederschwellige Angebot richtet sich hauptsächlich an MindestsicherungsbezieherInnen mit geringer Beschäftigungsfähigkeit. Die Teilnehmenden werden während der gesamten Projektdauer zusätzlich sozial- und berufspädagogisch begleitet (Caritas Steiermark, 2015).
- greenlab ist eine Initiative aus Wien mit dem Ziel, erwerbslose Jugendliche zwischen 18 und 25 Jahren stufenweise an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt heranzuführen. Im Fokus steht das Erlernen und Trainieren handwerklicher Fähigkeiten im Rahmen von Holzarbeiten und einfachen Tätigkeiten im Landschaftsbau sowie in der Grünraumpflege (greenlab, o.J.).

Neben der Vermittlung handwerklicher Fähigkeiten werden Motivation, Teamarbeit, Durchhaltevermögen und Selbstvertrauen der Jugendlichen gestärkt.

- Das OLC – Open Learning Center versteht sich als niederschwelliges flexibles Bildungs- und Lernbegleitungsangebot, welches sich an bildungsbenachteiligte Personen nach vollendeter Schulpflicht ab 16 Jahren richtet. OLCs werden von verschiedenen Projektträgern (Caritas, Diakonie oder BFI) betrieben und vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung mit Mitteln aus dem ESF finanziert. Geboten werden nicht nur ein offener Lernraum, Lernbegleitung sowie individuelle Bildungsbegleitung, sondern auch Tutorien und Workshops, wie bspw. Brückentutorien. Letztere dienen zum Einstieg in weiterführende Bildungsangebote der Sekundarstufe II (z.B. Beginn einer Lehrausbildung oder Einstieg in eine weiterführende höhere Schule), aber auch als Vorbereitung zur Studienberechtigungsprüfung oder auf die Lehrabschlussprüfung (Diakonie Flüchtlingsdienst, o.J.).
- Das Projekt JobConnect B3 ist eine Initiative des Landes Steiermark und bietet Jugendlichen zwischen 18 und 25 Jahren, mit oder auch ohne Mindestsicherungsbezug eine optimale Beratung und Begleitung am Übergang zum Berufsleben. Im Fokus stehen insbesondere Jugendliche, die noch keine Ausbildung beginnen konnten oder diese abgebrochen haben und noch nie nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert waren (itworks Personalservice, o.J.b).

Good-Practice Beispiele in Österreich

- Betont wird, dass für benachteiligte Zielgruppen individuell ausgerichtete Begleitung und Beratung ein wesentliches Erfolgskriterium darstellt. Als konkretes Good-Practice-Beispiel für eine solche individuelle Begleitung wird die Arbeitsassistentz genannt (BundesKOST, 2019).
- Maßnahmen des NEBA-Netzwerks: Jugendcoaching, Produktionsschule, Berufsausbildungsassistentz, Arbeitsassistentz oder Jobcoaching. Positiv hervorgehoben werden v.a. die Produktionsschulen. Im Rahmen dieses Angebotes können Jugendliche bzw. junge Erwachsene bis zu einem Jahr begleitet werden. Erforderlich wäre ein Ausbau der zur Verfügung stehenden Plätze (BundesKOST, 2019).
- Gute Erfahrungen gibt es mit dem Angebot zur Teilqualifizierungslehre, weil damit die Möglichkeit eröffnet wird, eine berufliche Ausbildung an die vorhandenen individuellen Fähigkeiten anzupassen. Es fehlt jedoch eine einheitliche Regelung für dieses Ausbildungsangebot. Denkbar wäre als rechtlicher Rahmen etwa ein Kollektivvertrag für Teilqualifizierungslehren (WKO, 2015).
- Die Aktion 20.000 wird als erfolgsversprechendes Projekt bewertet. Hier konnten über 3.000 temporäre Dienstverhältnisse bei gemeinnützigen Einrichtungen für langzeitarbeitslose Personen im Alter von 50+ geschaffen werden und ein nicht unerheblicher Teil wird nach Auslaufen der Förderung in ein reguläres Arbeitsverhältnis übergehen (Hausegger, T., Kruese, T., 2019).
- Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA) stellt ein erfolgreiches Angebot in der Kooperation mit Unternehmen dar (AMS, 2019b).
- AMS on Tour: Das AMS informiert Unternehmen über aktuelle Themen rund um Personalsuche, Fördermöglichkeiten und Ausbildungen. Die Tour steht zumeist unter einem thematischen Schwerpunkt, in Niederösterreich etwa im November 2019 zum Thema „Berufliche Rehabilitation“. Ein solches Informationsangebot ist sehr wichtig, weil es auf Seiten der ArbeitgeberInnen teilweise große Informationslücken gibt.

Internationale Good-Practice Beispiele

- Das Bundesteilhabegesetz in Deutschland soll die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen verbessern, indem die Leistungen stärker auf die Bedarfe der/des Einzelnen zugeschnitten werden. Unter Berücksichtigung des Wunsch- und Wahlrechts bedeutet dies, dass zukünftig jeder Mensch mit Behinderung entsprechend den individuellen Bedarfen wohnen und leben kann (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2018).

8.5 Mobilität

In Bezug auf mögliche Mobilitätslösungen wurden in den regionalen Workshops insbesondere Ansätze fokussiert, die auf einer Kooperation von Land Niederösterreich, Gemeinden und regionalen Initiativen sowie Betrieben beruhen. Solche eng verzahnten Maßnahmen erscheinen am besten geeignet, um auch in entlegeneren Regionen eine entsprechende Mobilität bieten zu können.

Mögliche Lösungsansätze im Bereich Mobilität

Betriebliche Maßnahmen

- Arbeitszeitflexibilisierung wird als ein möglicher Ansatzpunkt genannt. Problematisch wird dabei aber gesehen, wenn im Schichtbetrieb gearbeitet wird und die Anfangs- und Endzeiten nicht mit den Fahrplänen öffentlicher Verkehrsmittel kompatibel sind. Dann bedarf es individueller Mobilitätslösungen, um den Arbeitsplatz erreichen zu können.
- Förderung von Fahrgemeinschaften insbesondere für MitarbeiterInnen von kleineren Unternehmen wären zu überlegen. Denkbar wären bspw. steuerliche Vergünstigungen für Betriebe, die solche Initiativen forcieren.
- Firmenbusse oder Werksverkehr stellen ebenfalls bewährte Mobilitätslösungen dar.
- Mobilitätsberatungen für Firmen könnten noch gezielter im Rahmen der AMS-Impulsberatung erfolgen.
- Wohnen und Arbeiten im Verbund denken wäre ebenfalls eine Idee. Teilweise lassen sich hier wieder Initiativen von Unternehmen beobachten, die Firmenwohnungen für ihre MitarbeiterInnen zur Verfügung stellen.
- Betriebsübergreifende Mobilitätslösungen sollten gefördert werden. So könnte bspw. in Gewerbestädten ein gemeinsamer Werksverkehr eingerichtet werden.

Lokale und regionale Maßnahmen

- Die vorhandenen Park & Ride Anlagen an Anschlusspunkten des zentralen öffentlichen Verkehrsnetzes sollten größer dimensioniert werden.
- Kleinstrukturiertes öffentliches Verkehrsnetz fördern: Auf Gemeindeebene könnten organisierte Zubringertaxis oder Fahrgemeinschaften für die „letzte Meile“ bis zu einem größeren öffentlichen Verkehrsknoten umgesetzt werden.
- In Bezug auf die Nutzung von Carsharing-Modellen bräuchte es eine entsprechende Bewusstseinsbildung und v.a. auch die Verbreitung von Good-Practice Beispielen. Dies könnte sowohl in Betrieben für die MitarbeiterInnen fokussiert werden als auch auf regionaler Ebene in Gemeinden bzw. gemeindeübergreifend.
- Bei Betriebsansiedlungen sollten immer öffentliche Verkehrsangebote mitgedacht werden.
- Co-Working-Spaces stellen eine Option für ländliche Regionen dar.

- Regionen sollten als attraktive Lebensorte gestaltet werden: Als konkrete Maßnahme könnte für neu Zuwandernde ein Welcome-Service angeboten werden, das alle wichtigen Informationen gebündelt bereitstellt, u.a. zum öffentlichen Verkehrsangebot, aber auch zum kulturellen und sozialen Angebot in der Region.
- Ein möglicher Ansatzpunkt wäre auch die stärkere Dezentralisierung von sozialen Einrichtungen bzw. arbeitsmarktpolitischen Maßnahmenangeboten. So sind beispielsweise die überbetrieblichen Lehrausbildungsstätten von Gmünd aus nur schwer zu erreichen, weil regional keine Angebote verfügbar sind.

Weiterentwicklung bzw. Ausweitung bestehender Fördermaßnahmen

- Derzeit stehen Freifahrten bzw. stark vergünstigte Dauerkarten für öffentliche Verkehrsmittel nur einer eingeschränkten Zielgruppe zur Verfügung. Insbesondere das Top Jugendticket sollte für alle Jugendlichen gelten. Darüber hinaus wird angeregt, über mögliche Angebote für Freifahrten für Arbeitsuchende nachzudenken, da die Kosten für öffentliche Verkehrsmittel ein großes Hindernis darstellen.
- Sehr wichtig erscheinen Angebote für Mobilitätscoaching bzw. zur Aneignung von Mobilitätskompetenzen, um Personen zu befähigen, die für sie individuell am besten geeignete Mobilitätslösung zu finden. Dazu braucht es entsprechende Kompetenzen, um bspw. einen Fahrplan lesen zu können, oder online bzw. bei einem Automaten Fahrkarten zu kaufen, oder den bestmöglichen Weg von A nach B, d.h. vom Wohnort zu einem möglichen Arbeitsplatz, zu finden. Solche Angebote sollten auch auf Unternehmensebene für MitarbeiterInnen angedacht werden.
- Die Unterstützung beim Erwerb des Führerscheins wäre ebenfalls ein wesentliches Förderangebot, das bspw. im Rahmen von Sozialen Betrieben (SÖB/GBP) umgesetzt werden könnte. Dabei wären sowohl finanzielle Förderleistungen als auch Lerncoachings wünschenswert.
- Auch für Jugendliche sollten Mobilitätstrainings (entweder als eigenes Angebot oder im Rahmen bestehender Maßnahmenangebote) gefördert werden.
- Ausweitung der bestehenden Möglichkeit (Englisch, Slowenisch, Kroatisch) den Führerschein in einer Fremdsprache zu absolvieren – insbesondere der Wiedereinführung der Führerscheinprüfung auf Türkisch.

Maßnahmenansätze im Bereich beruflicher Mobilität

- Ein wichtiges Thema ist die Bereitschaft sich beruflich zu verändern, wenn das Ausüben des bisherigen Berufes nicht mehr möglich ist– sei es aus gesundheitlichen Gründen, oder weil Arbeitsplätze wegrationalisiert werden bzw. sich das Berufsfeld verändert. Hier bräuchte es für die betroffenen Personen Beratung und Coaching zu den Möglichkeiten einer beruflichen Veränderung, sowie ein Angebot zur Lernbegleitung. Die Bildungsberatung NÖ sollte sich stärker als bisher, diesen Themen widmen. Aber auch Unternehmen sollten miteingebunden und sensibilisiert werden; so könnte bspw. gezielt darüber informiert werden, welche Ansprüche bei MitarbeiterInnen in Hinblick auf Bildungskarenzen bestehen oder welche Qualifizierungsförderungen für Betriebe gelten.
- In der Bildungsberatung zeigt sich vermehrt die Tendenz, auch digitale Beratungsangebote zu schaffen. Erste Erfahrungen in Österreich und Deutschland zeigen hier positive Wirkungen. Mit solchen Formaten kann eine mobilitätsunabhängige Beratung ermöglicht werden.

Regionale Good-Practice Beispiele aus Niederösterreich

- Mobilitätscoaching der Caritas: Im Rahmen dieses Beratungs- und Betreuungsangebotes werden Hilfestellungen bei der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel, der Erlangung eines Führerscheines, der Erschließung von individuellen Möglichkeiten zur Erhöhung der räumlichen Mobilität, z.B. Fahrradtraining, sowie in Bezug auf weitere relevante Bedarfe (z.B. Dolmetschleistungen), angeboten. Die Förderung für dieses erfolgreiche Angebot läuft demnächst aus, neue Förderzusagen gibt es aktuell noch nicht (Caritas, o.J.).
- Einige Trägerorganisationen im Mostviertel, wie Frau&Arbeit, Unida oder Transjob bieten ebenfalls Mobilitätstrainings für ihre Transitkräfte an bzw. organisieren alternative Fahrmöglichkeiten (Frau & Arbeit, o.J.; unida services, o.J.; Transjob, o.J.).
- Bei Doka (Amstetten) (Doka, o.J.) und Welser Profile (Ybbsitz) werden den MitarbeiterInnen für selbstorganisierte Fahrgemeinschaften Busse bereitgestellt und die Benzinkosten übernommen.
- Die AVL List GmbH in Wiener Neustadt stellt ihren MitarbeiterInnen Fahrzeuge für Fahrgemeinschaft zur Verfügung.
- Mobilitätsmodell im Marchfeld: Im Marchfeld, in Korneuburg und Schwechat-Ost wird verstärkt auf öffentliche Mikroverkehrsnetze (Anrufsammeltaxis/AST) gesetzt. Mit April 2019 ist ein neuer AST-Service gestartet. Dieses Anrufsammeltaxi wird als ein Zusammenschluss von zwei bereits bestehenden Taxiunternehmen aus der Region organisiert und fährt 20 Gemeinden mit insgesamt 650 Haltestellen an. Damit werden u.a. Fahrten zum Arzt, Einkaufen, Bahnhof etc. für alle möglich gemacht. Auch wichtige Anknüpfungspunkte außerhalb der Region, wie zum Beispiel U-Bahn-Stationen in Wien, das Ärztezentrum Hainburg oder das Parkbad Schönkirchen-Reyersdorf werden auf Wunsch angefahren. Gebucht werden kann das Taxi über eine Hotline oder eine App – der Transport erfolgt zum VOR-Tarif mit Komfortzuschlag (IST Mobil, 2019).
- Teilweise gibt es in Niederösterreich kleinräumig organisierte öffentliche Verkehrsangebote, z.B. Anrufsammeltaxis, die auch über Gemeindegrenzen hinweg als Zubringer zu zentralen Verkehrsknotenpunkten dienen oder einen Ersatz für fehlende Verkehrsnetze im ländlichen Raum darstellen.
- Mobilitätssharing-Modelle (u.a. auch kombiniert mit Elektromobilität). Als Beispiel wird die Gemeinde Kaumberg angeführt, die eine Sharing-Plattform über Whatsapp eingerichtet hat.
- Die Badner Bahn: stellt ein bewährtes Verkehrsangebot dar, weil durch die vielen Haltestellen eine gute regionale Verbindung von Wien in die Gemeinden und insbesondere auch in Gewerbeparks im Wiener Umland ermöglicht wird (Wiener Lokalbahnen, 2019).
- Der „AGZ Mostviertel Plus“ ist ein Zusammenschluss von regionalen Betrieben, die sich gemeinsam Arbeitskräfte teilen. Die beteiligten Betriebe können MitarbeiterInnen je nach Bedarf flexibel einsetzen. Für die MitarbeiterInnen bietet ein solches Modell einerseits Arbeitsplatzsicherheit, andererseits werden durch die unterschiedlichen Anforderungen in den beteiligten Betrieben Kompetenzen geschult. In Frankreich sind AGZ als Modell schon länger etabliert (LEADER Region Mostviertel Mitte, 2016).
- Ein Good-Practice Beispiel für die Verbindung von Arbeiten, Bildung und Wohnen in der Region ist der Beta-Campus in Waidhofen/Ybbs, der in einem alten Gebäude des Bene-Werks errichtet wird und bis zum Vollausbau 2023 nicht nur einen Co-Working Space und Veranstaltungsraum sowie ein Forschungslabor bzw. eine Werkstätte zum Experimentieren, sondern auch Wohnmöglichkeiten für junge Menschen bieten soll, die für eine berufliche Ausbildung in die Region kommen. Auch das Polytechnikum soll hier angesiedelt werden (Beta-Campus, 2019).
- Begleitung für Berufswechsel (Coaching) durch die Bildungsberatung in Schwechat ist ein Good-Practice Beispiel in Bezug auf berufliche Mobilität.

Good-Practice Beispiele aus anderen österreichischen Bundesländern

- Das sogenannte „Mitfahrbankerl“ ist ein Mobilitätsangebot im Pitztal in Tirol und konnte bisher gute Wirkungen erzielen. Personen, die auf einem dieser markierten Bänke, die nebst Hauptverkehrsadern platziert sind, sitzen, signalisieren, dass sie gerne ein Stück mitgenommen werden würden.
- Carplooyee – die MitfahrApp für PendlerInnen, entwickelt von einem Wiener Unternehmen, kann in ganz Österreich eingesetzt werden. Diese App kann von Unternehmen verwendet werden, um individuell organisierte Fahrgemeinschaften ihrer MitarbeiterInnen zu unterstützen. Im Rahmen der App können auch finanzielle Anreize (Sammeln von Belohnungspunkten, die etwa für ein Essen in der Kantine oder in Form von Wellnessgutscheinen eingelöst werden können) gesetzt werden, um die gemeinschaftliche Mobilität im Betrieb zu steigern und so einen Beitrag zur Schonung der Umwelt zu leisten (Carplooyee, 2019).

9 Vorschlag für eine niederösterreichische Arbeitsmarkt- und ESF+-Strategie

9.1 Strategische Eckpfeiler, Handlungsfelder und Umsetzungsmaßnahmen im Überblick

Der folgende Vorschlag für eine niederösterreichische Arbeitsmarkt- und ESF+-Strategie beruht auf der Grundlage der Datenanalysen und Auswertung von Studien und Evaluationen, der regionalen SWOT-Analysen sowie der Praxisdialoge mit BildungsexpertInnen und Unternehmen.

Zentrale Eckpfeiler einer niederösterreichischen Arbeitsmarkt- und ESF+-Strategie

Um alle NiederösterreicherInnen, insbesondere benachteiligte Personengruppen, zur möglichst eigenständigen Gestaltung der eigenen Bildungs- und Berufsbiografie zu ermächtigen und nachhaltige Beschäftigungsoptionen zu eröffnen, werden folgende strategische Eckpfeiler einer niederösterreichischen Arbeitsmarkt- und ESF+-Strategie vorgeschlagen:

- Verstärkte Angebote zur schrittweisen Höherqualifizierung und Beseitigung qualifikatorischer Defizite sowie Arbeitsmarktintegrationsbarrieren, insbesondere mit Fokus auf passende Angebote für Niedrigqualifizierte und andere am Arbeitsmarkt benachteiligte Personengruppen.
- Verstärkte Angebote zur Anerkennung vorhandener (Teil-)Kompetenzen bzw. informell erworbener Kompetenzen und Fokussierung auf durchgängige Kompetenzorientierung in allen Beratungsangeboten und Trainingsmaßnahmen.

Vorschlag zur strategischen Ausrichtung bei der Maßnahmengestaltung

Für die Ausgestaltung konkreter Umsetzungsmaßnahmen werden folgende strategische Ausrichtungen vorgeschlagen:

- Verstärkte Nutzung bzw. Entwicklung digitaler Systeme in Schulungen (Stichwort Blended-Learning) und Beratungsangeboten (Stichwort Blended-Counseling). Dadurch können Betroffene individualisiert unterstützt und (digitale sowie soziale) Kompetenzen integriert trainiert werden.
- (Re-)Integrationsangebote sollten soweit als möglich in enger Anbindung an Unternehmen entwickelt und umgesetzt werden. So soll sichergestellt werden, dass die Übergänge zwischen Schulung und Beschäftigung sowie zwischen geförderter und ungeförderter Beschäftigung möglichst kurz und leicht zu bewältigen sind.
- Verstärkter Fokus auf institutionenübergreifende (Re-)Integrationsangebote sowie Bildungsangebote, die zur Erhöhung der Durchlässigkeit im Bildungssystem beitragen können und die Übergänge zwischen Bildung und Beschäftigung erleichtern.
- Beschäftigungspotenziale in Wachstumssektoren (bspw. Gesundheit und Pflege) könnten - sofern sie individuell passen - gezielt für die Inklusion von am Arbeitsmarkt benachteiligten NiederösterreicherInnen genutzt werden.
- Verstärkter Fokus auf innovative Mobilitätslösungen, insbesondere auch, um jede/n einzelne/n zu ermächtigen, die individuell am besten geeignete Lösung zu finden.
- Verstärkter Fokus auf regionale Modelle im Verbund mit Betrieben und Gemeinden zur Vereinbarkeit von Beruf mit Familie und Weiterbildung.
- Hebung des Beschäftigungspotenzials von jüngeren und älteren Personengruppen durch individualisierte niederschwellige (Re-)Integrationsangebote

Vorgeschlagene Handlungsfelder

Mit Blick auf die strategischen Eckpfeiler und Ausrichtungen zur Gestaltung von Umsetzungsmaßnahmen werden folgende fünf Handlungsfelder für eine NÖ Arbeitsmarkt- und ESF+-Strategie vorgeschlagen.

