

Evaluierung des Paktes für Arbeit und Qualifizierung für Oberösterreich

Peter Huber, Gerhard Streicher

Wissenschaftliche Assistenz: Elisabeth Arnold,
Maria Riegler, Birgit Schuster

Jänner 2024

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung



Evaluiierung des Paktes für Arbeit und Qualifizierung für Oberösterreich

Peter Huber, Gerhard Streicher

Jänner 2024

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Im Auftrag des Amtes der Oberösterreichischen Landesregierung, Direktion für Landesplanung, wirtschaftliche und ländliche Entwicklung, Abteilung Wirtschaft und Forschung

Begutachtung: Julia Bock-Schappelwein

Wissenschaftliche Assistenz: Elisabeth Arnold, Maria Riegler, Birgit Schuster

Dieser Bericht untersucht die Wirkungen des Paktes für Arbeit und Qualifizierung für Oberösterreich und erarbeitet Vorschläge für seine Weiterentwicklung. Der Pakt ist eine jährlich erneuerte gemeinsame Vereinbarung des Landes und des Arbeitsmarktservice Oberösterreich sowie des Sozialministeriumservice unter Beteiligung der Sozialpartner über die gemeinsam durchzuführende Arbeitsmarktpolitik. Durch ihn gelingt es, unter den Partner:innen einen hohen Informationsstand über die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des Landes sicherzustellen, verschiedene Träger und Finanzierungsquellen der Arbeitsmarktpolitik zu koordinieren, die Effektivität der Maßnahmen zu erhöhen, Planungssicherheit für einzelne Projekte und Maßnahmen herzustellen, Doppelgleisigkeiten zu vermeiden und auch neue Maßnahmen zu entwerfen. Die im Pakt zugesagten Fördermittel von rund 326 Mio. € sind langfristig mit einem Zuwachs an Bruttowertschöpfung von etwa 450 Mio. € verbunden, davon 305 Mio. € in Oberösterreich. Der Beschäftigungseffekt liegt österreichweit langfristig bei 6.800 Beschäftigungsverhältnissen, wovon 4.900 in Oberösterreich angesiedelt sind. In seiner Weiterentwicklung sollte der Pakt die bestehenden Maßnahmen verstärkt um integrierte Maßnahmen zwischen den Partner:innen zur Steigerung der Erwerbstätigkeit ergänzen.

Evaluierung des Paktes für Arbeit und Qualifizierung für Oberösterreich

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	III
Übersichtsverzeichnis	IV
1. Einleitung	1
2. Entwicklung des oberösterreichischen Arbeitsmarktes und Zielerreichung	3
2.1 Einleitung	3
2.2 Europäischer Vergleich	5
2.3 Zukunftsherausforderungen	14
2.4 Zusammenfassung	32
3. Der Pakt für Arbeit und Qualifizierung im Vergleich	34
3.1 Geschichte und Einordnung der österreichischen territorialen Beschäftigungspakte	34
3.2 Der Pakt für Arbeit und Qualifizierung in Oberösterreich	36
3.3 Vergleich mit anderen österreichischen Pakten	47
3.4 Identifizierte Pakte in Europa	51
3.5 Zusammenfassung	53
4. Wirksamkeit der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Ein Update	56
4.1 Allgemeine Wirkungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik	56
4.2 Evaluierungsergebnisse zu einzelnen Maßnahmen	58
4.3 Evaluierung von Maßnahmen für bestimmte Zielgruppen	62
4.4 Zusammenfassung	64
5. Zielgruppenspezifische, politikfeldübergreifende Maßnahmen	65
5.1 Ausmaß des ungenutzten Arbeitskräftepotentials in Oberösterreich	65
5.2 Zielgruppenspezifische Strategien	67
5.3 Zusammenfassung	81
6. Auswirkungen der budgetierten Ausgaben des Oberösterreichischen Paktes für Arbeit und Qualifizierung auf Wertschöpfung und Beschäftigung	82
6.1 Modell	82
6.2 Simulationsansatz und Annahmen	84
6.3 Ergebnisse	86
6.4 Sensitivitätsanalysen	90
6.5 Zusammenfassung	91

