

Arbeitsplatz  
oö 2030

---

# Arbeitspaket 1: Synthesedokument

Wien, Jänner 2019  
[www.kmuforschung.ac.at](http://www.kmuforschung.ac.at)





Diese Studie wurde im Auftrag der Business Upper Austria – OÖ. Wirtschaftsagentur GmbH durchgeführt.



**KMU Forschung Austria**  
Austrian Institute for SME Research

#### **Verfasser\_innen der Studie:**

Thomas Oberholzner (Projektleitung)  
Andrea Dorr  
Christina Enichlmair  
Eva Heckl  
Karin Petzlberger

#### **Internes Review/Begutachtung:**

Thomas Oberholzner

Datenstand: Dezember 2018

Die vorliegende Studie wurde nach allen Maßstäben der Sorgfalt erstellt.

Die KMU Forschung Austria übernimmt jedoch keine Haftung für Schäden oder Folgeschäden, die auf diese Studie oder auf mögliche fehlerhafte Angaben zurückgehen.

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

#### **Für Rückfragen zur Studie**

Thomas Oberholzner  
Tel.: +43 1 505 97 61  
t.oberholzner@kmuforschung.ac.at  
www.kmuforschung.ac.at

#### **Mitglied bei:**



European Network for  
Social and Economic Research



AUSTRIAN COOPERATIVE RESEARCH  
KOOPERATION MIT KOMPETENZ

# Inhalt

<b>Hintergrund</b>	<b>04</b>
1.1 – Das Thema Fachkräftesicherung	04
1.2 – Arbeitsplatz Oberösterreich 2020	06
1.3 – Pakt für Arbeit und Qualifizierung Oberösterreich	08
1.4 – Einbettung der Arbeitsplatzstrategie in andere strategische Programme	10
<b>Wirtschaftsstruktur, Innovation und Digitalisierung in Oberösterreich</b>	<b>12</b>
2.1 – Wirtschaftsstruktur in Oberösterreich	12
2.2 – Digitalisierung	17
<b>Demografische Entwicklung in Oberösterreich</b>	<b>20</b>
3.1 – Bevölkerungsstruktur	20
3.2 – Bevölkerungsprognose und demografischer Wandel	21
<b>Erwerbsbeteiligung und Beschäftigung in Oberösterreich</b>	<b>23</b>
4.1 – Erwerbsbeteiligung	23
4.2 – Beschäftigungsentwicklung und Fachkräftemangel	26
4.3 – Arbeitslosigkeit	27
<b>Bildung und Qualifizierung in Oberösterreich</b>	<b>29</b>
5.1 – Bildungsangebot	29
5.2 – Bildungssituation verschiedener Zielgruppen am Arbeitsmarkt	33
<b>Weitere Trends mit Wirkung auf die Fachkräftesicherung</b>	<b>39</b>
<b>Positionierung Oberösterreichs in Bezug auf die Fachkräftesicherung</b>	<b>42</b>
7.1 – Stärken und Schwächen des oberösterreichischen Arbeitsmarktes in Bezug auf die Fachkräftesicherung	43
7.2 – Chancen, Trends und Herausforderungen für den oberösterreichischen Arbeitsmarkt in Bezug auf die Fachkräftesicherung	46
Grafikverzeichnis	49
Tabellenverzeichnis	49
<b>Anhang</b>	<b>49</b>
Literaturverzeichnis	50

# 1

## Hintergrund

Die bestehende Strategie „Arbeitsplatz Oberösterreich 2020“ ([www.arbeitsplatz-oberoesterreich.at](http://www.arbeitsplatz-oberoesterreich.at)) wurde bereits in den Jahren 2011-2012 erarbeitet. Sie setzt sich aus 5 Säulen zusammen, denen strategische und messbare Steuerungsziele sowie Handlungsfelder zugeordnet sind. Allerdings sind die Säulen hinsichtlich der Ziele unterschiedlich stark ausdifferenziert. Eine explizite übergreifende Verkettung der Ziele – etwa im Rahmen eines grafischen Wirkungsmodells – wird im Strategiedokument nicht vorgenommen.

Wenngleich regelmäßige Reviews und darauffolgende Anpassungen der Strategie erfolgen, haben sich die Rahmenbedingungen für den Arbeitsmarkt seit 2011/2012 doch signifikant verändert. Um einige Beispiele zu nennen: In den letzten ein bis zwei Jah-

ren hat der Fachkräftemangel massiv zugenommen. Die Migration hat zeitweise erhebliche Ausmaße angenommen. Der pensionsbedingte Abgang aus dem Arbeitskräftepotenzial wird gleichsam ab sofort stark ansteigen. Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist zunehmend zum Thema geworden – ein Bereich der im gegenwärtigen Strategiedokument noch keinen entsprechenden expliziten Stellenwert hatte.

Folgerichtig soll die oberösterreichische Arbeitsmarktstrategie nicht etwa nur bis 2030 fortgeschrieben, sondern einer Neuausrichtung auf die aktuellen und absehbaren Herausforderungen unterzogen werden – mit einem Fokus auf die Fachkräftesicherung.

### 1.1 – Das Thema Fachkräftesicherung

Oberösterreich zeichnet sich durch eine gute wirtschaftliche Lage aus: die Erwerbsbeteiligung ist hoch und die Arbeitslosenquote im Bundesländervergleich niedrig. Daher stehen die oberösterreichischen Unternehmen häufig vor dem Problem, geeignete Fachkräfte zu finden. Unter Fachkräften werden Personen mit einem unterschiedlich hohen Qualifikationsprofil zusammengefasst, und nicht nur formal hochqualifizierte Personen. Fachkräfte gibt es daher in allen Tätigkeitsbereichen, „außer in jenen, in denen keinerlei besondere Kenntnisse erforderlich sind, z. B. für Hilfsarbeiten“. Fachkräfte besitzen fachspezifische Qualifikationen, um bestimmte berufliche Tätigkeiten auszuüben. In Bezug

auf andere Tätigkeitsbereiche gelten die gleichen Personen nicht als Fachkräfte. Entscheidend ist die fachspezifische Qualifikation, um bestimmte Tätigkeiten auszuüben. (vgl. Fink et al., 2015)

Fachkräfteengpässe sind auf eine Vielzahl heterogener Ursachen zurückzuführen, die von regionalen Mismatches (d. h. die regionale Ungleichverteilung offener Stellen und verfügbarer Arbeitskräfte und mangelndem bzw. nicht passendem (Aus-) Bildungsniveau verfügbarer Arbeitskräfte reichen. Der Fachkräftebedarf wird maßgeblich von den Qualifikationsanforderungen der Wirtschaft im Vergleich zum (verfügbaren) Fachkräfteangebot beeinflusst.

Dieses wiederum wird stark von der demografischen Entwicklung beeinflusst, wobei in den nächsten Jahren aus zwei verschiedenen Richtungen, „demografischer Druck“ auf das Fachkräfteangebot ausgeübt wird: einerseits von der sinkenden Zahl an Jugendlichen und somit Berufseinsteiger\_innen, andererseits aufgrund der steigenden Zahl an Berufsaussteiger\_innen im Zuge von Pensionierungen (Arbeitsplatz OÖ 2020 Strategiepapier). Unter der sachlichen Annahme, dass Unternehmen jüngere Arbeitskräfte präferieren, lässt sich das Beklagen des „Fachkräftemangels“ anhand prognostizierter Verschiebungen in der Altersstruktur der Beschäftigten erklären: Verschiebt sich die Altersstruktur des Arbeitskräftepotenzials (s.o.), so ändert sich die damit die Bewerber\_innenstruktur und verknüpft das Angebot an favorisierten, jüngeren Bewerber (Haberfellner et al., 2016).

Der Fachkräftebedarf unterscheidet sich auch auf Branchen- und regionaler Ebene. In Hinblick auf die verschiedenen Branchen und Berufsbereiche ist vor allem im Bereich Technik (Metallverarbeitung, Maschinenbau, Elektrotechnik, Bautechnik) auf allen Qualifikationsebenen ein verbreiteter Fachkräftemangel zu beobachten. Aber auch in Gesundheits- und Gastronomieberufen sind Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung festzustellen. (vgl. KMU Forschung Austria, ibw, 2017) Auch auf regionaler Ebene ist der Fachkräftebedarf unterschiedlich. Laut WifOR (2018) ist in der Region Linz-Wels 2018 der größte Engpass an Fachkräften zu beobachten, gefolgt vom Traunviertel, während in anderen Regionen (Innviertel, Mühlviertel) ein Gleichgewicht bezüglich der Fachkräftesituation herrscht. Langfristig wird in allen Regionen ein erheblicher Anstieg des Engpasses prognostiziert. Zur regionalen und branchenbezogenen Fachkräftesicherung ist ein umfassendes Informationsmanagement zu Angebot und Nachfrage auf den Arbeits- und Bildungsmärkten gefragt, die es gleichermaßen mit der Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes zu beobachten gilt.

Um den zukünftigen Fachkräftebedarf zu sichern, sind laut Prognos-Modell folgende Handlungsfelder relevant:

- ▶ **Flexibilisierung der Tätigkeitsorientierung:** z. B. durch Reduktion des qualitativen Mismatch durch erhöhte Durchlässigkeit bei Ausbildungen (z. B. Lehre mit Matura), Anerkennung von Kompetenzen, gezielte Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten und Arbeitslosen, spezifische

Berufsorientierung auf nachgefragte Tätigkeiten und Entwicklung durchlässiger Berufsbilder (Modularisierung)

- ▶ **Ausweitung der Erwerbsarbeit:** z. B. durch flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit, v.a. bei atypisch Beschäftigten und Teilzeit, Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit Geringqualifizierter und Verbesserung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- ▶ **Erhöhung der Erwerbsbeteiligung:** von Personen im erwerbsfähigen Alter, die am Arbeitsmarkt noch unterrepräsentiert sind; Gewinnung von Personen, die nicht erwerbstätig und auch nicht arbeitsuchend gemeldet sind; Steigerung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte und Maßnahmen zur Unterstützung beim Verbleib bzw. der Rückkehr in den Arbeitsmarkt (nach Familienpause)
- ▶ **Erhöhung der Bildungsbeteiligung:** nachfrageorientierte Qualifizierung und Schließung von Bildungslücken bei Niedrigqualifizierten durch Maßnahmen der Auf-, Um- oder Nachqualifizierung, effektives Übergangsmanagement und bedarfsgerechte Fort- und Weiterbildungen (vgl. Arbeitsplatz OÖ 2020 Strategiepapier).

Zur Sicherung des Fachkräfteangebots gilt es daher folgende Zielgruppen anzusprechen, um sie für den steigenden Fachkräftebedarf verfügbar zu machen:

- ▶ **Erwerbstätige** durch entsprechende Aus- und Weiterbildungsaktivitäten in Beschäftigung zu halten,
- ▶ **Arbeitslose** in Erwerbstätigkeit zu bringen bzw. **Nicht-Erwerbspersonen** in den Erwerbsprozess zu integrieren, sowie
- ▶ **qualifizierte Arbeitskräfte außerhalb von Oberösterreich** einzubringen, also abgewanderte Fachkräfte und Absolvent\_innen, Arbeitskräfte aus anderen Bundesländern und dem Ausland zu gewinnen.

Bei all diesen Personenkreisen sind Maßnahmen für die einzelnen Zielgruppen, wie z. B. Jugendliche, Frauen, Ältere, Menschen mit Migrationshintergrund und Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen gefragt.

Insgesamt ist daher eine strategische Fachkräftesicherung von Relevanz. Diese verlangt einen umfassenden Ansatz, genaue Informationsgrundlagen, das Zusammenspiel der Akteur\_innen und einen effektiven Instrumenteneinsatz entlang der arbeitsmarktpolitischen Wirkungskette. Zur Sicherung der zukünftigen Fachkräftebasis ist insbesondere die Verbindung zwischen Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik von Bedeutung. Im Hinblick auf die steigenden Anforderungen der Arbeitswelt und Veränderungen in der Altersstruktur der Bevölkerung erfüllt die Arbeitsmarktpolitik eine Brücken-

funktion zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft durch die Stärkung der Employability der Erwerbsbevölkerung (Arbeitsplatz OÖ 2020 Strategiepapier). Aufgrund der hohen Bedeutung des Programms Arbeitsplatz Oberösterreich 2020 wird es in Hinblick auf den gravierenden Fachkräftemangel bzw. rasanter Veränderungen der Rahmenbedingungen in gegenständlichem Projekt einer Neuausrichtung mit besonderem Fokus auf die Fachkräftesicherung unterzogen.

## 1.2 – Arbeitsplatz Oberösterreich 2020

Das strategische Programm „Arbeitsplatz Oberösterreich 2020“ (<http://www.arbeitsplatz-oberoesterreich.at>) bildet seit 2012 den **langfristigen Handlungsrahmen für die Arbeitsmarktpolitik und Fachkräftesicherung in Oberösterreich**. Es konkretisiert Potenziale und Handlungsfelder zur Fachkräftesicherung mit folgender Zielsetzung (Pakt für Arbeit und Qualifizierung OÖ, 2017, S. 2):

- ▶ Langfristige Sicherstellung der Verfügbarkeit von Fachkräften für die oberösterreichische Wirtschaft

- ▶ Aktivierung, Bindung und Förderung der Potenziale der Erwerbspersonen
- ▶ Bestmögliche Vermeidung von Arbeitslosigkeit mit dem Ziel, Vollbeschäftigung zu sichern
- ▶ Soziale Sicherheit und Perspektiven für die Menschen Oberösterreichs durch die Schaffung und den Erhalt von guten Arbeitsplätzen

Die Strategie „Arbeitsplatz Oberösterreich 2020“ besteht aus einem Fünf-Säulen-Modell, das spezi-

**Grafik 1 – Das Fünf-Säulen-Modell des strategischen Programms „Arbeitsplatz Oberösterreich 2020“**



fisch für Oberösterreich entwickelt wurde und umfasst sieben strategische Ziele und 27 Steuerungsziele, denen jeweils Zielindikatoren zugeordnet wurden, sowie 42 Handlungsfelder. Die Berücksichtigung der regionalen Dimension ist hierbei in allen Säulen als Handlungsfeld inkludiert. Es orientiert sich an den Hauptzielgruppen am Arbeitsmarkt, d. s. Jugendliche, Frauen, Ältere, Migrant\_innen sowie Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen. Zudem wird auch der Blick der Unternehmen berücksichtigt.

**Säule A** bildet die **Ausbildungsgarantie** und behandelt die Zielgruppe **Jugendliche und junge Erwachsene bis 24 Jahre**. Strategisches Ziel von Säule A ist eine Erhöhung des Anteils der Jugendlichen zwischen 20 und 24 Jahren mit Ausbildung über Pflichtschulniveau auf zumindest 90 % bis 2020. Es wurden fünf Steuerungsziele formuliert, um das strategische Ziel zu erreichen, die jeweils eine bestimmte Zielgruppe ansprechen: NEET-Jugendliche von 16–24 Jahren, Jugendliche von 15–19 Jahren, Jugendliche ohne Hauptschulabschluss ab einem Alter von 24 Jahren, Lehrabbrechende sowie Schulabbrechende. Als wichtige Hebel zur Zielerreichung wurden folgende fünf strategische Handlungsfelder identifiziert:

- ▶ Bildungs- und Berufsorientierung – Berufsinformation; Übergänge Schule-Beruf und Schnittstellenmanagement effizient gestalten und Durchlässigkeit optimieren
- ▶ Marktgerechte Ausgestaltung und Weiterentwicklung von dualer und schulischer Berufsausbildung
- ▶ Erhöhung der positiven dualen und schulischen Berufsabschlüsse
- ▶ Erhöhung der Transparenz und der Wirksamkeit des Maßnahmenangebotes
- ▶ Entwicklung, Umsetzung und Evaluierung neuer beschäftigungs- und qualifizierungs-wirksamer Aktivitäten

**Säule B**, die umfangreichste Säule, behandelt das **Fachkräfteprogramm**, wobei hier verschiedene Zielgruppen am Arbeitsmarkt angesprochen werden, für die strategische Ziele und Steuerungsziele definiert wurden: Frauen, Ältere, Menschen mit Migrationshintergrund, sowie Menschen mit gesund-

heitlichen (physisch, psychisch, kognitiv) Vermittlungseinschränkungen. Handlungsfelder sind hier vorrangig Aus- und Weiterbildung sowie die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung, aber auch Diversifizierung der Berufswahl, Beseitigung von Einkommensunterschieden, Arbeitszeiten – Steigerung des Arbeitsvolumens (v.a. in Bezug auf Frauen), Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit, alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung, Einstellungen und Motivation (v.a. in Bezug auf Ältere), Anerkennung von Qualifikationen, Integration in den Arbeitsmarkt (v.a. in Bezug auf Migrant\_innen), sowie Bewusstseinsbildung und Diversitätsorientierung (v.a. in Bezug auf Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen). Darüber hinaus beinhaltet Säule B eine betriebliche Handlungsoption, nämlich die Aktivierung von ungenutztem und vorhandenem Erwerbspotenzial in Unternehmen, als auch ein Handlungsfeld zur qualifizierten Zuwanderung, wie etwa die (Rück-)gewinnung von Fachkräftepotenzial von außerhalb Oberösterreichs.

**Säule C** widmet sich der **Arbeitswelt der Zukunft – Dimension Gesellschaft**. Im Zentrum stehen die Antizipation von Trends, Entwicklung von Modellen und Pilotprojekten, sowie der institutionalisierte Diskurs. Dem strategischen Ziel sind jedoch keine Steuerungsziele oder genauer definierten, spezifischen Handlungsfelder zugeordnet.

Die **Säulen D und E** beziehen sich auf den **regionalen als auch branchenbezogenen Fachkräftebedarf** und verfügen über ein gemeinsames strategisches Ziel, nämlich die Erhöhung des Informationsgrads betreffend den quantitativen und qualitativen Fachkräftebedarf in Oberösterreich sowie die Verbesserung der Transparenz am Arbeitsmarkt und der Durchlässigkeit zwischen Angebot und Nachfrage durch die Implementierung eines systematischen Arbeitsmarkt-Monitorings. Auch die Handlungsfelder beider Säulen sind ident, nämlich:

- ▶ Informationsstand erhöhen – Systematisches Fachkräfte- und Qualifikationsmonitoring entwickeln und implementieren
- ▶ Förderung der Stärkefelder und Nutzen von Branchennetzwerken – Innovative Kooperationen forcieren
- ▶ Förderung der Technikorientierung auf allen Qualifikationsebenen

- ▶ Alternative Ansätze zur Fachkräftegewinnung forcieren und bedarfsgerecht qualifizieren
- ▶ Berufs-/Weiterbildungsinformation und Fachkräftemarketing
- ▶ Branchenspezifische Qualifizierung – Förderung der Kompetenzentwicklung durch lebensbegleitendes Lernen
- ▶ Bedarfsorientierte Ausrichtung der betrieblichen und schulischen Berufsausbildung
- ▶ Neue Arten von Unternehmenskooperationen und Zusammenarbeit Schule-Wirtschaft forcieren
- ▶ Regionale Qualifizierungsbedarfsplanung und dezentrale Angebote
- ▶ Standortentwicklung – aktive Gestaltung der Rahmenbedingungen und Standortfaktoren
- ▶ Säule A, Strategisches Ziel „Jugendliche von 20–24“: Neben der Abgestimmten Erwerbsstatistik, die einen Time Gap von 2 Jahren aufweist, wurde zusätzlich der Mikrozensus auf OÖ-Ebene als Datenquelle zur Überprüfung der Zielerreichung aufgenommen. Der Zielwert wurde von 90 % auf 88 % geändert.
- ▶ Säule A, Steuerungsziel Zielgruppe „NEET-Jugendliche von 15–24“: Der Zielwert wird beibehalten, die Kohorte jedoch von 16–25 Jahren auf 15–24 Jahre abgeändert.
- ▶ Säule B, Strategisches Ziel „Ältere Beschäftigte“: Moderate Anpassung nach oben
- ▶ Säule B, Steuerungsziel Zielgruppe „Unternehmen“: Neue Zielformulierung des Netzwerks WAGE („Älter werden. Zukunft haben!“)
- ▶ Säule B, Strategisches Ziel „Migrant\_innen im erwerbsfähigen Alter“: Der strategische Fokus wird auf das Gesamtpotenzial gelegt; eine Neubetrachtung wird bei einer Änderung der gesetzlichen Zugangsbestimmungen zum Arbeitsmarkt angepeilt.
- ▶ Säule B, Strategisches Ziel „Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen“: Zusatzinformation zur quantitativen Entwicklung
- ▶ Säule B, Steuerungsziel Zielgruppe „Potenzielle Berufsunfähigkeits-Kandidat\_innen“: Neue Zielformulierung – Basis ist AMS-Landesziel

Die Strategie und ihre Ziele wurden basierend auf den Ergebnissen des Monitorings regelmäßig adaptiert: in den **Reviews der Folgejahre** – insbesondere sei hier das Review 2016 genannt – wurden hinsichtlich der Strategie „Arbeitsplatz Oberösterreich“ einige Anpassungen in der Zielarchitektur vorgenommen, insbesondere Ergänzungen der Zielwerte, schlüssige Zielformulierungen sowie eine geänderte Darstellung der Handlungsfelder (Mayer, 2016):

### 1.3 – Pakt für Arbeit und Qualifizierung Oberösterreich

Zentrales **Instrument zur Umsetzung** des strategischen Programms „Arbeitsplatz Oberösterreich 2020“ ist der „Pakt für Arbeit und Qualifizierung Oberösterreich“ (PAQ OÖ). Dieser ist eine jährlich erneuerte gemeinsame Vereinbarung des Landes, des AMS OÖ, des Sozialministeriumservices OÖ, der Sozialpartner (Wirtschaftskammer OÖ, Arbeiterkammer OÖ, ÖGB OÖ), der Industriellenvereinigung OÖ und des Landesschulrats für OÖ. Er bildet die Grundlage für umfassende Angebote zur Verbesserung der Arbeitsmarktteilhabe von Arbeitslosen durch Qualifikation, Beratung und Beschäftigung, zur Qualifikationsförderung von Beschäftigten und zur Sicherstellung der Versor-

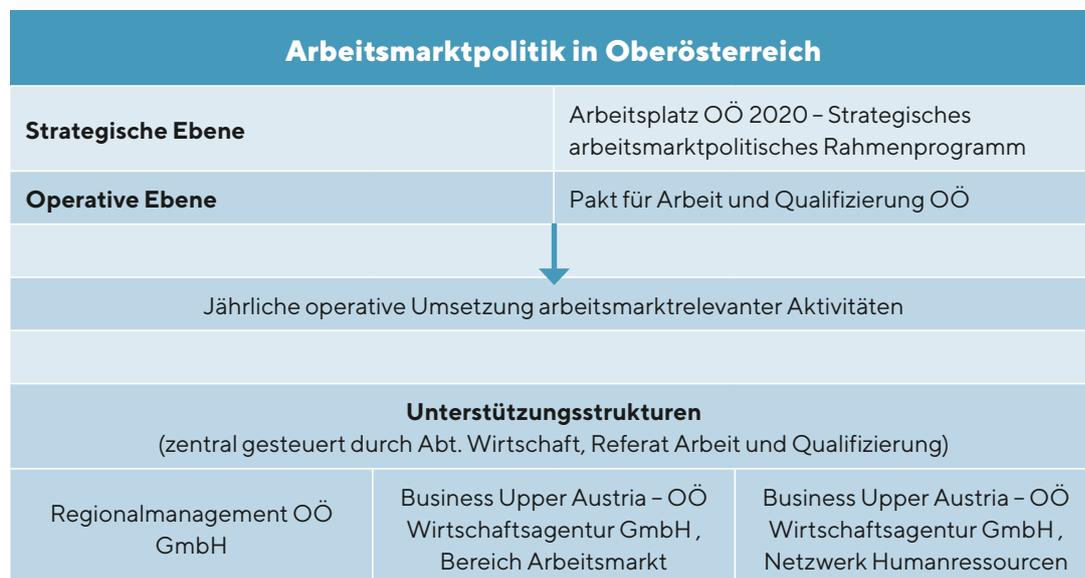
gung der oberösterreichischen Unternehmen mit qualifizierten und geeigneten Arbeitskräften. Der Pakt stellt somit ein differenziertes Programm bzw. Maßnahmenpaket bestehend aus einer Vielzahl an Einzelmaßnahmen dar.