Abbildung 43: Mögliche Handlungsfelder für eine NÖ Arbeitsmarkt- und ESF+-Strategie



Jede/r sollte befähigt werden, Architekt/in der eigenen Berufsbiografie zu sein

Besonders berücksichtigt werden soll bei der Umsetzung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die TeilnehmerInnen dieser Angebote zu befähigen, die selbstbestimmte Gestaltung der eigenen Erwerbsbiografie zu übernehmen und für die eigenen beruflichen Belange Verantwortung zu tragen. Die/der Einzelne soll gestärkt und befähigt werden, die Chancen, Möglichkeiten und Unterstützungsangebote zu erkennen, die zum individuellen Bildungsweg am besten passen.

Eigenverantwortung beinhaltet dabei, nicht nur um die neuen Anforderungen am Arbeitsmarkt Bescheid zu wissen, sondern auch die Chancen und Risiken möglicher beruflicher Weiterentwicklungen oder Umstiege gut abzuwägen sowie an private Lebensumstände anpassen zu können.

Differenzierte Zielgruppenbestimmung ist wesentliche Grundlage für ein treffsicheres Maßnahmenangebot

Die zielgruppenorientierte Ausrichtung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen stellt einen wesentlichen Erfolgsfaktor dar; dies betrifft sowohl Qualifizierungsangebote als auch beschäftigungsfördernde Maßnahmen. Laut einer Studie von FORBA zu „geeigneten Maßnahmen und Strategien für eine verbesserte Arbeitsmarktintegration gering qualifizierter Personen“ stellt eine differenzierte Zielgruppenbestimmung eine wesentliche Grundlage für die Gestaltung von zielgruppengerechten Angeboten dar (Papouschek, 2018).

Von besonderer Bedeutung sind Maßnahmenangebote einerseits für ältere Personen, die teilweise lediglich aufgrund ihres Alters, teilweise aber auch aufgrund einer eingeschränkten Leistungsfähigkeit, vielfachen Barrieren am Arbeitsmarkt ausgesetzt sind. Andererseits zeigen sich gerade bei jüngeren Personengruppen hohe Unterstützungsbedarfe beim Übergang von Ausbildung ins Berufsleben.

In den nachfolgenden Unterkapiteln werden die einzelnen Handlungsfelder hinsichtlich ihrer Bedeutung und Relevanz für den niederösterreichischen Arbeitsmarkt genauer skizziert sowie mögliche Umsetzungsmaßnahmen mit zugehörigen Ergebnis- bzw. Wirkungsindikatoren dargestellt.

9.2 Handlungsfeld 1 Systematische Nutzung der Chancen des technologischen Wandels



Systematische Nutzung der Chancen des technologischen Wandels

9.2.1 Bedeutung und Relevanz des Handlungsfeldes 1

Wie bereits in Kapitel 5.1. beschrieben, lassen sich aufgrund der Veränderungen, die der technologische Wandel und insbesondere die fortschreitende Digitalisierung mit sich bringen, unterschiedliche Risiken und Chancen für die Entwicklungen am niederösterreichischen Arbeitsmarkt ableiten.

Digitalisierung verändert grundlegend Kompetenzanforderungen an ArbeitnehmerInnen bzw. Arbeitsuchende

Ein wesentlicher Befund ist, dass zukünftig in nahezu allen Berufsfeldern grundlegende digitale Kompetenzen erforderlich sein werden, um einen Arbeitsplatz halten zu können bzw. einen Arbeitsplatz zu erlangen.

Die technologischen Veränderungen im Kontext von Digitalisierung wirken sich wesentlich auf die Kompetenzanforderungen an ArbeitnehmerInnen bzw. Arbeitsuchende aus, wie u.a. in einem Artikel der Zeitschrift WISO beschrieben.

- So werden zukünftig Berufsausbildungsabschlüsse an Bedeutung gewinnen, um in einem globalen Arbeitsmarkt die eigene Arbeitsmarktposition stärken zu können, da im Bereich der niedrig qualifizierten Aufgaben die Konkurrenz am stärksten ist.
- Weiters werden Basisbildungskompetenzen (Lesen, Schreiben, Rechnen) eine Grundvoraussetzung darstellen, um online-basierte Aufgaben am Arbeitsplatz gut erledigen zu können, aber genauso um digitale Angebote, bspw. Online-Banking, Fahrplan-Apps, Handysignatur etc., im Alltag entsprechend nutzen zu können.
- Die Nutzung und Anwendung digitaler Möglichkeiten setzt auch einen verantwortlichen Umgang damit voraus. Es gilt sowohl für den Arbeitsalltag als auch im privaten Kontext, ein Bewusstsein dafür zu schaffen, welche Konsequenzen das eigene Handeln, bspw. beim Einspeisen von Daten und Informationen, nach sich zieht. Diesbezüglich bedarf es entsprechender Sensibilisierung und Schulung von medienbezogenen Kompetenzen in allen Aus- und Weiterbildungen.
- Digitalisierung beschleunigt Prozesse, auch Qualifikationsbedarfe werden in einer Arbeitswelt der Zukunft einem rascheren Wandel unterworfen sein. Ein möglichst durchlässiges Bildungssystem kann dem/r Einzelnen die Möglichkeit eröffnen, je nach Anforderungen und Bildungsinteresse bzw. Bildungspotenzial, sich laufend weiter zu qualifizieren. Darüber hinaus werden fundierte berufliche Grundkompetenzen immer wichtiger, damit ArbeitnehmerInnen ihre Aufgabengebiete auch bei kurzfristigen Veränderungen entsprechend wahrnehmen können (Hausegger, 2016).

Digitalisierung verändert auch Lernprozesse

Wie in einer Studie des Centre for European Policy Studies (CEPS) zu digitalem Lernen beschrieben wird, führt der Einsatz digitaler Technologien zu wesentlichen Veränderungen in der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie in der Entwicklung und Anerkennung von Fähigkeiten. Die Digitalisierung des Lernens verändert u.a. die örtliche und zeitliche Gebundenheit von Lernen, erleichtert das Verstehen von Zusammenhängen, ermutigt zum übergreifenden Lernen, stellt mehr Lernmöglichkeiten zur Verfügung und trägt zum Abbau von Eintrittsbarrieren in berufliche Aus- und Weiterbildung bei (Beblavy et. al. 2019).

Diskurs in der Erwachsenenbildung zur Eignung digitaler Lernangebote für bildungsungewohnte Zielgruppen

In besonderem Maße gelten diese Aussagen für die Zielgruppe der angelernten Personen bzw. Personen ohne Berufsausbildungsabschluss, die generell weniger häufig an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Es bedarf daher besonderer niederschwelliger Zugangsmöglichkeiten sowie zielgruppengerechter pädagogischer Ansätze, um diesen Zielgruppenpersonen die benötigten digitalen Grundkompetenzen für eine Arbeitswelt der Zukunft vermitteln zu können.

Digitalisierung bietet einerseits neue Wege zur Vermittlung von Basisbildungskompetenzen, wie Lesen, Schreiben, Rechnen, aber auch Medienkompetenz, die in einer Arbeitswelt der Zukunft Grundvoraussetzung für eine Teilhabe am Arbeitsmarkt darstellen, andererseits stellen digitale Medien auch gewohnte Lernprozesse in Frage.

Im fachlichen Diskurs in der Erwachsenenbildung wird daher vielfach thematisiert, ob digitale Lernangebote tatsächlich geeignet sind, eine digital weniger affine Zielgruppe zu erreichen, oder ob solche Angebote nicht bereits ein gewisses Ausmaß an digitalen Kompetenzen voraussetzen. Grundsätzlich gilt für Personen, die formal niedrig gebildet sind, dass diese tendenziell auch digitale Medien und das Internet weniger nutzen, weil ihre Lesekompetenzen und ihre Computerkompetenz zumeist eher gering sind; laut dem deutschen Digitalindex 2015 sind Personen mit niedrigem Bildungsniveau hinsichtlich der Internetnutzung eher unter „außenstehenden Skeptikern“ oder „häuslichen Gelegenheitsnutzern“ zu finden. (Schulz & Lambertz, 2017).

Unterschiedliche Ansätze zur Vermittlung digitaler Kompetenzen für Beschäftigte und nicht Beschäftigte

In einer aktuellen Studie des Wiener Instituts für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB) wurden europäische Good-Practices zur Vermittlung von digitalen Kompetenzen in der arbeitsmarktorientierten Qualifizierung gesammelt und grundlegende Schlussfolgerungen für die Gestaltung solcher Maßnahmenangebote für geringqualifizierte Personen in Österreich gezogen (Ziegler & Müller-Riedlhuber, 2018a).

Wesentlichste Erkenntnis ist, dass geringqualifizierte Beschäftigte stärker von Qualifizierungsangeboten im Bereich digitaler Grundkompetenzen profitieren können als nicht Beschäftigte. Erfahrungen aus Deutschland und der Schweiz zeigen, dass eine Schulung direkt am Arbeitsplatz die besten Erfolge nach sich ziehen kann, weil das Gelernte unmittelbar im Arbeitsalltag angewendet wird und sich so verfestigen kann. Schwieriger ist dies für gering qualifizierte arbeitssuchende bzw. arbeitslose Personen, da die erlernten digitalen Kompetenzen ohne die Möglichkeit einer Anwendung rasch wieder verlernt werden. In der WIAB-Studie wird daher eine Differenzierung erfolversprechender Ansätze je nach Zielgruppe empfohlen:

- Gering qualifizierte Beschäftigte können stärker von Angeboten profitieren, die digitale Grundkompetenzen am Arbeitsplatz fördern, in Form von Brückenqualifizierungen – Angebote, die die Berührungspunkte vor digitalen Technologien nehmen und somit den Zugang zu regulären IKT- oder technologiebezogenen Bildungsangeboten eröffnen – angeboten werden, modular mit jeweils eng zusammenhängenden Lernzielen und Lerninhalten pro Bildungsmodul aufgebaut sind und branchen- oder tätigkeitsbezogenes Game-Based- oder Simulations-Learning beinhalten. Zentrale Erfolgskriterien sind auch die Erhebung des individuellen Bedarfs der Beschäftigten, eine begleitende Unterstützung im Unternehmen und der Einsatz betrieblicher AusbilderInnen.
- Für nicht beschäftigte Geringqualifizierte haben sich hingegen niederschwellige Angebote, z.B. e-Bürgerservice-Angebote für eine breite Bevölkerung als erster Schritt in Richtung digitale Kompetenzen, als erfolversprechend erwiesen. Zentrales Erfolgskriterium für Qualifizierungsangebote ist ein möglichst alltagsnahes Setting, das auch praktisch anwendbares Wissen vermittelt und für die Teilnehmenden einen sichtbaren Nutzen aufweist. Es sollten insbesondere

digitale Grundkompetenzen vermittelt werden, die im Rahmen von Arbeitssuche, Freizeit, Hobbies etc. auch weiterhin angewendet werden. Arbeitstrainingsangebote oder ein arbeitsmarktnaher zweiter Arbeitsmarkt könnten bei Arbeitssuchenden genutzt werden, um einen beruflichen Kontext herzustellen. Wesentlich ist auch im Vorfeld einer Teilnahme an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme das vorhandene Kompetenzniveau zu erheben, um Kursinhalte individuell anpassen zu können.

Insgesamt sollten nach Meinung der Studienautorinnen für die Zielgruppe der Geringqualifizierten in allen Bildungsbereichen ebenso wie in der aktiven Arbeitsmarktpolitik mehr spezifische Maßnahmen zur Hebung digitaler Grundkompetenzen angeboten werden. Dabei bedarf es einer guten Abstimmung, damit aufbauend auf die Vermittlung von zentralen Grundkompetenzen bedarfsorientierte weiterführende Angebote entwickelt werden können. Besonders empfohlen wird die Bildung von regionalen Aus- und Weiterbildungs- bzw. Qualifizierungsverbänden, insbesondere auch für die Qualifizierung von Beschäftigten in Klein- und Kleinstbetrieben (Ziegler & Müller-Riedlhuber, 2018a).

Erfahrungen aus der Basisbildung weisen auch auf die Chancen digitaler Lernformate hin

Die Erfahrungen, die in den beschriebenen Good-Practice-Beispielen zur Vermittlung digitaler Grundkompetenzen im Bereich der Basisbildung oder auch in Frauenmaßnahmen (vgl. Kap. 8.1.) gemacht wurden, unterstreichen die Ergebnisse der WIAB-Studie.

So können digitales Lernen bzw. eine digitale Lernwelt gerade auch bei weniger bildungsaffinen Zielgruppen die Möglichkeit bieten, das eigene Potenzial frei entfalten zu können, weil die Angebote sehr individuell genutzt werden können. Die Lernenden können aufgrund des hohen Anteils an Selbststudium ihr eigenes Lerntempo bestimmen und festigen so zugleich ihre Selbstlernkompetenz. Das automatische Feedback bei Online-Übungen ermöglicht eine laufende Selbstkontrolle und Steuerung des eigenen Lernfortschrittes.

Darüber hinaus ist bei digitalen Lernangeboten ein zeit- und ortsunabhängiges Lernen leichter realisierbar und durch den Einsatz von Lernplattformen, wie bspw. Moodle, kann eine längerfristige Nutzung über die Kursdauer hinaus ermöglicht werden (BFI Tirol & BFI Oberösterreich, 2018).

Blended-Learning-Ansätze erscheinen nach bisherigen Erfahrungen für Geringqualifizierte am besten geeignet

Wesentlicher Erfolgsfaktor von digitalen Lernangeboten zur Förderung von Grundkompetenzen Erwachsener ist die Anwendung eines Blended-Learning-Ansatzes. Auch wenn digitale Lernmedien zeitlich und örtlich flexibel anwendbar sind, sollten diese nicht als reine Selbstlerninstrumente eingesetzt werden. Vielmehr sollten, wie die bisherigen Erfahrungen mit solchen Angeboten nahelegen, die positiven Aspekte eines Präsenzlernens mit jenen eines Online-Lernens verknüpft werden. Dies bedeutet, das Lernen in der Gruppe, das durch die sozialen Kontakte motivationsfördernd wirken kann, bestmöglich mit dem selbstbestimmten Lernen in einem geschützten Rahmen, den ein Online-Lernmedium bietet, zu verbinden (Schulz & Lambert, 2017).

Die Eignung von Lernangeboten in einem Setting aus Präsenzlernen und E-Learning für berufliche Weiterbildung formal Geringqualifizierter wird auch in einer aktuellen Studie des öibf bestätigt, in deren Rahmen österreichische Bildungsträger (n=621) befragt wurden. Demnach bewerteten 62% der befragten VertreterInnen von Bildungsträgern dieses Lernsetting als (sehr) gut geeignet für diese spezielle Zielgruppe (Lachmayr & Mayerl, 2019).

Konzeption und Erstellung digitaler Lernangebote erfordert besonderes Know-How

Wesentliche Conclusio aus den bestehenden Umsetzungserfahrungen mit digitalen Lernangeboten ist, dass die Konzeption und Erstellung digitaler Lernmaterialien bzw. digital unterstützter Lernsequenzen besonderes Know-How erfordert, etwa dahingehend wie digitale Medien und Tools sich sinnvoll in den didaktischen Prozess integrieren lassen. Grundvoraussetzung ist daher, dass die TrainerInnen über eine entsprechend ausgeprägte Medienkompetenz verfügen.

Digitale Lernsettings erfordern in der Unterrichtsvorbereitung ein hohes Maß an Flexibilität von den TrainerInnen, da die Lerneinheiten laufend an die individuellen Lernbedarfe und Lernfortschritte der Teilnehmenden anzupassen sind (BFI Tirol & BFI Oberösterreich, 2018).

Einsatz von digitalen Lernsequenzen erfordert eine gute Begleitung

Um Lernenden digitale Wege zum Erlernen von Grundkompetenzen zu ermöglichen, sollte gerade bei bildungs- und technikfernen Zielgruppenpersonen, so die Erfahrungen in der Basisbildung, der Einsatz von digitalen Lernsequenzen gut begleitet werden.

Als ideal hat sich das Setting von Blended-Learning-Kursen mit vielen Online-Lernsequenzen herausgestellt. Die intensive Begleitung bei der Nutzung der Online-Lernsequenzen kann, wie sich bei der Pilotierung zeigte, einen erfolgreichen und auch nachhaltigen Umgang mit digitalen Lerntools gewährleisten und auch zur Förderung der Selbstlernkompetenz der Teilnehmenden beitragen.

Fazit aus den bisherigen Erfahrungen ist, dass der Einsatz von digitalen Methoden und Tools sich am besten in einem betreuten Kontext bei der Nutzung der Online-Lernsequenzen realisieren lässt. Zumindest am Kursbeginn sollten TrainerInnen anwesend sein, um eine optimale Anwendung der digitalen Tools zu ermöglichen (BFI Tirol & BFI Oberösterreich, 2018).

Erfahrungen aus Deutschland bestätigen die Schlüsselrolle von TrainerInnen bei digitalen Lernangeboten

Erfahrungen aus Deutschland mit einem digitalen Lernangebot für Erwachsene mit niedrigen Grundkompetenzen (Projekt eVideo Transfer) bestätigen, dass für einen erfolgreichen Lernprozess im Rahmen eines solchen Angebotes, die Teilnehmenden nicht allein gelassen werden dürfen. Den TrainerInnen kommt eine wesentliche Schlüsselrolle in der Begleitung der TeilnehmerInnen zu. Eine entsprechende Bereitschaft und ausreichende Kenntnisse im Umgang mit digitalen Lernmedien sind daher eine Grundvoraussetzung für die Anwendung digitaler Lernformate. TrainerInnen, die digitale Lernmöglichkeiten professionell einsetzen, erleben diese dann auch gerade für Basisbildungsangebote als sehr hilfreich, etwa hinsichtlich einer möglichen Binnendifferenzierung im Unterricht. Lehrende müssen bei digitalen Lernangeboten, so die Schlussfolgerung, auch eine andere Rolle einnehmen und mehr als Coaches oder MentorInnen agieren, um Lernende zum selbstbestimmten Lernen befähigen zu können.

Mehr Angebote zur digitalen Professionalisierung in der Erwachsenenbildung erforderlich

Beobachten lässt sich, dass Personen, die in der Erwachsenenbildung tätig sind, oft keine „Digital Natives“ sind, sondern vielfach am zweiten Bildungsweg in diesem Bereich gelandet sind und meist älter als 40 Jahre sind. Daher kommt dem Erwerb digitaler Kompetenzen für ErwachsenenbildnerInnen selbst eine wichtige Rolle zu. Aktuell werden entsprechende Weiterbildungsangebote noch in einem geringen Ausmaß zur Verfügung gestellt. Erforderlich wären insbesondere auch Online-Plattformen für PraktikerInnen mit unterschiedlichsten Kursmaterialien bzw. praktische Handreichungen. Im Kap. 8.1. finden sich dazu einige Good-Practice-Beispiele aus anderen europäischen Ländern (Ziegler et al., 2019).

Die Plattform erwachsenenbildung.at, die über aktuelle Themen im Bereich der Erwachsenenbildung informiert, widmet der digitalen Professionalisierung in der Erwachsenenbildung ebenfalls eine eigene Rubrik „DigiProf“ (BMBWF, o.J.a), in der u.a. Weiterbildungsangebote zu finden sind.

Darüber hinaus wird mit dem offenen Onlinekurs „EBmooc^{plus}“ (BMBWF, o.J.b) bereits in einem zweiten Durchgang (Frühjahr 2020) ein Lernangebot für ErwachsenenbildnerInnen zum digitalen Arbeiten in der Praxis zur Verfügung gestellt.

Digitale Kompetenzen und Fähigkeiten sind zentrale Wettbewerbsfaktoren insbesondere für KMU

Auch Unternehmen, insbesondere KMU, müssen, um in einer Arbeitswelt der Zukunft wettbewerbsfähig zu bleiben (vgl. Kapitel 5.1.) die digitalen Kompetenzen ihrer MitarbeiterInnen fördern.

In einem ersten Schritt sollten dabei die vorhandenen digitalen Kompetenzen von MitarbeiterInnen erhoben werden, um in Folge entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen erarbeiten zu können.

In einem EU-Projekt (DC4WORK, 2019), an dem das BFI Tirol beteiligt war, wurde für diesen Zweck ein „Trainingsleitfaden für Digitalisierungsmentoren“ erarbeitet (BFI Tirol, 2017). Der „Digitalisierungsmentor“ übernimmt als interner Coach die Aufgabe, KollegInnen bzw. MitarbeiterInnen in die Lage zu versetzen, ihr Entwicklungspotenzial und ihren Weiterbildungsbedarf in Bezug auf digitale Kompetenzen zu erkennen und zu aktivieren. Dahinter steht die Überlegung, dass in einem digital versierten Unternehmen, die MitarbeiterInnen bereit sein müssen, sich mit neuen Entwicklungen auseinanderzusetzen und ihr Wissen und Können auch an diese Veränderungen anzupassen. MitarbeiterInnen – gerade auch in KMU – sollten hinsichtlich eines zukünftigen „digitalen Arbeitens“ bestmöglich sensibilisiert und geschult werden. Wesentliche Maßnahmen für KMU sind laut Erkenntnissen des EU-Projektes DC4Work eine umfassende Bewertung der digitalen Kompetenzen ihrer MitarbeiterInnen, die Konzeption maßgeschneiderter digitaler Bildungsangebote, die Entwicklung von motivierenden Arbeitsbedingungen für das Lernen am Arbeitsplatz, um erfahrungsbasiertes Lernen fördern zu können („digitale Arbeitsplätze“) und die Entwicklung einer „digitalen Kultur“ im Unternehmen.