7.	Zusammenfassung	93
7.1	Ausgangssituation am Oberösterreichischen Arbeitsmarkt	93
7.2	Zukunftsherausforderungen für den Oberösterreichischen Arbeitsmarkt	94
7.3	Die Wirkungen des Paktes	95
7.4	Internationaler Vergleich sowie Ziele, Partnerschaft und Maßnahmen des PAQ	96
7.5	Vorschläge zur Weiterentwicklung	97
8.	Literatur	100
9.	Anhang	105

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2.1:	Die hochentwickelten Industrieregionen der EU (HIRE)	3
Abbildung 2.2:	BIP pro Kopf 2021 und 2011 in den HIRE	5
Abbildung 2.3:	Anteil am Primär-, Sekundär- und Tertiärsektor	6
Abbildung 2.4:	Bevölkerung nach höchstem abgeschlossenem Bildungsgrad	7
Abbildung 2.5:	Frühzeitige Schulabbrecher:innen (18 bis 24 Jahre)	7
Abbildung 2.6:	Erwerbstätigenquoten 2022 nach Geschlecht, Alter und Staatsbürger:innenschaft	9
Abbildung 2.7:	Geschlechterunterschiede in der Erwerbstätigenquote	10
Abbildung 2.8:	Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen nach Geschlecht, 2022	11
Abbildung 2.9:	Arbeitslosenquoten 2022 nach Geschlecht, Alter und Geburtsland	12
Abbildung 2.10:	Determinanten der Gefährdung durch Armut und soziale Ausgrenzung	13
Abbildung 2.11:	Prognostizierte Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Oberösterreich und Österreich bis 2040 laut Hauptvariante und Variante ohne Wanderung	14
Abbildung 2.12:	Prognostizierte Verteilung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Alter in Oberösterreich	15
Abbildung 2.13:	Bundesländer- und auslandsüberschreitende Zu- und Abwanderung von und nach Oberösterreich 2018 bis 2022	16
Abbildung 2.14:	Bundesländer- und auslandsüberschreitende Zu- und Abwanderung von und nach Oberösterreich nach Altersgruppen kumuliert 2018 bis 2022	17
Abbildung 2.15:	Bundesländerüberschreitendes Ein- und Auspendeln von und nach Oberösterreich nach Geschlecht, Alter und höchster abgeschlossener Ausbildung (2022, in % der Erwerbstätigen im erwerbsfähigen Alter in Oberösterreich)	18
Abbildung 2.16:	Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Oberösterreich nach Migrationshintergrund	19
Abbildung 2.17:	Anteil Personen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Oberösterreich nach Geschlecht, Alter und Ausbildung	20
Abbildung 2.18:	Erwerbstätigenquote von Personen mit und ohne Migrationshintergrund in Oberösterreich nach Geschlecht, Alter und Ausbildung	21
Abbildung 2.19:	Anteil der überqualifiziert Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund in Oberösterreich nach Geschlecht, Alter und Ausbildung	22
Abbildung 2.20:	Verteilung von Berufen nach Task-Intensität in Oberösterreich und Österreich	24
Abbildung 2.21:	Beschäftigung in Branchengruppen nach IKT-Intensität in Oberösterreich und den Hauptregionen	25
Abbildung 2.22:	Weiterbildungsbeteiligung nach demografischen Merkmalen in Oberösterreich und Österreich	27
Abbildung 2.23:	Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Oberösterreich und Österreich	29
Abbildung 2.24:	Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht, Alter, höchster abgeschlossener Ausbildung und Migrationshintergrund	30
Abbildung 2.25:	Gründe für Teilzeitarbeit in Oberösterreich	31
Abbildung 3.1:	Budgetäre Mittel für den Pakt für Arbeit und Qualifizierung in Oberösterreich 2023 nach Partnerorganisationen und Zielen (in Mio. €)	41
Abbildung 3.2:	Zugesagte Mittel für den Pakt für Arbeit und Qualifizierung in Oberösterreich 2023 (nach Zielgruppe und Partnerorganisationen, in %)	45
Abbildung 5.1:	Wichtigkeit der Betreuungspflichten für Nicht-Erwerbstätigkeit von Frauen in Oberösterreich	72
Abbildung 5.2:	Anteil der Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen bzw. Behinderungen an den Arbeitslosen und in Schulung stehenden Personen in Oberösterreich	79
Abbildung 6.1:	Modellstruktur ASCANIO	83
Abbildung 6.2:	Sektorale Wertschöpfungseffekte auf die nationale Volkswirtschaft	89