Im Rahmen der ersten Prüfung stellte der Landesrechnungshof (2017) insbesondere folgendes Optimierungspotenzial fest:

- ▶ Der Pakt für Arbeit und Qualifizierung orientiert sich stark an den Zielsetzungen des AMS Oberösterreich, da es als Hauptfinancier eine wesentliche Rolle einnimmt.

## Grafik 2 – Zusammenhang zwischen der Strategie „Arbeitsplatz OÖ 2020“ und dem Pakt für Arbeit und Qualifizierung OÖ

Quelle: Landesrechnungshof (2017), S. 9



- ▶ Die enthaltenen Maßnahmen stehen zum Teil in einem Spannungsfeld mehrerer Politikfelder (Wirtschaft, Soziales und Bildung). Daher sollten sich alle involvierten Stellen im Land verstärkt zur Weiterentwicklung der Maßnahmen einbringen.
- ▶ Das Land sollte eigene Schwerpunkte setzen und gezielter als bisher auf ausgewählte Teilbereiche des Arbeitsmarktes fokussieren. Dabei sollte stärker auf bereits vorhandene Informationen und Erfahrungen aus verschiedenen Maßnahmen und Tools (z. B. Fachkräftemonitor) zurückgegriffen werden.
- ▶ Um die Wirksamkeit der Paktumsetzung in der finanziellen Dimension und hinsichtlich der erreichten Menschen im Sinne eines Soll-Ist-Vergleiches beurteilen zu können, sollte ein geeignetes Berichtswesen aufgebaut werden. Das Land sollte die Wirkungen der Paktmaßnahmen bzw. deren Beitrag zur Arbeitsmarktentwicklung gesamtthaft erheben.

Die Folgeprüfung des Landesrechnungshofes (2018) zeigt, dass sich der Austausch zwischen den involvierten Stellen im Land (Wirtschaft, Soziales und Bildung) verbessert hat. Unter der Federführung der Abteilung Wirtschaft und Forschung fand ein erstes Austauschtreffen statt. Um vorhandene Tools und Maßnahmen verstärkt zu nutzen, wurde u. a. der Fachkräftemonitor um verschiedene Berufs-

gruppen im Erziehungs-, Sozial- und Gesundheitsbereich erweitert. Zur Verbesserung des Datenmaterials wurden Teilnehmer\_innen-Daten gesammelt und die Evaluierung des Paktes veranlasst.

Die Evaluierung des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO) (Huber et al., 2018) zeigt folgendes Verbesserungs- und Weiterentwicklungspotenzial auf: Die Zielarchitektur des Paktes spricht österreichweite und regionsspezifische arbeitsmarktpolitische Herausforderungen an und fokussiert auf Gruppen, die die größten Potentiale zur Verringerung des Fachkräftemangels aufweisen. Auffallend ist allerdings die starke Anlehnung des Zielsystems an die aktive Arbeitsmarktpolitik der übergeordneten (nationalen) Ebene (AMS). Im Rahmen des Paktes für Arbeit und Qualifizierung in Oberösterreich wurden jedem der in den einzelnen Säulen definierten Unterziele Indikatoren zugeordnet und für einzelne dieser Indikatoren quantitative Zielvorgaben festgelegt. Hinsichtlich des Indikatorensystems wäre eine stärkere Fokussierung auf eine geringere Zahl an „Headline-Indikatoren“ wünschenswert. Auch eine „relative“ Formulierung von Indikatoren (Zielgruppenanteile relativ zu ihrem Bevölkerungsanteil, konjunkturabhängige Indikatoren relativ zur Entwicklung in Österreich) sowie das Zulassen von rezenteren, aber weniger verlässliche Datenquellen (z. B. Arbeitskräfteerhebung) wäre hilfreich.

Im Rahmen der **Weiterentwicklung der Arbeitsmarkt-Strategie** sollte

- ▶ die Zielarchitektur noch stärker auf proaktive und potentialorientierte sowie präventive Zielsetzungen fokussiert werden,
- ▶ die Handlungsfelder Prävention und Aktivierung in der Zielstruktur stärkere Berücksichtigung finden, sowie
- ▶ in einzelnen Bereichen ehrgeizigere Ziele gesetzt werden, auch wenn dies ein höheres Risiko des Scheiterns an den eigenen Vorgaben mit sich bringt.

Diese präventiv- und potenzialorientierten Ansätze können durchaus zielgruppenspezifisch gestaltet werden. Dabei sollte durchgängig die Koordination verschiedener Betreuungsangebote zwischen verschiedenen Betreuungseinrichtungen sowie die Optimierung der Schnittstellen zwischen diesen Betreuungsangeboten im Mittelpunkt stehen. Dies würde für die einzelnen Zielgruppen folgendes bedeuten:

- ▶ Jugendliche: eine enge Koordination der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik, die intensive

Betreuung der Jugendlichen beim Übergang von Ausbildung in Beschäftigung und einer individualisierten Unterstützung bei der Arbeitssuche

- ▶ Frauen: die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Maßnahmen in Bezug auf die atypische Beschäftigung von Frauen, zur Überwindung von beruflicher Segregation sowie zur Angleichung von Löhnen
- ▶ Ältere: die Bedeutung des Erhalts der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Älteren und die Anpassung der Arbeitsbedingungen an die besonderen Bedürfnisse Älterer

- ▶ Personen mit Migrationshintergrund: die Wichtigkeit potentialorientierter Ansätze, des Dialogs mit Migrant\_innen, die Bildungsintegration sowie das Erlernen der Sprache im Rahmen einer frühzeitigen Intervention und

- ▶ Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen: die wichtige Rolle von Prävention, sowie der Stärkung der Anreize von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesundheitsanbietern (vgl. Huber et al., 2018)

## 1.4 – Einbettung der Arbeitsplatzstrategie in andere strategische Programme

Die Strategie „Arbeitsplatz Oberösterreich 2020“ ist in ein breiteres landes- und regionalpolitisches Zielsystem eingebunden. Insbesondere die wirtschafts- und forschungspolitische Strategie des Landes „Innovatives Österreich 2020“ und das integrationspolitische Leitbild „Einbeziehen statt Einordnen“ sind inhaltlich eng mit der oberösterreichischen Arbeitsmarktstrategie 2020 verbunden.

### Innovatives Oberösterreich 2020

Die Strategie „Innovatives Oberösterreich 2020“ konzentriert sich auf fünf Aktionsfelder (Industrielle Produktionsprozesse, Energie, Gesundheit/Gesellschaft, Leben/Ernährung sowie Mobilität/Logistik). Diese sollen durch vier übergeordnete Kernstrategien (Standortentwicklung, Auf- bzw. Ausbau einer industriellen Marktführerschaft, Förderung der Internationalisierung und Unterstützung von Zu-

kunftstechnologien) unterstützt werden. Zwischen den Zielen beider Strategien bestehen zahlreiche Synergien hinsichtlich bildungspolitischer Zielsetzungen sowie der Bekämpfung des Facharbeiter\_innenmangels. Beispielsweise finden sich unter den bildungspolitischen Zielen der Innovationsstrategie ebenso wie in der Arbeitsmarktstrategie das Ziel die Anzahl der Technikerinnen zu erhöhen und den Anteil von Frauen in technischen Berufen zu steigern. Ein anderes Beispiel ist ein wirtschaftspolitisches Ziel der Innovationsstrategie, Oberösterreich für internationale Fachkräfte und Talente, für Spitzenkräfte im Management und Forscher\_innen attraktiver zu machen, das in unmittelbarem Bezug zum Ziel der Arbeitsmarktstrategie steht, die Qualifikationen von Migrant\_innen besser zu nutzen. (vgl. Huber et al., 2018)

## Integrationsstrategie

Auch das integrationspolitische Leitbild „Einbeziehen statt Einordnen“, das den Rahmen der Integrationspolitik in Oberösterreich festlegt, hat Themenbereiche aufgegriffen, die in der Arbeitsmarktstrategie „Arbeitsplatz Oberösterreich 2020“ Berücksichtigung finden. Beispielsweise wurde im Bereich Wirtschaft, Arbeit und Ausbildung auf die Notwendigkeit von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund ebenso verwiesen wie auf die gezielte Förderung von Deutschkenntnissen und das Problem der Dequalifizierung von ausländischen Arbeitskräften. (vgl. Huber et al., 2018)

Aktuell ist seit Juni 2018 das Integrationsleitbild „Integration verbindlich gestalten – Zusammenhalt stärken“ wirksam. Im Rahmen des aktuellen Integrationsleitbildes werden folgende zentrale Bereiche der Integrationspolitik angesprochen, nämlich „Sprache und Bildung als Schlüsselqualifikation“, „Wirtschaft und Arbeitsmarkt – Teilhabe stärken“, „Integration und Zusammenleben vor Ort“, „Werte und Traditionen, die es lohnt, weiterzugeben“ sowie „Respekt im Umgang miteinander“. Insbesondere die stärkere Integration von Migrant\_innen in den Arbeitsmarkt durch entsprechende Bildungsaktivitäten (z. B. Spracherwerb, Qualifizierung in nachgefragten Berufsfeldern) und die Anerkennung von Abschlüssen, wird auch in Zukunft in Konnex mit der Arbeitsplatzstrategie stehen. (vgl. Land Oberösterreich, 2018a)

Die Arbeitsplatzstrategie 2030 wird Teil der „Vision Oberösterreich 2030“ sein. Diese sieht Oberösterreich „als den besten Platz zum Leben“ und konzentriert sich auf folgende Themenbereiche:

- ▶ **Arbeitsplätze:** mit vernetzten Stärken von großen Leitbetrieben, KMU, Start-ups und Forschungseinrichtungen, individuellen Chancen für berufliche Start- und Entwicklungsmöglichkeiten und internationalem Format
- ▶ **Sicherheit:** mit einer intakten Umwelt, gesunden Nahrungsmitteln, einer fairen Behandlung und einer sozialen Absicherung in allen Lebenslagen
- ▶ **Lebensraum:** mit vielfältigen urbanen und regionalen Lebensräumen, moderner technischer und sozialer Infrastruktur, in zentraler Lage mit nachhaltigem und effizienten Einsatz von Ressourcen
- ▶ **Gesellschaft:** mit einer Identität mit Weltoffenheit, Kompetenzen mit Entwicklungschancen und einem vitalen Altersmix

# 2

## Wirtschaftsstruktur, Innovation und Digitalisierung in Oberösterreich

Oberösterreich zeichnet sich derzeit durch eine gute wirtschaftliche Lage aus. 2017 konnte das Bundesland stark vom globalen Wirtschaftsaufschwung profitieren. Insbesondere die Industrieproduktion – und hier v. a. die Bereiche Metallherzeugung und Maschinenbau – realisierten eine besonders gute Entwicklung. Aber auch die Bauwirtschaft und der

Tourismus konnten starke Zuwächse verzeichnen. (vgl. AMS, 2018) 2018 soll die Aufschwungsphase anhalten, es wird ein Wachstum der oberösterreichischen Wirtschaft um real 3,5 % prognostiziert. 2019 wird sich das Wachstumstempo etwas reduzieren und auf 2,4 % einpendeln. (vgl. Land Oberösterreich, 2018b Konjunkturreport).

### 2.1 – Wirtschaftsstruktur in Oberösterreich

Die Wirtschaftsstruktur in Oberösterreich wird anhand der Unternehmensanzahl und der erwirtschafteten Bruttowertschöpfung dargestellt. Im Jahr 2016 wurden laut Statistik Austria in Oberösterreich 99.692 Unternehmen und 116.031 Arbeitsstätten gezählt. Den Höchststand an Unternehmen gab es im Jahr 2014 mit 100.295 Unternehmen. Im 5-Jahresvergleich seit 2011 ist die Anzahl nahezu konstant geblieben.

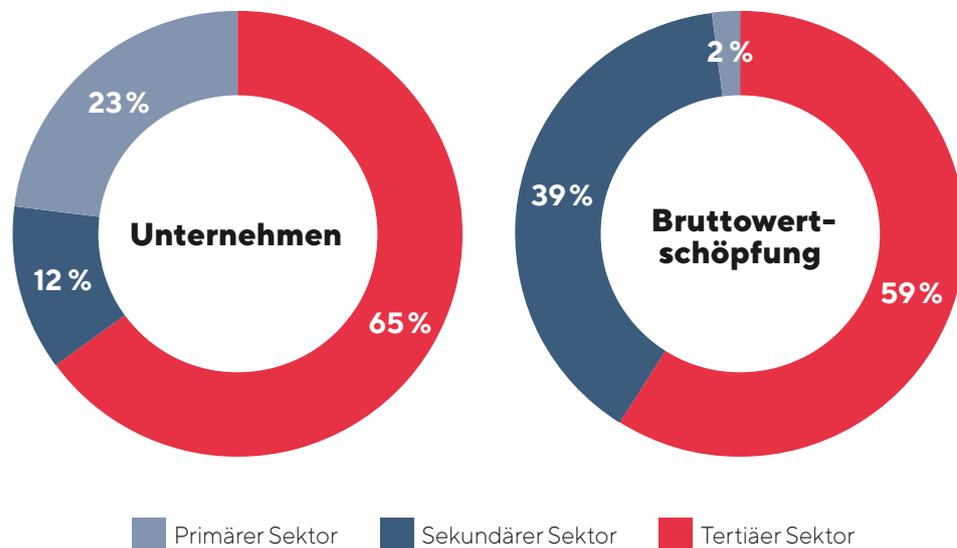
Der primäre Sektor hat im Jahr 2016 in Hinblick auf die Anzahl der Unternehmen in Oberösterreich eine deutlich höhere Priorität (23 %) als im Vergleich zu Österreich (17%). Auch sein Anteil an der Bruttowertschöpfung ist 2016 höher als im Österreich-Durchschnitt (2 % vs. 1%). Auf den sekundären Sektor entfallen in Oberösterreich 12 % der Unternehmen und 39 % der Wertschöpfung. Damit trägt der sekundäre Sektor zur Bruttowertschöpfung in Oberösterreich

deutlich mehr bei als im Österreich-Durchschnitt (28 %). Das spiegelt auch die hohe Bedeutung der Industrie in Oberösterreich wider: die Industriequote liegt bei rd. 35 % im Gegensatz zu 25 % im Bundesdurchschnitt (Land Oberösterreich, Konjunkturreport 2018b). Die Industrie Oberösterreichs zeichnet sich vor allem durch eine hohe Kompetenz in den Bereichen Stahl, Chemikalien, Kunststoff, Fahrzeuge, Maschinenbau, Anlagenbau, Autozulieferung, Metallwaren, Zellstoff und Papier aus (vgl. AMS, 2018). Auch wenn der tertiäre Sektor in Oberösterreich eine hohe Bedeutung einnimmt, ist dieser gemessen an der Anzahl der Unternehmen (65 %) und dem Anteil an der Wertschöpfung (59 %) etwas weniger dominant als in Gesamtösterreich.

In Hinblick auf die Anzahl der Unternehmen in einzelnen Wirtschaftsbereichen zeigt sich in Oberösterreich, dass abgesehen von der Land- und

### Grafik 3 – Verteilung der Anzahl der Unternehmen und der Bruttowertschöpfung in Oberösterreich im Jahr 2016, nach Wirtschaftssektoren

Quelle: Arbeitsstättenzählung und Regionale Gesamtrechnung, Statistik Austria; Darstellung und Berechnung KMU Forschung Austria



Forstwirtschaft insbesondere den freiberuflichen, technischen und sonstigen Dienstleistungen mit rd. 15.400 und dem Handel mit 14.550 Unternehmen eine hohe Bedeutung zukommt, gefolgt vom Gesundheits- und Sozialwesen mit rd. 8.200 Unternehmen, den sonstigen Dienstleistungen mit 7.660 sowie der Herstellung von Waren, dem Tourismus und dem Bauwesen mit jeweils mehr als 5.500 Unternehmen. Seit 2011 hat sich vor allem die Anzahl der Unternehmen im Grundstücks- und Wohnungswesen (-13 %) sowie im Bergbau (-5 %) reduziert. Eine Steigerung der Unternehmenszahl ist hingegen vor allem im Bereich von Erziehung und Unterricht (+11 %) sowie bei den sonstigen Dienstleistungen (+4 %) zu beobachten.

Im Jahr 2016 erwirtschafteten die Unternehmen mit Sitz in Oberösterreich eine nominelle Bruttowertschöpfung<sup>1</sup> von rd. € 53,4 Mrd, was einem Anteil von 17 % der nominellen Bruttowertschöpfung aller Unternehmen mit Sitz in Österreich im selben Jahr

entspricht. Die höchsten Beiträge zur Bruttowertschöpfung lieferte vor allem der Wirtschaftsbereich Herstellung von Waren mit rd. 29 %, mit Abstand gefolgt vom Handel (11 %), dem Grundstücks- und Wohnungswesen, freiberuflichen/wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Dienstleistungen mit jeweils rd. 9 % sowie dem Bauwesen (7 %).

Von 2011 bis 2016 konnte die Bruttowertschöpfung oberösterreichischer Unternehmen insgesamt um durchschnittlich 2,7 % pro Jahr gesteigert werden. Mit durchschnittlich 6,3 % pro Jahr erzielte der Informations- und Kommunikationsbereich, der sich auch durch eine steigende Unternehmenszahl auszeichnet, den höchsten Zuwachs der Bruttowertschöpfung. Weitere bedeutende Zuwächse wurden im Tourismus, im Bereich der freiberuflichen/wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Dienstleistungen, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Grundstücks- und Wohnungswesen erzielt.

<sup>1</sup>) Die Bruttowertschöpfung ist definiert als die Differenz zwischen dem Produktionswert zu Herstellungspreisen und den Vorleistungen zu Anschaffungspreisen.

**Tabelle 1 – Anzahl der Unternehmen und nominelle Bruttowertschöpfung (zu Herstellungspreisen) in € Mio in Oberösterreich 2016, nach Wirtschaftssektoren (ÖNACE 2008)**

Quellen: Arbeitsstättenzählung und Regionale Gesamtrechnung, Statistik Austria; Darstellung und Berechnung KMU Forschung Austria

ÖNACE 2008	Anzahl Unternehmen		Bruttowertschöpfung	
	2016	durchschn. jährliche Veränderung 2011-2016 in %	2016	durchschn. jährliche Veränderung 2011-2016 in %
<b>Primärer Sektor</b>	<b>22.749</b>	-0,7	<b>832,3</b>	-1,5
Land- und Forstwirtschaft	22.749	-0,7	832,3	-1,5
<b>Sekundärer Sektor</b>	<b>11.973</b>	0,3	<b>20.861,9</b>	1,9
Bergbau	59	-4,8	301,6	1,8
Herstellung von Waren	5.709	-0,4	15.429,0	0,4
Energieversorgung	276	-0,2	826,2	2,5
Wasserversorgung Abfallentsorgung	269	-0,5	558,5	2,5
Bau	5.660	1,1	3.746,6	2,3
<b>Tertiärer Sektor</b>	<b>64.970</b>	0,3	<b>31.710,9</b>	3,3
Handel	14.546	-0,2	6.060,9	2,6
Verkehr	2.103	-0,9	2.299,5	2,0
Beherbergung und Gastronomie	5.592	-0,5	1.459,8	4,7
Information und Kommunikation	2.830	2,1	1.210,7	6,3
Finanz- und Versicherungsleistungen	2.355	0,2	1.838,6	2,6
Grundstücks- und Wohnungswesen	1.566	-12,9	5.004,4	4,0
Freiberufliche/techn. und sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	15.417	2,0	4.763,4	4,3
Öffentliche Verwaltung	533	2,2	2.113,9	1,6
Erziehung und Unterricht	2.348	11,0	2.490,8	2,0
Gesundheits- und Sozialwesen	8.213	2,5	3.380,9	4,3
Kunst, Unterhaltung und Erholung	1.807	2,2	1.088,01	3,41
Sonst. Dienstleistungen	7.660	3,6	<sup>1)</sup> bei Kunst inkludiert	
<b>Insgesamt</b>	<b>99.692</b>	<b>0,0</b>	<b>53.405,1</b>	<b>2,7</b>

Auch in Zukunft wird eine günstige Wirtschaftslage erwartet: Das Bruttoregionalprodukt (BRP) liegt im Jahr 2016 bei knapp € 60 Mrd. Für 2017 wird ein Wert von € 62,9 Mrd, für 2018 von € 66,3 Mrd sowie für 2019 von € 69,2 Mrd prognostiziert. Die Prognose für das reale Wirtschaftswachstum in Oberösterreich liegt 2017 und 2018 jeweils 0,3

Prozentpunkte und 2019 0,2 Prozentpunkte über dem Österreich-Wert der WIFO-Prognose. Wichtige Wachstumstreiber sind die bedeutenden Branchenfelder Metallherzeugung, Maschinenbau, sonstiger Fahrzeugbau und Herstellung von Metallherzeugnissen. (vgl. Land Oberösterreich, 2018 Konjunkturreport)

## Export

Der Export ist für Oberösterreich eine sehr wichtige Wirtschaftssäule. Das Bundesland weist eine sehr hohe Exportorientierung auf. Im Jahr 2017 wurden Waren im Wert von € 36,51 Mrd exportiert. Das ist mehr als ein Viertel aller Exporte in Österreich, wo insgesamt 2017 laut vorläufigem Ergebnis Ausfuhren im Wert von € 141,92 Mrd exportiert wurden. Auch bei der Einfuhr von Waren erzielte Oberösterreich den zweithöchsten Anteil mit € 27,94 Mrd

bzw. 18,9 % der gesamtösterreichischen Einfuhren von € 147,62 Mrd. Die wichtigsten Handelspartner für Ausfuhren im Jahr 2017 waren Deutschland, die Vereinigten Staaten und Italien. Auch bei den Importen spielte vor allem Deutschland eine wichtige Rolle, gefolgt von Italien und der Tschechischen Republik. (Quelle: Statistik Austria) In Zukunft wird laut Konjunkturprognosen der Export in Oberösterreich weiter an Bedeutung gewinnen.

**Tabelle 2 – Außenhandelsdaten für Oberösterreich**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017*
Warenexport OÖ in € Mio	30.791	31.214	32.045	33.460	33.782	36.514
Anteil OÖ am Export aus Ö in %	24,9	24,8	25,0	25,4	25,8	25,7
Warenimport OÖ in € Mio	23.760	23.203	23.818	24.900	25.550	27.936
Anteil OÖ am Im- port nach Ö in %	18,0	17,8	18,3	18,6	18,8	18,9

Anmerkung: OÖ...Oberösterreich; Ö...Österreich  
Quelle: Statistik Austria; Außenhandel\* - vorläufige Ergebnisse

## Privater Konsum

Der private Konsum befindet sich in Oberösterreich in einer stabilen Hochphase. Im Jahr 2017 weist dieser eine Wachstumsrate von etwa 1,5 % auf. 2018 soll das Wachstum bei 1,9 % liegen während sich 2019 der private Konsum in etwa um 1,7 % erhöhen wird. (vgl. Land Oberösterreich, 2018 Konjunkturreport).

## Forschung und Entwicklung

Oberösterreich weist nach Wien die höchste **Innovatorenquote** Österreichs auf (diese errechnet sich aus den Verhältnis der innovativen Unternehmen zu allen aktiven Unternehmen). In den Jahren 2012 bis 2014 haben die Unternehmen in Oberösterreich ihre Innovationsaktivitäten im Vergleich zur Vorperiode 2010 bis 2012 deutlich erhöht. Im europäischen Vergleich nimmt Oberösterreich damit sogar den

3. Rang nach Deutschland (67,0 %) und Luxemburg (65,1 %) ein. Mit einer Innovatorenquote von 64,6 % liegt das Bundesland deutlich über dem österreichischen Wert (57,0 %) und dem EU-28-Durchschnitt (49,1 %).