Aktuelle Weiterbildungsstudie zeigt, dass Unternehmen auf Weiterbildungen im Bereich Digitalisierung setzen

Laut der aktuellen Weiterbildungsstudie von MAKAM plant ein Viertel der befragten 500 österreichischen Unternehmen zukünftig mehr Investitionen in Weiterbildung. Im Trend sind dabei unterschiedlichste Weiterbildungsangebote im Bereich Digitalisierung.

Für besonders wichtig erachtet werden Aspekte der IT- und Datensicherheit (68% der Befragten erachten dies für sehr wichtig), aber auch soziale Handlungskompetenzen wie z.B. kollaboratives Arbeiten (34%), kaufmännisch betriebswirtschaftliche Aspekte (35%), wie z.B. neue digitale Geschäftsmodelle, technologische Aspekte (35%), wie z.B. vernetzte Systeme oder Automatisierungstechnik, und kommunikative bzw. kreative Aspekte (24%), wie z.B. Einsatz von E-Commerce oder Webshops.

Digitale Lernformen gewinnen ebenfalls an Bedeutung, wobei 63% der betrieblichen Weiterbildungsangebote nach wie vor als Präsenztrainings stattfinden. 18% der Weiterbildungsmaßnahmen sind reine digitale Angebote und 17% finden in einem Blended-Learning-Format statt (MAKAM, 2019).

9.2.2 Mögliche Umsetzungsmaßnahmen und Indikatoren im Handlungsfeld 1 „Systematische Nutzung der Chancen des technologischen Wandels“

Im Fokus von Handlungsfeld 1 stehen mögliche Maßnahmen zur Umschulung bzw. fachspezifischen (Höher-)Qualifizierung im Bereich neuer technologischer Entwicklungen, insbesondere auch für ältere Personen oder Niedrigqualifizierte. Dazu bedarf es in einem ersten Schritt einer Vereinbarung der TEP NÖ Partner, welche Definition zu digitalen Grundkompetenzen für die Gestaltung von Angeboten herangezogen werden soll. Wesentlich ist dabei auch die Abstimmung mit der NÖ Digitalisierungsstrategie (Land Niederösterreich, 2019a). Weiters sollte eine Analyse der bestehenden (Weiter-)Bildungsangebote in Niederösterreich erfolgen, um feststellen zu können, ob diese Angebote geeignet sind, die Lernenden auf den technologischen Wandel vorzubereiten.

Folgende Umsetzungsmaßnahmen werden für Handlungsfeld 1 vorgeschlagen:

1. Vereinbarung zur Verwendung einer einheitlichen Definition digitaler Grundkompetenzen und Entwicklung eines Moduls zur Erhebung digitaler Grundkompetenzen

Vereinbarung der TEP NÖ-Partner, welche Definition digitaler Grundkompetenzen (z.B. DigComp 2.2. AT, BMDW 2018 oder digitale Kompetenzen im Curriculum Basisbildung, BMBWF 2019) zukünftig bei Ausschreibungen bzw. der Gestaltung von Beratungs-, Schulungs- und Beschäftigungsangeboten zugrunde gelegt werden soll sowie Entwicklung eines Moduls zur Erhebung vorhandener digitaler Grundkompetenzen im Rahmen der Bildungsberatung NÖ.

2. Systematische Analyse der bestehenden NÖ (Weiter-)Bildungsangebote

Systematische Analyse der bestehenden (Weiter-)Bildungsangebote in Niederösterreich hinsichtlich ihrer Eignung, Lernende bestmöglich auf den technologischen Wandel vorzubereiten und digitale Grundkompetenzen zu vermitteln

Umsetzungsvorschlag 1: „Vereinbarung zur Verwendung einer einheitlichen Definition digitaler Grundkompetenzen und Erarbeitung eines Moduls zur Erhebung digitaler Grundkompetenzen“



Hintergrund

Die Verwendung einer gemeinsam vereinbarten Definition digitaler Grundkompetenzen durch die TEP NÖ Partner stellt die zentrale Voraussetzung dar, um in diesem Themenbereich arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für unterschiedliche Zielgruppen einheitlich auszurichten sowie eine entsprechende Durchlässigkeit, Anschlussfähigkeit und institutionenübergreifende Verwertbarkeit von erworbenen Kompetenzen zu ermöglichen.

Auf der Grundlage einer systematischen Erhebung vorhandener digitaler Grundkompetenzen kann eine bedarfsorientierte und individualisierte Planung erforderlicher Bildungsschritte erfolgen.



Zielsetzungen

- Vereinbarung der zukünftig für die NÖ Arbeitsmarktpolitik handlungsleitenden Definition digitaler Grundkompetenzen auf der Grundlage bestehender Definitionen und Referenzrahmen
- Commitment der TEP NÖ-Partner die vereinbarte Definition zukünftig bei Ausschreibungen und der Gestaltung geförderter Schulungs- und Beschäftigungsangebote zugrunde zu legen

- Langfristig gedacht: Systematische Sicherstellung eines ausreichenden Kompetenzniveaus im Bereich digitaler Grundkompetenzen bei TeilnehmerInnen geförderter Schulungs- und Beschäftigungsangebote



Konkrete Umsetzungsschritte

- Einrichtung einer Arbeitsgruppe bestehend aus VertreterInnen der TEP NÖ-Partner: Land NÖ, AMS NÖ, Landesstelle NÖ des SMS, Gemeindevertreterverbänden, Industriellenvereinigung NÖ, Bildungsdirektion NÖ, Arbeiterkammer NÖ und Wirtschaftskammer NÖ
- Durchführung von 3 Arbeitsgruppensitzungen zur Diskussion vorliegender Definitionen (z.B. DigComp 2.2. AT, BMDW 2018 oder digitale Kompetenzen im Curriculum Basisbildung, BMBWF 2019) sowie zur Festlegung, welche Definition zukünftig in Niederösterreich verwendet wird.
- Kommunikation der vereinbarten Definition digitaler Grundkompetenzen sowohl intern in den einzelnen Partnerorganisationen als auch extern an die Bildungsberatung NÖ und andere relevante arbeitsmarktpolitische Trägerorganisationen und Bildungsinstitutionen
- Erarbeitung eines Kompetenzerhebungsmodul für digitale Grundkompetenzen sowie zentraler Eckpunkte für einen bedarfsorientierten individualisierten Bildungsplan (z.B. Orientierung am Wiener Qualifikationspass) und Erprobung durch die Bildungsberatung NÖ
- Erste Überlegungen - unter Berücksichtigung der Fördermöglichkeiten im operationellen Programm ESF+ - zu einem Sonderprogramm der NÖ Bildungsförderung, das eine Förderung für Schulungen im Bereich digitaler Grundkompetenzen vorsieht, wenn dadurch der Erhalt des Arbeitsplatzes ermöglicht werden kann. Voraussetzung für eine Förderzusage ist die schlüssige Argumentation im gemeinsam mit der Bildungsberatung NÖ erarbeiteten Bildungsplan sowie der Nachweis eines positiven Abschlusses der Qualifizierungsmaßnahme vor Anweisung des Restbetrages der Fördersumme.
- Erste Überlegungen zur Ausdehnung der Anwendung des Kompetenzerhebungsmoduls für digitale Grundkompetenzen auf andere arbeitsmarktpolitische Maßnahmenangebote (z.B. Basisbildung, SÖB und GBP, Jugendmaßnahmen etc.)



Indikatoren zur Überprüfung der Zielerreichung

- Vorliegen einer NÖ-weit gültigen Definition digitaler Grundkompetenzen
- Nutzung der vereinbarten Definition digitaler Grundkompetenzen bei Ausschreibungen bzw. der Gestaltung von Maßnahmenangeboten
- Vorliegen eines Kompetenzerhebungsmoduls und einer Vorlage für einen durchgängig anzuwendenden Bildungsplan
- Anzahl Kompetenzerhebungen
- Anzahl erstellte Bildungspläne
- Weiterbildungsquote bestimmter Zielgruppen (z.B. Geringqualifizierte, Frauen, Ältere, MigrantenInnen)

Umsetzungsvorschlag 2: „Systematische Analyse aktueller (Weiter-)Bildungsangebote zertifizierter Bildungseinrichtungen in Niederösterreich“⁵⁰



Hintergrund

Bedingt durch den technologischen Wandel wird es zukünftig für den Erhalt des Arbeitsplatzes noch bedeutsamer sein, berufliche Kompetenzen am aktuellen Stand zu halten bzw. laufend zu erweitern. Dies gilt in besonderem Maße für Beschäftigte mit einem hohen Anteil an Routinetätigkeiten, aber auch für arbeitslose Personen.



Zielsetzung

- Systematische Analyse aktueller (Weiter-)Bildungsangebote zertifizierter Bildungseinrichtungen in Niederösterreich hinsichtlich ihrer Eignung, Lernende bestmöglich auf den technologischen Wandel vorzubereiten und zumindest digitale Grundkompetenzen zu vermitteln
- Implementierung einer fachlichen Überprüfung von Lernangeboten vor dem Hintergrund der Herausforderungen des technologischen Wandels



Konkrete Umsetzungsschritte

- Einrichtung einer Arbeitsgruppe bestehend aus BildungsexpertInnen (u.a. Land NÖ, Abt. Allgemeine Förderung, AMS NÖ, Bildungsberatung NÖ, Basisbildung, WIFI, bfi) zur Erarbeitung eines geeigneten Fragekatalogs für die systematische Analyse aktueller (Weiter-)Bildungsangebote zertifizierter Bildungseinrichtungen
- Vereinbarung der Implementation eines fachlichen Monitorings durch Fachbereichsverantwortliche zertifizierter Bildungseinrichtungen in Niederösterreich auf Basis des von der Arbeitsgruppe erarbeiteten Fragekatalogs. Diese fachliche Überprüfung stellt eine Ergänzung zu bestehenden Qualitätsanforderungen dar und sollte daher an interne Qualitätssicherungsprozesse gekoppelt werden. Auf die Umsetzung eines 4-Augen-Prinzips sollte jedenfalls geachtet werden.
- Erprobung des Qualitätssicherungsprozesses im Rahmen eines Modellprojektes
- Erste Überlegungen zur Gestaltung eines für (Weiter-)Bildungsangebote Gütesiegels („Best Training for Technological Change“)



Indikatoren zur Überprüfung der Zielerreichung

- Vorliegen eines Fragekataloges und Qualitätssicherungsprozesses
- Implementation des Qualitätssicherungsprozesses

⁵⁰ Im Fokus stehen Bildungseinrichtungen, die bereits einen Zertifizierungsprozess (z.B. CERT NÖ, Ö-Cert oder anerkannter Bildungsträger des waff) durchlaufen haben. Damit kann der Fragenkatalog an bereits bestehende Qualitätssicherungsprozesse angekoppelt werden.

9.3 Handlungsfeld 2: Kompetenzanerkennung und Kompetenzorientierung in Beratung und Training



Kompetenzanerkennung und Kompetenzorientierung in Beratung und Training

9.3.1 Bedeutung und Relevanz des Handlungsfeldes 2

Das Sichtbarmachen, Validieren, Anerkennen und Anrechnen von außerhalb des formalen Bildungswesens erworbenen Kompetenzen ist einerseits wichtig in einem zunehmend globalisierten Arbeitsmarkt, andererseits auch, weil Bildungskarrieren immer weniger linear verlaufen, sondern von Brüchen gekennzeichnet sind. Da gleichzeitig, wie bereits in den Datenanalysen dargestellt, höhere formale Bildungsabschlüsse das Arbeitslosigkeitsrisiko senken können, gewinnen Wege zur Höherqualifizierung abseits der formalen beruflichen Ausbildung immer mehr an Bedeutung.

Kompetenzorientierung ist hingegen als didaktischer Ansatz erfolgreich, um insbesondere Personen mit wenig Bildungserfahrung bzw. mit eher negativen Bildungserlebnissen für Bildungsteilnahmen zu gewinnen und vom Nutzen eines lebenslangen Lernens überzeugen zu können.

Österreichische Validierungsstrategie (2017) bildet strategischen Rahmen für Validierungsinitiativen

Die österreichische „Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens“ wurde im November 2017 beschlossen und bietet einen strategischen Rahmen für bestehende und neu entstehende Validierungsinitiativen und –ansätze.

Die Strategie ist auf folgende Kernziele ausgerichtet:

- Aufwertung von Kompetenzen, die in nicht-formalen und informellen Lernkontexten erworben wurden
- Verbesserung der Zugänglichkeit von Validierungsmaßnahmen durch niedrigschwellige, zentralisierte Informations- und Beratungsdienste
- Verbesserung der Chancen auf Bildung und Arbeit (z.B. durch die Erleichterung des Erwerbs von Qualifikationen im „zweiten Bildungsweg“)
- Verbesserung der Durchlässigkeit an den zentralen Schnittstellen des österreichischen Bildungssystems (und damit Verbesserung von Flexibilität und Effizienz)
- Stärkung der Validierung als integraler Bestandteil des österreichischen Bildungssystems
- Förderung der Lernergebnisorientierung und Qualitätssicherung (BMB/BMWF, 2017)

Die Validierungsstrategie bezieht sich im Wesentlichen auf zwei Säulen:

- Einerseits Ansätze der formativen Validierung, die Reflexionsprozesse über die Kompetenzen einer Person beinhalten oft mit dem primären Ziel, die Lernmotivation der betroffenen Personen zu erhöhen, bspw. Kompetenzbilanzen.
- Andererseits Ansätze der summativen Validierung, die auf Anforderungen und Standards des Qualifikationssystems basieren. Dazu gehören insbesondere Schritte zur Bewertung und Zertifizierung erworbener Kompetenzen auf Grundlage der für eine formale oder nichtformale Qualifikation definierten Standards. Diese Ansätze zielen auf den Erwerb einer Qualifikation oder eines Teils einer Qualifikation ab. Praxisbeispiel ist u.a. das NÖ Projekt „Du kannst was!“ (Luomi-Messerer, 2019).

Kompetenzanerkennungsverfahren sind bereits vielfach in Anwendung, werden zukünftig noch bedeutsamer

Schätzungen zufolge werden bis zu 80% des Wissens und der Fähigkeiten außerhalb formaler Bildungswege erworben, Möglichkeiten einer formalen Anerkennung waren bisher aber kaum vorhanden. Demnach wird die Bedeutung von Kompetenzanerkennungsverfahren in den nächsten Jahren zunehmen.

Beispiele für bestehende Kompetenzanerkennungsverfahren in Österreich sind u.a.

- KOMPAZ, das Kompetenzanerkennungscenter der Volkshochschule in Linz, das die Erstellung eines persönlichen Kompetenzprofils anbietet. Grundlage dafür ist das Schweizer Kompetenz-Management Modell CH-Q.
- Quali-Fair bzw. Open Learning Center, (OLC) ein Bildungsberatungs- sowie Lernbegleitangebot in Tirol, Steiermark und Wien, das sich an Menschen mit nicht deutscher Erstsprache und maximal Pflichtschulabschluss wendet. Die Zielgruppe wird dabei unterstützt, eigene Stärken und Fähigkeiten herauszufinden, einen Bildungsplan zu erstellen und passende Weiterbildungsangebote zu besuchen (BFI Tirol, o.J.).
- Die Stufenausbildung „Du kannst was“, die in Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg und im Burgenland, Personen ohne Formalabschluss aber mit beruflicher Praxis schrittweise zu einem Lehrabschluss führt (BMBWF, o.J.c).
- Der Kompetenzencheck des AMS zur beruflichen Integration für unterschiedliche migrantische Zielgruppen, bspw. für Frauen mit Muttersprache Farsi oder Arabisch ab 18 Jahre (ABZ Austria, 2019) oder für asylberechtigte und subsidiär schutzberechtigte Männer ab 25 Jahre (BEST, o.J.).

Die Anerkennung von nicht-formalen Qualifikationen ist gerade für die Zielgruppe der formal niedrig Qualifizierten ein wesentliches Angebot, um die vorhandenen beruflichen Qualifikationen formalisieren zu können. Zu diesem Befund kommt eine aktuelle Studie des öibf; demnach erachten 95% der für die Studie befragten Bildungsträger, solche Angebote für (sehr) wichtig (Lachmayr & Mayerl, 2019).

Kompetenzanerkennung kann – insbesondere Geringqualifizierte - zum (Weiter-)Lernen motivieren

Durch die Sichtbarmachung vorhandener Kompetenzen und Fähigkeiten im Rahmen von Kompetenzanerkennungsverfahren können insbesondere formal gering qualifizierte Zielgruppen für weiterführende Lernprozesse motiviert werden. Dies ist auch ein zentrales Ergebnis der bereits zitierten öibf-Studie (Lachmayr & Mayerl, 2019).

Zu einem ähnlichen Ergebnis kam bereits eine öibf-Studie 2016 im Auftrag der AK Niederösterreich zum Thema „Erreichbarkeit weiterbildungsferner Personen in Niederösterreich.“ Auch hier wird auf die hohe Bedeutung der Anerkennung von non-formalen und informell erworbenen Kompetenzen hingewiesen, insbesondere weil in Österreich Zertifikate im Rahmen von Bewerbungsprozessen sehr wichtig sind. Daher wurde schon 2016 der Schluss gezogen, dass unterschiedliche, breit angelegte und flächendeckende Anerkennungserfahren für die Zukunft erforderlich sein werden. Für Bildungsbenachteiligte könnten damit ihre Chancen am Arbeitsmarkt verbessert werden (Lachmayr et al., 2016).

Zertifizierung von Teilqualifikationen für formal gering Qualifizierte wird empfohlen

In den Empfehlungen der öibf-Studie 2019 betonen die Studienautoren u.a. die Wichtigkeit, einer Zertifizierung von Teilqualifikationen. Rechtlich verbindliche Teilqualifikationsabschlüsse könnten jenen Zielgruppenpersonen, denen die bestehenden Angebote zur Höherqualifizierung zu hochschwellig sind, trotzdem die Chance auf einen formalen Berufsabschluss ermöglichen (Lachmayr & Mayerl, 2019).

Diese Empfehlung wurde bereits in der Machbarkeitsstudie Arbeitsland NÖ 2014 (Friedl-Schaffers & Hausegger, 2014) ausgesprochen und im Rahmen eines weiterführenden Projektes⁵¹ mit VertreterInnen der Bildungsdirektion, Berufsschulen und Bildungsträger diskutiert.

Als Good-Practice können die praxiserprobten Erfahrungen aus Deutschland mit berufsanschlussfähigen Teilqualifikationen, insbesondere die Arbeitgeberinitiative „Eine TQ besser“ (ADBW, o.J.; Bildungswerke der deutschen Wirtschaft, o.J.) herangezogen werden (Bundesagentur für Arbeit, o.J.).

Rahmenbedingungen für Kompetenzerwerb schaffen und berufliche Bildung kompetenzorientiert ausrichten

In einer Arbeitswelt der Zukunft rücken Kompetenzen statt Qualifikationen immer mehr in den Fokus, weil vermehrt gefordert sein wird, in sich laufend verändernden Arbeitssituationen handlungsfähig zu sein. Kompetenzen stellen das Können in den Vordergrund und beziehen sich darauf, dass Wissen und Fertigkeiten praktisch in unterschiedlichen Situationen angewandt werden können.

Im österreichischen Schulsystem wurde das Prinzip der Kompetenzorientierung vor 10 Jahren zur Unterrichtsgestaltung und Festlegung von Bildungsstandards eingeführt, ebenso lang gibt es den Diskurs in der Erwachsenenbildung, zu Beginn im engen Zusammenhang mit Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen. In den letzten Jahren ist die kompetenzorientierte Ausrichtung von Bildungsangeboten auch im AMS-Kontext vermehrt in den Fokus gerückt. Seit letztem Jahr gilt laut einer Richtlinie des AMS-Vorstands, dass bei der Vergabe von Bildungsmaßnahmen sukzessive Methodik und Didaktik der Prinzipien kompetenzorientierten Trainings (Weber & Hojnik, 2016) eingeführt werden sollen. Diese Prinzipien lauten:

- Orientierung an Lernergebnissen
- Handlungsorientierung
- Interdisziplinarität und Ganzheitlichkeit
- Lernorientierung
- TeilnehmerInnenzentrierung

Darüber hinaus soll auch in der Vermittlung vermehrt auf Kompetenzorientierung geachtet und Inse-
rate sowie Matchingprozesse sollen entsprechend gestaltet werden, indem bspw. Ergebnisse von Kompetenzfeststellungsverfahren, Kompetenzbilanzierungen oder auch Zertifikate aus kompetenzorientierten Qualifizierungsmaßnahmen, bspw. Kompetenzen mit System (KmS), im AMS Berufsinformationssystem Eingang finden und in Folge für die Vermittlung verwendet werden können.