Übersichtsverzeichnis

Übersicht 3.1:	Strategische und spezifische Ziele der Strategie Arbeitsmarkt OÖ 2030 und des Paktes für Arbeit und Qualifikation Oberösterreich	37
Übersicht 3.2:	Potentialgruppen und paktierte Maßnahmen im Rahmen des Paktes für Arbeit und Qualifizierung 2023	43
Übersicht 3.3:	Grunddaten zu den österreichischen Pakten	49
Übersicht 3.4:	Überblick über regionale Aus- und Weiterbildungsbündnisse in den deutschen Bundesländern	53
Übersicht 5.1:	Ungenutztes Arbeitskräftepotential in Oberösterreich 2022 (nach internationaler Definition)	65
Übersicht 5.2:	Ungenutztes Arbeitskräftepotential in Oberösterreich 2022 nach demografischen Merkmalen (nach internationaler Definition)	66
Übersicht 6.1:	Budgetierung des Paktes für Arbeit und Zuteilung zu Impactsektoren, Voranschlag 2022	85
Übersicht 6.2:	Kurz- und langfristige Effekte auf die regionale und nationale Volkswirtschaft	87
Übersicht A 1:	Liste der hochentwickelten Industrieregionen der EU (HIRE)	105
Übersicht A 2:	Zuordnung der Maßnahmenbudgets des PAQ auf Wirtschaftsbereiche – Strategisches Ziel A	106
Übersicht A 3:	Zuordnung der Maßnahmenbudgets des PAQ auf Wirtschaftsbereiche – Strategisches Ziel B	107
Übersicht A 4:	Zuordnung der Maßnahmenbudgets des PAQ auf Wirtschaftsbereiche – Strategisches Ziel C	108

1. Einleitung

Der Oberösterreichische Pakt für Arbeit und Qualifizierung (PAQ) ist eine jährlich erneuerte gemeinsame Vereinbarung des Landes und des Arbeitsmarktservice Oberösterreich sowie des Sozialministeriumservice (SMS) unter Beteiligung der Sozialpartner über die gemeinsam durchzuführende Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Er ist ein wesentliches Element in der Umsetzung des strategischen Programms Arbeitsplatz OÖ 2030. Zuletzt (2022) wurden im Rahmen dieser Übereinkunft Ausgaben von über 326 Mio. € paktiert. Insgesamt handelt es sich daher bei diesem Pakt um ein großangelegtes und entsprechend differenziertes Programm, welches aus einer Vielzahl an Einzelmaßnahmen besteht.

Die übergeordneten Zielsetzungen des Paktes bestehen allerdings im Einklang mit den Zielsetzungen des strategischen Programms Arbeitsplatz OÖ 2030 in:

- einer langfristigen Sicherstellung der Verfügbarkeit von Fachkräften für die oberösterreichische Wirtschaft,
- der Aktivierung, Bindung und Förderung der Potenziale der Erwerbspersonen,
- der bestmöglichen Vermeidung von Arbeitslosigkeit verbunden mit dem Ziel, Vollbeschäftigung zu erreichen, sowie
- in der Sicherstellung der sozialen Sicherheit und von Perspektiven für die Menschen in Oberösterreich durch die Schaffung und den Erhalt von Arbeitsplätzen.

Ziel der vorliegenden Studie ist es, vor dem Hintergrund der rezenten Arbeitsmarktentwicklung in Oberösterreich einen Überblick über die Umsetzung und die Wirkungen dieses Paktes und der für seine Arbeitsweise maßgeblichen Strategie zu geben. Damit baut diese Studie auf die bereits im Jahr 2018 durchgeführte Evaluierung dieses Paktes sowie auf der früheren Literatur ähnlicher Programme in Österreich (Buchegger & Buchegger-Traxler, 2002; Leitner et al., 2002; Joanneum Research, 2003; Huber, 2003; Ainz-Kripigans, 2012) auf, und entwickelt auf der Grundlage der Ergebnisse Vorschläge für die Weiterentwicklung des Paktes.