Nicht nur die Innovatorenquote, sondern auch der Anteil der an Innovationskooperationen aktiv beteiligten Unternehmen in Oberösterreich ist im Zeitraum 2012 bis 2014 gegenüber 2010 bis 2012 von 43,2 % auf 48,9 % gestiegen. Damit liegt Oberösterreich jedoch etwas unter dem österreichischen Durchschnitt von 50,1 %. Der Anteil der innovierenden Unternehmen ist vor allem im Bereich der Herstellung von Waren sehr hoch und liegt 2012 bis 2014 bei 69,8 %. Im Dienstleistungsbereich sind 59 % der Unternehmen innovationsaktiv. (vgl. Ploder et al., 2017)

#### Grafik 4 – Innovatorenquoten in Oberösterreich und Österreich in den Zeiträumen 2008–2010, 2010–2012 und 2012–2014

Quelle: Statistik Austria, Joanneum (2017)



56 % aller Unternehmen in Oberösterreich, die zwischen 2012 und 2014 eine Innovation realisierten, haben eine **Ökoinnovation** eingeführt. In 51,6 % der innovativen Unternehmen entstand eine positive Auswirkung auf die Umwelt direkt im Unternehmen, bei 40,8 % während des Konsums oder der Nutzung des Produkts durch die Konsument\_innen. (vgl. Ploder et al., 2017) Nicht nur umweltfreundliche Neuerungen und Ökoinnovationen werden in Zukunft weiter an Relevanz gewinnen, sondern auch der Klimawandel fungiert als Innovationstreiber. Politischer Druck und verändertes Kund\_innenverhalten zwingen Industrien zum Umdenken und zur Forcierung klimafreundlicher Innovationen. Auch die Dekarbonisierung vieler Wirtschaftsbereiche durch den Umstieg auf erneuerbare Energiequellen ist von wesentlicher Bedeutung und birgt ein hohes Innovationspotential auf unternehmerischer Ebene.

In Hinblick auf die **Patentanmeldungen** zeigt sich Oberösterreich als das patentaktivste Bundesland Österreichs. Der Anteil der Patentanmeldungen mit oberösterreichischer Beteiligung (an allen Patentanmeldungen mit österreichischer Beteiligung) liegt im Zeitraum 2009 bis 2014 bei 21,6 %. Damit konnte im Vergleich zum Zeitraum 2005 bis 2008 der Anteil Oberösterreichs um beinahe 2 %-Punkte gesteigert werden. Zwischen 2005 und 2014 wurden 2.055 Patente je Mio. Einwohner mit einer oberösterreichischen Beteiligung angemeldet. Oberösterreich liegt diesbezüglich hinter Vorarlberg, dem Bundesland mit dem national höchsten Wert von 4.503 Patenten pro Mio. Einwohner. Beide Bundesländer liegen damit im Bereich der Top-20 EU-Regionen und über dem österreichischen Durchschnitt mit 1.735 Patenten pro Mio. Einwohner. (vgl. Ploder et al., 2017)

Ein Vergleich der Kommerzialisierungsaktivitäten der Universitäten, d. h. Patentierungsleistungen, Lizenzvergaben und Spin-Off-Beteiligungen, zeigt

ein gutes Abschneiden der Universität Linz. Mit 58 Patentanmeldungen im Zeitraum 2014 bis 2016 nimmt diese den 5. Platz ein – nach den technischen Universitäten Wien (258) und Graz (102), der Medizinischen Universität Wien (87) und der Universität Wien (72). Hinsichtlich der Patenterteilungen liegt die Universität Linz mit 31 erteilten Patenten direkt hinter der Technischen Universität Wien (94). Österreichweit bringt die Universität Linz im Zeitraum 2014 bis 2016 die meisten Verwertungs-Spin-offs mit 15 Unternehmensgründungen dieser Art hervor. (vgl. Ploder et al., 2017)

**Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten** sind bedeutende Maßnahmen zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit. In Oberösterreich ist die Zahl der insgesamt F&E-betreibenden Einheiten leicht gestiegen. Der durchschnittliche jährliche Anstieg der Zahl forschender Einheiten im Zeitraum 2002 bis 2015 von 4 % liegt jedoch unter dem österreichischen Durchschnitt mit einem Anstieg von 6,7 %. 2015 wurden in Oberösterreich 897 F&E-betreibende Einheiten gemeldet, 739 davon sind aus dem Unternehmenssektor. Damit trägt der Unternehmenssektor in Oberösterreich im Vergleich zum öffentlichen Bereich mehr zu Forschungs- und Innovationsaktivitäten bei als in den übrigen Bundesländern. Insbesondere die Anzahl der F&E-Beschäftigten (12.729 Vollzeitäquivalente 2015) verzeichnete eine äußerst dynamische Entwicklung. Der durchschnittliche jährliche Anstieg von 7,3 % liegt über dem österreichischen Durchschnitt von 4,8 %. 90 % der F&E-Beschäftigten konnten in Oberösterreich dem Unternehmenssektor zugeordnet werden, während österreichweit „nur“ 70,8 % auf den Unternehmensbereich entfallen. Der Anteil an wissenschaftlichen Forschungspersonal an den F&E-Beschäftigten ist in Oberösterreich somit relativ gering. Damit ist eine gewisse Schwäche des Forschungs- und Innovationssystems in Oberösterreich erkennbar, analog zum verhältnismäßig ge-

ringen Anteil an Tertiärabschlüssen im Bundesland (siehe Kapitel 5). In Hinblick auf beide Aspekte sind bereits Aufholprozesse zu beobachten, diese Entwicklung ist jedoch weiter zu forcieren. (vgl. Ploder et al., 2017)

Oberösterreich gibt nach Wien und der Steiermark am meisten für Forschung und Entwicklung aus. Im Jahr 2015 lagen die **F&E-Ausgaben** bei € 1.846,3 Mio. Diese sind zwischen 2002 und 2015 jährlich durchschnittlich um 9,3 % gestiegen, damit liegt Oberösterreich deutlich über dem Österreich-Durchschnitt mit einem Anstieg von 6,9%. Die F&E-Ausgaben in Oberösterreich wurden großteils (74 %) von Unternehmen finanziert, bundesweit trifft dies auf 49,7 % zu, d. h. der Anteil der öffentlichen F&E-Finanzierung ist in Oberösterreich relativ gering. Die F&E-Ausgaben beliefen sich 2015 auf 3,2 % des Bruttoregionalprodukts. Die F&E-Quote liegt damit über dem österreichischen Durchschnitt (3,1 %). Seit 2002 weist Oberösterreich nach der Steiermark den höchsten Anstieg der F&E-Quote (+1,5 %-Punkten) auf. (vgl. Ploder et al., 2017)

### Verkehrsinfrastruktur und Mobilität

In Hinblick auf die Verkehrsinfrastruktur zeichnet sich Oberösterreich durch seine zentrale Lage in

Österreich und Europa aus. Das Bundesland grenzt direkt an Deutschland und die Tschechische Republik und ist ein zentraler Verkehrsknotenpunkt mit wichtigen Straßen<sup>2</sup>- und Eisenbahnverbindungen<sup>3</sup>. Außerdem verfügt Oberösterreich über drei Donauhäfen. Die zentrale Lage ist ein Wettbewerbsvorteil in Hinblick auf den Export und die steigende Bedeutung des globalen Handels. Innerhalb von Oberösterreich fehlen teilweise jedoch wichtige Querverbindungen zwischen Bezirken, wodurch die räumliche Mobilität erschwert ist.

Öffentliche Verkehrsmittel werden in Oberösterreich durchschnittlich häufig genutzt: Die Hälfte der Oberösterreicher\_innen ab 16 Jahren (50 %) fährt mit öffentlichen Verkehrsmitteln, 18 % fahren täglich oder mehrmals pro Woche. Österreichweit nutzen 62 % den öffentlichen Verkehr, 27 % mehrmals wöchentlich. In Wien sind sogar 92 % mit öffentlichen Verkehrsmitteln unterwegs, während diese im Burgenland (36 %) und Kärnten (42 %) noch weniger genutzt werden. (Quelle: Statistik Austria, VCÖ, 2017) Aufgrund des noch ausbaufähigen öffentlichen Verkehrs sind Ausbildungsstandorte und Arbeitsstätten für Personen aus dem ländlichen Raum bzw. an Standorten in ländlichen Regionen öffentlich nur schwierig und zeitaufwendig zu erreichen.

## 2.2 – Digitalisierung

Innovationsprozesse erfolgen im Zuge der Digitalisierung mit immer größerer Geschwindigkeit. Neue Innovationen können bisherige Technologien, Produkte und Dienstleistungen ersetzen und vom Markt verdrängen und werden als disruptive Innovationen bezeichnet. Beispiele dafür sind Smartphones oder die digitale Fotografie, die sich auf dem Massenmarkt durchsetzen und bisher erfolgreiche Unternehmen (z. B. Nokia, Kodak) vom Markt verdrängten. (vgl. Hungerland et al., 2015) D.h. die Unternehmen sind gefordert, Forschung und Entwicklung auf die Digitalisierung auszurichten. Gleichzeitig leistet die Digitalisierung auch einen Beitrag, um die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen zu steigern, indem sie dezentrale, lernintensive und innovationsförderliche Organisationsformen technisch unterstützt. Ein Beispiel dafür ist das Einbeziehen von Kund\_innen in die Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen (Stichwort „Crowd Innovation“). (vgl. Apt et al., 2016)

Die Digitalisierung wird als „strukturprägende Basisinnovation“ bezeichnet, da sie nicht durch eine einzelne, bahnbrechende Innovation getrieben wird, sondern durch die Weiterentwicklung bereits bestehender Technologien gekennzeichnet ist (vgl. Hungerland et al., 2015). Digitalisierung hat das Potenzial, das Verhältnis von Erwerbsarbeit und anderen Lebensbereichen maßgeblich zu verändern. Die Nutzung digitaler Technologien kann daher einerseits die Anforderungen und Arbeitsbelastungen erhöhen, aber andererseits auch Freiräume schaffen und so die Lebensqualität der Arbeitnehmer\_innen steigern. (vgl. Apt et al., 2016) Digitale Technologien ermöglichen eine **flexiblere Arbeitsgestaltung** durch die Erbringung dezentraler Arbeitsleistungen in Form von Home-Office und Telearbeit. Die wachsende Anzahl digitaler Dienstleistungen und technischer Möglichkeiten führen auch zu einem **Wandel der Beschäftigungsformen**, die von Click- und Crowdworking-Modellen,

2) Westautobahn (A1), Mühlkreis- (A7), Innkreis- (A8) und Pyhrnautobahn (A9)  
3) Westbahnstrecke

Ein-Personen-Unternehmen, „Mini-Jobs“ bis hin zu flexiblen Arbeitsverhältnissen reichen. Auch digitale Marktplätze zur Arbeitsvermittlung (Platform Economy) entstehen. Auf Grund der Flexibilisierung der Arbeitszeiten und -orte verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit immer stärker. Homeoffice und 24-Stunden-Erreichbarkeit gewinnen an Bedeutung. Um stärker auf die Flexibilisierung der Arbeitswelt einzugehen, wurde mit 1.9.2018 ein neues Arbeitszeitgesetz eingeführt, das die Höchstgrenze der gesetzlichen Arbeitszeit auf zwölf Stunden täglich bzw. 60 Stunden wöchentlich erhöht. Damit ist auch eine Vier-Tage-Woche möglich. Die gesetzlich wöchentliche Normalarbeitszeit bleibt mit 40 Stunden aber unverändert erhalten.

Die Digitalisierung verändert auch die **Arbeitsabläufe und Herstellungsprozesse** in den Unternehmen. Durch die verstärkte Etablierung von cyberphysischen Systemen in der Produktion, bei denen ein nahtloses Ineinandergreifen von realen und virtuellen Produktionsabläufen erfolgt, entstehen Netzwerke, in denen unterschiedliche Akteure wie Menschen, Maschinen und Dinge miteinander interagieren (vgl. Caggemini, 2018). Immer mehr und komplexere Tätigkeiten werden von Maschinen übernommen. Dieser **Automatisierungsprozess** erfolgt jedoch nicht abrupt, sondern schrittweise, indem Arbeitsschritte automatisiert, Maschinen vernetzt oder der Einsatz technischer Hilfsmittel ausgeweitet wird. Die Implementierung digitaler Technologien bringt daher ein Automatisierungspotenzial von Berufen bzw. Tätigkeitsbereichen mit sich. Arntzet al (2016) schätzen beispielsweise, dass in Österreich 12% der Arbeitsplätze potenziell automatisierbar sind. Laut IHS (2017) verfügen 9 % der Beschäftigten in Österreich über ein Tätigkeitsprofil, welches ein hohes Potenzial hat, durch Maschinen ersetzt zu werden. Am stärksten von der Automatisierung betroffen sind Hilfsarbeitskräfte, während Akademiker\_innen und Führungskräfte das geringste Risiko aufweisen. Die meisten Beschäftigten mit hohem Automatisierungsrisiko arbeiten im Bereich der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (23 %) und im Baugewerbe (18 %). (vgl. Nagl et al., 2017).

Auch der Handel ist stark von der Digitalisierung betroffen: Die Zahl der **Online-Shops** im österreichischen Internet-Einzelhandel hat sich in der letzten Dekade auf 9.000 nahezu verdreifacht. 22% der Einzelhandelsunternehmen mit Sitz in Österreich verkaufen via Internet, insbesondere Großunterneh-

men (90 %) sind auch im Online-Handel vertreten. Auch die Zahl der österreichischen Online-Shopper\_innen hat sich in der letzten Dekade verdoppelt. 62 % der Konsument\_innen (16-74 Jahre) kaufen online ein, wobei Online-Shopping vor allem bei jungen Alterskohorten und Haushalten mit hohem Einkommen beliebt ist. Online-Handel und Mobile Commerce sind auch in Zukunft weiter auf dem Vormarsch. Es kommt aber auch zu einer stärkeren Verzahnung von Online- und Laden-Shopping, da immer mehr Konsument\_innen on- und offline Einkäufe verbinden. (vgl. Gittenberger / Ziniel, 2018)

Die Digitalisierung ermöglicht eine Vielfalt an neuen Geschäftsmodellen, verändert die Märkte und damit die **Wettbewerbsituation**. Neue Anwendungen der digitalen Technologien erlauben es branchenfremden Unternehmen, in neue Märkte vorzudringen und etablierte Strukturen zu verändern. Ein Beispiel dafür ist die Veränderung der Musik- und Medienbranche durch das Angebot von Downloads sowie Streaming oder die sogenannten User-made-Contents. Durch die digitale Vernetzung rücken Marktteilnehmer aus der ganzen Welt näher zusammen. Das führt gleichzeitig zu einem Rückgang der Informations- und Transaktionskosten, die mit dem Austausch von Waren und Dienstleistungen verbunden sind. (vgl. Hungerland et al., 2015) Die Digitalisierung vereinfacht auch das Auslagern fast aller Teilbereiche der Wertschöpfungskette, wodurch es zu einer Fragmentierung der Wertschöpfungsketten kommt. Die klassischen Grenzen eines Unternehmens weichen so zunehmend auf. Dies eröffnet Chancen für neue Geschäftsmodelle, insbesondere im Bereich der Dienstleistungen (Intralogistik, Services, Produktentwicklung, Datenanalyse etc.), setzt aber auch traditionelle Geschäftsmodelle unter Druck.

In Bezug auf die **Digitalisierung** schneidet **Oberösterreich** im adaptierten Digital Economy and Society Index (OÖ-DESI), der einen Vergleich mit Österreich und den 28 EU-Ländern ermöglicht, sehr gut ab. Oberösterreich nimmt Rang 7 ein, an der Spitze liegt Dänemark, gefolgt von Finnland, den Niederlanden und Schweden. Österreich nimmt insgesamt Rang 11 ein. In den einzelnen Dimensionen unterscheidet sich Oberösterreich nur wenig von Österreich, mit Ausnahme der Dimension 4, „Integration der Digitaltechnik in Unternehmen“. In diesem Bereich nimmt Oberösterreich eine europäische Spitzenposition (Rang 4) ein, während Österreich insgesamt im europäischen Mittelfeld (Rang 15) liegt. (Firgo et al., 2017)

**Tabelle 3 – Digital Economy and Society Index für Oberösterreich (OÖ DESI), 2017**

	Oberösterreich		Österreich	
	Rang	Score	Rang	Score
OÖ DESI 2017 Gesamt	7	0,63	11	0,6
<b>Dimensionen</b>				
1 Konnektivität*	8	0,75	9	0,74
2 Humankapital*	10	0,62	8	0,63
3 Internetnutzung	19	0,49	21	0,48
4 Integration der Digitaltechnik	4	0,55	15	0,39
5 Digitale öffentliche Leistungen*	6	0,73	5	0,73

Quelle: Europäische Kommission – Digital Economy and Society Index 2017, Eurostat, WIFO-Berechnungen;  
\* Bei einzelnen Indikatoren Werte für Österreich (AT) auf Oberösterreich übertragen

Um die Digitalisierung speziell in Oberösterreich weiter voranzutreiben, wurde vom Land Oberösterreich die **Leitinitiative Digitalisierung** initiiert. Die Umsetzung der Initiative wird von der oberösterreichischen Wirtschaftsagentur Business Upper Austria koordiniert. Als Querschnittsmaterie ist die Digitalisierung auch im strategischen Wirtschafts- und Forschungsprogramm Innovatives Oberösterreich 2020 in allen Aktionsfeldern verankert. Im Rahmen der Leitinitiative Digitalisierung wird u. a.

der Breitband-Ausbau weiter forciert (bis 2022 soll bis in ländlichen Regionen flächendeckendes Breitband-Internet zur Verfügung stehen), betriebliche Weiterbildung im Rahmen des Qualifizierungsverbundes Digitale Kompetenz gefördert sowie diverse Forschungsprojekte initiiert.<sup>4</sup>

4) <https://www.digitalregion.at/digitalregion-oberoesterreich/leitinitiative-digitalisierung/>, zuletzt abgefragt am 16.11.2018

# 3

## Demografische Entwicklung in Oberösterreich

Oberösterreich hatte im Jahr 2017 eine Wohnbevölkerung von jahresdurchschnittlich 1.469.187 Personen, darunter 728.538 Männer und 740.649 Frauen (=50,4%). Die Bevölkerung Oberösterreichs macht 1/6 aller Österreicher\_innen aus und damit ist

Oberösterreich nach Wien und Niederösterreich das drittbevölkerungsreichste Bundesland der Republik (Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes, 2018).

### 3.1 – Bevölkerungsstruktur

Was die Bevölkerungsstruktur betrifft, so waren 2017 ein Fünftel (20,4 %) der Jahresdurchschnittsbevölkerung Oberösterreichs jünger als 20 Jahre, 18,2 % 65 Jahre oder älter. Der Anteil der ausländischen Wohnbevölkerung erreichte in Oberösterreich zu Jahresbeginn 2017 11,8 % und lag damit unter dem österreichweiten Vergleichswert von 15,3 % (Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes, 2018).

Die Arbeitskräfteerhebung weist für den Jahresdurchschnitt 2017 rd. 1.444.000 Oberösterreicher\_innen in Privathaushalten aus, davon 18,9 % mit Migrationshintergrund. Damit liegt Oberösterreich im Bundesländerranking im Mittelfeld, denn der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund variiert von 11,6 % im Burgenland bis zu 43,9 % in Wien. Unter den rd. 273.000 in oberösterreichischen Privathaushalten lebenden Personen mit Migrationshintergrund waren 194.900 Zuwanderer der ersten und 78.100 der zweiten Generation.

Im Zeitraum 2008 bis 2017 verzeichnete das Bundesland ein Bevölkerungswachstum von 4,4 %, was deutlich unter dem durchschnittlichen Bevölkerungszuwachs Österreichs liegt (5,5 %). Der

Anstieg der Einwohnerzahl ist sowohl auf Geburtenüberschüsse als auch auf Wanderungsgewinne zurückzuführen, wobei die Wanderungsbilanz den größeren Beitrag zum Bevölkerungswachstum leistete. 2017 betrug die Nettozuwanderung nach Oberösterreich 6.753 Personen; wobei dies auf einen positiven Außenwanderungssaldo (+7.273) zurückzuführen ist: 19.205 Zuzügen aus dem Ausland nach Oberösterreich steht eine Abwanderung über die Staatsgrenzen von 11.932 gegenüber. Binnenwanderungsverluste (-520) ergeben sich dadurch, dass die Wegzüge in andere Bundesländer die Zuzüge aus diesen übersteigen. Mehr als zwei Drittel der Zu- bzw. Abwandernden sind zwischen 15 und 44 Jahre alt, wobei hier die 15- bis 29-Jährigen die Mehrheit ausmachen. (Statistik Austria, Demografische Indikatoren)

Auch in Oberösterreich verläuft der Verstädterungsprozess rasch, eine besonders Attraktivität für Zuwander\_innen weist der Linzer Zentralraum auf, sowie einige regionale Zentren wie Bezirkshauptstädte oder Teile des Innviertels. Vielfältige Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten sowie kulturelle Angebote locken vor allem junge Menschen aus den peripheren Gebieten in städtische

Regionen. Die Hälfte der internationalen Zu- und Abwanderung konzentriert sich auf die Region Linz-Wels, wodurch der Zentralraum weiter wächst und der Konzentrationsprozess noch zusätzlich verstärkt wird. Der anhaltende Trend zur Urbanisierung – dem Wachsen der Städte und urbaner Ballungsräume – stellt zunehmende Anforderungen an Energieversorgung, Infrastruktur, Mobilität, und Bereitstellung von Wohn- und Lebensraum.

Laut Wanderungsstatistik stammen im Jahr 2017 nach Oberösterreich Zugewanderte v. a. aus Rumänien, Ungarn, Deutschland, Syrien und Kroatien. Die Zusammensetzung der Zuwanderung nach Herkunftsland hat sich in jüngster Vergangenheit geändert: Zählten bis 2013 vorwiegend europäische Staaten und die Türkei zu den wichtigsten Herkunftsnationen, so gewannen ab 2014 Zuzüge aus Asien (etwa aus Syrien oder Afghanistan) an Bedeutung.

### 3.2 – Bevölkerungsprognose und demografischer Wandel

Laut Bevölkerungsprognose der Statistik Austria wird die jahresdurchschnittliche Bevölkerung Oberösterreichs von 1,47 Mio (2017) bis zum Jahr 2040 auf 1,58 Mio ansteigen (786.242 Männer und 796.812 Frauen).

Die Gesamtfertilitätsrate Oberösterreichs wird zukünftig leicht steigen (von 1,68 im Jahr 2017 auf 1,71 Kinder bis 2040), und damit weiterhin über dem Österreichschnitt (2040: 1,57) liegen.