Kompetenzorientierung fördert auch wesentliche soft skills für eine Arbeitswelt der Zukunft

Mit Blick auf die Zukunft der Arbeitswelt werden neben der Anwendung beruflichen Könnens in unterschiedlichen Situationen auch soft skills wie Lern- und Veränderungsbereitschaft, Kooperationsfähigkeit bzw. Kollaboration, Bereitschaft und Fähigkeit zu Vernetzung und Innovationsorientierung immer stärker von ArbeitgeberInnen nachgefragt werden.

⁵¹ Im Zeitraum Dezember 2015 bis Dezember 2016 wurden im Rahmen des Projektes „Anschlussfähige Teilausbildungen NÖ“, initiiert von Land NÖ und dem NÖ Beschäftigungspakt, folgende Teilprojekte umgesetzt: Einrichtung einer Arbeitsgruppe zur Erarbeitung und Pilotierung eines Konzeptes „Anschlussfähiger Teilausbildungen“ für Erwachsene ab 21 Jahren unter Nutzung der bewährten Modelle Du kannst was! und KmS-Kompetenzen mit System sowie Erarbeitung des aktuellen Standes der Umsetzung von ECVET und eines darauf aufbauenden Vorschlages für eine Pilotierung eines Leistungspunktesystems für die berufliche Bildung im Lehrberuf Metallbearbeitung (prospect GmbH, o.J.).

Die dem Ansatz der Kompetenzorientierung zugrunde liegende Einsicht, dass „Lernen nur die Person selbst kann“ und dass man/frau am besten und nachhaltigsten lernt, wenn er/sie im Rahmen einer Bildungsmaßnahme möglichst konkrete und vollständige Arbeitsaufgaben aus dem beruflichen Alltag bewältigt, „zwingt“ Schulungsorganisationen und TrainerInnen implizit dazu, Fach- und Sozialkompetenzen integrativ und ganz konkret an praktischen Aufgaben zu trainieren.

Was kann kompetenzorientiertes Training im arbeitsmarktpolitischen Kontext für die Teilnehmenden bringen?

Im Wesentlichen zeigen Erfahrungen aus der Praxis, dass durch die Anbindung von Lerninhalten an reale berufliche oder lebensweltliche Situationen – eines der Prinzipien der Kompetenzorientierung – Lernen leichter fällt. Dahinter steht, dass

- die Lernenden leichter verstehen können, warum sie etwas lernen sollen und welchen Sinn es hat, sich gerade diese Kompetenzen zu erarbeiten.
- es vielen Menschen leichter fällt, sich etwas zu merken, wenn sie auch eine praktische Vorstellung vom Lerngegenstand haben.
- die laufende Auseinandersetzung mit den bereits erworbenen Kompetenzen Lernerfolge schnell verdeutlicht.
- vorhandene Kompetenzen genauso dargestellt werden wie noch fehlende.
- diese Form des Kompetenzerwerbs weniger nah an schulischen Lernsettings ist. Dies ist für bildungsbenachteiligte Personen wichtig, weil diese überdurchschnittlich oft gerade in schulischen Settings gescheitert sind.
- diese Form des Kompetenzerwerbs erwachsenengerechter ist und daher die Lernmotivation positiv beeinflussen kann. Dies ist gerade auch mit Blick auf die demografischen Veränderungen und der zunehmenden Bedeutung von beruflicher Um- oder Weiterqualifizierung von älteren Personen wesentlich.

Kompetenzorientierte Schulungen können TeilnehmerInnen darüber hinaus auch besser auf Bewerbungssituationen vorbereiten, weil durch die laufenden Reflexionen im Lernprozess die TeilnehmerInnen lernen, differenziert und kompetent über ihr Können und über die Grenzen ihrer Kompetenzen zu reden. Außerdem erleben TeilnehmerInnen von kompetenzorientierten Trainings, dass sie selbst für ihren Kompetenzerwerb verantwortlich sind und können sich in diesem Sinne in Bewerbungsprozessen als verantwortungsbewusste MitarbeiterInnen präsentieren.

Anforderungen an Weiterbildungsmaßnahmen für formal gering Qualifizierte

In der bereits zitierten öibf-Studie (2019), die sich mit den Gelingensfaktoren beruflicher Weiterbildungsangebote für die Zielgruppe der formal gering Qualifizierten auseinandersetzte und neben einer ausführlichen Literaturanalyse und Recherche von Good-Practice-Beispielen auch Bildungsträger, ExpertInnen und Zielgruppenpersonen befragte, wurden zusammenfassend folgende Anforderungen an die Konzeption von Weiterbildungsmaßnahmen für diese Zielgruppen identifiziert, die u.a. auch an den Prinzipien der Kompetenzorientierung angelehnt sind:

- Das Weiterbildungsangebot muss an die subjektiven Sinndeutungen der Zielgruppenpersonen anschlussfähig sein.
- Der individuelle Nutzen der Weiterbildung muss für die potenziell Teilnehmenden sichtbar sein.
- Lernsettings und Lernmethoden sollten so gewählt sein, dass sie nicht an den oftmals negativ besetzten Lernort Schule erinnern, sondern möglichst zielgruppengerecht gestaltet werden. Es sei wesentlich, so die Schlussfolgerung, „*dem Bildungsinteresse dieser Zielgruppe auf die Spur zu kommen*“, um passende Angebote entwickeln zu können.

- Informelle Lernprozesse sind für diese Zielgruppe besser geeignet und sollten gegenüber formalen Bildungsangeboten auch bevorzugt werden. Begründet wird dies damit, dass der Zugang zu informellem Lernen, entweder am Arbeitsplatz oder im Alltag, niedrighschwelliger ist und das Gelernte auch in der unmittelbaren Praxisanwendung verfestigt werden kann (Lachmayr & Mayerl, 2019).

9.3.2 Mögliche Umsetzungsmaßnahmen und Indikatoren im Handlungsfeld 2: Kompetenzanerkennung und Kompetenzorientierung in Beratung und Training

In Österreich hat die Validierung von non-formalen und informellen Kompetenzen bisher keine große Rolle gespielt. Dies lässt sich einerseits drauf zurückführen, dass der schulischen Berufsausbildung ein großer Stellenwert zukommt und formal erworbene Qualifikationen als Beleg für Fähigkeiten und Kompetenzen gelten. Andererseits beinhaltet die Lehrausbildung einen hohen Anteil an informellem Lernen am Arbeitsplatz, wodurch wenig Notwendigkeit zur Einrichtung zusätzlicher Anerkennungsverfahren gegeben war. Vorhandene Validierungsverfahren orientieren sich häufig an der Beurteilungslogik des formalen Bildungssystems, bspw. der Antritt zur außerordentlichen Lehrabschlussprüfung. Es gibt keine systematischen oder standardisierten Maßnahmen für Überprüfungen von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen, sondern lediglich einzelne Initiativen, die zumeist durch das AMS oder Erwachsenenbildungseinrichtungen angeboten werden (Ziegler & Müller-Riedlhuber 2018b). Ein wesentliches Ziel der österreichischen „Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens“ ist daher eine Vereinheitlichung der vorhandenen Validierungsangebote zu erreichen. So wurde 2018 auf Basis bestehender Validierungsverfahren mit der Erarbeitung eines „Kriterienkataloges zur Förderung der Qualität von Validierungsverfahren im Bereich der Berufs- und Erwachsenenbildung in Österreich“ begonnen (BMBWF 2018a). Weiters ist die Einrichtung eines Online-Portals geplant, das alle Validierungs- und Begleitangebote darstellen soll und so zur Erhöhung des Bekanntheitsgrades beitragen und den Zugang für unterschiedliche Zielgruppen erleichtern soll.

Vor diesem Hintergrund der österreichischen Strategie werden für Niederösterreich im Handlungsfeld 2 folgende Umsetzungsmaßnahmen zur Forcierung der Anerkennung vorhandener Kompetenzen sowie zur Förderung der Durchlässigkeit von Bildungswegen vorgeschlagen:

1. Erarbeitung eines einheitlichen Bildes zur Kompetenzorientierung in der Förderung

Erarbeitung eines gemeinsamen für die NÖ Arbeitsmarktpolitik handlungsleitenden Verständnisses zu Kompetenzorientierung und eines Kriterienkataloges zur Förderung einer durchgängigen Kompetenzorientierung in Trainings- und Beratungsangeboten

2. Bestandsaufnahme Validierungsprojekte in Niederösterreich

Bestandsaufnahme bestehender Validierungsprojekte in Niederösterreich und deren Ergebnisse sowie Umsetzung eines Modellprojekts

Umsetzungsvorschlag 1: Erarbeitung eines gemeinsamen für die NÖ Arbeitsmarktpolitik handlungsleitenden Verständnisses zu Kompetenzorientierung und eines Kriterienkatalogs zur Förderung von Kompetenzorientierung



Hintergrund

In kompetenzorientierten Trainings erfolgt der Kompetenzerwerb weitgehend selbstorganisiert; dabei erleben Lernende gelungenes Lernen, was gerade bei lernungewohnten Personen - wie in der Lernforschung vielfach nachgewiesen - zu einer Erhöhung der Lernmotivation führt. Damit wird ein wichtiger Grundstein für die aktive Gestaltung der eigenen Bildungs- und Berufsbiografie gelegt. Kompetenzorientierung stellt keinen gänzlich neuen Ansatz dar, sondern entsteht im Wesentlichen im Zusammenspiel mehrerer Prinzipien, nämlich Lernergebnisorientierung, Handlungsorientierung, Interdisziplinarität und Ganzheitlichkeit, Lernorientierung sowie TeilnehmerInnenzentrierung (Weber & Hojnik 2016)



Zielsetzungen

- Schaffung eines gemeinsamen für die NÖ Arbeitsmarktpolitik handlungsleitenden Verständnisses von Kompetenzorientierung
- Erarbeitung eines NÖ Kriterienkataloges zur Förderung einer durchgängigen Kompetenzorientierung in Trainings- und Beratungsangeboten)



Konkrete Umsetzungsschritte

- Einrichtung einer Arbeitsgruppe „Kompetenzorientierung in NÖ“ bestehend aus ausgewählten VertreterInnen des TEP NÖ zur Erarbeitung eines gemeinsamen handlungsleitenden Verständnisses zu „Kompetenzorientierung“ und eines NÖ Qualitätskriterienkatalogs für die durchgängige Orientierung von Trainings- und Beratungsangeboten an den Prinzipien der Kompetenzorientierung
- Kommunikation des handlungsleitenden Verständnisses zu Kompetenzorientierung sowie des Qualitätskriterienkatalogs sowohl intern in den eigenen Institutionen als auch nach außen an arbeitsmarktpolitische Trägerorganisationen und Bildungseinrichtungen



Indikatoren zur Überprüfung der Zielerreichung

- Vorliegen eines von allen TEP NÖ Partnern getragenen und genutzten NÖ Kriterienkataloges zur Förderung von Kompetenzorientierung

Umsetzungsvorschlag 2: „Bestandsaufnahme bestehender Validierungsprojekte in NÖ und deren Ergebnisse sowie Umsetzung eines Modellprojekts“



Hintergrund

Die Veränderungen in unserer modernen Wissensgesellschaft sowie insbesondere in der Arbeitswelt bedingen zunehmend fließende Übergänge zwischen formellen und informellen Lernprozessen. Informelles Lernen wird ergänzend zu formeller Bildung immer bedeutsamer. Das Sichtbarmachen, Validieren, Anerkennen und Anrechnen von außerhalb des formalen Bildungswesens erworbenen Kompetenzen stellt eine wesentliche Grundlage für eine aufgrund des technologischen Wandels unbedingt erforderliche oder sinnvoll erscheinende berufliche Neu- oder Umorientierung bzw. Höherqualifizierung dar. Durch niedrigschwellige Informations- und Beratungsangebote sowie zielgruppen-gerechte Qualifizierungsangebote soll der Zugang zu Validierungsverfahren, insbesondere auch für am Arbeitsmarkt benachteiligte Personengruppen, sowie der Erwerb von Qualifikationen am zweiten Bildungsweg erleichtert werden. Wesentlich ist dabei in enger Abstimmung mit den im Rahmen der österreichischen Validierungsstrategie vorgesehenen Schritten der Ausbau einer systematischen Anerkennung von vorhandenen Kompetenzen.



Zielsetzungen

- Schaffung eines Überblicks über bestehende Validierungsprojekte
- Erarbeitung von Erfolgsfaktoren für Validierungsprojekte
- Anbindung an die österreichische Validierungsstrategie und den österreichischen Qualitätskriterienkatalog für Validierungsverfahren (BMBWF 2018a)
- Umsetzung eines NÖ Modellprojekts



Konkrete Umsetzungsschritte

- Beauftragung einer Recherche zur Bestandsaufnahme über vorhandene Validierungsprojekte in Niederösterreich und deren Ergebnisse, bspw. zeitlicher Aufwand, Anschlussfähigkeit etc.
- Einrichtung einer Arbeitsgruppe bestehend aus ausgewählten VertreterInnen des TEP NÖ sowie jener Institutionen, die auf Bundesebene in Arbeitsgruppen zur österreichischen Validierungsstrategie eingebunden sind bzw. aktuelle Validierungsprojekte in NÖ umsetzen zur Bewertung der Rechercheergebnisse und Identifizierung allgemeingültiger Erfolgsfaktoren für Validierungsprojekte
- Entwicklung und Pilotierung eines Modellprojektes zur Validierung informell oder non-formal erworbener Kompetenzen unter Anwendung der identifizierten Erfolgsfaktoren. So könnte das im Handlungsfeld 1 vorgeschlagene Modul zur Erhebung digitaler Grundkompetenzen erweitert und im Rahmen der Bildungsberatung NÖ zur Erhebung informell und non-formal erworbener Kompetenzen erprobt werden. Bei der Kompetenzerhebung und Dokumentation der Ergebnisse sollte jedenfalls auf die Anschlussfähigkeit an weiterführende Maßnahmen (Kompetenz mit System, Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen, Du kannst was!) geachtet werden.



Indikatoren zur Überprüfung der Zielerreichung

- Übersicht über bestehende NÖ-Validierungsprojekte
- Vorliegen allgemeingültiger Erfolgsfaktoren für Validierungsprojekte
- Umsetzung eines NÖ Modellprojektes

9.4 Handlungsfeld 3: Intensivierung betriebsnaher Unterstützungsmodelle



Intensivierung betriebsnaher Unterstützungsmodelle

9.4.1 Bedeutung und Relevanz des Handlungsfeldes 3

Wie bereits im Handlungsfeld 2 beschrieben, sind arbeitsplatznahe Maßnahmenangebote gut geeignet, um am Arbeitsmarkt benachteiligte Zielgruppen zu unterstützen. Dies gilt nicht nur für Qualifizierungsmaßnahmen, sondern auch für Maßnahmen zur Heranführung an eine Beschäftigung. Dazu gehören neben finanziellen Förderungen, wie die Eingliederungsbeihilfe des AMS, auch Angebote zur geförderten Beschäftigung, wie SÖB oder GBP.

Evaluierungen zeigen hohe Relevanz unterschiedlicher betriebsnaher Unterstützungsmodelle

Evaluierungen von Beschäftigungsfördermaßnahmen zeigen die hohe Relevanz betriebsnaher Unterstützungsangebote, insbesondere zur (Re-)Integration arbeitsmarktferner Zielgruppen. So weisen betriebsnahe Integrationsangebote stärkere und nachhaltigere Integrationswirkungen auf als weniger betriebsnahe. Kritisch anzumerken ist allerdings auch, dass betriebsnahe Unterstützungsangebote (wie bspw. die Eingliederungsbeihilfe oder Implacementstiftungen) überproportional oft Personen adressieren, die relativ gesehen geringere Reintegrationsbarrieren (wie bspw. kürzere Dauer der Arbeitslosigkeit, gesundheitliche Einschränkungen etc.) aufweisen. Im Folgenden ein kurzer Überblick über zentrale Erkenntnisse und Empfehlungen aus aktuellen Evaluationsberichten:

- Die 2014 durchgeführte „Evaluierung Sozialer Unternehmen“, in der die Arbeitsmarktpositionierung der TeilnehmerInnen über einen Zeitraum von sieben Jahren beobachtet wurde, kommt u.a. zum Schluss, dass insbesondere der Aus- und Aufbau von Sozialen Unternehmen mit großer Nähe zum ersten Arbeitsmarkt zu empfehlen sei, da sich marktnahe Tätigkeitsbereiche als wesentlicher Erfolgsfaktor herausgestellt haben. Denkbar wäre, ein Modell eines Sozialen Unternehmens zu entwickeln, das bspw. innerhalb eines Profit-Unternehmens gesamthaft ein abgegrenztes Aufgabengebiet eigenverantwortlich erledigt. Durch Anreizmechanismen könnte die Beteiligung von Unternehmen erhöht werden. Wesentlich sei es, bei der Umsetzung eines solchen Projektes darauf zu achten, dass keine Substitution regulärer Beschäftigung erfolgt. Ziel führend erscheint den StudienautorInnen auch der Aus- und Aufbau von Kombinationen einer Begleitstruktur und finanzieller Förderung, bspw. Jobcoaching und Eingliederungsbeihilfe. Weiters müssten die Steuerungsstrukturen Sozialer Unternehmen sicherstellen, dass eine laufende marktorientierte Weiterentwicklung möglich ist. Um die unternehmerischen Aktionsmöglichkeiten, etwas im Hinblick auf die Vermarktung von Produkten und Dienstleistungen Sozialer Unternehmen erweitern zu können, werde Beratungs- und Unterstützungsstrukturen für ProjektinitiatorInnen und –betreiberInnen sowie spezielle Förderinstrumente für innovative Ansätze oder die Entwicklung von Strukturen zur Vernetzung und Abstimmung mit Betrieben, Kommunen und Ländern empfohlen. Als vielversprechende Tätigkeitsfelder, auch in der Kooperation mit privatwirtschaftlichen Unternehmen, werden die Nahversorgung im ländlichen Bereich, Altenbetreuung und Tourismus gesehen. Auch das Einbeziehen neuer Technologien wurde als wichtiges Zukunftsthema angeführt (Eppel et al., 2014).
- Die 2016 durchgeführte Studie zu arbeitsmarktfernen Personen, deren Charakteristika, Problemlagen und Unterstützungsbedarfe (vgl. auch die Typisierung von arbeitslosen Personen in sieben Gruppen im Kapitel 5.5.) betont die Bedeutung einer begleitenden Beratung in der ersten Beschäftigungsphase nach erfolgter Wiedereingliederung.

So könnten rechtzeitig Lösungen für auftretende Schwierigkeiten erarbeitet und dadurch eventuell Kündigungen reduziert werden. Betriebsberatung, Lohnkostenzuschüsse und Coaching nach einer Arbeitsaufnahme könnten gemeinsam ein ganzheitliches Förderangebot für ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen bilden, das mögliche Drehtüreffekte verringert. Darüber hinaus zeigt sich, dass Menschen nach einer längeren Abwesenheit vom Arbeitsmarkt zum Teil erst wieder an eine Erwerbstätigkeit im vollen Umfang gewöhnt werden müssen. Daher seien, so die Schlussfolgerung, Modelle für einen stufenweisen Einstieg in das Erwerbsleben ein wichtiges Maßnahmenangebot. Im Rahmen einer solchen stufenweisen Reintegration könnten die Betroffenen je nach individueller Ausgangslage über unterschiedliche Beschäftigungsausmaße und Unterstützungsformen schrittweise wieder an ein reguläres Beschäftigungsverhältnis herangeführt werden. In jenen Fällen, wo auch eine stufenweise Reintegration aussichtslos erscheint, wäre nach Ansicht der StudienautorInnen als „Ultima Ratio“ eine langfristig öffentlich geförderte Beschäftigung auf dem zweiten Arbeitsmarkt anzudenken, um den Betroffenen soziale Teilhabe zu ermöglichen und gleichzeitig ihre Fähigkeiten produktiv zu nutzen (Eppel et al., 2016).

- Geförderte Beschäftigung kann jedenfalls für eine bestimmte Gruppe langzeitarbeitsloser bzw. arbeitsmarktferner Personen eine mögliche „Brücke“ in den ersten Arbeitsmarkt darstellen, während für andere Zielgruppenpersonen ein solches Angebot möglicherweise die einzige Beschäftigungschance ist, so ein zentraler Befund aus der Evaluierung der Aktion 20.000 (Hausegger & Krüse, 2019). In jedem Fall braucht es reale Beschäftigungsoptionen für Menschen, die nicht mehr zu 100% leistungsfähig sind und aus diesem Grund, keine Stelle am ersten Arbeitsmarkt finden. Wesentlich wird dabei sein, geeignete Beschäftigungsfelder zu identifizieren, die der immer größer werdenden Gruppe von Arbeitsuchenden mit Leistungseinschränkungen gerecht werden können. Nischenbereiche eröffnen zwar Beschäftigungsmöglichkeiten, sind aber angesichts der quantitativen Herausforderung nicht ausreichend.
- In einer Studie für Oberösterreich zum Einsatz und Wirkung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen (Eppel et al., 2017) zeigt sich, dass alle evaluierten Maßnahmen⁵² die Erwerbsbeteiligung der geförderten Personen steigern können. Die TeilnehmerInnen ziehen sich weniger aus dem Arbeitskräfteangebot zurück (Out-of-Labour-Force-Position) und verbringen mehr Zeit in Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit. Teilweise, insbesondere durch geförderte Beschäftigung, lässt sich auch eine positive Wirkung auf die Integration in ungeforderte Beschäftigung nachweisen. Zentrale Schlussfolgerung dieser Studie ist, dass ein betriebliches Eingliederungsmanagement, etwa sobald ein bestimmtes Ausmaß an Krankenständen beobachtet wird, durchaus wirkungsvoll sein könnte. Auch betriebliche Anreize zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung gesundheitlich belasteter Personen sowie Angebote einer unterstützten Beschäftigung („supported employment“) erscheinen sinnvoll. Empfohlen wird auch die experimentelle Erprobung neuer Maßnahmenkonzepte für den zweiten Arbeitsmarkt.