Hierbei ist zu berücksichtigen, dass sich die Rahmenbedingungen für die Arbeitsmarktpolitik in den letzten Jahren erheblich verändert haben. Insbesondere haben sich mit dem Beginn der 2020er Jahre einige schon länger vorhandene langfristige Trends verstärkt. Arbeitskräfteangebotsseitig betrifft dies insbesondere die demografische Alterung der österreichischen Gesellschaft, die im Zusammenwirken mit dem raschen Beschäftigungsaufschwung in den Post-COVID-Jahren zu einem in vielen Bereichen spürbar verschärften Fachkräftemangel führte. Nachfrageseitig sind dies hingegen rezente technologische Entwicklungen (z. B. im Bereich der künstlichen Intelligenz) sowie zur Ökologisierung der Wirtschaft. Diese führen dazu, dass zunehmend auch höher qualifizierte Routinetätigkeiten maschinell erledigt werden können und treiben zum anderen den Strukturwandel voran. Hinzu treten noch Verschiebungen in der Arbeitswelt wie die zunehmende Teilzeitarbeit oder auch der Trend zum Home-Office, die in die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse hinsichtlich der Arbeitszeit aber auch dem Arbeitsort eingreifen.

Vor dem Hintergrund dieser Herausforderungen soll die vorliegende Studie

1. einen Überblick über den Ist-Stand des oberösterreichischen Arbeitsmarktes im österreichischen und europäischen Vergleich liefern,
2. Informationen zu den Zielen, Maßnahmen und zur Organisation anderer österreichischer Pakte zur Verfügung stellen,
3. die Wirksamkeit der Paktmaßnahmen anhand eines Überblicks über die Evaluierungsliteratur einschätzen,
4. die durch die Paktausgaben induzierten gesamtwirtschaftlichen Effekte quantifizieren, und
5. Empfehlungen hinsichtlich der Weiterentwicklung des Paktes auf der strategischen und auch Maßnahmenebene aussprechen.

Entsprechend dieser Aufgabenstellungen gliedert sich der Bericht in sieben Abschnitte. Kapitel 2 fokussiert auf den oberösterreichischen Arbeitsmarkt. Insbesondere wird hier die rezente Arbeitsmarktentwicklung in Oberösterreich im nationalen und europäischen Vergleich dargestellt. Dabei kommt aufgrund des in Oberösterreich aktuell herrschenden Fachkräftemangels, neben den zur Verfügung stehenden Standardindikatoren zur regionalen Arbeitsmarktlage, der Darstellung der gegenwärtigen und prognostizierten demografischen Entwicklung besondere Bedeutung zu. Darüber hinaus wird untersucht, in welchen Bereichen noch Arbeitskraftpotentiale bestehen. Hierbei wird auch auf die spezifische Situation von älteren Arbeitskräften, von Frauen sowie von im Ausland geborenen Arbeitskräften am oberösterreichischen Arbeitsmarkt eingegangen, die zentrale Potentialgruppen des Paktes darstellen.

Kapitel 3 stellt den oberösterreichischen Pakt für Arbeit und Qualifizierung vor und vergleicht ihn mit nationalen und internationalen regionalen Beschäftigungspakten. Die zentrale Zielsetzung besteht darin, Informationen zu den in anderen Regionen verfolgten Strategien und Maßnahmen von Beschäftigungspakten zu sammeln und auf diese Weise einen Überblick über die Nutzung dieses Instrumentes in anderen Regionen zu erhalten.