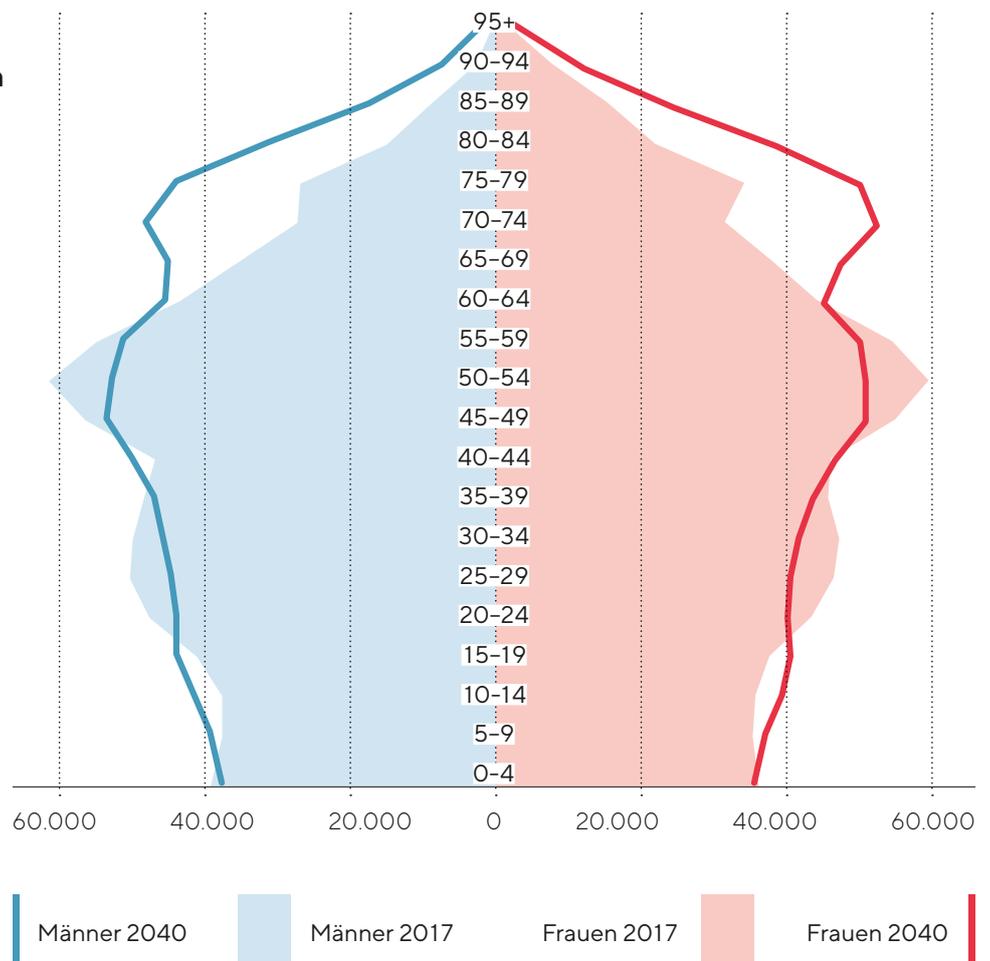
Obwohl die Lebenswartung steigt, werden ab 2032 jährlich mehr Sterbefälle als Geburten und damit eine negative Geburtenbilanz zu verzeichnen sein, da ab diesem Zeitpunkt die stark besetzten Baby-Boom-Jahrgänge zur Gänze im Pensionsalter stehen und somit höheren Sterberisiken ausgesetzt sind. Obwohl ab 2032 jährlich mehr Sterbefälle als Geburten zu verzeichnen sein werden, ist mit einer steigenden Bevölkerungszahl zu rechnen, denn die Geburtendefizite werden durch die Wanderungsgewinne (über-)kompensiert. Die Bevölkerung Oberösterreichs wächst bis 2040 in erster Linie durch Zuwanderung aus dem Ausland. Mit einem überproportionalen Bevölkerungsanstieg ist laut kleinräumiger ÖROK-Regionalprognose (2014) im Zentralraum, also den Bezirken Linz, Wels und Steyr zu rechnen, wohingegen nahezu alle anderen oberösterreichischen Bezirke Rückgänge verzeichnen werden.

Was die Bevölkerungsstruktur betrifft, so wird der Anteil der Unter-20-Jährigen von 20,5 % im Jahr 2017 auf 20,0 % im Jahr 2040 sinken, was über dem Österreichschnitt (19,3 %) liegt. Oberösterreichs Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (20 bis 64 Jahre) wird bis 2022 schwach wachsen, ab 2022 bis 2040 wird ein leichter Rückgang der Personen zwischen 20 und 64 Jahren prognostiziert. Der Rückgang der Bevölkerungszahl in dieser Altersgruppe fällt etwas stärker aus als im Österreichschnitt. Ein besonders markanter Zuwachs wird für die Altersgruppe 65+ prognostiziert, deren Anteil an der gesamten Wohnbevölkerung von 18,1 % im Jahr 2017 auf mehr als ein Viertel (26,7 %) anwachsen wird. Dabei wird vor allem auch die Gruppe der Hochbetagten (85 Jahre und älter) stark zulegen.

Diese Entwicklungen werden in der Bevölkerungspyramide in nachfolgender Grafik zusammengefasst und veranschaulicht: Zwischen 2017 und 2040 ist eine Verschiebung der Altersstruktur nach oben beobachtbar. An der Spitze der Pyramide kommt es zu einer Verbreiterung: Das Altern der stark besetzten Jahrgänge der Babyboom-Generation der 1950er und 1960er-Jahre resultiert in einer überproportionalen Zunahme der Altersgruppe 65+.

### Grafik 5 – Oberösterreichs Wohnbevölkerung in den Jahren 2017 und 2040 nach Geschlecht

Quelle: Statistik Austria, Bevölkerungsprognose 2018, Hauptvariante.



Die Auswirkungen des demografischen Wandels sind in Oberösterreich jetzt bereits sichtbar und werden sich in den kommenden Jahren verstärken. Durch das „Hinauswachsen“ der sich derzeit im späten Haupterwerbsalter befindenden geburtenstarken Jahrgänge aus dem Erwerbssystem kommt es zu einer sprunghaften Reduktion von Beitragszahlenden und im Gegenzug zu einem Anstieg der Leistungsempfänger\_innen, wodurch das Pensions- und Sozialsystem außerordentlich belastet werden. Doch die Generation 60+ fühlt sich jünger als es ihrem tatsächlichen Alter entspricht, sie verfolgt einen gesünderen, selbstbestimmten Lebensstil und bleibt – sei es beruflich, in Form von Freiwilligenarbeit oder als Großeltern – weiter aktiv. Der

Übergang vom Erwerbsleben wird dank flexibler Beschäftigungsformen fließender, sodass der Anteil der Senioren, die einer Erwerbsarbeit nachgehen, kontinuierlich steigt. Das in einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit verborgene Potenzial wird derzeit allerdings noch unzureichend genutzt, stellt aber aufgrund der Qualifikationen, des Erfahrungsreichtums und der Kaufkraft dieser Bevölkerungsgruppe eine bedeutende gesellschaftliche und wirtschaftliche Ressource dar. Da mehr Lebensjahre in guter Gesundheit verbracht werden, wird mit dem Altern der Gesellschaft die Pflegebedürftigkeit zwar nicht sprunghaft ansteigen, mit einem zunehmenden Bedarf an Pflegedienstleistungen ist dennoch zu rechnen.

# 4

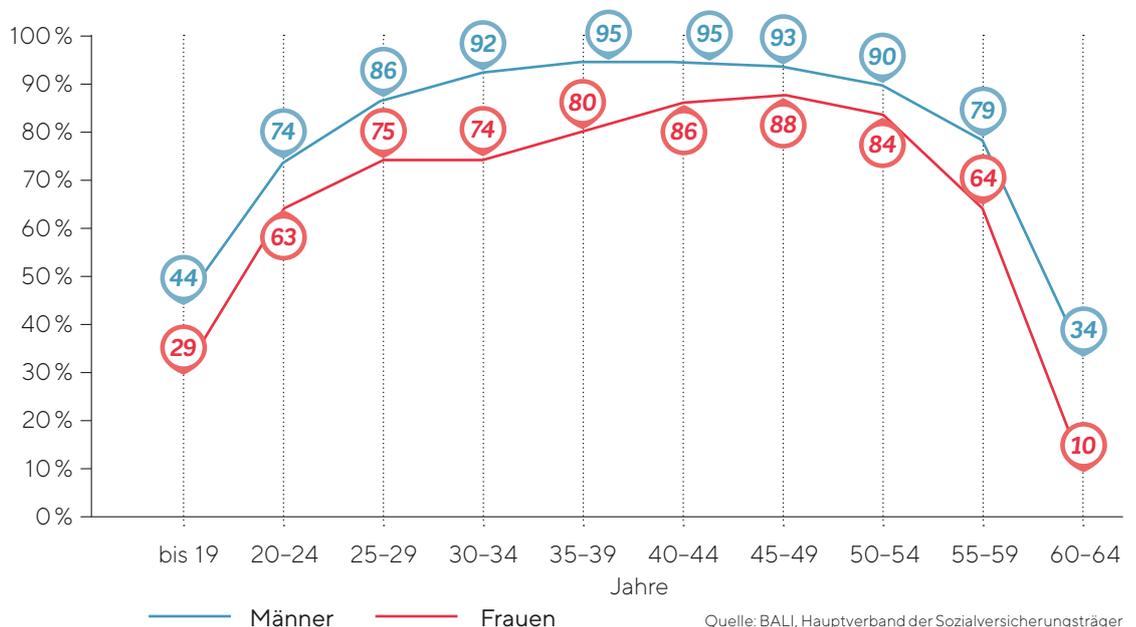
## Erwerbsbeteiligung und Beschäftigung in Oberösterreich

### 4.1 – Erwerbsbeteiligung

Laut Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger gab es im Jahr 2017 650.117 unselbstständig Beschäftigte in Oberösterreich (292.427 Frauen und 357.690 Männer). Die altersspezifische Beschäftigungsquote – der Anteil der unselbstständig und selbstständig Beschäftigten an der Wohnbevölkerung im jeweiligen Alter – ist für Oberösterreich in der nachfolgenden Grafik dargestellt.

Demnach ist der Anteil der Frauen, die einer (un-)selbstständigen Beschäftigung nachgehen, in jeder Alterskategorie geringer als jener der Männer. Im Haupterwerbsalter gehen rd. 90 % der Oberösterreicher einer Beschäftigung nach, Oberösterreicherinnen erreichen eine maximale Erwerbsbeteiligung erst im Alter von 45 bis 49 Jahre, wenn die Phase der Familiengründung und Kinderbetreuung

**Grafik 6 – altersspezifische Beschäftigungsquote für Männer und Frauen in Oberösterreich, 2017**



abgeschlossen ist. Ab der Altersklasse 55–59 Jahre nimmt die Erwerbsbeteiligung sowohl von Frauen als auch Männern rapide ab.

Die oberösterreichische Bevölkerung weist damit eine verhältnismäßig hohe – und ständig steigende – Erwerbsbeteiligung auf: Laut Arbeitskräfteerhebung beträgt die Erwerbstätigenquote der 15–64jährigen 75,8 % im Jahr 2017 und liegt damit über dem Österreichwert (72,2 %) bzw. auch klar über dem Durchschnitt der hochentwickelten sachgüterorientierten NUTS2-Regionen Europas (71,7%). In den vergangenen fünf Jahren war der Anstieg der Beschäftigungsquote unter den Frauen etwas stärker ausgeprägt als unter den Männern. Im Bundesländerranking weisen im Jahr 2017 Oberösterreichs Frauen mit 71,1 % die zweithöchste Erwerbstätigenquote hinter Salzburg auf (Fasching et al., 2018). Diese gute Position Oberösterreichs ist darauf zurückzuführen, dass die Region insgesamt hohe Beschäftigungsquoten aufweist. Allerdings haben sich in Oberösterreich im Zeitraum 2008 bis 2017 auch die Geschlechterunterschiede in den Erwerbstätigenquoten (in Prozentpunkten) sowohl laut Arbeitskräfteerhebung als auch nach Abgestimmter Erwerbsstatistik kontinuierlich eingebettet. (vgl. Huber et al., 2018)

Bei einem Vergleich der Erwerbsbeteiligung ist auch das Ausmaß an Teilzeitbeschäftigung zu berücksichtigen. Rd. die Hälfte der Frauen (50,4 %) und in etwa jeder zehnte Mann (10,3 %) geben im Jahr 2017 an, Teilzeit zu arbeiten. Oberösterreichs Teilzeitquote (28,8 %) – dies ist der Anteil der Beschäftigten, die sich in der Arbeitskräfteerhebung als teilzeitbeschäftigt einstufen – ist in den letzten Jahren gestiegen, ging aber 2017 aufgrund der günstigen Konjunkturlage zurück (Huber et al., 2018). Sie entsprach zuletzt dem Bundesdurchschnitt (28,7 %), der im Vergleich mit den EU-28-Staaten zu den höchsten zählt.

Die Beschäftigungsprognose bis 2023 zeigt, dass die Beschäftigung der Frauen (+1,6 % p. a.) in Oberösterreich deutlich stärker wachsen wird als jene der Männer (+1,0 % p. a.) und damit im nationalen Schnitt (+1,6 % p. a.) liegt. Dadurch steigt ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 43,8 % auf 44,7 % (vgl. Fink et al., 2017a). Damit wird jedoch der Frauenanteil an der unselbstständigen Beschäftigung in Oberösterreich im Bundesländervergleich 2023 am geringsten ausfallen (44,7 %) und unter dem bundesweiten Schnitt von 46,8 % sowie weit hinter Wien (49,3 %) liegen. (vgl. Fink et al., 2017b)

Für unterschiedliche Bevölkerungsgruppen in Oberösterreich zeigt sich ein heterogenes Bild der Erwerbsaktivität:

- ▶ **Jugendliche** sind überdurchschnittlich häufig erwerbsaktiv, was u. a. der zentralen Bedeutung der Lehre in Oberösterreich geschuldet ist. Die Erwerbstätigenquote der 15- bis 24-Jährigen beträgt laut Arbeitskräfteerhebung im Jahr 2017 75,8 % und ist die zweithöchste im Bundesländerranking. Auch der Anteil der NEETS, also der nicht-erwerbstätigen Jugendlichen (im Alter von 15 bis 24 Jahren) ohne laufende Ausbildung hat sich unter Berücksichtigung der NEET-Definition der EU seit 2009 von 6,5 % auf 5,5 % reduziert.
- ▶ Die **Erwerbsbeteiligung der Älteren** (55 bis 64-Jährigen) fällt hingegen deutlich niedriger aus: Sie lag im Jahr 2017 bei 52,8 % und damit geringfügig über dem österreichischen Mittel. Obwohl die Erwerbsbeteiligung Älterer in jüngster Vergangenheit zugenommen hat, liegt sie weit unter dem Durchschnitt der EU-28-Staaten.
- ▶ Eine überdurchschnittliche Erwerbsbeteiligung ist für **Personen mit Migrationshintergrund** feststellbar: Im Jahr 2017 lag ihre Beschäftigungsquote bei 68,1 %, verglichen mit dem Bundesdurchschnitt von 64,2 %. Die Erwerbstätigenquoten fallen im Zeitraum 2015 bis 2017 in der ersten Generation (69,2 %) und zweiten Generation (60,8 %) jedoch niedriger aus als jene von Personen ohne Migrationshintergrund (77,1 %). Diese Unterschiede sind aber geringer als im österreichischen Durchschnitt. Die Erwerbstätigenquoten erreichen vor allem bei Niedrigqualifizierten, aus der Türkei oder anderen Drittstaaten Stammenden sowie bei Frauen unter den Angehörigen der zweiten Generation sehr niedrige Werte. (Huber et al., 2018)
- ▶ **Erwerbsbeteiligung von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen:** Zwischen 2012 und 2016 erhöhten sich die Anteile der Arbeitsaufnahmen unter den Arbeitslosen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen bei Männern um 0,5 % und bei Frauen um 3,0 %. Auch beim Anteil der Arbeitsaufnahmen von begünstigt Behinderten und Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen ist ein Anstieg von 4,4 % auf 5,2 % zu beobachten. Gleichzeitig stieg jedoch in diesem Zeitraum auch der Anteil der Arbeitslosen mit Vermittlungseinschränkungen. (Huber et al., 2018)

## Geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt

Der vom WIFO errechnete „Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt“ (Bock-Schappelwein et al., 2018) analysiert die Rolle von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, ihre Einkommens- und Beschäftigungsperspektiven, diverse Aus- und Weiterbildungsmerkmale sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt weist für Oberösterreich einen Wert von 68 % auf und besagt, dass Frauen am Arbeitsmarkt derzeit durchschnittlich 68 % der Männerwerte erreichen. Im Bundesländervergleich liegt Oberösterreich an drittletzter Stelle, Gleichstellung wäre bei einem Wert von 100 % erlangt (Österreich 71 %). Damit zählt Oberösterreich zu den Bundesländern mit den größten Geschlechterunterschieden, insbesondere im Bereich Arbeit und Familie, vor allem in Hinblick auf die Beschäftigungsintegration, Arbeitszeit, berufliche und branchenmäßige Segregation bzw. die Nutzung von Karenzzeiten und deren Auswirkungen auf die Erwerbseinkommen sowie die Arbeitsmarktpartizipation in Haushalten mit Kindern. (vgl. Huber et al., 2018)

Die starke Beschäftigungsdynamik kann die hohe berufliche Segregation, d. h. die ungleichmäßige Präsenz von Frauen und Männern in Berufsgruppen, nicht verringern: rd. vier von zehn der rd. 31.100 zusätzlichen Arbeitsplätze für Frauen entfallen auf drei Berufsgruppen, d. s. Gesundheitsfachkräfte, sonstige wissenschaftliche und verwandte akademische Berufe, sowie allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte. Noch drastischer stellt sich das Bild für Männer dar, wo sich in etwa zwei Drittel des Beschäftigungswachstums auf drei Berufsgruppen konzentrieren, d. s. technische Fachkräfte, sonstige wissenschaftliche und verwandte Berufe, sowie technische, naturwissenschaftliche und medizinischen Berufe) (vgl. Fink et al., 2017a).

Ein Faktor, der im Zusammenhang mit der Frauenerwerbstätigkeit von zentraler Bedeutung ist, ist das Vorhandensein nah gelegener **Kinderbetreuungseinrichtungen** mit ausgedehnten Öffnungszeiten. Im Jahr 2017 gab es in Oberösterreich insgesamt

1.244 institutionelle Kinderbetreuungseinrichtungen, darunter 724 Kindergärten, 320 Kinderkrippen und 198 Horte, wobei sich in etwa die Hälfte dieser Einrichtungen in den Arbeitsmarktbezirken Linz, Traun, Vöcklabruck oder Wels befinden. Etwa 58.800 Kinder wurden im selben Jahr in diesen institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen betreut. (Statistik Austria, Kindertagesheimstatistik 2018)

Sehr gering war die Betreuungsquote der unter 3-Jährigen in oberösterreichischen Krippen und Kindergärten. Mit einem Anteil von 15,4 % lag sie nicht einmal annähernd im Österreichschnitt (25,4 %). In Kindergärten lag die Betreuungsquote für die 3- bis 5-Jährigen mit 93,6 % geringfügig über dem Bundesdurchschnitt (93,1 %) (Vgl. Statistik Austria, 2018). Im Berichtsjahr 2016/17 hatten in Oberösterreich etwa 4 % der Kindertagesheime bis längstens 13:00 Uhr geöffnet (Österreich: 3 %), 22 % hatten mindestens bis 17:00 Uhr geöffnet (Österreich: 43 %). (AMS, 2018)

## Erwerbsspendler nach/aus Oberösterreich

Verglichen mit anderen Bundesländern weist Oberösterreich einen relativ geringen Anteil an Aus- und Einpendler\_innen und eine im wesentlichen ausgeglichene Pendelbilanz auf. Im Jahr 2015 hatten etwas über 7 % der Erwerbstätigen ihren Arbeitsplatz außerhalb Oberösterreichs. Konkret weist die abgestimmte Erwerbsstatistik für Oberösterreich für das Jahr 2015 716.611 Erwerbstätige mit Wohnort Oberösterreich aus. Etwa ein Zehntel davon waren Nichtpendler\_innen, die Mehrheit (592.618) Bundeslandbinnenpendler\_innen. 51.586 der erwerbstätigen Oberösterreich\_innen passierten am Arbeitsweg die Bundeslandgrenze, davon 6.734 sogar die Staatsgrenze. Gleichzeitig wurden 45.418 Einpendler\_innen verzeichnet, die aus einem anderen Bundesland ihren Arbeitsort in Oberösterreich aufsuchten. Somit entfielen rd. 6 % der oberösterreichischen Arbeitsplätze auf Erwerbstätige aus anderen Bundesländern, insgesamt hatten 710.443 Erwerbstätige ihren Arbeitsort in Oberösterreich (Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik 2015).

## 4.2 – Beschäftigungsentwicklung und Fachkräftemangel

### Entwicklung der Beschäftigung und des Arbeitskräftepotenzials

Im Zuge der Wirtschaftskrise zu Jahresende 2008 hatte Oberösterreich sein bis dahin überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum eingebüßt. Seither entwickelt sich die unselbstständige Aktivbeschäftigung in Oberösterreich in etwa gemäß dem österreichischen Durchschnitt (+8,8 %) und diese Entwicklung wird sich in den kommenden Jahren fortsetzen. In seiner Prognose geht das WIFO (Fink et al., 2017a) davon aus, dass im Zeitraum 2016 bis 2023 in Oberösterreich zusätzlich 56.500 Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden, sodass die unselbstständige Beschäftigung auf 678.400 ansteigen wird. Dies entspricht einem jährlichen Beschäftigungswachstum von +1,3 % und liegt gleich auf mit der prognostizierten gesamtösterreichischen Entwicklung. Der Beschäftigungszuwachs wird getrieben von der Dynamik des Dienstleistungssektors und da dieser vorwiegend Frauen Arbeitsplätze bietet, dürfen diese mit einem höheren jährlichen Beschäftigungswachstum (+1,6 %) rechnen als Männer (+1,0 %). Als Folge der hohen Dynamik des Dienstleistungssektors ist von einer weiteren Zunahme der Teilzeitbeschäftigung auszugehen.

Die meisten zusätzlichen Arbeitsplätze für Frauen sind im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens, im Unterrichtswesen und im Einzelhandel zu erwarten, wohingegen für Männer insbesondere in den Branchen Arbeitskräfteüberlassung, Informations- und Kommunikationstechnologie sowie Maschinenbau eine Ausweitung der Beschäftigung prognostiziert wird (vgl. Fink et al., 2017a).

Wie sich das Arbeitskräftepotenzial allein aufgrund des demografischen Wandels entwickelt, ist aus der Erwerbsprognose der Statistik Austria ersichtlich. Diese misst den demografischen Einfluss der künftigen Bevölkerungsentwicklung auf die Veränderung der Zahl der Erwerbspersonen unter der Annahme, dass die alters- und geschlechtsspezifische Erwerbsbeteiligung konstant auf dem Niveau von 2015 bleibt. Insgesamt ist im Zeitraum 2016 bis 2030 mit einem Rückgang der Erwerbspersonen – also der Summe von Arbeitslosen und Erwerbstätigen – von 775.660 auf 740.007 zu rechnen. Die heute 20- bis 29-Jährigen werden bis zum Jahr 2030 ins Haupterwerbsalter vorrücken, gleichzeitig wird die

Babyboom-Generation aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Insgesamt liegt in Oberösterreich derzeit eine recht hohe Erwerbsbeteiligung vor, in Anbetracht der zukünftigen Verknappung des Arbeitskräftepotenzials gilt es allerdings bisher ungenutztes Erwerbspotenzial zu nutzen.

### Fachkräftemangel

Der Fachkräftemangel ist zu einem zentralen Problem für den Standort Oberösterreich geworden (Ploder et al., 2017), der sich insbesondere in der gegenwärtigen Hochkonjunktur bemerkbar macht (Huber et al., 2018, S. 93). Aufgrund negativer Geburtenbilanzen beruht der Bevölkerungszuwachs in Oberösterreich in erster Linie auf Zuwanderung. Die Zuwanderung hat zwar einen positiven Einfluss auf den Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter, dennoch geht die erwerbsfähige Bevölkerung stetig zurück. Am meisten betroffen wird von dem Auseinanderklaffen von Fachkräfteangebot und -nachfrage wird sowohl kurz als auch mittelfristig die Branche der sonstigen Dienstleistungen sein (vgl. WifOR, 2018).