⁵² In die Evaluierung einbezogen waren folgende Maßnahmen: Aktive Arbeitssuche, berufliche Orientierung, trägerbezogene fachliche Qualifizierung, Beihilfen zu Kurskosten, Förderungen am zweiten Arbeitsmarkt in einem SÖB, GBP oder bei einem Sozialökonomischen Betrieb Überlasser (SÖBÜ), Förderungen am ersten Arbeitsmarkt mittels Eingliederungsbeihilfe oder Kombilohn und die Förderung mittels externer Beratungs- und Betreuungseinrichtungen.

Beschäftigungsfördermaßnahmen zeigen Wirkungseffekte – Teilnehmende sind arbeitsmarktaktiver

In nahezu allen Studien, die die Wirkungseffekte unterschiedlicher Beschäftigungsförderungsmaßnahmen betrachten, wird auch darauf hingewiesen, dass benachteiligte Personengruppen am Arbeitsmarkt eine große Heterogenität aufweisen. Entsprechend finden sich in solchen Maßnahmen Zielgruppenpersonen, denen bereits im Vorfeld einer Maßnahmenteilnahme eine geringe reale Beschäftigungschance zugeschrieben wird. Dies führt u.a. dazu, dass durchschnittliche Maßnahmen-erfolge sich schlechter darstellen. Insgesamt kann eine positive Wirkung geförderter Beschäftigung festgestellt werden; Teilnehmende sind nach der Förderung jedenfalls arbeitsmarktaktiver – dies bezieht sich sowohl auf Zeiten in Beschäftigung als auch in Arbeitslosigkeit, so der wesentliche Befund aus der Evaluierung der Sozialen Unternehmen. Darauf weist auch der sinkende Anteil an Zeiten in einer Out-Of-Labour-Force-Position (OLF) hin.

NEBA-Maßnahmen belegen positive Wirkung einer begleitenden Unterstützung am Arbeitsplatz

Die Erfahrungen aus den NEBA-Maßnahmen des Sozialministeriumservice (SMS), die eine begleitende Unterstützung am Arbeitsplatz anbieten, bspw. Arbeitsassistenten oder Jobcoaching, belegen ebenfalls die positiven Wirkungen hinsichtlich eines nachhaltigen Erfolges bei der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Einschränkungen. Insbesondere die Unterstützung in der Anfangsphase eines Arbeitsverhältnisses trägt zur Krisenintervention und Sicherung gefährdeter Arbeitsplätze bei (BundesKOST, 2019).

9.4.2 Mögliche Umsetzungsmaßnahmen und Indikatoren im Handlungsfeld 3 „Intensivierung betriebsnaher Unterstützungsmodelle“

Im Fokus von Handlungsfeld 3 stehen Maßnahmen der betriebsnahen Arbeitsmarktpolitik, die die Arbeitsmarktintegration von am Arbeitsmarkt benachteiligten Zielgruppen, insbesondere von älteren und langzeitbeschäftigungslosen Personen, unterstützen sollen. Dieser Schwerpunkt wird auch im Programm des ESF+ für die Förderperiode 2021-2027 eine wesentliche Rolle spielen.

Um Unternehmen zu servicieren, bedarf es der möglichst unkomplizierten und verlässlichen Information über Fördermöglichkeiten. Daneben gilt es auf Ebene der Betroffenen Angebote zu erproben bzw. bei nachweisbarem Erfolg auch auszurollen, die zugleich fördern und fordern und unterstützte TeilnehmerInnen schrittweise zu mehr Eigenverantwortung befähigen. Schließlich ist die institutionenübergreifende Zusammenarbeit zu stärken und auf sichere Beine zu stellen, zeigt sich doch, dass in einer stringent abgestimmten Unterstützungslogik unterschiedlicher Institutionen nach wie vor viele Effektivitäts- und Effizienzgewinne für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen vorhanden sind. Folgende Umsetzungsmaßnahmen zur Förderung von institutionenübergreifenden niederschweligen stufenweisen und individualisierten Förderangeboten werden daher im Handlungsfeld 3 vorgeschlagen:

1. Online-Plattform für einen Angebotsüberblick

Einrichten einer Online-Plattform für Unternehmen und arbeitsmarktpolitische Einrichtungen, die einen raschen Überblick sowie eine einfache Suche zu bestehenden Förderangeboten und aktuell zuständigen AnsprechpartnerInnen für themen- oder zielgruppenspezifische Anfragen bietet

2. Modellprojekt zur betriebsnahen Förderung benachteiligter Personen

Umsetzung eines Modellprojekts zur Förderung der Beschäftigung benachteiligter Personen in privatwirtschaftlichen Unternehmen und bei Erfolg Ausrollung des Modellprojekts (unter Abstimmung der Fördermöglichkeiten im ESF+)

3. Erarbeitung zentraler Erfolgsfaktoren betriebsnaher Unterstützungsansätze

Erarbeitung von zentralen Erfolgsfaktoren einer institutionenübergreifenden Zusammenarbeit anhand des Good-Practice Beispiels „Koordinierungsstelle AusBildung bis 18 (KOST NÖ)“

Umsetzungsvorschlag 1: „Einrichtung einer Online-Plattform für einen Angebotsüberblick“



Hintergrund

Förderangebote für benachteiligte Zielgruppen werden entsprechend der zugrundeliegenden Gesetze nicht zentral verantwortet, sondern fallen in den Zuständigkeitsbereich unterschiedlicher Fördergeber bzw. Institutionen. Dies erschwert den Überblick über mögliche Förderangebote. Aus Unternehmenssicht, so ein wesentliches Ergebnis des durchgeführten Praxisdialoges (vgl. Kap. 7.2), wäre die Einrichtung einer zentralen Anlaufstelle zur Information über bestehende Förderangebote eine wichtige Maßnahme. Eine übersichtliche Datenbank, in der im Sinne eines groben Überblicks (Wer wird gefördert? Bei welchen Themenbereichen/Problemlagen wird gefördert? Wer ist Ansprechperson für die Förderungen?) alle Institutionen aufgelistet sind, die ArbeitnehmerInnenförderungen sowie arbeitsmarktpolitische Förderungen vergeben, könnte den Bedarf von Unternehmen nach aussagekräftigen Informationen erfüllen. Weiters könnte durch eine derartige Gestaltung der laufende Aktualisierungsgrad niedrig gehalten und das Risiko der Fehlinformation reduziert werden. Dies ist vor dem Hintergrund, dass bei Förderentscheidungen neben klar geregelten Fördervoraussetzungen auch die Umstände im Einzelfall einzubeziehen sind, besonders wichtig. Neben Unternehmen stellen auch BeraterInnen und TrainerInnen arbeitsmarktpolitischer Einrichtungen eine mögliche Zielgruppe für eine solchen Online-Plattform dar.



Zielsetzungen

- Schaffung eines verlässlichen Überblicks über alle Institutionen, die in NÖ wohnende oder beschäftigte ArbeitnehmerInnen und Arbeitslose mit dem Ziel der Erlangung oder des Erhalts eines Arbeitsplatzes monetär oder durch Sachbezüge (bspw. kostenlose Beratungsleistungen) unterstützen
- Transparenz über vorhandene Unterstützungsleistungen zur Erlangung oder zum Erhalt eines Arbeitsplatzes für NiederösterreicherInnen
- Schaffung einer Grundlage für Vernetzung und Wissensaustausch zu Förder- und Unterstützungsangeboten für benachteiligte Zielgruppen



Konkrete Umsetzungsschritte

- Erstellung eines Überblicks über alle Institutionen, die Förderangebote für ArbeitnehmerInnen und Arbeitslose in Niederösterreich anbieten, unter Nutzung und Aktualisierung der im Rahmen der Vorgängerstudie „Arbeitsland NÖ“ erarbeiteten Ergebnisse
- Vereinbarung, auf welcher Plattform und in welcher Gestaltungsform die gesammelten Informationen online gestellt werden sollen und wer die Plattform wartet und aktualisiert; wesentliche Kriterien für die Gestaltung sind eine einfach Suchbarkeit der Förderangebote, bspw. nach Zielgruppen oder Themenbereichen
- Erarbeitung einer Kurzdarstellung der Förderschwerpunkte jeder Institution (Wer wird gefördert? Bei welchen Themenbereichen/Problemlagen wird gefördert? Wer ist Ansprechperson für die Förderungen?)



Indikatoren zur Überprüfung der Zielerreichung

- Online-Stellen der Plattform
- Nutzung der Online-Plattform (Seitenaufrufe, wiederkehrende BesucherInnen etc.)
- Zufriedenheit der NutzerInnen der Online-Plattform (z.B. Aktualität der Informationen, Erreichbarkeit der angeführten Ansprechpersonen bei den Förderinstitutionen etc.)

Umsetzungsvorschlag 2: „Modellprojekt zur Förderung der Beschäftigung benachteiligter Personen“



Hintergrund

Benachteiligte Zielgruppen, wie bspw. Ältere, Langzeitarbeitslose, gesundheitlich eingeschränkte Personen oder Personen, denen aus anderen Gründen am Arbeitsmarkt begrenzte Leistungsfähigkeit unterstellt wird, bedürfen gezielter, möglichst individualisierter Unterstützung, um den Weg zurück in die Arbeitswelt zu schaffen. Je länger die Arbeitslosigkeit andauert, desto größer ist die Gefahr, dass sich die betroffenen Personen einer nicht beeinflussbaren Situation ausgeliefert erleben. Diese Selbstwahrnehmung und das damit häufig einhergehende eher abwartende Verhalten erschweren eine erfolgversprechende Arbeitssuche. Ansätze zur (Re-)Integration dieser arbeitsmarktfernen Personengruppen sind, wie bereits einleitend zum Handlungsfeld 3 dargestellt, umso wirksamer, je betriebsnäher und individualisierter diese gestaltet sind, und je bedarfsorientierter das Onboarding nach erfolgter Vermittlung begleitet wird. Mit Blick auf diese Evidenzen gilt es, Unterstützungsprozesse zu gestalten, in denen die Unterstützten selbst den Takt bestimmen und Unterstützungsleistungen bedarfsorientiert abrufen können.

Vorgeschlagen wird die Umsetzung eines ESF+-geförderten Modellprojektes für ältere Frauen über 50 Jahre, die besonders häufig dem Risiko der Altersarmut ausgesetzt sind. Damit könnte einerseits im Rahmen des Modellprojektes überprüft werden, ob die angepeilten Zielsetzungen durch die neuartige Vorgehensweise besser erreicht werden können. Andererseits kann ein kleiner Beitrag zur Eindämmung der Altersarmut niederösterreichischer Frauen geleistet werden.



Zielsetzungen

- Unterstützung von arbeitssuchenden Frauen über 50 Jahre, eine nachhaltige Vollzeitbeschäftigung aufzunehmen und so pensionsrelevante Versicherungszeiten zu erwerben
- Beitrag zur Eindämmung von Altersarmut niederösterreichischer Frauen



Konkrete Umsetzungsschritte

- Planung und Durchführung eines ESF+-geförderten Modellprojektes zur gezielten und nachhaltigen Unterstützung der arbeitsmarktpolitischen Reintegration von arbeitssuchenden Frauen über 50 Jahre
- Mögliche Betreuungsinhalte und -ablauf im Rahmen des Modellprojektes:

Arbeitsuchende Frauen über 50 Jahre, die eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, werden vom AMS auf freiwilliger Basis an das Modellprojekt überwiesen. Zwischen AMS, Modellprojekt und Kundin wird ein Dreiecksvertrag geschlossen. Damit beauftragen sowohl das AMS als auch die betreute Kundin das Modellprojekt mit der Vermittlungsunterstützung. In einem Vertrag werden neben der zentralen Zielsetzung (Aufnahme einer Vollzeitbeschäftigung) die konkreten Leistungen durch die BeraterInnen des Modellprojektes und des AMS als auch die zu erbringenden Eigenleistungen der betreuten Kundin festgehalten.

Die Leistungen seitens des Modellprojektes umfassen die Unterstützung der Kundin bei der Identifizierung vermittlungsrelevanter Interessen, Fähigkeiten und Kompetenzen sowie bei der Erarbeitung aussagekräftiger Bewerbungsunterlagen. Auf dieser Grundlage wird in Folge sowohl durch die Kundin selbst als auch seitens der BeraterInnen des Modellprojektes nach geeigneten Arbeitsplätzen gesucht.

Erfolgt eine Vermittlung durch eine/n Berater/in des Modellprojektes, so wird im Vermittlungsprozess sowohl mit der Kundin als auch dem Dienstgeber vereinbart, dass der/die Berater/in beide Seiten (Unternehmen und Kundin) bis zur nachhaltigen Integration am Arbeitsplatz begleitet. Findet die Kundin eine Stelle aufgrund von Eigeninitiative, so begleitet der/die Berater/in in weiterer Folge ausschließlich die Kundin. Diese Begleitung bei der Integration am Arbeitsplatz soll nach Antritt des neuen Vollzeitdienstverhältnisses für zumindest drei und längstens sechs Monate vorgesehen werden.

Zur Unterstützung einer nachhaltigen Arbeitsaufnahme kooperiert das Modellprojekt eng mit unterschiedlichen Förderstellen, die im jeweiligen Einzelfall Förderungen für Arbeitsaufnahmen, wie bspw. die Eingliederungsbeihilfe des AMS, gewähren.

- Bei erfolgreicher Umsetzung bzw. Erreichung der gesetzten Zielindikatoren könnte eine Ausrollung des Modellprojektes erfolgen.



Indikatoren zur Überprüfung der Zielerreichung

- Durchführung eines ESF+-geförderten Modellprojektes mit 100 Teilnehmerinnen
- 50% der Teilnehmerinnen treten ein Vollzeitdienstverhältnis an, das sechs Monate nach Antritt des Dienstverhältnisses noch aufrecht ist. Handelt es sich um geförderte Dienstverhältnisse, so gilt als Erfolg, wenn das Dienstverhältnis sechs Monate nach Auslaufen der jeweiligen Förderung noch aufrecht ist.

Umsetzungsvorschlag 3: „Erarbeitung von Erfolgsfaktoren für institutionenübergreifende Zusammenarbeit“



Hintergrund

Arbeitsmarktpolitische Unterstützungsangebote werden je nach Zielgruppe bzw. Thematik von unterschiedlichen Fördergebern verantwortet. Dies macht eine durchgängige Betreuung unterstützter Personen im Sinne eines Case Management Ansatzes sehr schwierig. Für eine erfolgreiche institutionenübergreifende Zusammenarbeit bedarf es neben einer Überwindung der unterschiedlichen Förderlogiken bspw. auch der Einrichtung geeigneter Kommunikations- und Zusammenarbeitsstrukturen. Welche Faktoren im Einzelnen die Zusammenarbeit unterschiedlicher Institutionen begünstigen, könnte anhand eines Good-Practice-Beispiels, etwa der Koordinationsstelle Jugend-Bildung-Beschäftigung in Wien, die intermediär (vermittelnd) zwischen allen im Themenbereich Übergang Schule-Beruf auftraggebenden Institutionen angesiedelt ist (Koordinationsstelle, o.J.), analysiert werden.



Zielsetzungen

- Identifizierung von Erfolgsfaktoren für eine institutionenübergreifende Zusammenarbeit
- Ableitung von Verbesserungspotenzialen für andere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen



Konkrete Umsetzungsschritte

- Beauftragung einer Recherche zur Analyse der bestehenden Zusammenarbeits- und Kommunikationsstrukturen der Koordinationsstelle Jugend-Bildung-Beschäftigung und Identifizierung von Erfolgsfaktoren sowohl auf struktureller Ebene und Prozessebene als auch in Bezug auf die handelnden AkteurInnen
- Einrichtung einer Arbeitsgruppe bestehend aus VertreterInnen der zentralen Fördergeber in Niederösterreich (AMS, SMS, Land NÖ, weitere TEP NÖ-Partnerorganisationen) sowie der Koordinationsstelle Jugend-Bildung-Beschäftigung zur Diskussion der ermittelten Erfolgsfaktoren und Ableitung von Verbesserungspotenzialen für andere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen
- Anwendung der Erfolgsfaktoren für Ausschreibungen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen



Indikatoren zur Überprüfung der Zielerreichung

- Vorliegen von Erfolgsfaktoren für institutionenübergreifende Zusammenarbeit in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen

9.5 Handlungsfeld 4: Förderung regionaler Mobilitätslösungen



Förderung regionaler Mobilitätslösungen

9.5.1 Bedeutung und Relevanz des Handlungsfeldes 4

Auch in ländlichen Regionen soll die Möglichkeit bestehen, den Arbeitsplatz, Bildungseinrichtungen oder individuelle Alltagsziele in Kombination unterschiedlicher Mobilitätsoptionen (öffentlicher Verkehr, Auto, Fahrrad oder zu Fuß) gut zu erreichen. Die Gewährleistung einer ausreichenden Grundversorgung mit öffentlichen Verkehrsmitteln ist u.a. ein wesentlicher Faktor für die Attraktivität einer Region. BewohnerInnen (peripherer) ländlicher Regionen steht für die Fahrt zum Arbeitsplatz häufig kein öffentliches Verkehrsmittel zur Verfügung. Individualmotorisierung und Ausbau des Straßennetzes bremsen zwar die Abwanderung aus entlegenen Regionen, erhöhen jedoch Verkehrsaufkommen, Umweltbelastung und Zersiedelung und eine weitere Ausdünnung des bestehenden öffentlichen Verkehrs. Eine fehlende oder unzulängliche Anbindung des Wohnortes an den öffentlichen Personennahverkehr erschwert vor allem Personen, die – aus welchen Gründen auch immer – keinen Zugang zu einem Auto haben, den Zugang zum Arbeitsmarkt.

In einer 2018 durchgeführten Studie zur betrieblichen Personalrekrutierung in Niederösterreich erwähnten Personalverantwortliche, (ehemalig) Arbeitslose und ArbeitsmarktexpertInnen, „überraschend oft und kritisch, dass es vor allem in den ländlichen Regionen in Niederösterreich geradezu ein „K. -o.-Kriterium“ sein kann, wenn BewerberInnen keinen Führerschein besitzen, über keinen privaten PKW oder keine kontinuierliche Mitfahrgelegenheit verfügen. Alle drei befragten Gruppen erlebten die öffentliche Verkehrsinfrastruktur abseits der Ballungsräume in Niederösterreich als mangelhaft (Eichmann & Eibl, 2018).

Gerade in abgelegenen ländlichen Regionen bedarf es daher innovativer, individueller und flexibler Mobilitätslösungen (BMNT, 2017). Wesentlich ist dabei, dass entsprechende Angebote leistbar, leicht zugänglich und der Zielgruppe vor allem auch bekannt sind.

Mobilität im Einflussbereich von Land und Gemeinde

Neben dem konventionellen öffentlichen Linienverkehr werden bedarfsorientierte Angebote benötigt, auch Mikro-ÖV genannt, die die Erreichbarkeit entlegener Gemeinden sicherstellen, wie z.B. Anrufsammeltaxis auf lokaler und regionaler Ebene (Gemeindebusse, ISTmobil usw.).

2017 verfügten 15% der niederösterreichischen Gemeinden (85) über Mikro-ÖV Angebote, die jährlich von etwa 10% der Bevölkerung Niederösterreichs (130.000 Personen) genutzt wurden (Amt der NÖ Landesregierung, 2017). Derartige Systeme werden vom Land Niederösterreich gefördert. Die Gemeinden können sich beim Finden passender Mobilitätslösungen durch das Regionale Mobilitätsmanagement unterstützen lassen. Während der regionale Schienenverkehr das Rückgrat klimaverträglicher Mobilität ist, sind für die Flächenbedienung Buslinien sowie als zeitliche oder lokale Ergänzung zum Linienverkehr nachfragegesteuerte Angebote wie Rufbusse und Sammeltaxis notwendig (VCÖ, 2019).

Für die Erreichbarkeit des öffentlichen Raums zwischen den Verkehrsachsen ist eine gut funktionierende Schnittstelle zwischen Mikro-Öffentlicher Verkehr (ÖV)-Bus-Bahn von besonderer Bedeutung, d.h. attraktive sowie gut aufeinander abgestimmte Zug- und Busintervalle. Die PendlerInnen-Befragung 2018/19 der AK NÖ zeigt eine sehr unterschiedliche Wahrnehmung der regionalen Bahnverbindungen in Niederösterreich. Mehr Zugverbindungen wünschten sich PendlerInnen beispielsweise für Westbahn, Nordbahn- und Pottendorfer Linie (Arbeiterkammer, 2019). Für Dezember 2019 ist eine Taktverdichtung auf S- und Regionalbahnstrecken in Niederösterreich bzw. zwischen Wien und Niederösterreich bereits vorgesehen (Amt der NÖ Landesregierung, 2017).