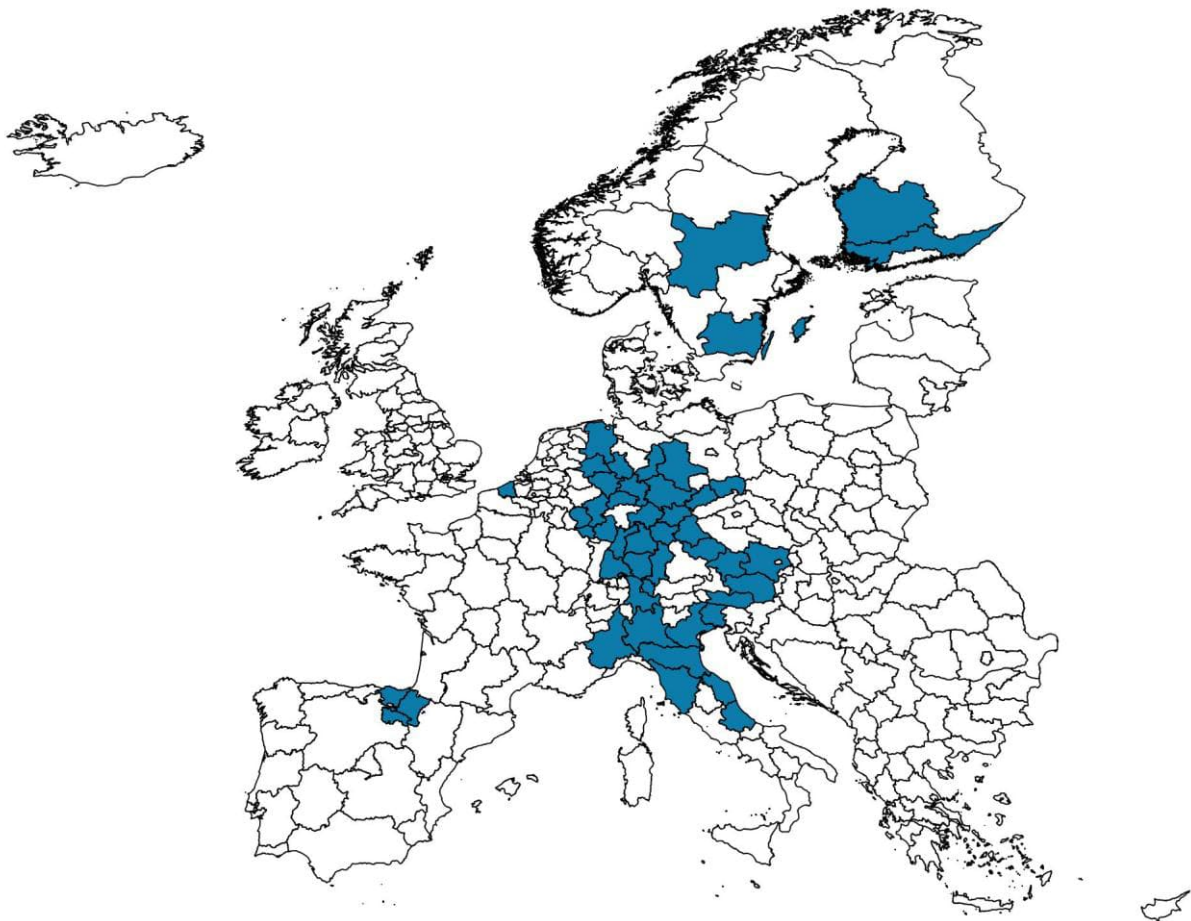
Kapitel 4 bis Kapitel 6 beschäftigen sich mit den Wirkungen des Paktes. In Kapitel 4 wird dabei anhand eines Literaturüberblickes die Wirksamkeit von verschiedenen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik des Paktes analysiert. Kapitel 5 widmet sich hingegen den Erfahrungen mit Maßnahmen, die den gegenwärtigen Pakt ergänzen könnten. Kapitel 6 bewertet die volkswirtschaftlichen Effekte des Paktes anhand einer Simulation des regionalen Input-Output Modells des WIFO (ASCANIO). Kapitel 7 fasst schlussendlich die Ergebnisse des Paktes zusammen und unterbreitet die wichtigsten Vorschläge zur Weiterentwicklung des Paktes.

2. Entwicklung des oberösterreichischen Arbeitsmarktes und Zielerreichung

2.1 Einleitung

Der Oberösterreichische Pakt für Arbeit und Qualifizierung verfolgt breit gefächerte arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen. Überdies soll er über die Sicherung eines ausreichenden Arbeitskräftepotentials für das Bundesland auch zu einer Stärkung des Wirtschaftsstandortes Oberösterreich beitragen. Dementsprechend untersucht dieses Kapitel vor dem Hintergrund der in der Einleitung dargestellten Ziele und Maßnahmen des Paktes die Situation am oberösterreichischen Arbeitsmarkt im österreichischen und europäischen Vergleich. Anschließend wird untersucht, wie das Bundesland hinsichtlich der ebenfalls in der Einleitung diskutierten absehbaren Zukunftsherausforderungen aufgestellt ist.

Abbildung 2.1: **Die hochentwickelten Industrieregionen Europas (HIRE)**



Q: Mayerhofer (2017), überarbeitet nach NUTS-2-Gliederung 2021, WIFO-Darstellung. – EU27 inkl. Schweiz.