Laut Fachkräftemonitor Oberösterreich (WifOR, 2018) wird im laufenden Jahr 2018 das Nachfragepotenzial das Angebotspotenzial nur geringfügig übersteigen, sodass ein eher moderater Engpass von relativ 2,3 % erwartet wird. Die divergierenden Entwicklungen von Fachkräfteangebot und -nachfrage führen langfristig zu einem errechneten absoluten Engpass für das Jahr 2030 in Höhe von 127.000, was einem relativen Engpass von 17,1 % entspricht.

Verzeichneten einzelne Regionen im Jahr 2018 noch einen Überschuss an Fachkräften, so prognostiziert der Fachkräftemonitor OÖ langfristig in allen Regionen einen markanten Anstieg des Fachkräfteengpasses. 2030 werden alle Regionen Oberösterreichs mit einem Engpass in Höhe von zumindest 15 % oder mehr rechnen müssen, wobei den höchsten relativen Engpass die Region Steyr-Kirchdorf aufweisen wird, wohingegen die höchste absolute Lücke für die Region Linz-Wels vorhergesagt wird: Die geschätzte Nachfrage wird dort das erwartete Angebot um 68.000 Fachkräfte übersteigen (WifOR, 2018).

Technische Berufsgruppen sind in auch weniger zentralen Bezirken Oberösterreichs von hoher Relevanz. Das regionale Fachkräfte-Screening zeigt einen zum Teil markanten Fachkräftemangel in technischen sowie naturwissenschaftlichen Berufen quer über alle Qualifikationsebenen hinweg. Im technischen Bereich fehlen vor allem Ingenieur\_innen mit HTL- und Hochschulausbildung sowie Metallarbeiter\_innen, Mechaniker\_innen,

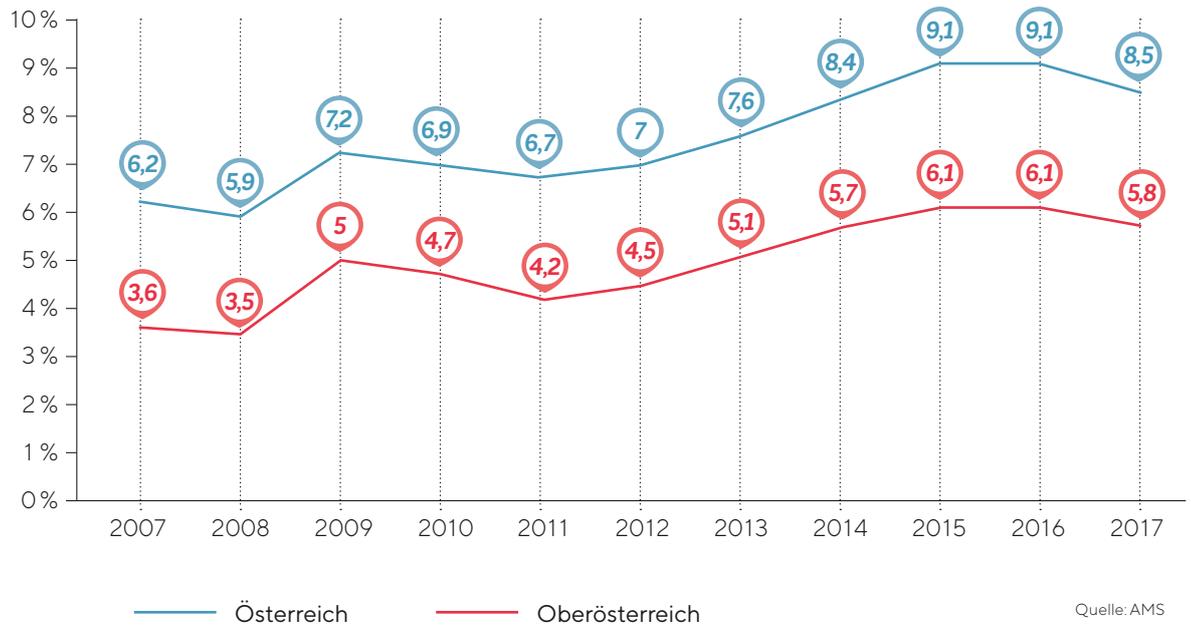
Elektriker\_innen und Elektroniker\_innen mit Lehrlingsausbildung. Ebenso kann die hohe Beschäftigungsdynamik bei IKT-Fachkräften mit HTL- und Hochschulausbildung mittelfristig zu nennenswerten Engpässen führen. Dabei ist das hohe Nachfragewachstum nicht nur im Zentralraum, sondern auch im Inn- und Mühlviertel bemerkbar (Ploder et al., 2017).

### 4.3 – Arbeitslosigkeit

In Oberösterreich waren im Jahr 2017 39.673 Personen (22.402 Männer und 17.272 Frauen) beim Arbeitsmarktservice als arbeitslos vorgemerkt. Die (Register-)Arbeitslosenquote lag mit 5,8 % zuletzt

(wie auch historisch) deutlich niedriger als jene für Gesamtösterreich (8,5%), verlief aber analog zur österreichweiten Entwicklung.

**Grafik 7 – Arbeitslosenquote für Oberösterreich und Österreich, 2007–2017**



Dabei zeigen sich jedoch Unterschiede im Arbeitslosenrisiko für einzelne Personengruppen in Oberösterreich:

- ▶ Die Arbeitslosenquote (nach Berechnung des AMS) ist für Frauen (5,6 %) ähnlich hoch wie für Männer (5,9 %), wohingegen österreichweit die Differenz zwischen den Geschlechtern deutlich stärker ausgeprägt ist (7,9 % vs. 9,0 %).
- ▶ Von den 39.673 arbeitslosen Oberösterreich\_innen im Jahr 2017 waren 5.310 jünger als 25 Jahre. Somit beträgt der Anteil Jugendlicher an allen Arbeitslosen 13,4 % und liegt etwas über dem Österreichwert von 11 % (AMS, 2018). Gemäß Arbeitskräfteerhebung beträgt die Jugendarbeitslosenquote 7,0 % (2017) und liegt damit unter dem Bundesdurchschnitt und deutlich unter der Arbeitslosenquote der EU-28 Staaten (Huber et al., 2018).
- ▶ Die Arbeitslosenquoten von Migrant\_innen der ersten und zweiten Generation fallen höher aus als bei Personen ohne Migrationshintergrund. In Oberösterreich sind diese jedoch niedriger als im Österreich-Durchschnitt. (Huber et al., 2018).
- ▶ Der Anteil von Arbeitslosen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen hat sich in Oberösterreich im Zeitraum 2010 bis 2017 von 15 % auf 26 % erhöht. Zwar hat der Prozentsatz der Arbeitslosen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen auch bundesweit zugenommen, aber in etwas geringerem Ausmaß (von 14 % auf 22 %).
- ▶ Drei von zehn Arbeitslosen in Oberösterreich gehören im Jahr 2017 der Altersgruppe 50+ an (11.901 Personen). Die steigende Arbeitslosigkeit in dieser Zielgruppe ist teilweise auf österreichweite institutionelle Änderungen im Bereich der Frührenten sowie auf die demografische Entwicklung zurückzuführen (Huber et al., 2018).

Im EU-Vergleich kann Oberösterreichs Arbeitslosenquote basierend auf den Daten des Labour Force Surveys positiv hervorgehoben werden: Im Jahr 2017 lag die Arbeitslosenquote nach EU-Definition bei 3,9 % und war somit um 3,7 Prozentpunkte niedriger als im EU 28-Durchschnitt (Huber et al., 2018). Oberösterreich (1,1 %) schneidet auch hinsichtlich der Langzeitarbeitslosenquote deutlich besser ab als der Bundesdurchschnitt (1,8 %) und der Durchschnitt aller 28 EU-Länder (3,4 %).

Im Jahr 2017 war in Oberösterreich beim AMS ein jahresdurchschnittlicher Bestand von 15.489 offenen Stellen gemeldet. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies eine Steigerung um 32,6 %.

## 5

# Bildung und Qualifizierung in Oberösterreich

## 5.1 – Bildungsangebot

In Oberösterreich gibt es insgesamt rd. 1.090 Schulen, die Hälfte davon sind Volksschulen (554). Ein Viertel des Schulangebots machen Haupt- und Neue Mittelschulen (288) aus. Für Schüler\_innen mit gesundheitlichen Einschränkungen werden Sonderschulen (37) und Integrationsklassen an-

geboten und/oder sie werden durch Schulassistent\_innen beim regulären Pflichtschulbesuch unterstützt. Auch vollzeitschulische Angebote für seh- und hörbeeinträchtigte Kinder und Jugendliche stehen zur Verfügung.

**Tabelle 4 – Anzahl der Schulen und Schüler\_innen im Schuljahr 2016/17 in Oberösterreich**

	Anzahl Schulen	Anzahl Schüler_innen
Allgemein bildende Pflichtschulen	817	106.350
Volksschulen	554	60.274
Haupt- und Neue Mittelschulen	288	41.622
Sonderschulen	37	1.350
Polytechnische Schulen	51	3.104
Allgemein bildende höhere Schulen	49	28.119
Sonstige allgemein bildende (Statut)Schulen	15	812
Berufsbildende Pflichtschulen (Berufsschulen)	28	25.168
Berufsbildende mittlere Schulen	77	7.953
Sonstige berufsbildende (Statut)Schulen	10	1.260
Berufsbildende höhere Schulen	60	25.617
Lehrerbildende Schulen	1	639
Schulen im Gesundheitswesen	29	3.457

Im Bereich der **Sekundarstufe I und II** gab es im Schuljahr 2016/2017 49 allgemeinbildende höhere Schulen (AHS), d. s. 4 % aller Schulen. Diese werden von rd. 28.000 Schüler\_innen besucht. Die Anzahl der AHS-Schüler\_innen insgesamt (Unter- und Oberstufe) ist seit dem Schuljahr 2011/2012 nahezu konstant geblieben, die Anzahl der AHS-Oberstufen-Schüler\_innen sinkt jedoch kontinuierlich und liegt im Schuljahr 2016/17 bei rd. 11.500 Personen. Generell weist Oberösterreich einen deutlich geringeren Anteil (29,2%) an AHS-Schüler\_innen in der 5. Schulstufe auf als der österreichische Durchschnitt (36,8%). (vgl. Statistik Austria, 2018)

**Berufsbildende mittlere Schulen (BMS)** machen mit 77 Schulstandorten 7 % des Schulangebots aus. Das Interesse an einer Ausbildung in einer berufsbildenden mittleren Schule (BMS) lässt jedoch nach: die Anzahl der BMS-Schüler\_innen hat sich seit 2011/12 um 12 % auf knapp 8.000 Schüler\_innen reduziert.

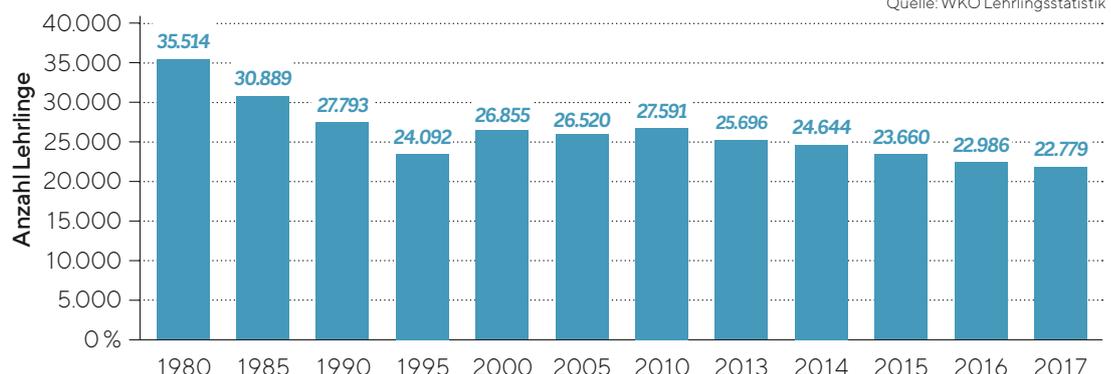
Dahingegen ist eine Ausbildung an einer **Berufsbildenden höheren Schule (BHS)** weiterhin gefragt: Die Anzahl der Schüler\_innen änderte sich im Vergleich zu 2011/12 nur wenig, im Vergleich zu 1980/81 verdoppelte sich die Schüler\_innen-Anzahl an einer BHS jedoch und umfasste im Schuljahr 2016/17 rd. 25.600 Jugendliche. Diese besuchten einen der über 60 Standorte in Oberösterreich. Die Berufsbildenden höheren Schulen konzentrieren sich auf den Raum Linz/Linz-Land mit 17 Schulstandorten, gefolgt von Gmunden (6 BHS), Wels/Wels-Land (6 BHS) und Steyr/Steyr-Land (5 BHS). Von den BHS sind 21 Schulen technisch gewerbliche höhere Schulen (HTL), die Ausbildungen in unterschiedlichen Fachrichtungen, wie z. B. Informatik, Elektronik, Mechatronik, Maschinenbau, Chemie oder Kunst-

stofftechnik, anbieten. Darüber hinaus ermöglichen 18 kaufmännisch höhere Schulen (HAK) eine Ausbildung im wirtschaftlichen Bereich mit verschiedenen Schwerpunktsetzungen, wie z. B. internationale Wirtschaft, Finanz- und Risikomanagement, IKT, Medien, Controlling, Entrepreneurship, Sprachen etc. 15 Wirtschaftsberufliche höhere Schulen (HBLA) bieten Ausbildungen für wirtschaftliche Berufe, im Tourismus, für Gesundheits-, Sozialmanagement, Kunst, Mode etc. an und zwei land- und forstwirtschaftliche höhere Schulen qualifizieren die Jugendlichen im Agrar- und Forstbereich. (Quelle: Land OÖ, Schulstatistik von Statistik Austria) Insgesamt liegt Oberösterreich beim Anteil der Schüler\_innen an höheren Schulen in der 9. Schulstufe mit 61,2% leicht unter dem Bundesdurchschnitt (63,3%). Auch die Reifeprüfungsquote der 18- bis 19-Jährigen liegt mit 37,7 % etwas unter dem Österreich-Wert (39,9%). (vgl. Statistik Austria, 2018)

Die **Lehre** hat in Oberösterreich traditionell eine große Bedeutung: Die Anzahl der Lehrlinge und der Ausbildungsbetriebe ist im Österreich-Vergleich sehr hoch: 2017 wurden in rd. 5.700 Ausbildungsbetrieben rd. 22.780 Lehrlinge ausgebildet. Beinahe jeder zweite Jugendliche in Oberösterreich (45 % im Jahr 2016) entscheidet sich für eine Lehre, österreichweit trifft dies auf „nur“ rd. 38 % der Jugendlichen zu. (vgl. Ploder et al., 2017) Dennoch zeigt sich im langjährigen Vergleich, dass die Anzahl der Lehrlinge als auch der Lehrbetriebe zurückgeht. Seit 2010 hat sich die Anzahl der Lehrlinge in Oberösterreich um rd. 17 % reduziert und die Anzahl der Lehrbetriebe ist von 7.517 im Jahr 2010 um 24 % auf 5.721 Ausbildungsbetriebe zurückgegangen. Der Rückgang der Zahl der Lehrlinge ist in Hinblick auf den steigenden Fachkräftebedarf in Oberösterreich eine große Herausforderung.

**Grafik 8 – Entwicklung der Anzahl der Lehrlinge in Oberösterreich, 1980–2017**

Quelle: WKO Lehrlingsstatistik



Von den rd. 22.780 Lehrlingen sind 7.371 weiblich (32,4 %) und 15.408 männlich (67,6 %). Die Konzentration auf wenige Lehrberufe ist sowohl bei den weiblichen und den männlichen Jugendlichen hoch (mehr dazu in Kapitel 5.2).

In Oberösterreich standen im Schuljahr 2016/17 28 Berufsbildende Pflichtschulen (Berufsschulen) zur Verfügung, die Jugendliche in 250 verschiedenen Lehrberufen ausbilden. Die Berufsschulen sind über alle Regionen des Landes verteilt.

Im Bereich der **tertiären Ausbildung** stehen in Oberösterreich fünf Universitäten (zwei öffentliche und drei private) sowie zwei Pädagogische Hochschulen in Linz zur Verfügung. Darüber hinaus gibt es vier Fachhochschulstandorte (Linz, Steyr, Wels und Hagenberg im Mühlkreis), an denen insgesamt 68 Fachhochschul-Studiengänge angeboten werden. Im internationalen Vergleich ist der Universitätsstandort Oberösterreich relativ klein und der Beitrag der Universitäten zu Forschung und Entwicklung vergleichsweise gering. Eine Herausforderung ist auch, dass die inhaltliche Ausrichtung der regionalen tertiären Ausbildung nur bedingt der Wirtschaftsstruktur am Standort entspricht – so wird etwa der Ausbau von Studienrichtungen wie Produkt- und Prozessengineering sowie Elektronik

und Elektrotechnik gefordert (vgl. Land Oberösterreich, Innovatives Oberösterreich 2020).

Junge Erwachsene in Oberösterreich entscheiden sich seltener für eine universitäre Ausbildung bzw. Fachhochschule als im Österreich-Durchschnitt. Sowohl die Erstimmatrikulationsquote an Universitäten (21,3 % vs. 27,0 %) als auch die Studienbeginnquote an Fachhochschulen (16,7 % vs. 19,4 %) der 18- bis 21-Jährigen ist niedriger als österreichweit. Auch insgesamt lagen im Jahr 2016/17 die Studierendenquote an Universitäten (22,0 % vs. 29,4 %) und Fachhochschulen (5,2 % vs. 6,0 %) der 18- bis 25-jährigen Oberösterreicher\_innen unter dem Bundesdurchschnitt. (vgl. Statistik Austria, 2018)

Im Studienjahr 2017/2018 studierten rd. 31.200 junge Erwachsene an einer der öffentlichen oder privaten Universitäten, an einer Fachhochschule oder pädagogischen Hochschule in Oberösterreich. Die Anzahl der Studierenden stieg in den letzten Jahren kontinuierlich an, die größten Zuwächse erzielten die Universität Linz und die Fachhochschulen. Die beiden pädagogischen Hochschulen sowie die katholische Privat-Universität Linz hatten hingegen Rückgänge der Studierendenzahlen zu verzeichnen. Der größte Anteil der Studierenden entfiel auf die Universität Linz (64 %), gefolgt von den Fachhochschulen Oberösterreichs (21 %).

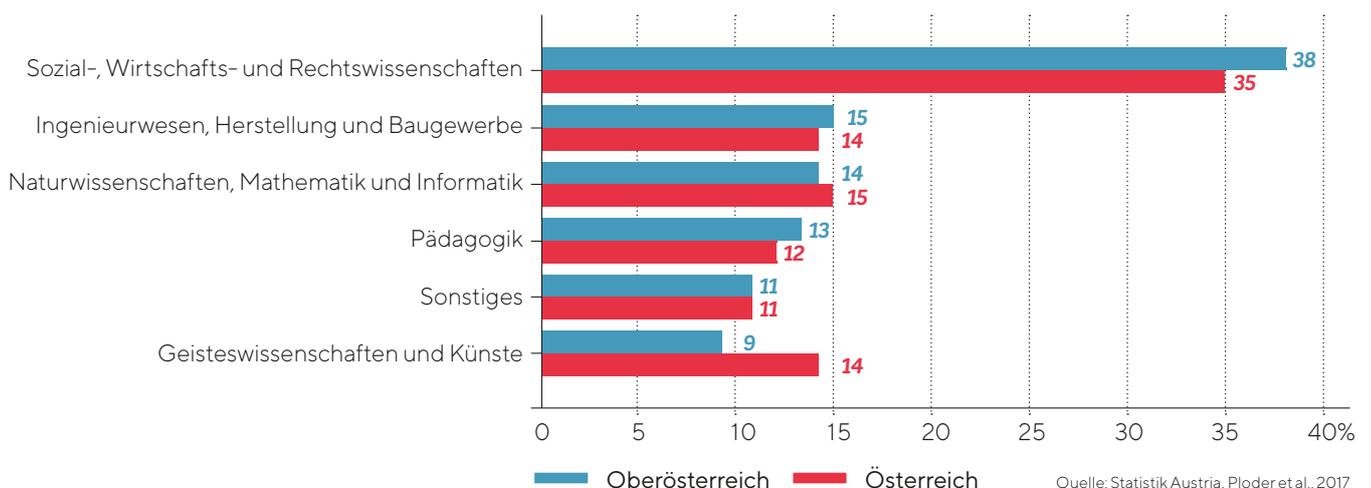
**Tabelle 5 – Anzahl der Studierenden nach Universität im Studienjahr 2017/2018**

	Gesamt	Männer	Frauen
Uni Linz	19.930	9.780	10.150
Univ. f. künstlerische u. industrielle Gestaltung Linz	1.334	480	854
Fachhochschulen	6.668	3.684	2.984
Pädagogische Hochschule Oberösterreich	1.174	342	832
Private Pädagogische Hochschule der Diözese Linz	916	162	754
Anton Bruckner Privatuniversität	871	389	482
Katholische Privat-Universität Linz	341	132	209
<b>Gesamt</b>	<b>31.234</b>	<b>14.969</b>	<b>16.265</b>

Die Verteilung aus Oberösterreich stammender Studierender nach Fachrichtung<sup>5</sup> entspricht in etwa dem gesamtösterreichischen Muster. 38 % der Studierenden aus der Herkunftsregion Oberösterreich studieren Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften, etwas mehr als im Österreich-Durchschnitt (35 %); in diesen Studienrichtungen liegt der Frauenanteil bei etwa 57 %. Rd. 15 % der Oberösterreicher\_innen studieren im Bereich Ingenieurwesen, Herstellung und Baugewerbe, rd. 14 % Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik. In beiden Be-

reichen ist der Anteil der weiblichen Studierenden mit 25 % bzw. 33 % deutlich geringer (auch als im Österreich-Durchschnitt mit 27 % bzw. 36 %). 13 % Oberösterreicher\_innen studieren Pädagogik sowie 9 % Geisteswissenschaften und Künste - diese Studienrichtungen werden hingegen von rd. zwei Dritteln Frauen belegt. Allerdings kommt den Geisteswissenschaften und Künsten in Oberösterreich eine deutlich geringere Bedeutung zu als österreichweit (9 % vs. 14 %). (vgl. Ploder et al., 2017)

**Grafik 9 – Fachrichtung ordentlicher Studierender nach Herkunftsregion im WS 2015/16**



Der Großteil der Studierenden in Oberösterreich stammt aus dem eigenen Bundesland (68 % im Jahr 2015/16), 9,2 % kamen aus Niederösterreich und 6,5 % aus dem Ausland. Oberösterreich ist ein daher ein wichtiges Zielbundesland für oberösterreichische Studierende. Der Anteil der aus Oberösterreich stammenden Studierenden, die im eigenen Bundesland verblieben, lag im Wintersemester 2015/16 bei 49,9 % und ist damit im Vergleich zu 2013/14 gestiegen. Weitere wichtige Zielbundesländer für oberösterreichische Studierende sind Wien (24,3 %), Salzburg (11,4 %) und die Steiermark (9,5 %). (vgl. Ploder et al., 2017)

Das **Erwachsenen- und Weiterbildungsangebot** in Oberösterreich umfasst 389 zertifizierte Anbieter (264 öffentliche und 125 private). Im Jahr 2015 wurden von den Erwachsenenbildungseinrichtungen mehr als 49.000 Angebote für Bildungsinter-

sierte in Oberösterreich zur Verfügung gestellt. Die Veranstaltungsangebote konzentrierten sich auf die Themenbereiche Sport/Gesundheit/Ernährung, Persönlichkeitsbildung/Lebensplanung und Sprachen. (Quelle: Land OÖ, Erwachsenenbildungst Statistik 2015) Insgesamt nahmen im Jahr 2017 rd. 1,2 Mio. Einwohner\_innen Oberösterreichs ab 15 Jahren bzw. 638.100 Erwerbstätige im Alter von 25 bis 64 Jahren an Schulungen und Kursen teil. Die Weiterbildungsquote steigt und liegt im Jahr 2017 in Hinblick auf die Bevölkerung ab 15 Jahren bei 10,6 % und bei den oberösterreichischen Erwerbstätigen zwischen 25 und 64 Jahren bei 12,4 %. In Bezug auf die Bevölkerung entspricht die Weiterbildungsneigung dem Österreich-Durchschnitt (ebenfalls 10,6 %), bei den Erwerbstätigen nehmen im Vergleich zum Bundesdurchschnitt (12,9 %) etwas weniger oberösterreichische Arbeitskräfte an Kursen und Schulungen teil. (Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung)

<sup>5</sup> Studierende, die aus Oberösterreich stammen – diese können in Oberösterreich, aber auch in anderen Bundesländern studieren.