Mobilität im Einflussbereich von Unternehmen

Unternehmen können umfassende Informationen zu Möglichkeiten des Mobilitätsangebots anbieten und hier auch ihre MitarbeiterInnen positiv beeinflussen. Daneben besteht für Unternehmen die Möglichkeit, Umweltförderungen im Bereich des Mobilitätsmanagements zu beantragen. Gefördert werden z. B. in Rahmen der Umsetzung von Car-Sharing Modellen, Mobilitätszentralen, Sammeltaxis, Betrieb von Shuttleverkehr zum öffentlichen Verkehrsknotenpunkt oder Betriebsbussen (Juhász & Golias, 2017).

Mobilität im Zeitalter der Digitalisierung und Sharing Economy

Digitalisierung und der Trend zur Sharing Economy fördern die Entwicklung zur „Mobilität als Service“. Dieser Trend sieht künftig den Kauf von Mobilitätsservices statt von Transportmittel vor, so ein Zukunftsszenario der Bertelmann Stiftung in Deutschland (Russ & Tausz, 2015). Dies bedeutet, dass Services mithilfe einer digitalen Plattform eines Mobilitätsanbieters koordiniert und gebucht werden können. Diese Services werden darauf ausgelegt sein, die Gesamtheit der Mobilität möglichst effizient zu gestalten. So kalkuliert beispielsweise die Mobilitäts-App des Mobilanbieters in jedem Einzelfall, ob es effizienter ist den Gemeindebus loszuschicken oder Personen, die befördert werden müssen, auf Mitfahrgelegenheiten zu verteilen. Für den Weg von A nach B können unterschiedliche Verkehrsmittel (Mitfahrgelegenheit, E-Bike, Gemeindebus, etc.) infrage kommen, wodurch die NutzerInnen multimodal unterwegs sein können (Heß & Polst, 2017).

Wie bereits in Handlungsfeld 1 beschrieben, gilt auch im Zusammenhang mit Mobilität, dass die Nutzung der digitalen Möglichkeiten eine Chance darstellt, aber für weniger technikaffine Zielgruppen das Risiko einer Ausgrenzung nach sich ziehen kann. Umso wesentlicher ist es, diese Zielgruppen zu befähigen, vorhandene Serviceleistungen entsprechend zu nützen. Im Kapitel 8.5 finden sich dazu nationale und internationale Good-Practice-Beispiele.

Mobile Arbeits(zeit)modelle als Chance für qualifizierte Arbeitskräfte, die im ländlichen Raum wohnen

Neben alternativen Lösungsansätzen zur Erreichung von Arbeitsplätzen oder Bildungseinrichtungen für BewohnerInnen peripherer ländlicher Räume bedarf es auch einer Auseinandersetzung mit neuen Arbeits(zeit)modellen. Gerade für jüngere qualifizierte Arbeitskräfte, die mangels geeigneter Beschäftigungsoptionen aber auch aufgrund fehlender Infrastruktur vor Ort, z.B. passender Kinderbetreuungseinrichtungen, aus ländlichen in städtische Regionen abwandern, kann bspw. das Modell der alternierenden Telearbeit die Chance auf einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz eröffnen. Darüber hinaus können die Kosten für lange Pendelstrecken sowie die Wohnkosten, die am Land deutlich günstiger sind als in städtischen Ballungszentren, reduziert werden. Auch die Lebensqualität kann verbessert werden, da mehr Freizeit zur Verfügung steht, Arbeit in der „grünen Umgebung“ erledigt werden kann und eine höhere Anbindung an die Familie ermöglicht wird.

Wesentliche Voraussetzung für die Umsetzung von mobilen Arbeits(zeit)modellen ist ein Umdenken sowohl bei Unternehmen, die sich in Bezug auf die Produktivität ihrer MitarbeiterInnen häufig noch stark an einer Anwesenheitskultur orientieren, als auch bei ArbeitnehmerInnen, von denen mehr Eigenverantwortung und Selbstdisziplin gefordert ist. Weiters braucht es einen passenden rechtlichen und organisatorische Rahmen sowie die Entwicklung von Kompetenz- und Anforderungsprofilen für „Home-Office-MitarbeiterInnen“ (Schafferhans, Sturm, 2019)

9.5.2 Mögliche Umsetzungsmaßnahmen und Indikatoren im Handlungsfeld 4 „Förderung regionaler Mobilitätslösungen“

Die vorliegenden Studienergebnisse zeigen, dass die Mobilität nach wie vor eine große Herausforderung – nicht nur in Bezug auf den Arbeitsmarkt – darstellt. Neben einer ausreichenden öffentlichen Verkehrsinfrastruktur bedarf es einer umfassenden Information über das bereitstehende Verkehrsangebot, jedoch auch individueller Mobilitätskompetenz, um die für ein Flächenbundesland typischen Herausforderungen im (Berufs-)Alltag zu meistern.

Im Handlungsfeld 4 soll der Fokus auf die Umsetzung von Angeboten zur Förderung von Mobilitätskompetenzen, insbesondere auch bei benachteiligten Personengruppen am Arbeitsmarkt, gelegt werden. Betriebe könnten im Rahmen der vom AMS geförderten Impulsberatung bei der Entwicklung betriebsspezifischer Mobilitätslösungen unterstützt werden.

Als mögliche Umsetzungsmaßnahme im Handlungsfeld 4 wird vorgeschlagen:

Entwicklung eines Mobilitätscoaching-Moduls zur Integration in bestehende Förder- und Qualifikationsmaßnahmen

Umsetzungsvorschlag 1: Entwicklung eines Mobilitätscoaching-Moduls zur Integration in bestehende Förder- und Qualifikationsmaßnahmen



Hintergrund

Die Förderung der Mobilitätskompetenzen, insbesondere auch von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personengruppen, kann durch eine Integration eines Mobilitätscoaching-Moduls in alle Beratungs-, Schulungs- und Beschäftigungsangebote forciert werden. Die TeilnehmerInnen sollen befähigt werden, etwa durch Nutzung digitaler Informationen zu öffentlichen Verkehrsangeboten oder Vernetzung mit anderen, die für sie am besten geeignete Mobilitätslösung zu finden.



Zielsetzungen

- Steigerung der Mobilitätskompetenz von Personen
- Erarbeitung von individuellen Mobilitätslösungen



Konkrete Umsetzungsschritte

- Erarbeitung eines Kompetenzrahmens, auf dem basierend Schulungselemente und ein Modulvorschlag ausgearbeitet werden können, und Sicherstellung der Anschlussfähigkeit an bestehende Beratungs-, Schulungs- und Beschäftigungsangebote

- Konzeption und inhaltliche Gestaltung von modular aufgebauten Bildungsbausteinen, welche individuell angepasst umgesetzt werden können
- Praxistest des Mobilitätskompetenzschulungsmoduls innerhalb einer ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Maßnahme
- Kommunikation und Ausrollung des Moduls zur Mobilitätskompetenzschulung im NÖ Beratungs-, Schulungs- und Qualifizierungsnetzwerk



Indikatoren zur Überprüfung der Zielerreichung

- Vorliegen eines Mobilitätscoaching-Moduls, welches in bestehende Fördermaßnahmen bedarfsorientiert implementiert werden kann
- Anzahl Implementierungen des Mobilitätscoaching-Moduls
- Anzahl erreichter Personen

9.6 Handlungsfeld 5: Förderung von (regionalen) Vereinbarkeitsmodellen



Förderung von (regionalen) Vereinbarkeitsmodellen

9.6.1 Bedeutung und Relevanz des Handlungsfeldes 5

In Österreich zeigt sich vielfach noch ein sehr traditionelles Familienbild in Bezug auf die Erwerbstätigkeit von Frauen. Während in Frankreich und Schweden eine doppelte Vollzeittätigkeit bei Paaren durchaus üblich ist, hat in Österreich die Erwerbstätigkeit der Frau nach wie vor eher „Zuverdienstcharakter“, der Mann ist meist „Haupternährer“ der Familie (Dörfler et al., 2014).

Teilzeitarbeit ist Frauensache

Frauen sind vielfach teilzeitbeschäftigt, wie aktuelle Daten zu Teilzeitarbeit in Österreich belegen. Demnach waren 2018 im Jahresdurchschnitt 47,5% der erwerbstätigen Frauen in einer Teilzeitbeschäftigung, demgegenüber lag der Anteil der erwerbstätigen Männer, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen, bei nur 11,2% (Statistik Austria, o.J.). In Niederösterreich fiel der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen mit 48,3% noch etwas höher und jener der Männer mit 10,5% etwas niedriger aus (Land Niederösterreich, 2018).

Erwerbsbeteiligung der Frauen trotz schwieriger Rahmenbedingungen stark gestiegen

Die Erwerbsbeteiligung der Frauen ist hingegen gerade auch in ländlichen Regionen Österreichs in den letzten beiden Jahrzehnten stark gestiegen (Stadler, 2014). Dies lässt sich u.a. darauf zurückführen, dass das Angebot an Arbeitsplätzen für Frauen, insbesondere auch an Teilzeitstellen, lange Zeit eher gering war, mit der besseren Konjunktur und dem Mangel an Arbeitskräften steigt die Nachfrage nach Arbeitskräften nicht nur in Zentralräumen, sondern auch in ländlicheren Regionen.

Besonders schwierig sind die Rahmenbedingungen für erwerbstätige Frauen am Land. So ist das Angebot an Kinderbetreuungsplätzen nach wie vor schlechter ausgebaut als in städtischen Regionen (Stadler, 2019). Es fehlt vor allem an institutionellen Betreuungsangeboten für die Jüngsten bzw. an Einrichtungen mit kompatiblen Öffnungszeiten (bspw. am Nachmittag oder in der Früh) sowie an Betreuungsangeboten für Ferienzeiten.

Verfügbare Kinderbetreuungsangebote stehen einer Vollzeitberufstätigkeit der Eltern häufig im Wege

2017/2018 gab es in Niederösterreich insgesamt 57.525 betreute Kinder. 97% der Drei- bis Fünfjährigen befanden sich in Betreuung. Bei den Null- bis Zweijährigen waren es 24%. Damit liegt Niederösterreich bei den betreuten Zweijährigen an dritter Stelle nach Wien und dem Burgenland.

Aber in Niederösterreich hat nur jedes vierte Kindertagesheim vor 7 Uhr und nur jedes fünfte nach 17 Uhr geöffnet. Eine Öffnungszeit von über zehn Stunden bieten lediglich 19% der Kinderbetreuungseinrichtungen in Niederösterreich an. Im Bundesländervergleich liegt Niederösterreich mit diesem Anteil an vorletzter Stelle; in Wien haben 80% aller Betreuungseinrichtungen länger als zehn Stunden geöffnet. Die durchschnittlichen jährlichen Schließtage der Kindertagesheime in Niederösterreich betragen 31,7 Tage, in Wien waren es im Vergleich dazu nur 4,4 Tage.

In Niederösterreich wird der Großteil der Kinder in Kindergärten (92%) und nur ein vergleichsweise geringer Anteil in Krippen (3%) oder altersgemischten Einrichtungen (5%) betreut. In welchem Ausmaß in diesen drei Betreuungsformaten eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht wird, lässt sich anhand der Kriterien des Vereinbarkeitsindikators für Familie & Beruf⁵³ (VIF-Kriterien) abschätzen, der 2006 von der AK Wien entwickelt wurde. Demnach werden in Niederösterreich 53% der „Krippen-Kinder“ und 66% der Kinder in altersgemischten Einrichtungen in einem Angebot betreut werden, das alle VIF-Kriterien erfüllt; bei den Kindergartenkindern trifft dies nur auf 19% der Kinder zu. Die meisten Kindergartenkinder (31%) werden in Niederösterreich in einer Einrichtung betreut, die drei und mehr der geforderten VIF-Kriterien nicht erfüllt.

Die Qualität der Kinderbetreuungseinrichtungen, gemessen an der Erfüllung der VIF-Kriterien, variiert in Niederösterreich auch nach Region. Vor allem im Industrieviertel und im Zentralraum wird ein Großteil der Kinder in Einrichtungen betreut, die einen entsprechenden Rahmen für eine Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung ermöglichen. In Mödling, Wiener Neustadt oder Korneuburg sind bspw. zwischen 41% und 47% der Kinder in einer Betreuungseinrichtung, die mit einer Vollzeitberufstätigkeit der Eltern vereinbar ist, in Scheibbs oder Waidhofen/Thaya trifft dies hingegen auf kein einziges betreutes Kind zu (Steiner, 2019).

Handlungsbedarf für Vereinbarkeitslösungen auf öffentlicher und betrieblicher Ebene gegeben

Handlungsbedarf zur Förderung von Vereinbarkeit besteht somit einerseits auf öffentlicher Seite, etwa beim Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen ausgerichtet an den Bedürfnissen der Eltern. Andererseits stehen auch den Betrieben zahlreiche Handlungsfelder und Werkzeuge zur Verfügung, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – auch in Verbundlösungen – zu fördern. Auf betrieblicher Seite können folgende Aktivitäten zur Verbesserung der Vereinbarkeit beitragen: Zunächst bieten sich (betriebsübergreifende) Informations-/ Beratungsstellen an, welche Personen mit Kinder- und Pflegeverantwortung mit ihrer Expertise in organisatorischen, finanziellen, rechtlichen oder psychosozialen Fragen beratend zur Seite stehen (Familie & Beruf Management GmbH, 2017; Volkshilfe, o.J.).

Kinderbetreuung am Arbeitsplatz, bspw. in Form von Betriebskindergärten oder Ferienkindergärten, bringt zahlreiche Vorteile nicht nur für ArbeitnehmerInnen, sondern auch für ArbeitgeberInnen. Einerseits entstehen Freiräume für Eltern, die zum Wandel der Rollenbilder beitragen und auf persönlicher Ebene durch den Wegfall von Wegzeiten und mehr Flexibilität die Abstimmung zwischen Berufs- und Privatleben erleichtern. Andererseits lassen sich so die Fluktuation der Beschäftigten senken und Erwerbsunterbrechungen verkürzen (Frankfurter Agentur für Innovation und Forschung & Prognos, 2010; KOFA, 2016; WKO & bmfi, 2017).

Verankerung von Familienfreundlichkeit in der Unternehmenskultur

Ein wichtiger Schritt zur Verbesserung der Vereinbarkeit in Unternehmen stellt die Verankerung von Familienfreundlichkeit für alle MitarbeiterInnen im Unternehmensleitbild und den Führungsprinzipien dar (Czock & Knittel, 2005; audit berufundfamilie, 2015).

Allgemein sollte ein Bewusstsein für die Themen Pflege von Angehörigen sowie Väterfreundlichkeit als Teil von Familienfreundlichkeit geschaffen werden, um auch mit Geschlechterstereotypen brechen zu können (BMFSFJ, 2014).

⁵³ Der Vereinbarkeitsindikator für Familie und Beruf (VIF) umfasst folgende Kriterien für ein VIF-konformes institutionelles Angebot der elementaren Kinderbildung und -betreuung: a) Betreuung durch qualifiziertes Personal, b) mindestens 47 Wochen im Kindergartenjahr, c) mindestens 45 Stunden wöchentlich d) werktags von Montag bis Freitag, e) an vier Tagen wöchentlich mindestens 9 ½ Stunden und f) mit Angebot von Mittagessen

Mobile Arbeit stellt wesentliche Vereinbarkeitslösung, insbesondere für Frauen im ländlichen Raum dar

Ländliche Regionen sind, wie sich auch in Niederösterreich zeigt (vgl. Kapitel 6), vielfach geprägt von einer Abwanderung qualifizierter Personen. Fachkräfte, die am Land wohnen, pendeln in umliegende Ballungszentren aus, da die Arbeitsmarktsituation am Land von einem geringen adäquaten Arbeitsplatzangebot in unmittelbarer Wohnnähe geprägt ist. Dazu kommt oftmals noch eine mangelnde Infrastruktur vor Ort, etwa an Betreuungseinrichtungen für Kleinkinder und pflegebedürftige Angehörige, oder an Nahversorgungsangeboten. Diese Rahmenbedingungen führen u.a. dazu, dass sich Familien Erwerbsarbeit und Familienarbeit nach stereotypen Geschlechterrollen aufteilen: Die Männer sind berufstätig und pendeln zur Arbeit, die Frauen verzichten auf Erwerbsarbeit oder sind nur in einem geringen Stundenausmaß als Zuverdienerinnen tätig. Wie in einer aktuellen Studie für das Sozialministerium betont wird, könnten mobile Arbeits(zeit)modelle ein möglicher Beitrag sein, moderne und zukunftsorientierte Beschäftigungsmöglichkeiten in ländlichen Regionen zu schaffen und damit auch die Rückkehr von hochqualifizierten Arbeitskräften nach einer Phase der Ausbildung in der Stadt leichter zu ermöglichen. Mit mobilen Arbeits(zeit)modellen könnten strukturelle ländliche Defizite ausgeglichen und v.a. auch Frauen ein einfacherer Zugang zu qualifizierter Arbeit geboten werden (Schafferhans & Sturm 2019).

9.6.2 Mögliche Umsetzungsmaßnahmen und Indikatoren im Handlungsfeld 5 „Förderung von (regionalen) Vereinbarkeitsmodellen“

Vereinbarkeit stellt ein zentrales Thema dar, nicht nur für ArbeitnehmerInnen, sondern auch für Unternehmen, die Fachkräfte suchen, sowie für (insbesondere ländliche) Regionen zur Erhaltung der Lebensqualität und vorhandenen Strukturen. Es gibt zwar eine Vielzahl unterschiedlicher Initiativen und unterstützender Ansätze auf Bundes-, Landes- oder regionaler Ebene, die aber häufig nur in einem überschaubaren Rahmen bekannt sind und teilweise auch wenig genützt werden.

Im Handlungsfeld 5 soll daher der Fokus auf Information, Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung sowie Beratung zu Vereinbarkeitsthemen gesetzt werden.

Als Umsetzungsmaßnahme wird vorgeschlagen:

Bildung eines regionalen Netzwerkes zum Thema „Vereinbarkeit“

Umsetzungsvorschlag 1: Bildung eines regionalen Vereinbarkeits-Netzwerkes



Hintergrund

Durch die Bildung eines regionalen Vereinbarkeits-Netzwerkes sollen die unterschiedlichen Bedarfe zu Vereinbarkeitslösungen von ArbeitnehmerInnen, insbesondere Frauen, Unternehmen und Regionen zusammengeführt werden und eine strukturelle Auseinandersetzung mit dem Thema Vereinbarkeit gefördert werden. Ganz wesentlich ist dabei die Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung zu Themen wie Väterkarenz, Pensionsarmut von Frauen oder innovativen Pflegemodellen.



Zielsetzungen

- Generieren von Wissen zu Vereinbarkeitsthemen und -angeboten bei ArbeitnehmerInnen und Unternehmen
- Bewusstseinsarbeit zur Förderung von Vereinbarkeitslösungen in Unternehmen und auf regionaler Ebene
- Zusammenführen bestehender Vereinbarkeitsangebote zu regionalen Vereinbarkeitsmodellen bzw. Erarbeiten von spezifischen, an den regionalen Bedarfen orientierten Vereinbarkeitsmodellen für ArbeitnehmerInnen und Unternehmen



Konkrete Umsetzungsschritte

- Initiierung eines regionalen Vereinbarkeitsnetzwerkes in einer Pilotregion bestehend aus VertreterInnen relevanter Fördergeber (Land NÖ, AMS NÖ), der Gemeinden, des Regionalmanagements (NÖ Regional GmbH), Unternehmen und themenspezifischer Trägereinrichtungen
- Erarbeitung der zentralen Zielsetzungen und Aufgaben eines solchen regionalen Vereinbarkeitsnetzwerkes und Beauftragung einer Trägerorganisation mit der Durchführung eines Pilotprojekts
- In diesem Pilotprojekt soll für die ausgewählte Region eine Recherche zur Bestandsaufnahme über bestehende regionale Vereinbarkeitsangebote (Kinderbetreuung, Pflege, Mobilität) durchgeführt und eine Übersichtskarte erarbeitet werden.
- Das Vereinbarkeitsnetzwerk ist auch Anlaufstelle für Informationen und leitet bei Bedarf an bestehende Beratungsangebote, z.B. Impulsberatung für Betriebe, weiter. Weiters sollen im Rahmen des Pilotprojektes auch Veranstaltungen durchgeführt oder andere bewusstseinsbildende Aktivitäten zu Vereinbarkeitsthemen (z.B. Altersarmut von Frauen) umgesetzt werden.



Indikatoren zur Überprüfung der Zielerreichung

- Vorliegen eines Konzeptes für ein regionales Vereinbarkeitsnetzwerk
- Differenz Frauen- und Männererwerbsquote in der Region
- Differenz weibliche und männliche Teilzeitbeschäftigte in der Region
- Anzahl der VIF-konformen⁵⁴ Kinderbetreuungsplätze in der Region

⁵⁴ Unter dem Begriff „VIF“ ist der Vereinbarkeitsindikator Familie & Beruf zu verstehen. Diese VIF-konforme Kinderbetreuung erfordert eine wöchentliche Öffnungszeit von mindestens 45 Stunden mit mindestens 9,5 Stunden täglich an mindestens 4 Tagen pro Woche. Diese Kinderbetreuung inklusive eines Verpflegungsangebotes muss ganzjährig mit Unterbrechung von höchstens fünf Wochen im Kindergartenjahr angeboten werden (vgl. Artikel 3 der Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG über den Ausbau des institutionellen Kinderbetreuungsangebotes).