Dabei wird Oberösterreich zum einen mit dem Durchschnitt der EU-NUTS-2-Regionen und der österreichischen Bundesländer verglichen. Zum anderen wird es auch den sogenannten

"hochentwickelten Industrieregionen Europas" (HIRE) gegenübergestellt. Nach einer vom österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung erstellten Typologie der EU-NUTS-2-Regionen (siehe Mayerhofer, 2017) sind dies (gemeinsam mit Niederösterreich, Steiermark sowie Vorarlberg) die 47 hinsichtlich Lagevorteilen, Wirtschaftskraft und Branchenstruktur mit Oberösterreich am besten vergleichbaren NUTS-2-Regionen der EU und der Schweiz. Sie verbindet (ein gemessen am Bruttoregionalprodukt pro Kopf) hoher wirtschaftlicher Entwicklungsstand, aber auch ein (gemessen am Wertschöpfungsanteil) hoher Industrieanteil sowie eine (gemessen an der Bevölkerungsdichte) mittlere Verdichtung¹⁾. Geografisch handelt es sich dabei überwiegend um deutsche und norditalienische Industrieregionen sowie einige stärker industrialisierte NUTS 2 Regionen Skandinaviens und Spaniens²⁾.

Inhaltlich bezieht sich der Vergleich zunächst auf Indikatoren der Wirtschaftskraft (Bruttoregionalprodukt pro Kopf) sowie die Wirtschafts- und die Bildungsstruktur des Bundeslandes. Im Anschluss wird auf verschiedene Indikatoren zur Beschäftigungslage (Erwerbstätigenquote insgesamt, Erwerbstätigenquote der Auländer:innen, und der Männer und Frauen sowie der Jüngeren und Älteren) sowie zur Arbeitslosigkeit (Arbeitslosenquote insgesamt, Langzeitarbeitslosigkeit, Arbeitslosenquote der Auländer:innen und nach Geschlecht sowie Arbeitslosigkeit der Älteren und Jüngeren) eingegangen. Schlussendlich werden auch einige Indikatoren zur sozialen Absicherung der Bevölkerung (NEET-Rate, Anteil der armutsgefährdeten Personen und Nettohaushaltseinkommen pro Person) verglichen.

Hierbei werden durchwegs Daten von Eurostat verwendet. Diese sind zwar international vergleichbar, weichen aber aufgrund von Definitionsunterschieden von den nationalen Daten des AMS bzw. des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger ab. Dies betrifft insbesondere die Erwerbstätigenquote und die Arbeitslosenquote. Erstere ist aufgrund der Definitionsunterschiede zwischen der EU/ILO- und der nationalen Messmethode höher als in den nationalen Statistiken³⁾, zweitere ist aufgrund dieser Definitionsunterschiede geringer⁴⁾.

¹⁾ Diese Gruppe unterscheidet sich von einer ähnlich großen Gruppe mit ebenfalls hohem Industrieanteil, aber deutlich geringeren Entwicklungs- und Verdichtungsparametern (die "schwächer entwickelten industrieorientierten Regionen"), die vor allem Standorte in den neuen Mitgliedstaaten und an der südlichen europäischen Peripherie sowie einige ländlich-periphere Regionen im hoch entwickelten Kernraum der EU enthält. Wirtschaftsstrukturell klar davon abgesetzt sind drei Cluster, von welchen eine (kleine) Gruppe großer europäischer Metropolregionen mit überlegener Dichte und BRP/Kopf, aber einer bereits weit fortgeschrittenen De-Industrialisierung hervorsticht. Abgeschwächt gilt dies auch für eine deutlich größere Regionsgruppe ("hoch entwickelte dienstleistungsorientierte Regionen"), in welcher nicht zuletzt auch die übrigen größeren Stadtregionen der EU-15 zu finden sind. Die größte Regionsgruppe ("schwächer entwickelte dienstleistungsorientierte Regionen") bilden letztlich 125 europäische Regionen, welche mit den schwächer entwickelten Industrieregionen Nachholbedarfe im ökonomischen Entwicklungsniveau teilen, dabei aber anders als diese nicht auf eine quantitativ bedeutende industrielle Basis aufbauen können.

²⁾ Siehe Anhang, Übersicht A 1 für eine Liste der Vergleichsregionen.

³⁾ Nach nationaler Messmethode gelten nur unselbständig Beschäftigte mit einem über der Mindestbeitragsgrenze liegenden Monatseinkommen als beschäftigt. Nach EU/ILO sind hingegen alle Personen beschäftigt, die in der Referenzwoche der Befragung zumindest eine Stunde lang einer bezahlten Tätigkeit nachgingen, egal ob diese in selbstständiger oder unselbstständiger Tätigkeit ausgeübt wurde.