## 5.2 – Bildungssituation verschiedener Zielgruppen am Arbeitsmarkt

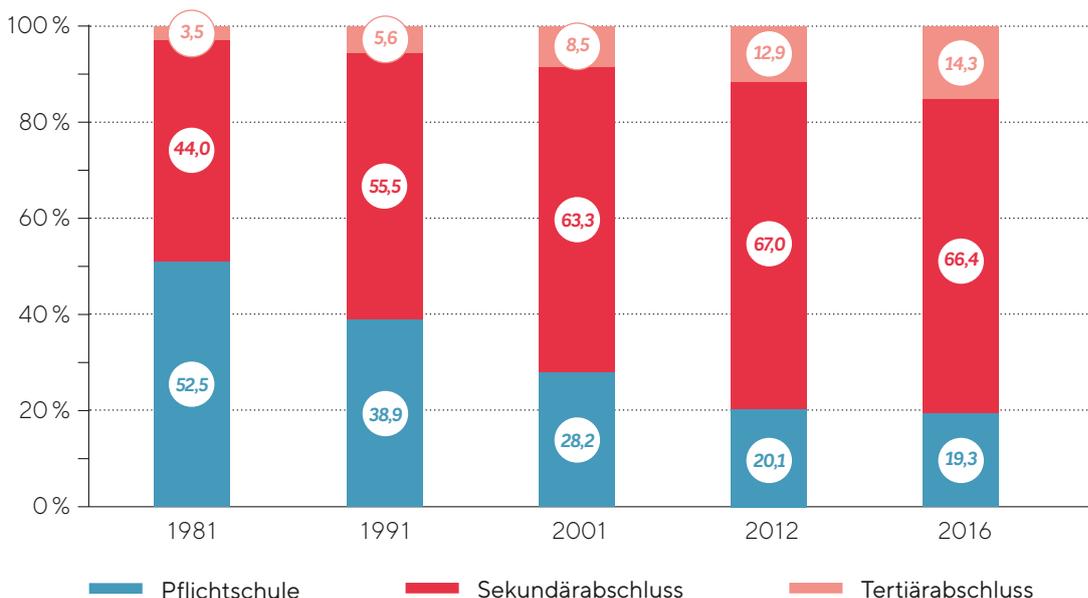
### Allgemeines Bildungsniveau

Das Bildungsniveau der oberösterreichischen Bevölkerung im Haupterwerbsalter (25 bis 64 Jahre) ist in den letzten Jahren weiter gestiegen. Der Anteil der Bevölkerung mit Pflichtschulabschluss als höchster abgeschlossener Ausbildung reduziert sich kontinuierlich und lag im Jahr 2016 bei 19,3 %.

Österreichweit verfügen 18,3 % der Bevölkerung über einen Pflichtschulabschluss. Insbesondere Wien (22,4%) und Vorarlberg (21,7%) weisen höhere Anteile bei Personen mit Pflichtschulabschluss auf. 66,4 % der Oberösterreicher\_innen verfügen über einen Sekundarabschluss, d.h. sie haben eine Lehre, BMS, AHS oder BHS abgeschlossen. Österreichweit trifft dies auf 63,8 % der Bevölkerung zu.

### Grafik 10 – Entwicklung des Bildungsniveaus der oberösterreichischen Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren von 1981 bis 2016

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Bildungsstandregister 2016



Der Anteil der Bevölkerung mit tertiärer Ausbildung steigt zwar in Oberösterreich kontinuierlich an, dieser liegt jedoch 2016 erst bei 14,3 %. Damit ist die Tertiärquote in Oberösterreich niedriger als im nationalen Durchschnitt von 17,9 %. Im Bereich der Tertiärisierung ist Oberösterreich auch im europäischen Vergleich im unteren Mittelfeld angesiedelt. Ein regionaler Vergleich der Bezirke in Oberösterreich zeigt, dass der Anteil an Akademiker\_innen in urbanen Ballungsräumen, insbesondere in Linz und Umgebung sowie (mit deutlichem Abstand) in Wels, Steyr und Gmunden an höchsten ist. Die Bezirke Linz-Stadt, Wels und Steyr weisen jedoch auch den höchsten Anteil an Personen, die höch-

tens über einen Pflichtschulabschluss verfügen, auf. In ländlichen Regionen ist hingegen der Anteil der Personen mit einem Sekundarabschluss stärker ausgeprägt. (vgl. Ploder et al., 2017)

### Bildungssituation der Jugendlichen

Die Bemühungen, den Anteil der Jugendlichen mit einer über den Pflichtschulabschluss hinausgehenden Ausbildung zu erhöhen, zeigen keinen Erfolg, insbesondere nicht bei den männlichen Jugendlichen. Laut Abgestimmter Erwerbsstatistik 2015 lag der Anteil der Jugendlichen in Oberösterreich im Alter von 20 bis 24 Jahren mit einer Ausbildung über

dem Pflichtschulniveau bei 82 %, wobei dieser Anteil seit 2012 leicht zurückgeht. Laut Arbeitskräfteerhebung 2017 liegt dieser Anteil bei 86 %, wobei auch hier keine positive Entwicklung zu beobachten ist. Der Anteil der männlichen Jugendlichen (20 bis 24 Jahre) mit einer Ausbildung über dem Pflichtschulniveau lag im Jahr 2015 laut Abgestimmter Erwerbsstatistik bei 79,7 %. Gegenüber 2009, als dieser Anteil noch bei 80,9 % lag, bedeutet dies einen leichten Rückgang. Allerdings ist dieser Rückgang im Vergleich zum Bundestrend und zum Großteil anderer Bundesländer schwächer ausgefallen. Auch laut Arbeitskräfteerhebung hat sich der Anteil der männlichen Jugendlichen mit einer Ausbildung über dem Pflichtschulniveau reduziert und lag 2017 bei rd. 87 %. (vgl. Huber et al., 2018)

Bei den weiblichen Jugendlichen lag der Anteil der 20- und 24-Jährigen mit einer Ausbildung über dem Pflichtschulniveau im Jahr 2015 bei 84,4 %. Dieser Anteil hat sich seit 2009 (83,8 %) somit erhöht. Der Zuwachs fällt jedoch geringer aus als in den meisten anderen Bundesländern. Auch laut Arbeitskräfteerhebung ist dieser Anteil gestiegen und liegt 2017 bei rd. 85 %. (vgl. Huber et al., 2018)

In Hinblick auf die Integration von Jugendlichen in Ausbildungen kann Oberösterreich jedoch deutliche Erfolge verzeichnen. Der Anteil der frühzeitigen Schul- und Ausbildungsab-gänger\_innen hat sich seit 2008 von 11,1 % auf 8,4 % im Jahr 2017 reduziert. Während sich Oberösterreich damit im Jahr 2008 noch 3,6 Prozentpunkte unter dem EU-Durchschnitt einordnete, so lag das Bundesland 2017 nur mehr 2,2 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der EU. (Huber et al., 2018)

Je nach herangezogener Datenquelle<sup>6</sup> ist der Anteil der Jugendlichen, die weder im Beschäftigungs- noch im Ausbildungssystem integriert sind (NEET – not in employment, education or training), über die letzten Jahre gesunken oder gestiegen. Die NEET-Definition laut Arbeitskräfteerhebung, die in vielen internationalen Vergleichen genutzt wird, inkludiert weitgehend alle Jugendlichen im Alter von 15 bis 24 Jahren, die weder in Arbeit noch in Aus- oder Weiterbildung stehen, wobei staatlich geförderte Weiterbildungsaktivitäten (z. B. vom AMS) berücksichtigt werden. Gemäß dieser Kennzahl ist die NEET-Rate zwischen 2009 und 2017 von 6,5 % auf 5,5 % gesunken. Wird die NEET-Rate jedoch aus der Abgestimmten Erwerbsstatistik berechnet, so ergeben sich aufgrund einer anderen Definition von NEETs – Jugendliche Nicht-Erwerbspersonen ohne laufende Ausbildung – höhere Werte: im letzt-

verfügbaren Jahr 2015 lag die NEET-Rate gemäß Abgestimmter Erwerbsstatistik bei 7,9 %, während sie im Jahr 2008 bei 6,8 % lag, was somit eine Zunahme der NEET-Rate in besagtem Zeitraum bedeutet. (vgl. Huber et al., 2018)

## Bildungssituation nach Geschlecht

In Bezug auf das Bildungsniveau der oberösterreichischen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (25 bis 64 Jahre) zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern, die sich durch eine geschlechtsspezifische Schul- und Berufswahl ergeben. Der Anteil der Frauen, die lediglich über einen Pflichtschulabschluss (23 %) verfügen, liegt deutlich über jenem der Männer (15 %). Die Lehr-ausbildung hat vor allem für die männliche Bevölkerung in Oberösterreich eine hohe Bedeutung: 46 % der Männer im Erwerbsalter haben eine Lehre abgeschlossen, während dies nur auf 31 % der Frauen zutrifft.

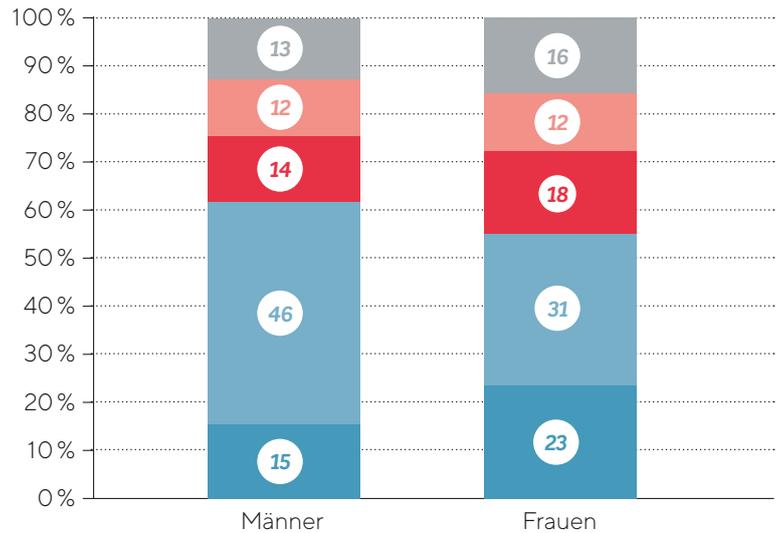
Die weibliche Bevölkerung entschließt sich hingegen tendenziell häufiger für eine berufsbildende mittlere Schule: 18 % haben diese Ausbildungsform abgeschlossen, während nur 14 % der Männer einen BMS-Abschluss vorweisen können. Jeweils 12 % der Frauen und Männer verfügen über einen Abschluss einer höheren Schule (Matura). Hinsichtlich der akademischen Ausbildung zeigt sich, dass die Frauen die Männer im Bereich der Tertiärab-schlüsse bereits überholt haben (16 % vs. 13 %).

Der Trend zu höherer Bildung von Frauen wird auch im Zeitablauf deutlich: Während der Anteil der Frauen, die höchstens einen Pflichtschulabschluss aufweisen, im Vergleich der verschiedenen Altersgruppen bei jüngeren Altersstufen sinkt, steigt gleichzeitig der Anteil der BMS-, BHS- und AHS-Absolventinnen der jüngeren Bevölkerung. Der Anteil der Frauen mit Lehrabschluss bleibt hingegen über die Generationen hinweg nahezu konstant (rd. 30 %). Dieser Trend zu höherer Bildung in den jüngeren Generationen zeigt sich nur bei den Frauen. Frauen sind auch in der Aus- und Weiterbildung stärker engagiert. In Hinblick auf das lebenslange Lernen liegt die Beteiligung der erwerbstätigen Frauen an Kursen und Schulungen mit 16,6 % deutlich über jener der Männer (12,8 %). Dieser Geschlechterunterschied ist vor allem hinsichtlich der sich verändernden Arbeitsbedingungen von Relevanz, da aufgrund der Digitalisierung und des Einsatzes höherer Technologien die Qualifikations- und Weiterbildungsanforderungen für Beschäftigte steigen, insbesondere bei Personen mit einem

<sup>6</sup> Arbeitskräfteerhebung: Stichprobenerhebung, die auf Bundeslandebene mit Schwankungen und Unsicherheiten verbunden ist – letztverfügbares Jahr 2017; Abgestimmte Erwerbsstatistik: Vollerhebung – letztverfügbares Jahr 2015 (Stand Juni 2018)

### Grafik 11 – Bildungsstand der oberösterreichischen Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren nach Geschlecht, 2016

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Bildungsstandregister 2016



niedrigen und mittleren Bildungsniveau. (vgl. Ploder et al., 2017)

Die **Lehrausbildung** hat bei den Frauen in Oberösterreich generell einen geringeren Stellenwert - von den rd. 22.780 Lehrlingen sind 7.371 weiblich (32,4%) und 15.408 männlich (67,6 %). Die Berufswahl von weiblichen Lehrlingen konzentriert sich weiterhin auf „weibliche“ Berufe. Von allen Lehrberufen, die in Oberösterreich angeboten werden, wählen rd. 46% aller weiblichen Lehrlinge einen der Top 3-Lehrberufe

rufe Einzelhandel<sup>7</sup> (23,2 %), Bürokauffrau (14,5 %) und Friseurin (8,4 %). Rd. zwei Drittel der Mädchen wählen einen der Top 10 Lehrberufe. Bei den männlichen Lehrlingen verhält es sich ähnlich, wenngleich auch nicht so konzentriert: die am häufigsten gewählten drei Lehrberufe sind Metalltechnik (18,6%), Elektrotechnik (11,0 %) sowie Kraftfahrzeugtechnik - sie werden insgesamt von rd. 40% aller männlichen Lehrlinge gewählt. 63,8 % der männlichen Lehrlinge wählen einen der Top 10 Lehrberufe. (vgl. WKO, Lehrlingsstatistik 2017)

**Tabelle 6 – Top 10 Lehrberufe männlicher und weiblicher Lehrlinge**

Top 10 Lehrberufe männlicher Lehrlinge		Top 10 Lehrberufe weiblicher Lehrlinge	
Beruf	in % aller Lehrlinge	Beruf	in % aller Lehrlinge
Metalltechnik	18,6	Einzelhandel	23,2
Elektrotechnik	11,0	Bürokauffrau	14,5
Kraftfahrzeugtechnik	9,3	Friseurin und Perückenmacherin (Stylistin)	8,4
Installations- und Gebäudetechnik	4,9	Großhandelskauffrau	3,1
Einzelhandel	4,8	Köchin	3,1
Mechatronik	4,6	Metalltechnik	3,0
Maurer	3,8	Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz	3,0
Koch	2,5	Verwaltungsassistentin	2,8
Tischler	2,5	Gastronomiefachfrau	2,6
Prozesstechnik	1,9	Restaurantfachfrau	2,5
<b>Summe Top 10</b>	<b>63,8</b>	<b>Summe Top 10</b>	<b>66,0</b>

7) Einzelhandel mit allen Schwerpunkten

Anmerkung: Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen; Quelle: WKO, Lehrlingsstatistik 2017

Seit 2012 haben sich die Top-3 Lehrberufe bei beiden Geschlechtern nicht verändert. Insbesondere bei den männlichen Lehrlingen hat sich der Fokus auf den Bereich Metalltechnik noch weiter verstärkt (von rd. 10 % 2012 auf rd. 19 % 2017). Auch für den Lehrberuf Mechatronik haben sich 2017 etwas mehr männliche Jugendliche entschieden als 2012 (706 vs. 530), während in den Berufen Installations- und Gebäudetechnik, Maurer und Tischler die Anzahl der männlichen Lehrlinge im Vergleich zu 2012 leicht rückläufig ist.

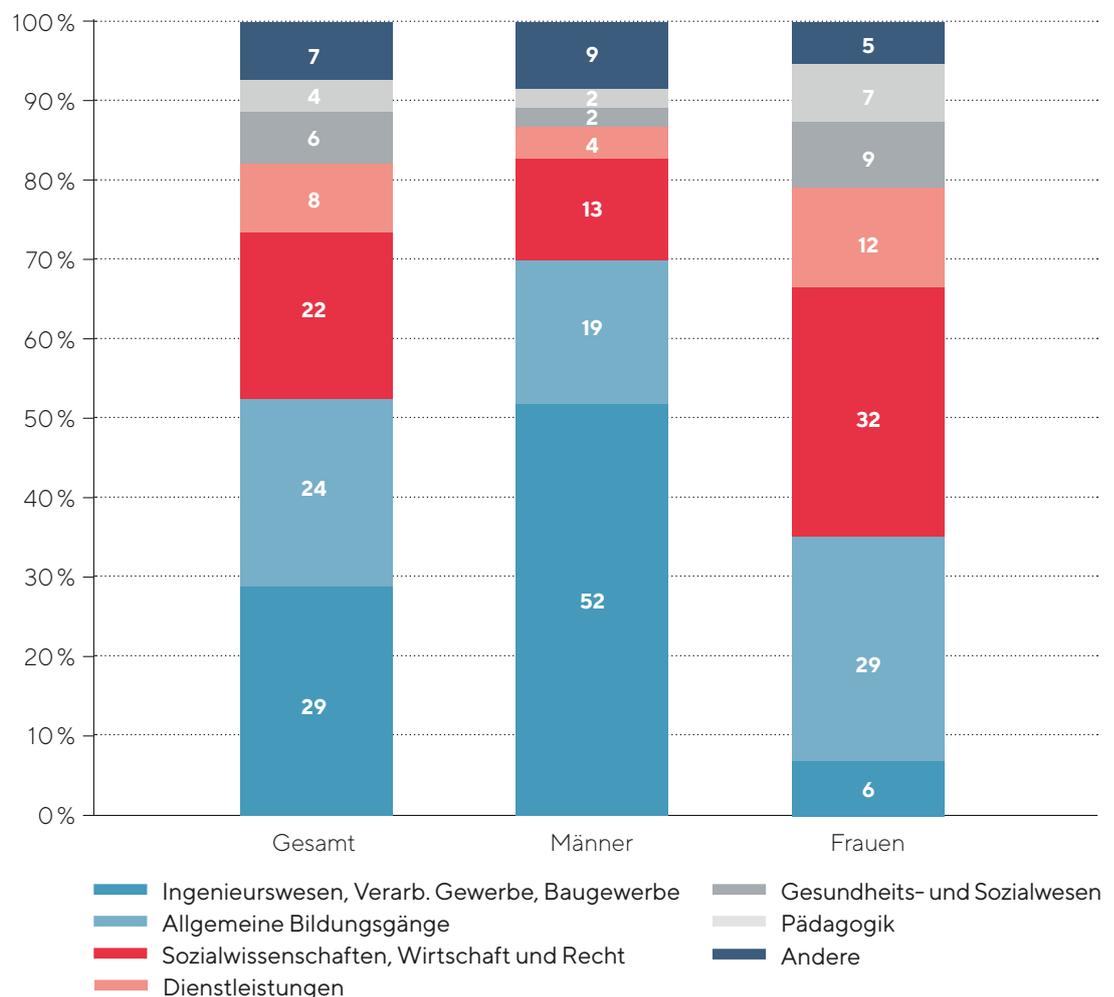
Eine nach wie vor geschlechtsspezifische Berufswahl ist in der Lehre ganz deutlich zu erkennen – allerdings hat sich die Zahl der weiblichen Lehrlinge in technischen Lehrberufsgruppen in den letzten 10 Jahren verdoppelt. Die weiblichen Lehrlinge in Oberösterreich können sich verstärkt für eine Lehrausbildung im Bereich Metalltechnik begeistern:

218 Mädchen/Frauen absolvieren 2017 eine Ausbildung im Metallbereich (3 %), damit zählt dieser im Jahr 2017 zu den Top-Ten-Lehrberufen.

Auch generell unterscheiden sich die inhaltlichen Ausbildungsschwerpunkte der Oberösterreicher\_innen deutlich zwischen den Geschlechtern: Frauen verfügen häufiger über Ausbildungen im Bereich Sozialwissenschaften, Wirtschaft und Recht und haben eher allgemeine Bildungsgänge absolviert als Männer. Auch bei den Dienstleistungen, beim Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Erziehung sind die Ausbildungsanteile der Frauen höher. Zudem ist die Wahl der Studienrichtung geschlechtsspezifisch sehr unterschiedlich: Vor allem an den pädagogischen Hochschulen sowie an der FH für Gesundheitsberufe studieren vorwiegend Frauen. (vgl. Ploder et al., 2017)

## Grafik 12 – Bildungsstand der Bevölkerung in Oberösterreich im Alter von 25 bis 64 Jahren nach Fachrichtung und Geschlecht, 2016

Quelle: Statistik Austria, Bildungsstandregister



7) Einzelhandel mit allen Schwerpunkten

**Tabelle 7 – Intergenerationaler Vergleich des Bildungsstandes der Bevölkerung in Oberösterreich nach Geschlecht, 2014**

Alter	Pflichtschule	Lehrabschluss	BMS/AHS/BHS	Tertiärabschluss	
					Männer
20 bis 24 Jahre	19,7	44,3	33,7	2,3	
25 bis 29 Jahre	18,2	41,1	28,5	12,2	
30 bis 49 Jahre	14,1	45,5	26,4	14,0	
50 bis 64 Jahre	15,7	49,2	24,6	10,5	
	Frauen				
20 bis 24 Jahre	15,8	30,6	46,4	7,2	
25 bis 29 Jahre	16,8	29,6	34,4	19,3	
30 bis 49 Jahre	20,6	31,5	32,2	15,7	
50 bis 64 Jahre	32,4	30,9	26,4	10,2	

Quelle: Statistik Austria, Joanneum 2017

Männer entscheiden sich hingegen vorwiegend für Ausbildungen im technischen Bereich: Etwa die Hälfte der Männer in Oberösterreich (52 %) hat Ausbildungen im Bereich Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe abgeschlossen. Dies trifft hingegen nur auf 6 % der Frauen in Oberösterreich zu. Trotz zahlreicher Aktivitäten in Oberösterreich (z. B. Girls Day, Power Girls, HTL Mentoring), Mädchen und junge Frauen für technische Ausbildungen und Berufe zu begeistern, ist bis dato keine Trendumkehr zu erkennen (Reidl et al., 2017; vgl. Ploder et al., 2017). Auch die Evaluierung des WIFO (Huber et al., 2018) zeigt, dass bei den Aktivitäten, um Frauen in technische Berufe und Ausbildungen zu bringen, nur in Einzelbereichen Fortschritte erzielt wurden, beispielsweise beim Ziel einer gleich hohen Zahl an AMS-Schulungen für Frauen und Männer sowie einer verstärkten Förderung von Wiedereinsteigerinnen in den Arbeitsmarkt. Die Fortschritte beim Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in technischen Ausbildungen und Berufen ist aber enttäuschend. Die Zahl der weiblichen Lehrlinge in technischen Berufen und der Anteil der Absolventinnen an höheren technischen und gewerblichen Schulen hat sich leicht reduziert und die Frauenquote in technischen Studien an öffentlichen Universitäten stagniert weitgehend. Lediglich bei den Fachhochschulen ist der Frauenanteil im Bereich Technik und Ingenieurwissenschaften von 21,4 % im Studienjahr 2012/2013 auf 28,6 % im Studienjahr 2016/2017 gestiegen. (vgl. Huber et al., 2018)

### Bildungssituation der älteren Bevölkerung

Das Bildungsniveau der älteren Bevölkerung in Oberösterreich ist niedriger als jenes der jungen Oberösterreicher\_innen. Diese Bildungsunterschiede werden vor allem bei den Frauen deutlich. Während 32 % der Oberösterreicherinnen zwischen 50 und 64 Jahren nur über einen Pflichtschulabschluss verfügen, trifft dies nur mehr auf 15,8 % der 20- bis 24-Jährigen Frauen zu. Die älteren Oberösterreicherinnen haben deutlich seltener eine BMS, AHS oder BHS im Vergleich zur jungen Zielgruppe absolviert (26,4 % vs. 46,4 %) und können seltener einen Tertiärabschluss vorweisen als die 25 bis 29-Jährigen (10,2 % vs. 19,3 %).