Literaturverzeichnis

- ABZ Austria (2019): ABZ*Kompetenzcheck, Online verfügbar unter: <http://www.abzaustria.at/angebote-projekte/abz-kompetenzcheck> (Abruf: 17.12.2019).
- Amt der NÖ Landesregierung (Hrsg.) (2015): NÖ ESF-Strategie 2020. Strategie zur Umsetzung der Prioritätsachse 2 aus dem Europäischen Sozialfonds in Niederösterreich.
- Amt der NÖ Landesregierung (Hrsg.) (2017): Mobilitätspaket Niederösterreich 2018 – 2022.
- ADBW (o.J.): Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung, Online verfügbar unter: <https://www.nachqualifizierung.de/> (Abruf: 17.12.2019).
- Alois Mock Institut (2015): Bleib top im Job!, Online verfügbar unter: <http://www.alois-mock-institut.at/event/bleib-top-im-job/> (Abruf: 17.12.2019).
- AMS (2017): Vollzeit – Teilzeit – Karenz – Auswirkungen auf Einkommen und Pension, Online verfügbar unter: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/001_vollzeit_teilzeit_karenz.pdf (Abruf: 17.12.2019).
- AMS (2019a): FiT – Frauen in Technik und Handwerk, Online verfügbar unter: <https://www.ams.at/arbeitsuchende/karenz-und-wiedereinstieg/so-unterstuetzen-wir-ihren-wiedereinstieg/fit--frauen-in-technik-und-handwerk> (Abruf: 17.12.2019).
- AMS (2019b): Arbeitsplatznahe-Qualifizierung „AQUA“, Online verfügbar unter: <https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/so-foerdern-wir-ihre-aus--und-weiterbildung-/arbeitsplatznahe-qualifizierung--aqua-> (Abruf: 17.12.2019).
- Arbeiterkammer (2015): Analyse Pendeln in NÖ, Zahlen und Fakten 2014, Kammer für Arbeiter und Angestellte Niederösterreich, Wien.
- Arbeiterkammer (2019): AK PendlerInnen-Umfrage: Mehr Öffis möglich machen, Online verfügbar unter: <https://www.arbeiterkammer.at/Pendlerumfrage2019> (Abruf: 17.12.2019).
- Arbeiterkammer (o.J.): Arbeit.Digital, Online verfügbar unter: <https://www.arbeiterkammer.at/arbeidigital#> (Abruf: 17.12.2019).
- Arntz, M., Gregory, T., Zierahn, U. (2016): The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189, OECD Publishing, Paris.
- audit berufundfamilie (2015): Best Practice. Maßnahmen aus allen Handlungsfeldern. Hrsg. v. Familie & Beruf Management GmbH und bmwfj.
- Autor, D. H., Dorn, D., Hanson, G. (2013): The China Syndrome: Local Labor Market Effects of Import Competition in the United States, American Economic Review, 103.
- Beblavy, M. et.al. (2019): Index of Readiness for Digital Lifelong Learning. Changing How Europeans Upgrade Their Skills. Final Report – November 2019, Centre for European Policy Studies (CEPS) ed., Brüssel.
- BEST (o.J.): Kompetenzcheck berufliche integration, Online verfügbar unter: <http://www.best.at/gefoerderte-personalentwicklung/kompetenzcheck-berufliche-integration> (Abruf: 17.12.2019).
- Beta-Campus (2019): Homepage, Online verfügbar unter: <https://beta-campus.at/> (Abruf: 17.12.2019).
- Betriebsseelsorge Oberes Waldviertel (o.J.): Sinnvoll tätig sein. Ein Grundeinkommensprojekt in Heidenreichstein, Online verfügbar unter: http://www.bsoww.at/sites/default/files/sts_folder.pdf (Abruf: 17.12.2019).
- BFI Digi-Campus (o.J.): Homepage, Online verfügbar unter: <https://digi-campus.bfi.wien/> (Abruf: 17.12.2019).

- BFI Tirol & BFI Oberösterreich (Hrsg.) (2018): Digitales Lernen in der Basisbildung. Adäquater Umgang mit Geld und Finanzthemen. Projekt Perspektivenbildung: Perspektivenwechsel. Finanziert vom BMBWF, Innsbruck & Linz.
- BFI Tirol (2017): Trainingsleitfaden für Digitalisierungsmentoren. Erarbeitet im Rahmen von DC4WORK.
- BFI Tirol (o.J.): EU-Projekte, Online verfügbar unter: <https://www.bfi.tirol/weiterbildung/oeffentliche-partner/eu-projekte.html#c2445> (Abruf: 17.12.2019).
- BhW (o.J.a): BhW – Bildung hat Wert. Basisbildung NÖ Schulungsangebote, Online verfügbar unter: <https://www.bhw-n.eu/projekte/basisbildung/angebote.html> (Abruf: 17.12.2019).
- BhW (o.J.b): BhW – Bildung hat Wert. Bee_com[e] - Basic Experience Education_Community [wEb], Online verfügbar unter: <https://www.bhw-n.eu/projekte/basisbildung/top-thema.html> (Abruf: 17.12.2019).
- BIBB (o.J.): Medienkompetenz für Ausbilderinnen und Ausbilder, Online verfügbar unter: <https://www.bibb.de/de/87594.php> (Abruf: 17.12.2019).
- Bildungswerke der deutschen Wirtschaft (o.J.): Eine Teilqualifizierung besser! Bundesweite Initiative zur Fachkräftegewinnung und –sicherung, Online verfügbar unter: <https://www.nachqualifizierung.de/fileadmin/AGI-Teilqualifizierung-Eine-TQ-besser.pdf> (Abruf: 17.12.2019).
- BMAS (2019): Neue Chancen für Langzeitarbeitslose, Online verfügbar unter: <https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Sozialer-Arbeitsmarkt/ueberblick-fuer-arbeitgeber-und-langzeitarbeitslose.html> (Abruf: 17.12.2019).
- BMASGK (2018): Wiedereingliederungsteilzeit. Arbeitsrechtlicher und sozialversicherungsrechtlicher Leitfaden, Wien.
- BMBWF (2018a): Kriterienkatalog zur Förderung der Qualität von Validierungsverfahren im Bereich der Berufs- und Erwachsenenbildung in Österreich. Version 1: Grundlage für erste Pilotphase im Rahmen der Arbeitsgruppe Qualität, Wien.
- BMBWF (2018b): digi.komp: Digitale Grundbildung in allen Schulstufen, Online verfügbar unter: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/zrp/dibi/dgb/digikomp.html> (Abruf: 17.12.2019).
- BMBWF (2019): Curriculum Basisbildung in der Initiative Erwachsenenbildung. Lernergebnisorientierte Beschreibung der Basisbildung auf Programm- und Teilnehmendenebene, Wien.
- BMBWF (o.J.a): erwachsenenbildung.at – Digiprof, Online verfügbar unter: <https://erwachsenenbildung.at/digiprof/> (Abruf: 17.12.2019).
- BMBWF (o.J.b): erwachsenenbildung.at – Ebmooc plus, Online verfügbar unter: <https://erwachsenenbildung.at/ebmooc/> (Abruf: 17.12.2019).
- BMBWF (o.J.c): erwachsenenbildung.at – Kompetenzen Anerkennen, Online verfügbar unter: <https://erwachsenenbildung.at/bildungsinfo/kompetenznachweis/kompetenzanerkennung.php> (Abruf: 17.12.2019).
- BMB/BMWF (2017): Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens in Österreich, Wien.
- BMDW (2018): Digitales Kompetenzmodell für Österreich. DigComp 2.2. AT, Wien.
- BMFSFJ (2014): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen können.
- BMNT (2017): Mobilität: Die beste Verbindung für's Land, Online verfügbar unter: https://www.bmnt.gv.at/land/laendl_entwicklung/zukunftsraum_land_masterplan/masterplan-laendlicher-raum/masterplan-infrastruktur-mobilitaet/s-6-mobilitaet.html (Abruf: 17.12.2019).
- Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Leoni, T. (2017): Arbeitsmarktchancen durch Digitalisierung, WIFO.

- Bonin, H., Gregory, T., Zierahn, U. (2015): Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland, Endbericht, ZEW Kurzexpertise Nr. 57, Mannheim.
- Bonoli, G. (2007): "Time matters: Postindustrialization, New Social Risks and Welfare State Adaption in Advanced Industrial Democracies", Comparative Political Studies, 40.
- Bowles, J. (2014): The computerization of European Jobs, Bruegel, Brüssel.
- BPI (o.J.): Berufsbildung, Online verfügbar unter: <http://www.bpi.ac.at/de/berufsbildung> (Abruf: 17.12.2019).
- Brzeski, C., Burk, I. (2015): Die Roboter kommen. Folgen der Automatisierung für den deutschen Arbeitsmarkt, ING DiBa Economic Research 30. April 2015, Frankfurt.
- Bundesagentur für Arbeit (o.J.): Berufsanschlussfähige Teilqualifikationen, Online verfügbar unter: <https://www.arbeitsagentur.de/bildungstraeger/berufsanschlussfaehige-teilqualifikationen> (Abruf: 17.12.2019).
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2018): Bundesteilhabegesetz, Online verfügbar unter: <https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Inklusion/bundesteilhabegesetz.html> (Abruf: 17.12.2019).
- BundesKOST (2019): Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA) 2018. Jahresbericht. Im Auftrag des Sozialministeriumservice, Wien.
- Buurtzorg (2019): Homepage, Online verfügbar unter: <https://www.buurtzorg.com/> (Abruf: 17.12.2019).
- capito (2019): Homepage, Online verfügbar unter: <https://www.capito.eu/ueber-uns/> (Abruf: 17.12.2019).
- Caritas (2018): Caritas und SPAR eröffnen Supermarkt mit sozialem Mehrwert in Lanzenkirchen, Online verfügbar unter: <https://www.caritas-wien.at/aktuell/news/information/news/81886-caritas-und-spar-eroeffnen-supermarkt-mit-sozialem-mehrwert-in-lanzenkirchen/> (Abruf: 17.12.2019).
- Caritas (o.J.): Mobilitätscoaching, Online verfügbar unter: <https://www.caritas-stpoelten.at/hilfe-angebote/menschen-mit-psychischen-erkrankungen/berufliche-integration/mobilitaetscoaching/> (Abruf: 17.12.2019).
- Caritas Steiermark (2015): NIEBE – Niederschwellige Beschäftigung in den steirischen Regionen, Online verfügbar unter: <https://www.caritas-steiermark.at/hilfe-angebote/menschen-in-not/arbeit/beschaefigungsprojekte/ent-rada-eintritt-durch-niederschwellige-beschaefigung-in-der-steiermark/> (Abruf: 17.12.2019).
- Carployee (2019): Homepage, Online verfügbar unter: <https://www.carployee.com/> (Abruf: 17.12.2019).
- City of Helsinki (o.J.): Wireless internet, WLAN, Online verfügbar unter: <https://www.hel.fi/helsinki/en/administration/administration/services/service-description?id=2445> (Abruf: 17.12.2019).
- Czock, H.; Knittel, T. (2005): Väterfreundliche Maßnahmen in Unternehmen. Ansatzpunkte – Erfolgsfaktoren – Praxisbeispiele. Hrsg. v. Prognos.
- Dauth, W., Findeisen, S., Suedekum, J. (2014): The rise of the East and the Far East: German labour markets and trade integration. Journal of the European Economic Association, 12(6).
- DC4WORK (2019): Digital Competence 4.0, Online verfügbar unter: <https://www.dc4work.eu/> (Abruf: 17.12.2019).
- Dengler, K., Matthes, B. (2016): Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt: Substituierbarkeitspotenziale nach Geschlecht, IAB-Kurzbericht 24/2016, Nürnberg.
- Dengler, K., Matthes, B. (2015): Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt. Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland, IAB-Forschungsbericht 11/2015, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- Der Standard (2019): Müller, Walter - BLOG: STADT-LAND-POLITIK. Kärnten greift pflegenden Angehörigen unter die Arme, Online Verfügbar unter: <https://www.derstandard.at/story/2000106938332/kaernten-greift-pflegenden-angehoerigen-unter-die-arme> (Abruf: 17.12.2019).

- Diakonie Flüchtlingsdienst (o.J.): Open Learning Center, Online verfügbar unter: <https://fluechtlingsdienst.diakonie.at/einrichtung/open-learning-center> (Abruf: 17.12.2019).
- Digi-ABC (2019): Homepage, Online verfügbar unter: <http://digiabc.ee/> (Abruf: 17.12.2019).
- Digital Inclusion a.s.b.l. (2019): Homepage, Online verfügbar unter: <http://digital-inclusion.lu/> (Abruf: 17.12.2019).
- Dijkstra, L. (2009): Metropolitan Regions in the EU, Regional Focus 01/2009, Brussels, DG REGIO.
- Doka (o.J.): Umweltpolitik, Online verfügbar unter: <https://procurement.doka.com/DokaCMS/CMSForms/CMSForm-CompPolitik.aspx> (Abruf: 17.12.2019).
- Dörfler, S.; Blum, S.; Kaindl, M. (2014): Europäische Kinderbetreuungskulturen im Vergleich. Jüngste Entwicklungen in der vorschulischen Betreuung in Deutschland, Frankreich, Österreich und Schweden. Hg. v. OIF und Universität Wien (Working Paper Nr. 82).
- EC, European Commission (2019): Green Paper on Territorial Cohesion: Turning diversity into strength, COM (2008)616, 2008. Eurostat, Datenbank der Europäischen Kommission, Luxemburg.
- Eichmann, H.; Eibl, J. (2018): Betriebliche Personalrekrutierung in Niederösterreich aus Sicht von Personalverantwortlichen, (ehemaligen) Arbeitslosen und ArbeitsmarktexpertInnen. Studie im Kontext lang andauernder Arbeitslosigkeit im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte Niederösterreich, Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt, Wien.
- eMagnetix (2018): #30sindgenug: 30-Stunden-Woche bei Vollzeit-Gehalt seit 01.10.2018, Online verfügbar unter: <https://www.emagnetix.at/30sindgenug/> (Abruf: 17.12.2019).
- EMMAUS (2019): Homepage, Online verfügbar unter: <https://www.emmaus.at/> (Abruf: 17.12.2019).
- Eppel, R., Horvath, T., Mahringer H., Hausegger, T., Hager, I., Reidl, C. (2016): Arbeitsmarktferne Personen. Charakteristika, Problemlagen und Unterstützungsbedarf, WIFO.
- Eppel, R., Horvath, T., Mahringer, H. (2014): Eine Typologie Arbeitsloser nach Dauer und Häufigkeit ihrer Arbeitslosigkeit 2010/2013 (A Typology of the Unemployed by Duration and Frequency of Unemployment 2010-2013), WIFO, Wien.
- Eppel, R., Mahringer, H., Hausegger, T. et. al. (2016): Arbeitsmarktferne Personen. Charakteristika, Problemlagen und Unterstützungsbedarf, Wien.
- Eppel, R., Mahringer, H. et., Hausegger, T. et. al. (2017): Einsatz und Wirkung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Eine Evaluierung für Oberösterreich, Wien.
- Eppel, R., Leoni, T. (2013): Women's Work and Family Profiles over the Lifecourse and their Subsequent Health Outcomes – Evidence for Europe, WWWforEurope Working Paper No. 28.
- Eurostat, Regional Yearbook 2010 (2010): European Commission, Luxembourg, Publications Office of the EU.
- Expertenschmiede (o.J.): Homepage, Online verfügbar unter: <https://www.expertenschmiede.at/> (Abruf: 17.12.2019).
- fairwurzelt (2019): fairwurzelt - der natürliche Weg in die Arbeitswelt, Online verfügbar unter: <https://www.fairwurzelt.at/index.html> (Abruf: 17.12.2019).
- Familie & Beruf Management GmbH (2017): Praxisleitfaden. Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Hrsg. v. bmfj.
- Familie & Beruf Management GmbH (o.J.): FAQs: V/Faktor & Lebenswelt Beruf, Online verfügbar unter: <https://www.familieundberuf.at/audits/audit-berufundfamilie/faqs-vfaktor-lebenswelt-beruf> (Abruf: 17.12.2019).
- Familie & Beruf (o.J.): Best Practice. Maßnahmen für alle Handlungsfelder. Familienfreundliche Gemeinde. Hrsg. v. bmfj.

- Fink, M., Horvath, T., Huber, P., Huemer, U., Kirchner, M., Mahringer, H., Piribauer P. (2017): Mittelfristige Beschäftigungsprognose. Berufliche und sektorale Veränderungen 2016 bis 2023 – Teilbericht Niederösterreich, WIFO, Wien.
- Firgo, M., Mayerhofer, P., Peneder, M., Piribauer, P., Reschenhofer, P. (2018): Beschäftigungseffekte der Digitalisierung in den Bundesländern sowie in Stadt und Land, WIFO, Wien.
- fit2work (o.J.): Homepage, Online verfügbar unter: <https://fit2work.at/> (Abruf: 17.12.2019).
- fit4internet (o.J.): Homepage, Online verfügbar unter: <https://www.fit4internet.at/> (Abruf: 17.12.2019).
- Frankfurter Agentur für Innovation und Forschung; Prognos (2010): Evaluationsstudie Modellprojekt Kids & Co. – Kindertagesstätte. Hrsg. v. Commerzbank. Frankfurt.
- Frau & Arbeit (o.J.): Homepage, Online verfügbar unter: <https://www.frauundarbeit.or.at/> (Abruf: 17.12.2019).
- Frauenakademie Pascalina (o.J.): EDV Kurse bei Pascalina, Online verfügbar unter: <https://www.pascalina.at/kurse/edv-kurse/> (Abruf: 17.12.2019).
- Frauenberatung Mostviertel (o.J.): Frauen- und Mädchenberatung, Online verfügbar unter: <https://frauenberatung.co.at/angebote/#beratung/> (Abruf: 17.12.2019).
- Frey, C. B., Osborne, M. A. (2013): The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?, Oxford Martin, Programme on the Impacts of Future Technology, Oxford.
- Friedl-Schafferhans, M., Hausegger, T. (2014): Machbarkeitsstudie Arbeitsland NÖ, prospect Unternehmensberatung GmbH.
- GESA (2019): Fit im Handwerk 2.0, Online verfügbar unter: <https://www.gesa-noe.at/ueber-gesa/fit-im-handwerk/> (Abruf: 17.12.2019).
- Get the Most (2019): Homepage, Online verfügbar unter: <https://www.get-the-most.at/> (Abruf: 17.12.2019).
- greenlab (o.J.): Homepage, Online verfügbar unter: <http://www.greenlab.wien/ueber-uns/> (Abruf: 17.12.2019).
- Hausegger, T. (2016): Zukunft der Arbeit. WISO, 39. Jahrgang (2016), Nr. 4.
- Hausegger, T.; Reidl, Ch. (2017): Begleitende Evaluierung des NÖ-Stufenmodells der Integration 2014 – 2017, Online verfügbar unter: http://www.prospectgmbh.at/wp/wp-content/uploads/2017/10/Endbericht_Evaluierung_Stufenmodell_2014-2017.pdf (Abruf: 17.12.2019).
- Hausegger, T.; Krüse, T. (2019): Evaluation der Aktion 20.000. Endbericht. Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, Wien.
- Heß, A.; Polst, S. (2017): „Mobilität und Digitalisierung: Vier Zukunftsszenarien. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- HTL Waidhofen/Ybbs (o.J.): Aufbaulehrgang/Kolleg für Mechatronik, Online verfügbar unter: <https://www.htlwy.at/ausbildung/mechatronik-aufbaulehrgang/> (Abruf: 17.12.2019).
- Huber, P. (2019): Niederösterreich at a glance, Manuskript, WIFO, Wien.
- IST Mobil (2019): Marchfeld mobil, Online verfügbar unter: <https://istmobil.at/istmobil-regionen/marchfeldmobil/> (Abruf: 17.12.2019).
- itworks Personalservice (2018): BBE Trendwende, Online verfügbar unter: https://www.itworks.co.at/fileadmin/ca/itworks_Projektfolder/Trendwende-Gmuend_2018.pdf (Abruf: 17.12.2019).
- itworks Personalservice (o.J.a): Projekt 45:50, Online verfügbar unter: <https://www.itworks.co.at/geschaeftsfelder/beratungs-und-betreuungseinrichtungen-kurse/projekt-4550.html> (Abruf: 17.12.2019).

- itworks Personalservice (o.J.b): Job Connect B3, Online verfügbar unter: <https://www.itworks.co.at/geschaeftsfelder/produktionsschulen-jugendprojekte/jobconnect.html> (Abruf: 17.12.2019).
- Juhász, A.; Golias, E. (2017): Mobilität im Erwerbsspendelverkehr am Beispiel ausgewählter Industrie- und Gewerbegebiete in Niederösterreich, Studie im Auftrag der AK Niederösterreich.
- Kerschbaumer, M., Tamerl, O. (2017): Trainingsleitfaden für Digitalisierungsmentoren. Erarbeitet im Rahmen von DC4WORK.
- KOFA (2016): Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Handlungsempfehlung.
- Kurier (2019): Hoepke, Simone - Robert Hartlauer: „Ältere Mitarbeiter sind loyaler“, Online verfügbar unter: <https://kurier.at/wirtschaft/robert-hartlauer-aeltere-mitarbeiter-sind-loyaler/400550102> (Abruf: 17.12.2019).
- Lachmayr, N., Litschel, V., Mayerl, M. (2016): Erwachsenenbildung in Niederösterreich: Bessere Erreichbarkeit weiterbildungsferner Personen, Wien.
- Lachmayr, N., Mayerl, M. (2019): Berufliche Weiterbildung formal gering Qualifizierter. Good-Practice-Beispiele und Faktoren für einen Erfolg am zweiten Bildungsweg, Wien.
- Land Burgenland (2019): Richtlinien des Landes Burgenland für die Förderung der Betreuung von Pflegebedürftigen durch Angehörige.
- Land Burgenland (o. J.): Schritt für Schritt bzw. Infos, Online verfügbar unter: <https://www.pflegeserviceburgenland.at/schritt-fuer-schritt> bzw. <https://www.pflegeserviceburgenland.at/infos/anstellungs-moeglichkeiten> (Abruf: 17.12.2019)
- Land Niederösterreich (2015): NÖ ESF-Strategie 2020. Strategie zur Umsetzung der Prioritätsachse 2 aus dem Europäischen Sozialfonds in Niederösterreich, St. Pölten.
- Land Niederösterreich (2015a): Hauptregionsstrategie 2024 - Region NÖ-Mitte, St. Pölten.
- Land Niederösterreich (2015b): Hauptregionsstrategie 2024 - Region Weinviertel, St. Pölten.
- Land Niederösterreich (2015c): Hauptregionsstrategie 2024 - Region Waldviertel, St. Pölten.
- Land Niederösterreich (2015d): Hauptregionsstrategie 2024 - Region Industrieviertel, St. Pölten.
- Land Niederösterreich (2015e): Hauptregionsstrategie 2024 - Region NÖ-Mostviertel, St. Pölten.
- Land Niederösterreich (2016): „Weiterbildungstag NÖ 2016“ am 27. Oktober „Weiterbildungstag NÖ 2016“ am 27. Oktober, Online verfügbar unter: http://www.noee.gv.at/noee/Internationales-Europa/123923_Weiterbildungstag-Noe-2016.html (Abruf: 17.12.2019).
- Land Niederösterreich (2018): Niederösterreich in Zahlen 2018, Online verfügbar unter: http://www.noee.gv.at/noee/Zahlen-Fakten/NOE_in_Zahlen_2018_Deutsch.pdf (Abruf: 17.12.2019).
- Land Niederösterreich (2019a): Digitalisierungsstrategie NÖ, Online verfügbar unter: http://www.noee.gv.at/noee/Digitalisierungsstrategie_NOe_neu.pdf (Abruf: 17.12.2019).
- Land Niederösterreich (2019b): Sonderprogramm "NÖ Weiterbildungsscheck" - NÖ Bildungsförderung, Online verfügbar unter: http://www.noee.gv.at/noee/Arbeitsmarkt/Foerderung_Weiterbildungsscheck.html (Abruf: 17.12.2019).
- Land Niederösterreich (2019c): NÖ Lehrlingsoffensive und NÖ Ausbildungsgarantie bis zum 25. Lebensjahr, Online verfügbar unter: http://www.noee.gv.at/noee/Arbeitsmarkt/NOe_Lehrlingsoffensive_Ausbildungsgarantie.html (Abruf: 17.12.2019).
- Land Niederösterreich (o.J.): Die Schritte ihrer Stufenausbildung – Lehrabschluss für Erwachsene, Online verfügbar unter: https://www.jugend-und-arbeit.at/wp-content/uploads/2019/01/Folder-DKW-fertig_A3_innen_RZ.pdf (Abruf: 17.12.2019).

- LEADER Region Mostviertel Mitte (2016): Das AGZ – ein spannendes Arbeitsmarktmodell auch für Mostviertel-Mitte, Online unter https://www.mostviertel-mitte.at/de/Das_AGZ_ein_spannendes_Arbeitsmarktmodell_auch_fuer_Mostviertel-Mitte (Abruf: 17.12.2019).
- Leoni, T., Eppel, R. (2011): New Social Risks Affecting Children. A Survey of Risk Determinants and Child Outcomes in the EU, WIFO Working Papers 386/2011, WIFO, Wien.
- Lernwerkstatt Olten (2019): SVEB-Weiterbildungszertifikat - Lernprozesse digital unterstützen, Online verfügbar unter: <https://www.lernwerkstatt.ch/angebot/digital-training/sveb-weiterbildungsmodul-lernprozesse-digital-unterstuetzen/> (Abruf: 17.12.2019).
- Leupold, C., Metzner, U. (2019): Pendlerströme in der Ostregion und ihre Auswirkungen auf das verfügbare Einkommen, Statistische Nachrichten 2/2019, Statistik Austria, Wien.
- Look@World Foundation (2017a): About us, Online verfügbar unter: <http://www.vaatamaailma.ee/about-us> (Abruf: 17.12.2019).
- Look@World Foundation (2017b): The New Beginning, Online verfügbar unter: <http://www.vaatamaailma.ee/projects/the-new-beginning> (Abruf: 17.12.2019).
- Luomi-Messerer, K. (2019): Die österreichische Validierungsstrategie. Hintergrund, Entwicklung, Ausrichtung und erste Umsetzungsschritte. – In: Magazin erwachsenenbildung.at (Meb), Ausgabe 37/2019.
- MAKAM (2019): B2B Befragung HR- und Personalverantwortliche. Präsentation am Tag der Weiterbildung am 12. Juni 2019. Plattform für berufsbezogene Erwachsenenbildung, Wien.
- Malgouyres, C. (2014): Chinese imports competition's impact on employment and the wage distribution: evidence from French local labor markets", EUI Working Paper ECO 2014/12.
- Mayerhofer, P., Huber, P. (2019): Kooperation in der Metropolregion Wien, Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, WIFO.
- Mayerhofer, P. (2017): Oberösterreichs Wirtschaft im europäischen Konkurrenzumfeld. Zweiter Bericht zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit.
- Mayerhofer, P., Palme, G. (2001): Strukturpolitik und Raumplanung in den Regionen an der mitteleuropäischen EU-Außengrenze zur Vorbereitung auf die EU-Osterweiterung. Teilprojekt 6/1: Sachgüterproduktion und Dienstleistungen: Sektorale Wettbewerbsfähigkeit und regionale Integrationsfolgen.
- Mayrhuber, Ch., Bock-Schappelwein, J., Rückert, E. (2012): Neue soziale Risiken in Österreich im europäischen Vergleich, WIFO, Wien.
- Nagl, W., Titlbach, G., Valkova, K. (2017): Digitalisierung der Arbeit: Substituierbarkeit von Berufen im Zuge der Automatisierung durch Industrie 4.0, IHS, Wien.
- New Austrian Coding School (2019): Who we are, Online verfügbar unter: <https://www.newaustriancodingschool.at/> (Abruf: 17.12.2019).
- NÖN (2018): Kalchhauser, Martin - Sommer in Wachau, Winter in Flachau, Online verfügbar unter: <https://www.noen.at/krems/krems-sommer-in-wachau-winter-in-flachau-wachau-tourismus-gastronomie-126413853> (Abruf: 17.12.2019).
- NÖ Senioren (o.J.): Tablet & Smartphone, Online verfügbar unter: http://www.noe-senioren.at/fileadmin/to/sb/landesseite/dateien/Technik_Kurse/Handy-Tablet-Schulung-Senioren.pdf (Abruf: 17.12.2019).
- NÖ Tut gut! (2019): Gesunde Gemeinde, Online verfügbar unter: <https://www.noetutgut.at/gemeinde/gesunde-gemeinde/> (Abruf: 17.12.2019).

NÖ Regional (o.J.): Roadshow Digitalisierung, Online verfügbar unter: <https://www.noeregional.at/digitour/> (Abruf: 17.12.2019).

ÖROK (2014): ÖROK-Regionalprognosen 2014 – Bevölkerung, 2014, Online verfügbar unter: <https://www.oerok.gv.at/index.php?id=1152> (Abruf: 17.12.2019).

Papouschek, U. (2018): Maßnahmen und Strategien zum Aufschließen von Bildungsdefiziten gering qualifizierter Personen im Hinblick auf eine verbesserte Arbeitsmarktintegration. Teil 1: Literaturbericht. Teil 2: Ergebnisse und Empfehlungen. Im Auftrag des AMS Tirol, Wien.

Peneder, M., Firgo, M., Streicher, G. (2019): Stand der Digitalisierung in Österreich, Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, WIFO.

prospect GmbH (o.J.): Anschlussfähige Teilausbildungen NÖ, Online verfügbar unter: <https://www.prospectgmbh.at/project/anschlussfaehige-teilausbildungen-noe/> (Abruf: 17.12.2019).

Russ, M., Tausz, K. (2015): „Mobilität als Service. Nutzerorientierung als Paradigma zwischen Markt und öffentlicher Grundversorgung“. e&i Elektrotechnik und Informationstechnik 7.

Schafferhans, M., Sturm, B. (2019): Digitalisierung der Arbeit. Qualifizierte Frauen in ländlichen Regionen. Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, Wien.

Schulz, B., Lambertz, J. (2017): eVideo – ein digitales Lernangebot zur arbeitsplatzbezogenen Verbesserung von Grundkompetenzen. Wege der Erreichung einer lernungewohnten Zielgruppe. – In: Magazin erwachsenbildung.at (Meb), Ausgabe 30/2017.

Staatspreis Familie & Beruf (2017): Homepage, Online verfügbar unter: <https://www.familienfreundlichsterbetrieb.at/> (Abruf: 17.12.2019).

Stadler, B. (2014): „Hausfrauen am Land und Vollzeitwerbstätigkeit in der Stadt? Entwicklung der Erwerbsmuster von Frauen und Männern in der Stadt und am Land von 1971 bis 2011, Wien, Statistik Austria.

Stadler, B. (2019): Elternteilzeit in Österreich – Entwicklungen und Beschäftigungseffekte, FORBA.

Stadt Wiener Neustadt (2018): Neues Arbeitsmarktprojekt „JOB.IM.PULS plus“, Online verfügbar unter: <https://www.wiener-neustadt.at/de/archiv/archiv-detail/1492-neues-arbeitsmarktprojekt-job-im-puls-plus> (Abruf: 17.12.2019).

Stadtgemeinde Ternitz (o.J.): Kleinkinderbetreuung, Online verfügbar unter: https://www.ternitz.gv.at/kinder_jugend.php (Abruf: 17.12.2019).

- Statistik Austria (o.J.): Erwerbstätige und Unselbständige Erwerbstätige nach Vollzeit/Teilzeit und Geschlecht seit 1994, Online verfügbar unter: https://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=062882 (Abruf: 17.12.2019).
- Steiner, Ch. (2019): Institutionelle Kinderbetreuung in Niederösterreich 2017/18, Studie im Auftrag der AK Niederösterreich, Online verfügbar unter: https://noe.arbeiterkammer.at/kinderbetreuung_2019.pdf (Abruf: 17.12.2019).
- SVEB-FSEA (o.J.): Upskilling am Arbeitsplatz, Online verfügbar unter: <https://alice.ch/de/dienstleistungen/go-upskilling-am-arbeitsplatz/> (Abruf: 17.12.2019).
- Transjob (o.J.): Transjob Produktionsschule Mostviertel, Online verfügbar unter: <http://www.transjob.at/ps.html> (Abruf: 17.12.2019).
- Umdasch (2015), Umdasch Nest, Online verfügbar unter: <http://umdaschgroup.com/at/news/umdasch-nest> (Abruf: 17.12.2019).
- unida services (o.J.): Homepage, Online verfügbar unter: <https://www.unida.at/Unida-Services> (Abruf: 17.12.2019).
- Universität zu Köln (o.J.): Arbeitsplatzbezogene Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener (ABAG²), Online verfügbar unter: <http://abag2.uni-koeln.de/> (Abruf: 17.12.2019).
- Verein Projekt Integrationshaus (Hrsg.) (2018): Digitale Kompetenzen in der Basisbildung mit Migrant*innen authentisch erarbeiten, Wien, Online verfügbar unter: https://erwachsenenbildung.at/downloads/digiprof/Digital_Literacy_in_der_Basisbildung.pdf?m=1575389915& (Abruf: 17.12.2019).
- VCÖ (2019): VCÖ-Factsheet 2019-02 – Mobilität in Regionen auf Klimakurs bringen, Online verfügbar unter: <https://www.vcoe.at/publikationen/vcoe-factsheets/detail/vcoe-factsheet-2019-02-mobilitaet-in-regionen-auf-klimakurs-bringen> (Abruf: 17.12.2019).
- Verein Mein Lehrbetrieb (o.J.): Homepage, Online verfügbar unter: <https://mein-lehrbetrieb.at/start> (Abruf: 17.12.2019).
- Verein Lichtblick (o.J.): Homepage, Online verfügbar unter: <http://www.verein-lichtblick.at/> (Abruf: 17.12.2019).
- Volkshilfe (o.J.): Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Leitfaden für Unternehmen.
- waff (2019): Digi-Winner, Online verfügbar unter: <https://www.waff.at/foerderungen/digi-winner/> (Abruf: 17.12.2019).
- Weber, F., Hojnik, S. (2016): Praxishandbuch Kompetenzorientierung. Theoretische Grundlagen und praktische Methoden eines kompetenzorientierten beruflichen Trainings. Im Auftrag des AMS Österreich, Wien.
- Wiener Lokalbahnen (2019): Unternehmensprofil, Online verfügbar unter: <http://www.wlb.at/eportal3/ep/channel-View.do/pageTypeld/71527/channelId/-49960> (Abruf: 17.12.2019).
- WKO (2015): Verlängerte Lehre und Teilqualifikation, Online verfügbar unter: <https://www.wko.at/service/bildung-lehre/IBA.html> (Abruf: 17.12.2019).
- WKO (o.J.): KMU 2.0 Förderprogramm, Online verfügbar unter: <https://www.wko.at/service/foerderungen/kmu-digital-foerderprogramm.html> (Abruf: 17.12.2019).
- WKO; bmfi (2017): Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für kleine und mittlere Unternehmen. Hrsg. v. Familie & Beruf Management GmbH und ufi.
- ZAM (2017a): FIT-mini 2 „Digi-Woche“, Online verfügbar unter: https://www.zam-steiermark.at/fileadmin/user_upload/zentrale/Digi_Woche.pdf (Abruf: 17.12.2019).
- ZAM (2017b): Lernzielkatalog für digitale Kompetenzen.
- Zeitbank 55+ (o.J.): Homepage, Online verfügbar unter: <http://www.zeitbankplus.eu/index.php?id=44> (Abruf: 17.12.2019).

Zeitpolster (o.J.): Homepage, Online verfügbar unter: <https://www.zeitpolster.com/> (Abruf: 17.12.2019).

ZIB Training (o.J.): TAFF – Treffsichere Ausbildung für Frauen, Online verfügbar unter: https://www.zib-training.at/wp-content/uploads/2017/05/F_TAFF_STP_2017_.pdf (Abruf: 17.12.2019).

Ziegler, P., Müller-Riedlhuber, H. (2018a): Digitale Kompetenzen in der arbeitsmarktorientierten Qualifizierung. Europäische Good-Practices für gering Qualifizierte im Vergleich und Schlussfolgerungen für Österreich. Im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich, Wien.

Ziegler, P., Müller-Riedlhuber, H. (2018b): Zur Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen. Good-Practice-Beispiele für gering Qualifizierte aus ausgewählten europäischen Ländern. Im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich, Wien.

Ziegler, P., Müller-Riedlhuber, Sturm, R. (2019): Digitale (Grund-)Kompetenzen auch für gering Qualifizierte. Sichtung internationaler Good-Practice-Modelle und Handlungsbedarfe in Österreich. – In: Magazin erwachsenenbildung.at (Meb) Ausgabe 38/2019.

Anhang

Ergebnisse der Trendfortschreibung nach Branchengruppen

Tabelle 33: Beschäftigungswachstum bis 2028 in Niederösterreich nach Sektoren

	Veränderung absolut 2018-2028	Ø jährliche Wachstumsrate 2018/2028
Land- und Forstwirtschaft	+300	+0,4
Bergbau, Stein- und Glaswaren	-184	-0,3
Nahrungs- und Genussmittelherstellung	+119	+0,1
Textil und Bekleidung	-553	-4,6
Be- und Verarbeitung von Holz	-291	-0,5
Papier, Pappe, Herstellung von Druckerzeugnissen	-821	-1,8
Chemie und Erdölverarbeitung	+273	+0,5
Gummi- und Kunststoffwaren	+194	+0,4
Metallerzeugung	+1.787	+0,8
Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik	+2.591	+2,6
Maschinenbau	-575	-0,5
Fahrzeugbau	2381	+4,0
Sonstiger produzierender Bereich	-443	-0,4
Energieversorgung	-52	-0,2
Wasser- und Abwasserversorgung	+364	+0,9
Bauwesen	+3.980	+0,8
Kfz-Handel, Reparatur	+1.126	+0,7
Großhandel	+5.093	+1,3
Einzelhandel	+2.673	+0,5
Verkehr	+830	+0,3
Lagererei	+1.213	+0,7
Nachrichtenübermittlung	-692	-1,7
Beherbergung und Gastronomie	+4.468	+1,7
Medien	+557	+2,7
Telekommunikation	-69	-1,2
Informationstechnologie und -dienstleistungen	+2.530	+4,7
Finanz-, Kredit- und Versicherungswesen	-1.269	-1,0
Grundstücks- und Wohnungswesen	+512	+1,0
Rechts-, Steuer, Unternehmensberatung, Werbung	+5.218	+3,5
Forschung sowie technische und freiberufliche Tätigkeiten	+2.781	+2,5
Überlassung von Arbeitskräften	+611	+0,5
Sonstige Dienstleistungen für Unternehmen oder Privatpersonen	+1.217	+2,4
Gebäudebetreuung	+6.794	+3,7
Öffentliche Verwaltung	+1.306	+0,3
Erziehung und Unterricht	+4.458	+0,9
Gesundheits- und Sozialwesen	+11.288	+1,5
Sonstige öffentliche und private Dienstleistungen	+1.754	+1,3
Interessensvertretungen	-205	-0,3

Q: WIFO-Berechnungen, Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Abgestimmte Erwerbsstatistik.

Regionauswahl für den europäischen Vergleich

Abgrenzung anhand des Entwicklungsstands: "Hoch entwickelte sachgüterorientierte Regionen in Europa" (HSRE)

- Bruttoinlandsprodukt pro Kopf (als Proxy für den erreichten ökonomischen Entwicklungsstand),
- Beschäftigtenanteil in der Sachgütererzeugung (als Proxy für die regionale Wirtschaftsstruktur),
- Bevölkerungsdichte (als Proxy für die regionale Siedlungsstruktur)

Ergebnis: Breite Abgrenzung von 106 NUTS-2-Regionen

Abgrenzung anhand der Regionaltypologie: "Regionen im Umland einer Metropolregion und Mix von urbaner und ruraler Prägung"

- Anteil der Bevölkerung der zu einer Metropolregion zählt (NÖ: 47%). Alle Regionen zwischen 40% und 60%.
- Wertung der Region in der Urban/Rural Klassifikation von Eurostat, gewichtet mit der Bevölkerung (NÖ: 2,25). Alle Regionen zwischen 1,9 und 2,6.

Zwischenergebnis: 12 NUTS-2-Regionen

- Erweitert um Regionen, die wie Niederösterreich im direkten Umland von europäischen Hauptstädten sind.

Zwischenergebnis: 6 NUTS-2-Regionen

Tabelle 34: Ergebnis: Reduzierte Abgrenzung von 18 NUTS-2-Regionen

Liste der Regionen (enge Klassifikation):

Methodisch ausgesucht

NUTS-2-Code	Metro Anteil	Urban-rural Klassifikation	Regionsname
ITH3	0,55	1,92	Veneto
ITH5	0,45	1,92	Emilia-Romagna
FI1C	0,41	2,00	Etelä-Suomi
NL12	0,50	2,00	Friesland (NL)
DE27	0,45	2,00	Schwaben
DE72	0,50	2,10	Gießen
SI04	0,55	2,12	Zahodna Slovenija
AT33	0,41	2,17	Tirol
AT12	0,47	2,25	Niederösterreich
DEE0	0,41	2,33	Sachsen-Anhalt
AT22	0,51	2,52	Steiermark
AT31	0,54	2,60	Oberösterreich

Umland von Hauptstadt

NUTS-2 Code	Metro Anteil	Urban-rural Klassifikation	Regionsname
BE24	0,56	1,44	Prov. Vlaams-Brabant
CZ02	1,00	1,00	Strední Cechy
DE40	0,65	2,16	Brandenburg
HU12	1,00	2,00	Pest
PL92	0,26	2,74	Mazowiecki regionalny
SE12	0,22	2,00	Östra Mellansverige