Die ältere, männliche Zielgruppe verfügt etwas häufiger über einen Lehrabschluss als die junge Zielgruppe (49,2 % vs. 44,3 %), dafür haben diese seltener eine schulische Ausbildung in Form von BMS, AHS oder BHS (24,6 % vs. 33,7 %) absolviert. Auch die Tertiärquote der älteren Oberösterreicher ist etwas niedriger als die der 25- bis 29-Jährigen (10,5 % vs. 12,2 %). Jedoch verfügen „nur“ 15,7 % der älteren Männer ausschließlich über einen Pflichtabschluss, das sind verhältnismäßig weniger als bei den jungen Männern zwischen 20 und 24 Jahren (19,7 %).

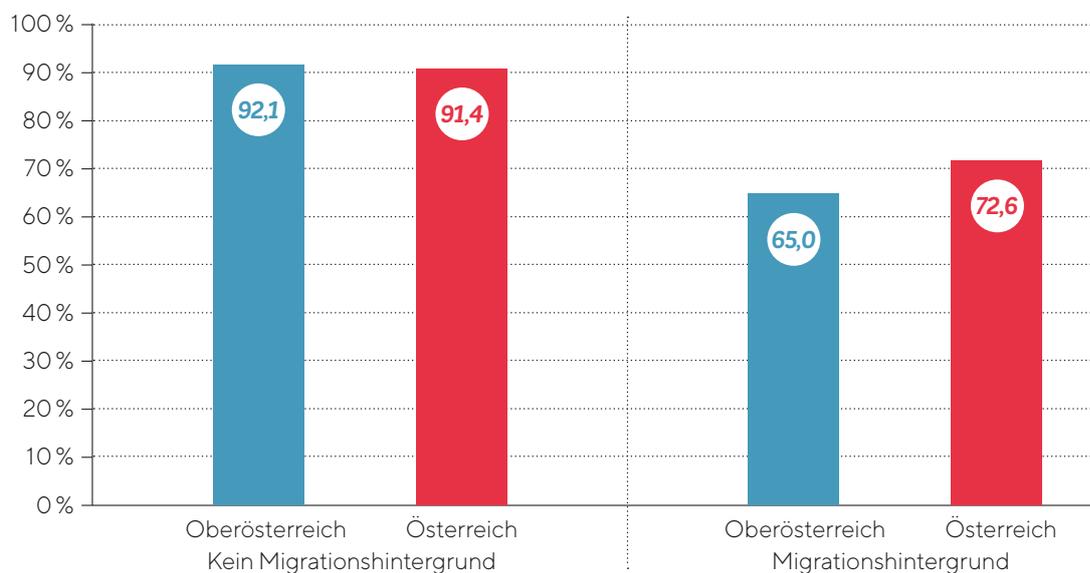
### Bildungssituation der Migrant\_innen

Jugendliche mit Migrationshintergrund weisen in Oberösterreich ein deutlich niedrigeres Bildungs-

niveau auf als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Der Anteil der jugendlichen Migrant\_innen in Oberösterreich, die eine Ausbildung über einem Pflichtschulabschluss vorweisen können, liegt nur bei 65 %, während dieser Anteil bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund mit 92 % viel höher ist.

Die jugendlichen Migrant\_innen in Oberösterreich schneiden in Hinblick auf das Bildungsniveau sogar schlechter ab als im Bundesdurchschnitt, wo rd. 73 % der Migrant\_innen über eine Ausbildung über dem Pflichtschulniveau verfügen. (vgl. Huber et al., 2018)

### Grafik 13 – Anteil der Jugendlichen mit Ausbildung über Pflichtschulniveau nach Migrationshintergrund, 2017



Quelle: Statistik Austria, Huber et al., 2018

Allgemein gesehen ist laut einer Studie von Mayerhofer et al. (2012) die im Ausland geborene Bevölkerung Oberösterreichs schlechter ausgebildet: 40 % der im Ausland Geborenen haben in Oberösterreich maximal einen Pflichtschulabschluss (im Vergleich zu 31 % im übrigen Österreich). Knapp ein Fünftel der Geringqualifizierten in Oberösterreich (18,8 %) sind im Ausland geboren. Auch der Anteil der tertiär gebildeten Zuwanderer ist in Oberösterreich geringer als im Rest Österreichs. Migrant\_innen arbeiten daher in Oberösterreich ihrer Bildungsstruktur entsprechend häufiger in geringqualifizierten Berufen. Ihre Beschäftigung konzentriert sich auf den Sachgüter- und Bausektor. Im Österreichvergleich zeigt sich in Oberösterreich insgesamt eine im Durchschnitt ungünstigere Bildungsstruktur der Migrant\_innen. (vgl. Huber et al., 2018).

Personen mit Migrationshintergrund weisen sowohl in den untersten als auch in den höchsten Bildungsstufen höhere Anteile auf als Personen ohne ausländische Wurzeln (Statistik Austria, 2010). Der hohe Anteil von Personen mit maximal Pflichtschulabschluss auf der einen Seite und die hohe Akademiker\_innenquote auf der anderen Seite führen dazu, dass sich die Qualifikationsstruktur von Migrant\_innen oft nicht mit den am Arbeitsmarkt nachgefragten Qualifikationen deckt. Dies führt zu Arbeitslosigkeit bzw. Dequalifizierung und verschärft den Fachkräftemangel zusätzlich. Von Überqualifikation häufiger betroffen als Personen ohne Migrationshintergrund sind Mittel- und Höherqualifizierte der 1. Generation, insbesondere bei der 1. Generation ist in Oberösterreich die Überqualifizierungsrate mit 33 % um etwa 5 Prozentpunkte höher als im übrigen Österreich. (vgl. Huber et al., 2018).

# 6

## Weitere Trends mit Wirkung auf die Fachkräftesicherung

Neben Entwicklungen und Trends in Oberösterreich in Bezug auf die Wirtschaftsstruktur, Innovation und Digitalisierung, Demografie, Erwerbsbeteiligung, Beschäftigung, Bildung und Qualifizierung, gibt es weitere Trends, die Einfluss auf die Fachkräftesicherung in Oberösterreich ausüben. Diese Trends sind meist auch auf überregionaler Ebene beobachtbar und werden wie folgt beschrieben.

### Wissenskultur – Lebenslanges Lernen

#### Lehrausbildung

Durch die generell rückläufige Zahl an Jugendlichen steigt der „Wettbewerb um Jugendliche“ zwischen den verschiedenen Ausbildungsformen. Die Jugendlichen präferieren zunehmend schulische Ausbildungen anstelle von betrieblichen Qualifizierungen: Die Anzahl der Lehrlinge geht in Oberösterreich kontinuierlich zurück. Die Lehrausbildung hat aber im Bundesland weiterhin noch einen hohen Stellenwert und ist auch in Zukunft für die weitere Fachkräfteversorgung von großer Bedeutung.

Vor allem männliche Jugendliche und Jugendliche mit Migrationshintergrund weisen ein vergleichsweise niedriges Bildungsniveau auf. Bei diesen Zielgruppen ist es wichtig, eine höhere Bildungsbeteiligung zu erreichen. Insbesondere in Hinblick auf die zukünftige Fachkräfteversorgung stellen diese bedeutende Zielgruppen dar, die für eine Lehrausbildung gewonnen werden können.

Um Jugendliche für eine Lehre zu begeistern, ist eine Attraktivierung der Lehre und das Forcieren der „Lehre mit Matura“ gefragt. Neben modernen Lehr- und Lernumgebungen in den Berufsschulen

sind auch laufende Adaptierungen und Weiterentwicklungen der Lehrpläne erforderlich. (vgl. Ploder et al., 2017). Ein Beispiel für die Modernisierung der Lehre ist das bundesweite Lehrberufspaket 2018, indem sechs neue Lehrberufe (z. B. E-Commerce Kaufmann/-frau) als Ausbildungsversuche eingerichtet und für sieben Lehrberufe die Ausbildungsordnungen neu geregelt werden, um Inhalte aus dem Bereich Digitalisierung verstärkt in die Lehrausbildung einfließen zu lassen.<sup>8</sup>

#### Höhere schulische Ausbildung

Der Trend zu höheren Schulabschlüssen ist auch in Oberösterreich zu beobachten: Das Qualifikationsniveau der Bevölkerung steigt kontinuierlich an. Insbesondere junge Frauen tendieren stärker zu höherer Bildung als junge Männer. Auch im erwerbsfähigen Alter liegt der Anteil der oberösterreichischen Frauen mit mittlerer bis höherer Bildung deutlich über jenem der Männer. (vgl. Ploder et al., 2017)

#### Forcierung technischer Berufe

Insbesondere Frauen lassen sich trotz vielfältiger Anstrengungen weiterhin noch zu wenig für technische Ausbildungen und Berufe begeistern. Der verstärkte Einsatz von Frauen in technischen Berufen wäre jedoch ein wesentlicher Beitrag zur Sicherstellung von Fachkräften für die oberösterreichische Wirtschaft. (vgl. Huber et al., 2018)

#### Akademisierung

Im Rahmen der Akademisierung werden berufliche Ausbildungen, die bisher unterhalb eines akademischen Abschlusses angesiedelt waren, auf tertiäre Ebene angehoben und Erstausbildungen auf Hochschulniveau gebracht.

<sup>8</sup>) <https://www.bmdw.gv.at/Berufsausbildung/LehrberufeInOesterreich/Seiten/Lehrberufspaket-2018.aspx>, zuletzt abgefragt am 16.11.2018

Die Akademisierung von Berufen erfolgt beispielsweise im Gesundheits- und Pflegebereiche: Die Gesundheitsberufe der gehobenen medizinisch-technischen Dienste (MTD) und Hebammen sowie die allgemeine Gesundheits- und Krankenpflegeausbildung wurde in Form von Fachhochschul-Studien akademisiert.

Oberösterreich liegt mit einer Tertiärquote von 14 % noch unter dem nationalen Schnitt und ist auch im europäischen Vergleich im Bereich der Tertiärisierung im unteren Mittelfeld angesiedelt. Ein Grund dafür ist, dass Ausbildungen im Gesundheits- und Krankenpflege Bereich in vielen anderen EU-Staaten mit einer hohen Akademikerquote wie Dänemark oder Schweden, in Österreich bisher nicht dem tertiären Bereich zugeordnet wurden, was mit ein Grund für die Unterschiede beim Tertiäranteil ist. (vgl. Ploder et al., 2017)

Zur Erhöhung der Tertiärquote ist auch eine Steigerung der internationalen Attraktivität und Offenheit des Bildungssektors gefragt. Der verhältnismäßig kleine Universitätsstandort in Oberösterreich ist für internationale Forschungszentralen zurzeit wenig attraktiv. Auch die inhaltliche regionale tertiäre Ausbildung entspricht nur bedingt der Wirtschaftsstruktur am Standort. Hier ist Adaptierungspotential gegeben. (vgl. Land OÖ, Innovatives OÖ 2020)

#### **Anerkennung von Qualifikationen**

Modelle zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und informell erworbenen Kompetenzen gewinnen in Zukunft weiter an Bedeutung.

Die Überqualifizierungsrate von Migrant\_innen der 1. Generation ist in Oberösterreich vergleichsweise hoch. Daher ist die Erhöhung der formalen Anerkennung der Qualifikationen von ausländischen Arbeitskräften wesentlich. Gleichzeitig sollen auch Anreize zu einer Erhöhung der faktischen Anerkennung von Qualifikationen am Arbeitsplatz, die nicht immer von der formalen Anerkennung abhängen, geschaffen werden. (vgl. Huber et al., 2018)

International vergleichbare Bildungsabschlüsse Nationale Bildungsabschlüsse werden an internationale Bildungssysteme angepasst. Dabei ermöglicht der Nationale Qualifikationsrahmen (NQR) die Einordnung der Qualifikationen des österreichischen Bildungssystems und erlaubt über den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) als Über-

setzungsinstrument die Vergleichbarkeit nationaler Qualifikationen in Europa.

Beispielsweise wurde im Rahmen des Ingenieurgesetz 2017, das seit 1.5.2017 in Kraft ist, die Ingenieur-Qualifikation dem „Qualifikationsniveau 6 des Nationalen Qualifikationsrahmens“ zugeordnet. In Konsequenz gilt der österreichische Ingenieurstitel als international vergleichbarer berufsbezogener Bildungsabschluss auf der Ebene eines tertiären Abschlusses, wie der Bachelor.

#### **Lebenslanges Lernen**

Lebenslanges Lernen, Weiterbildung, und damit die Erwachsenenbildung, gewinnt weiter an Relevanz und ist ein bedeutender Wachstumsmarkt. Am Megatrend Wissenskultur entscheidet sich die Zukunftsfähigkeit: Wissen ist essentiell, der Zugang zu Bildung und Wissen wird durch die Digitalisierung erleichtert. Neue Lernformen mittels Lern-Apps oder Massive Open Online Courses (MOOC) ermöglichen eine individuelle Aneignung von Wissen. (vgl. Zukunftsinstitut, 2018)

Weiterbildungsanstrengungen sind aufgrund des technologischen Wandels für alle Beschäftigten relevant. Dabei gilt es vor allem auch Männer anzusprechen, da sich erwerbstätige Frauen in Oberösterreich stärker an Aktivitäten des lebenslangen Lernens beteiligen als Männer (12,8 % vs. 16,6 %).

Zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit der älteren Arbeitskräfte ist eine kontinuierliche Weiterbildung wesentlich. Dabei sind sowohl spezialisierte Weiterbildungsangebote für Ältere gefragt, als auch eine umfassende Verankerung des lebenslangen Lernens in den Unternehmen, um eine Dequalifizierung im Alter zu vermeiden. (vgl. Huber et al., 2018)

#### **Arbeits- und Beschäftigungsformen**

Allgemein vollzieht sich am Arbeitsmarkt – angetrieben von der Digitalisierung der Arbeitswelt – ein Trend weg von stabilen Vollzeit-Beschäftigungsverhältnissen hin zu atypischen Beschäftigungsformen. Die strukturellen Verschiebungen von einfacher Hilfstätigkeit hin zu wissensintensiveren und personenbezogenen Tätigkeiten werden sich auch in Zukunft fortsetzen (Haberfellner et al., 2016). Dieser Trend ist auch in Oberösterreich zu beobachten. Ebenso verändern sich auch die Arbeitsformen: digitale Marktplätze zur Arbeitsvermittlung (Platform Economy) entstehen, Click- und Crowdwork-

king kommen zum Einsatz. Durch Home-Office und 24h-Erreichbarkeit verschwimmen die Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und Freizeit zunehmend. Im Wettstreit um qualifizierte Arbeitskräfte wird Employer Branding – die Positionierung eines Unternehmens als attraktiver Arbeitgeber – zunehmend wichtig. Große Leitbetriebe können mit vielfältigen Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten, finanziellen Anreizen, Zusatzangeboten (Kinderbetreuung, Gesundheitsförderungen) punkten, gleichzeitig herrscht dort aber auch eine distanziertere Atmosphäre und oftmals sind langwierige Entscheidungsprozesse zu durchlaufen. KMU bieten hingegen ein vielfältiges Aufgabenspektrum, mehr Verantwortung, flachere Hierarchien, kürzere Entscheidungswege und eine familiäre Arbeitsatmosphäre. Jedoch verfügen sie über eine geringere Bekanntheit, begrenzte Aufstiegschancen und ein niedrigeres Gehaltsniveau.

### **Globalisierung und Wettbewerb**

Der Megatrend Globalisierung weist auf eine immer stärkere Internationalisierung der Märkte und Unternehmen hin (vgl. Zukunftsinstitut, 2018). Die internationale Arbeitsteilung gewinnt an Bedeutung. Der Umgang mit der Globalisierung wird somit zu einem zentralen Faktor der Wettbewerbsfähigkeit Österreichs. Die Globalisierung eröffnet einerseits ökonomische Möglichkeiten, verschärft aber andererseits auch die Wettbewerbssituation, da durch den globalen Handel und den Markteintritt großer Schwellenländer der internationale Wettbewerbsdruck steigt.

### **Gesellschaftliche Faktoren**

#### **Regionalisierung**

Einerseits sind die Weltwirtschaft und das Leben der Menschen durch zunehmende Internationalisierung und globale Verflechtungen geprägt, andererseits kaufen Kund\_innen verstärkt Produkte aus regionaler Herstellung oder direkt vom Erzeuger. Diese Konsument\_innen suchen nach regionalen Besonderheiten und Individualität. Das Lokale gewinnt als Teil der Globalisierung stark an Bedeutung. (vgl. Zukunftsinstitut, 2018).

#### **Nachhaltigkeit und Neo-Ökologie**

Darüber hinaus ist eine Konsumkultur im Kommen, die vom Megatrend Neo-Ökologie geprägt ist. Das Umwelt- und Verantwortungsbewusstsein der Konsument\_innen steigt, weshalb das Thema

Nachhaltigkeit an Relevanz gewinnt. Mit dem Trend Neo-Ökologie werden nicht nur die klassisch „grünen“ Themen erfasst, sondern auch die sozial-ökologischen Folgen des eigenen Handelns analysiert. Somit gewinnen Umweltschutz, Ressourcenschonung, CO<sub>2</sub>-Einsparung und Corporate Social Responsibility an Bedeutung, da eine neue Business-Moral entsteht. Dieser Trend kann die Märkte und das Konsumverhalten maßgeblich verändern. (vgl. Zukunftsinstitut, 2018).

#### **Individualisierung und neue Lebensstile**

Verschiedene soziokulturelle Entwicklungen sind in Industriegesellschaften schon länger beobachtbar: Wohlstandssteigerungen und ein höheres Bildungsniveau haben in den vergangenen Jahrzehnten einen Individualisierungsprozess in Gang gesetzt. Neben der Individualisierung der Gesellschaftsmitglieder hat eine Pluralisierung der Lebensstile stattgefunden, die sämtliche Lebensbereiche erfasst. Das Konzept der Work-Life Balance versucht diesen unterschiedlichen Lebensentwürfen und -biografien Rechnung zu tragen, indem Berufs- und Privatleben an die individuellen Bedürfnisse angepasst werden.

# 7

## Positionierung Oberösterreichs in Bezug auf die Fachkräftesicherung

Die Positionierung Oberösterreichs in Bezug auf die Fachkräftesicherung basiert auf einer SWOT-Analyse (**S**trengths, **W**eaknesses, **O**pportunities, **T**hreats), die mittels Onlinebefragung zwischen 27. August und 12. September 2018 durchgeführt wurde.

Im Rahmen der SWOT-Analyse wurde die allgemeine Wettbewerbssituation Oberösterreichs, die Stärken und Schwächen des oberösterreichischen Arbeitsmarktes in Bezug auf die Fachkräftesicherung (interne Faktoren), sowie die möglichen Chancen und Herausforderungen für den oberösterreichischen Arbeitsmarkt (externe Faktoren) bewertet.

Für die SWOT-Analyse wurden im Vorfeld relevante Faktoren identifiziert, die Stärken, Schwächen, Chancen oder Herausforderungen im Hinblick auf die Fachkräftesicherung darstellen können. Die Bewertung dieser Faktoren wurde mittels eines Onlinefragebogens von rd. 15 arbeitsmarktpolitischen Expert\_innen und relevanten Stakeholdern vorgenommen, die fundierte Kenntnisse über den oberösterreichischen Arbeitsmarkt aufweisen.

Die ermittelten Stärken, Schwächen, Chancen und Herausforderungen wurden in einem Workshop unter Beteiligung der Business Upper Austria sowie

des Landes Oberösterreich, des Arbeitsmarktservice OÖ, des Sozialministeriumservice LS OÖ, des Landesschulrates für OÖ, der Arbeiterkammer OÖ, der Wirtschaftskammer OÖ, der Industriellenvereinigung OÖ, des ÖGB – Landesorganisation OÖ am 27. September 2018 vorgestellt und diskutiert. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse präsentiert, eine detaillierte Dokumentation des SWOT-Workshops ist dem separaten Dokument „Doku SWOT-Workshop.pdf“ zu entnehmen.

## 7.1 – Stärken und Schwächen des oberösterreichischen Arbeitsmarktes in Bezug auf die Fachkräftesicherung

**Tabelle 8 – Stärken des oberösterreichischen Arbeitsmarktes in Bezug auf die Fachkräftesicherung**

Themenbereich	Faktoren	Ausprägung
Wettbewerbsfähigkeit	Wettbewerbsfähigkeit der oberösterreichischen Wirtschaft im Vergleich zu anderen Regionen in der Europäischen Union	Stärke
	Qualifikations- bzw. Kompetenzstruktur der oberösterreichischen Arbeitskräfte im Vergleich zu anderen Regionen in der Europäischen Union	Stärke
Aus- und Weiterbildung	Qualität, Inhalte und regionale Verfügbarkeit von Berufsschulen	Stärke
	Qualität, Inhalte und regionale Verfügbarkeit von Allgemeinbildenden höheren Schulen (AHS)	Stärke
	Qualität, Inhalte und regionale Verfügbarkeit von berufsbildenden höheren Schulen (BHS)	Stärke
	Schulisches Angebot - Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen	Stärke
Erwerbsbeteiligung	Erwerbsbeteiligung von Jugendlichen	Stärke
	Allgemeine Erwerbstätigenquote / Beschäftigtenquote	Stärke
Förder- und Unterstützungsangebot sowie Akteure	Ausmaß bzw. Qualität des Förder- und Unterstützungsangebots für Jugendliche	Stärke
	Ausmaß bzw. Qualität des Förder- und Unterstützungsangebots für Frauen	Stärke
	Ausmaß bzw. Qualität des Förder- und Unterstützungsangebots für Ältere	Eher Stärke
	Ausmaß bzw. Qualität des Förder- und Unterstützungsangebots für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen	Stärke
	Vernetzung der relevanten Akteure auf strategischer Ebene	Stärke
Unternehmen	Employer Branding von großen Unternehmen, Attraktivität als Arbeitgeber	Stärke

**Tabelle 9 – Neutrale<sup>1</sup> bzw. ambivalente<sup>2</sup> Faktoren des oberösterreichischen Arbeitsmarktes in Bezug auf die Fachkräftesicherung**

Themenbereich	Faktoren	Ausprägung
Aus- und Weiterbildung	Bildungsbeteiligung	neutral
	Weiterbildungsquote	ambivalent
Demografische Entwicklung	Verbleib Hochqualifizierter im Bundesland	neutral
	Ausmaß der Zuwanderung	neutral
	Erwerbsspendler nach / aus Oberösterreich	neutral
Erwerbsbeteiligung	Langzeitarbeitslosigkeit	ambivalent
Förder- und Unterstützungsangebot sowie Akteure	Ausmaß bzw. Qualität des Förder- und Unterstützungsangebots für Migrant_innen	neutral
	Ausmaß bzw. Qualität von Maßnahmen / Programmen zum digitalen Wandel sowie zur Technikorientierung	ambivalent
Unternehmen	Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen	ambivalent
	Kooperation mit Forschungs-, Bildungs- und Entwicklungseinrichtungen	neutral
	Employer Branding von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), Attraktivität als Arbeitgeber	neutral

<sup>1</sup> Mehrheitlich neutrale Einstufung, weder Stärke noch Schwäche

<sup>2</sup> Bewertungen sowohl als Stärke oder Schwäche; keine explizite Ausprägung als Stärke oder Schwäche  
Quelle: KMU Forschung Austria, SWOT-Befragung

**Tabelle 10 – Schwächen des oberösterreichischen Arbeitsmarktes in Bezug auf die Fachkräftesicherung**

Themenbereich	Faktoren	Ausprägung
Aus- und Weiterbildung	Weiterbildung – Ältere	Schwäche
	Bildungswahlverhalten in Relation zum Fachkräftebedarf	eher Schwäche
	Berufliche Mobilität	eher Schwäche
	Qualität, Inhalte und regionale Verfügbarkeit von Universitäten und Fachhochschulen	eher Schwäche
Demografische Entwicklung	Bevölkerungsentwicklung der Jungen (unter 20-Jährigen)	Schwäche
	Bevölkerungsentwicklung im erwerbsfähigen Alter (20 bis 64-Jährige)	Schwäche
	Altersbedingter Abgang	Schwäche
	Regionale Bevölkerungsentwicklung	Schwäche
	Struktur der Zuwanderung	Schwäche
	Attraktivität Oberösterreichs als Zuwanderungsregion	eher Schwäche

Themenbereich	Faktoren	Ausprägung
Erwerbsbeteiligung	Erwerbsbeteiligung von Frauen	Schwäche
	Segregation am Arbeitsmarkt – Frauen	Schwäche
	Teilzeitquoten und Arbeitszeiten	Schwäche
	Erwerbsbeteiligung von Älteren	Schwäche
	Erwerbsbeteiligung von Migrant_innen	Schwäche
	Erwerbsbeteiligung von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen	Schwäche
Förder- und Unterstützungsangebot sowie Akteure	Fachkräftevermittlung und Fachkräftematching von außerhalb Oberösterreichs bzw. aus dem Ausland nach Oberösterreich	eher Schwäche
Infrastruktur und Mobilität	Erreichbarkeit von Ausbildungsstandorten und Arbeitsstätten mit öffentlichen Verkehrsmitteln	Schwäche
	Erreichbarkeit von Ausbildungsstandorten und Arbeitsstätten im Individualverkehr	Schwäche
	Ausmaß an Kinderbetreuungsmöglichkeiten	Schwäche

Quelle: KMU Forschung Austria, SWOT-Befragung

Zusammengefasst können die ermittelten Stärken, ambivalenten / neutralen Faktoren sowie Schwächen wie folgt dargestellt werden:

### Grafik 14 – Stärken, ambivalente/ neutrale Faktoren sowie Schwächen des oberösterreichischen Arbeitsmarktes in Bezug auf die Fachkräftesicherung

Quelle: KMU Forschung Austria, SWOT-Befragung

Stärke	Ambivalente/Neutrale Faktoren	Schwächen
Wettbewerbsfähigkeit OÖs	Bildungsbeteiligung	Weiterbildung von Älteren
Schulisches Angebot (Qualität, Inhalte, regionale Verfügbarkeit)	Weiterbildungsquote	Bildungswahl und berufliche Mobilität
Erwerbsbeteiligung von Jugendlichen	Verbleib Hochqualifizierter in OÖ	Tertiäres Ausbildungsangebot (Uni, FH)
Allgemeine Erwerbsbeteiligung	Ausmaß Zuwanderung	Bevölkerungsentwicklung, altersbedingter Abgang, regionale Entwicklung
Förder- u. Unterstützungsangebot für Jugendliche, Frauen, Ältere, Personen m. ges. VE.	Langzeitarbeitslosigkeit	Struktur der Zuwanderung
Vernetzung der Akteure auf strategischer Ebene	Förder- u. Unterstützungsangebot für Migrant_innen	Attraktivität OÖs als Zuwanderungsregion
Employer Branding v. großen Unternehmen	Maßnahmen zum digitalen Wandel u. Technikorientierung	Erwerbsbeteiligung, Segregation, Teilzeitquoten & Arbeitszeiten von Frauen
	Ausbildungsbereitschaft Unternehmen	Erwerbsbeteiligung von Älteren, Migrant_innen, Personen m. ges. VE.
	Employer Branding v. KMU	Fachkräftevermittlung u. Fachkräftematching nach OÖ
		Infrastruktur und Mobilität

Die Diskussion der Ergebnisse der Stärken und Schwächen im Rahmen des Workshops ergab folgende Anmerkungen durch die Workshop-Teilnehmer\_innen, die in Hinblick auf die Fachkräftesicherung zu beachten sind:

- ▶ Bezüglich der Bewertung der Bildungswahl (als Schwäche identifiziert) ist eine geschlechtsspezifische Perspektive einzunehmen.
- ▶ Die Langzeitarbeitslosigkeit (ambivalenter Faktor) ist in Oberösterreich zwar relativ gering, dennoch ist Langzeitarbeitslosigkeit an sich natürlich kritisch zu bewerten bzw. eine Herausforderung.
- ▶ Die Berufsbildenden Mittleren Schulen (BMS) scheinen in der SWOT-Analyse nicht explizit auf, sind aber als wesentlicher Ausbildungspfad in der Analyse ebenfalls zu berücksichtigen.
- ▶ Hinsichtlich der Bewertung des tertiären Bildungsangebotes (als Schwäche identifiziert) sind die regionalen Unterschiede zu beachten.
- ▶ Eine Beurteilung der Stärken und Schwächen sollte berücksichtigen, in welchen Bereichen Fachkräftebedarf besteht bzw. insbesondere für diese Bereiche vorgenommen werden.

## 7.2 – Chancen, Trends und Herausforderungen für den oberösterreichischen Arbeitsmarkt in Bezug auf die Fachkräftesicherung

**Tabelle 11 – Chancen, Potenziale sowie unterstützende Maßnahmen in Bezug auf die Fachkräftesicherung in Oberösterreich**

Themenbereich	Faktoren	Einschätzung
Demografischer Wandel	Aktives Altern - Trend zum aktiven Altern	Chance bzw. Potenzial
Gesellschaftliche Faktoren	Gender Shift - Geschlechterrollen im Umbruch	Chance bzw. Potenzial
Migration	Gesetzliche Rahmenbedingungen für gesteuerte Zuwanderung	Chance bzw. Potenzial
	Zuwanderung aus Drittstaaten	Unterstützende Maßnahme
	Zuwanderung aus EU-Staaten	Unterstützende Maßnahme
Politische Rahmenbedingungen	Gesetzliche Maßnahmen für den längeren Verbleib von Arbeitnehmer_innen im Erwerbsleben	Unterstützende Maßnahme
	Gesetzliche Maßnahmen zu neuen Arbeitszeitmodellen	Unterstützende Maßnahme
Wissenskultur - Lebenslanges Lernen	Anerkennung von Qualifikationen	Unterstützende Maßnahme
	International vergleichbare Bildungsabschlüsse	Unterstützende Maßnahme
	Lebenslanges Lernen (Weiterbildung, Erwachsenenbildung)	Chance bzw. Potenzial
Technologien - Digitalisierung	Online-Handel, Mobile Commerce	Eher Chance bzw. Potenzial

Quelle: KMU Forschung Austria, SWOT-Befragung

**Tabelle 12 – Trends mit Einfluss auf die Nachfrage nach Fachkräften – sowohl Chance bzw. Potenzial als auch Herausforderung für die Fachkräftesicherung**

Themenbereich	Faktoren	Einschätzung
(Neue) Arbeits- und Beschäftigungsformen	Neue, flexible Arbeitsformen	Nachfrageseitiger Trend
Globalisierung, Wettbewerb	Globalisierung	Nachfrageseitiger Trend
	Internationaler Wettbewerb	Nachfrageseitiger Trend
Technologien - Digitalisierung	Digitalisierung	Nachfrageseitiger Trend
	Innovationen und Forschungsaktivitäten	Nachfrageseitiger Trend
	Klimawandel als Innovationstreiber	Nachfrageseitiger Trend
Automatisierung	Automatisierung	Nachfrageseitiger Trend (eher)
	Demografischer Wandel	Bevölkerungsentwicklung Österreichs
Gesellschaftliche Faktoren	Konsumtrend Nachhaltigkeit und Neo-Ökologie	Nachfrageseitiger Trend (eher)
	Konsumtrend Regionalisierung	Nachfrageseitiger Trend (eher)

Quelle: KMU Forschung Austria, SWOT-Befragung

**Tabelle 13 – Herausforderungen mit Einfluss auf das Angebot nach Fachkräften in Oberösterreich**

Themenbereich	Faktoren	Einschätzung
(Neue) Arbeits- und Beschäftigungsformen	Trend zu Teilzeit	Angebotsseitige Herausforderung
Demografischer Wandel	Alternde Bevölkerung	Angebotsseitige Herausforderung
Gesellschaftliche Faktoren	Neue Lebensstile (Individualisierung)	Angebotsseitige Herausforderung
Wissenskultur - Lebenslanges Lernen	Trend zu einer höheren schulischen Ausbildung	Angebotsseitige Herausforderung
	Trend zur Akademisierung	Angebotsseitige Herausforderung

Quelle: KMU Forschung Austria, SWOT-Befragung

**Tabelle 14 – Faktoren mit geringem / neutralem Einfluss auf die Fachkräftesicherung in Oberösterreich**

Themenbereich	Faktoren	Einschätzung
Gesellschaftliche Faktoren	Urbanisierung	geringer Einfluss / neutral
Politische Rahmenbedingungen	Gesetzliche Maßnahmen im Bereich soziale Sicherung	geringer Einfluss / neutral

Quelle: KMU Forschung Austria, SWOT-Befragung

Zusammengefasst können die ermittelten Chancen, Trends und Herausforderungen wie folgt dargestellt werden:

**Grafik 15 – Chancen, nachfrageseitige Trends sowie angebotsseitige Herausforderungen in Bezug auf die Fachkräftesicherung in Oberösterreich**

Quelle: KMU Forschung Austria, SWOT-Befragung

Chancen	Nachfrageseitige Trends	Angebotsseitige Herausforderungen
<p>Aktives Altern</p> <p>Gender Shift</p> <p>Zuwanderung</p> <p>Gesetzliche Maßnahmen für den längeren Verbleib im Erwerbsleben</p> <p>Gesetzliche Maßnahmen zu neuen Arbeitszeitmodellen</p> <p>Anerkennung v. Qualifikationen, vglb. Bildungsabschlüsse</p> <p>Lebenslanges Lernen</p> <p>Online-Handel, Mobile Commerce</p>	<p>Neue Arbeits- und Beschäftigungsformen</p> <p>Globalisierung, Wettbewerb</p> <p>Technologien, Digitalisierung</p> <p>Bevölkerungsentwicklung Österreichs</p> <p>Gesellschaftliche Faktoren (Nachhaltigkeit, Regionalisierung)</p>	<p>Trend zu Teilzeit</p> <p>Alternde Bevölkerung</p> <p>Neue Lebensstile (Individualisierung)</p> <p>Trend zu höherer schulischer Ausbildung u. Akademisierung</p>

Die Diskussion der Chancen, Trends und Herausforderungen im Rahmen des SWOT-Workshops ergab folgende Anmerkungen durch die Teilnehmer\_innen:

- ▶ Zu den Themenbereichen aktives Altern und längerer Verbleib im Erwerbsleben (beides als Chance eingestuft): Als Voraussetzung dafür sind altersgerechte Arbeitszeiten, Prävention und Gesundheitsförderung sowie Bewusstseinsbildung gegen Altersdiskriminierung wesentlich, damit dies auch aus Sicht der Arbeitnehmer\_innen als Chance gesehen werden kann.
- ▶ Trend zu Teilzeit (als angebotsseitige Herausforderung eingestuft): Zu beachten ist, dass dieser Trend nicht nur vonseiten der Arbeitnehmer\_innen, sondern auch vonseiten der Unternehmen getrieben ist.
- ▶ Nicht alle Faktoren, die zu einer Verbesserung der Fachkräftesituation für Unternehmen beitragen, stellen notwendigerweise auch aus Sicht der Arbeitnehmer\_innen positive Entwicklungen dar, wie etwa das Beispiel neue Arbeitszeitmodelle zeigt (als Chance eingestuft).

# Anhang

## Grafikverzeichnis

Grafik 1 – Das Fünf-Säulen-Modell des strategischen Programms „Arbeitsplatz Oberösterreich 2020“ .....	5
Grafik 2 – Zusammenhang zwischen der Strategie „Arbeitsplatz OÖ 2020“ und dem Pakt für Arbeit und Qualifizierung OÖ .....	8
Grafik 3 – Verteilung der Anzahl der Unternehmen und der Bruttowertschöpfung in Oberösterreich im Jahr 2016, nach Wirtschaftssektoren .....	13
Grafik 4 – Innovatorenquoten in Oberösterreich und Österreich in den Zeiträumen 2008-2010, 2010-2012 und 2012-2014 .....	16
Grafik 5 – Oberösterreichs Wohnbevölkerung in den Jahren 2017 und 2040 nach Geschlecht .....	24
Grafik 6 – Altersspezifische Beschäftigungsquote für Männer und Frauen in Oberösterreich, 2017 .....	26
Grafik 7 – Arbeitslosenquote für Oberösterreich und Österreich, 2007-2017 .....	31
Grafik 8 – Entwicklung der Anzahl der Lehrlinge in Oberösterreich, 1980-2017 .....	35
Grafik 9 – Fachrichtung ordentlicher Studierender nach Herkunftsregion im WS 2015/16 .....	37
Grafik 10 – Entwicklung des Bildungsniveaus der oberösterreichischen Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren von 1981 bis 2016 .....	38
Grafik 11 – Bildungsstand der oberösterreichischen Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren nach Geschlecht, 2016 .....	40
Grafik 12 – Bildungsstand der Bevölkerung in Oberösterreich im Alter von 25 bis 64 Jahren nach Fachrichtung und Geschlecht, 2016 .....	42
Grafik 13 – Anteil der Jugendlichen mit Ausbildung über Pflichtschulniveau nach Migrationshintergrund, 2017 .....	44
Grafik 14 – Stärken, ambivalente / neutrale Faktoren sowie Schwächen des oberösterreichischen Arbeitsmarktes in Bezug auf die Fachkräftesicherung .....	54
Grafik 15 – Chancen, nachfrageseitige Trends sowie angebotsseitige Herausforderungen in Bezug auf die Fachkräftesicherung in Oberösterreich .....	58

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 – Anzahl der Unternehmen und nominelle Bruttowertschöpfung (zu Herstellungspreisen) in € Mio in Oberösterreich 2016, nach Wirtschaftssektoren (ÖNACE 2008) .....	14
Tabelle 2 – Außenhandelsdaten für Oberösterreich .....	15
Tabelle 3 – Digital Economy and Society Index für Oberösterreich (OÖ DESI), 2017 .....	20
Tabelle 4 – Anzahl der Schulen und Schüler_innen im Schuljahr 2016/17 in Oberösterreich .....	33
Tabelle 5 – Anzahl der Studierenden nach Universität im Studienjahr 2017/2018 .....	36
Tabelle 6 – Top 10 Lehrberufe männlicher und weiblicher Lehrlinge .....	41
Tabelle 7 – Intergenerationaler Vergleich des Bildungsstandes der Bevölkerung in Oberösterreich nach Geschlecht, 2014 .....	43
Tabelle 8 – Stärken des oberösterreichischen Arbeitsmarktes in Bezug auf die Fachkräftesicherung .....	52
Tabelle 9 – Neutrale <sup>1</sup> bzw. ambivalente <sup>2</sup> Faktoren des oberösterreichischen Arbeitsmarktes in Bezug auf die Fachkräftesicherung .....	53
Tabelle 10 – Schwächen des oberösterreichischen Arbeitsmarktes in Bezug auf die Fachkräftesicherung .....	53
Tabelle 11 – Chancen, Potenziale sowie unterstützende Maßnahmen in Bezug auf die Fachkräftesicherung in Oberösterreich .....	56
Tabelle 12 – Trends mit Einfluss auf die Nachfrage nach Fachkräften – sowohl Chance bzw. Potenzial als auch Herausforderung für die Fachkräftesicherung .....	57
Tabelle 13 – Herausforderungen mit Einfluss auf das Angebot nach Fachkräften in Oberösterreich .....	57
Tabelle 14 – Faktoren mit geringem / neutralem Einfluss auf die Fachkräftesicherung in Oberösterreich .....	57

## Literaturverzeichnis

- AMS (2018) Arbeitsmarktprofile 2017; Oberösterreich. ([http://www.arbeitsmarktprofile.at/2017/4/teil\\_07.html](http://www.arbeitsmarktprofile.at/2017/4/teil_07.html)), zuletzt abgefragt am 16.11.2018
- Apt, W. / Bovenschulte, M. / Hartmann, E. / Wischmann, S. (2016): Foresight-Studie: Digitale Arbeitswelt. Berlin: Institut für Innovation und Technik/Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- Arbeitsplatz Oberösterreich 2020 - Strategisches arbeitsmarktpolitisches Rahmenprogramm zur Sicherung der Fachkräfte für Oberösterreich ([https://www.arbeitsplatz-oberoesterreich.at/fileadmin/user\\_upload/Projektwebsites/arbeitsplatz-oberoesterreich/Strategiepapier\\_AP2020\\_Finalversion.pdf](https://www.arbeitsplatz-oberoesterreich.at/fileadmin/user_upload/Projektwebsites/arbeitsplatz-oberoesterreich/Strategiepapier_AP2020_Finalversion.pdf)), zuletzt abgefragt am 16.11.2018
- 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, 2016.
- Bock-Schappelwein, J. / Famira-Mühlberger, U. / Horvath, T. / Huemer, U. (2017) Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich - Aktualisierung 2017. WIFO.
- Capgemini (2018): Studie IT-Trends: Digitalisierung Aus Ideen werden Ergebnisse. Berlin/Wien/Zürich: Capgemini
- Fasching, M. / Knittler, K. / Moser, C. (2018): Arbeitsmarktstatistiken - Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung. Statistik Austria.
- Fink, M. / Horvath, T. / Huber P. / Huemer, U. / Kirchner, M. / Mahringer, H. / Piribauer, P. (2017a) Mittelfristige Beschäftigungsprognose - Teilbericht Oberösterreich. Berufliche und sektorale Veränderungen 2016 bis 2023. Endbericht, WIFO.
- Fink, M. / Horvath, T. / Huber P. / Huemer, U. / Kirchner, M. / Mahringer, H. / Piribauer, P. (2017b): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Hauptbericht. Berufliche und sektorale Veränderungen 2016 bis 2023. Wien: WIFO/AMS
- Firgo, M. / Charos, A. / Schmidt, N. / Schwarz, G. / Strauss A. (2017): OÖ-DESI 2017 Digital Economy and Society Index für Oberösterreich. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO)/Business Upper Austria - OÖ Wirtschaftsagentur
- Gittenberger, E. / Ziniel, W. (2018): Internet-Einzelhandel 2018. Wien: KMU Forschung Austria/Wirtschaftskammer Österreich Sparte Handel/Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort
- Güngör, K. / Kratzmann, K. (2018) Evaluierung der Integrationsarbeit in Oberösterreich. Think.difference.
- Haberfellner, R. / Sturm R. (2016) Die Transformation der Arbeits- und Berufswelt. Nationale und internationale Perspektiven auf (Mega-)Trends am Beginn des 21. Jahrhunderts. AMS report 120/121. Arbeitsmarktservice Österreich.
- Huber, P. / Streicher, G. / Böhs, G. (2018): Evaluierung des Paktes für Arbeit und Qualifizierung für Oberösterreich. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, WIFO.
- Hungerland, F. / Quitzau, J. / Zuber, C. / Ehrlich, L. / Growitsch, C. / Rische, M. / Schlitte, F. (2015): Strategie 2030: Digitalökonomie. Berenberg; Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut. Hamburg
- IAA (2016): Bestandsaufnahme Arbeitspolitik in Oberösterreich. Herausforderungen und Perspektiven der Arbeitswelt im Kontext von Industrie 4.0 und veränderten Marktanforderungen
- IAA (2017): Technologiemanagement 4.0. Wie dynamische Unternehmen den Wandel für ihren Erfolg nutzen können
- KMU Forschung Austria, ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (2017): Regionales Fachkräfte-Screening Oberösterreich. Oberösterreich und 16 Bezirksprofile
- Land Oberösterreich (o.A.): Strategisches Wirtschafts- und Forschungsprogramm: Innovatives Oberösterreich 2020 Forschung Wirtschaft Zukunft. ([www.ooe2020.at](http://www.ooe2020.at))
- Land Oberösterreich (2018a): Integration verbindlich gestalten - Zusammenhalt stärken. Integrationsleitbild des Landes Oberösterreich
- Land Oberösterreich (2018b): Konjunktur- und Wirtschaftsreport OÖ - 24.05.2018 (sowie Konjunkturberichte seit 2015)
- Mayer, C. (2016): Arbeitsplatz Oberösterreich 2020. Review 2016. Überblick Fortschrittsbericht und Empfehlungen der Steuerungsgruppe. Linz: Business Upper Austria - OÖ Wirtschaftsagentur GmbH
- Nagl, W. / Titlbach, G. / Valkova, K. (2017): Digitalisierung der Arbeit: Substituierbarkeit von Berufen im Zuge der Automatisierung durch Industrie 4.0. Wien: Institut für Höhere Studien (IHS)/ Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz
- Oberösterreichischer Landesrechnungshof (2018): Pakt für Arbeit und Qualifizierung. Folgeprüfung
- Oberösterreichischer Landesrechnungshof (2017): Pakt für Arbeit und Qualifizierung. Initiativprüfung
- OÖ. Technologie- und Marketinggesellschaft (Hrsg.) (2012): Arbeitsplatz Oberösterreich 2020. Strategisches arbeitsmarktpolitisches Rahmenprogramm zur Sicherung der Fachkräfte für Oberösterreich.
- Pakt für Arbeit und Qualifizierung OÖ (2017): Pakt für Arbeit und Qualifizierung OÖ als Beitrag zur Umsetzung des strategischen

Programms Arbeitsplatz Oberösterreich 2020. Förderprogramm 2017

Ploder, M. / Wagner-Schuster, D. / Linshalm, E. / Unger, M. / Gstinig, K. / Janisch, D. / Niederl, A. / Katz, N. / Habsburg-Lothringen, C. (2017) Standort- und Technologiebericht Oberösterreich 2017. Joanneum Research.

Reidl, S. / Beranek, S. / Hafellner, S. / Köberl, J. / Kulmer, V. / Unger, M. (2017): Technikinitiativen in Oberösterreich - Systemevaluierung und Kohärenzanalyse. Studie im Auftrag des Landes Oberösterreich, Wien

Resch, R. (Hrsg.) (2018): ArbeitnehmerInnen 50+. Wien: Manz

Statistik Austria (2018): Bildung in Zahlen 2016/17 Schlüsselindikatoren und Analysen. Wien: Statistik Austria

WifOR (2017): Fachkräftemonitor Oberösterreich. Das Prognose-Tool für den Arbeitsmarkt. Bericht Update 2017

WifOR (2018) Fachkräftemonitor Oberösterreich - Das Prognosetool für den Arbeitsmarkt. Bericht Update 2018. ([http://www.fkm-ooe.at/assets/broschuere\\_ooe\\_aktualisierung\\_2018.pdf](http://www.fkm-ooe.at/assets/broschuere_ooe_aktualisierung_2018.pdf))

Zukunftsinstitut (2018): Dossier Megatrends: <https://www.zukunftsinstitut.de/dossier/megatrends/>, zuletzt abgefragt am 16.11.2018

### Impressum:

**Herausgeber:** Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH  
und Amt der OÖ. Landesregierung, Abteilung Wirtschaft

**Für den Inhalt verantwortlich:** KMU Forschung Austria

**Layout:** Gestalterei Werbeagentur, [www.gestalterei.at](http://www.gestalterei.at)

**Bildnachweis:** iStock.com/monkeybusinessimages Umschlag; iStock.com/Cecilie\_Arcurs Umschlag; iStock.com/cyano66 Umschlag; iStock.com/StockImages\_AT Umschlag