⁴⁾ Nach nationaler Messmethode sind dies alle arbeitslos registrierten Personen als. In der EU/ILO-Definition sind dies hingegen nur Personen, die dem Arbeitsmarkt binnen 2 Wochen zur Verfügung stehen könnten und in der Woche der Befragung aktiv nach Arbeit suchten.

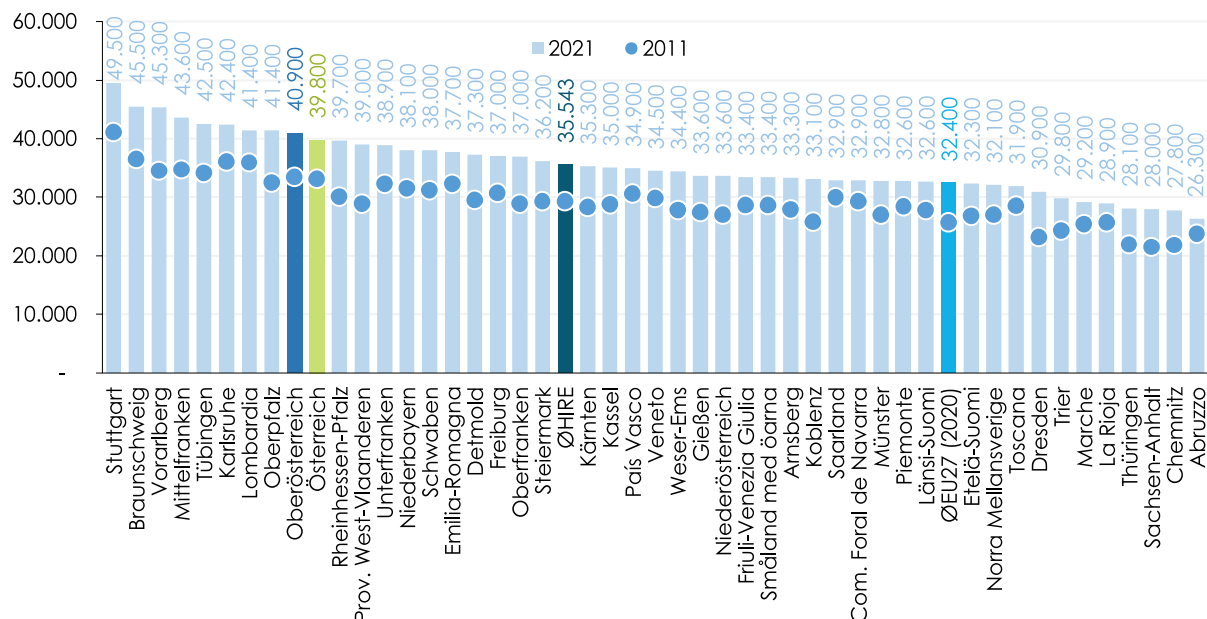
2.2 Europäischer Vergleich

2.2.1 Wirtschaftlicher Entwicklungsstand, Sektor- und Bildungsstruktur

Insgesamt unterstreicht dieser Vergleich die gute wirtschaftliche Entwicklung und die ausgezeichnete Arbeitsmarktlage Oberösterreichs. So ist Oberösterreich in Bezug auf das Bruttoregionalprodukt pro Kopf, als einem zentralen Indikator für wirtschaftliche Leistungskraft und das Einkommen in einer Region, durch ein überdurchschnittliches Einkommensniveau geprägt. Im Jahr 2021 erreichte das Bundesland ein Bruttoregionalprodukt pro Kopf von rund 40.900 €. Dieser Wert liegt deutlich über dem EU-Durchschnitt von 32.400 € und (mit Rang 9) unter den "Top 10" der anderen hochentwickelten Industrieregionen Europas. Der Wert liegt auch über dem Durchschnitt der österreichischen Bundesländer (von 39.800 €), wiewohl hier der Vorsprung Oberösterreichs geringer ist als im europäischen Vergleich, und Vorarlberg als einzige der österreichischen hochentwickelten Industrieregionen Europas einen noch höheren Wert erreicht als Oberösterreich.

Abbildung 2.2: **BIP pro Kopf 2021 und 2011 in den HIRE**

In Kaufkraftparitäten



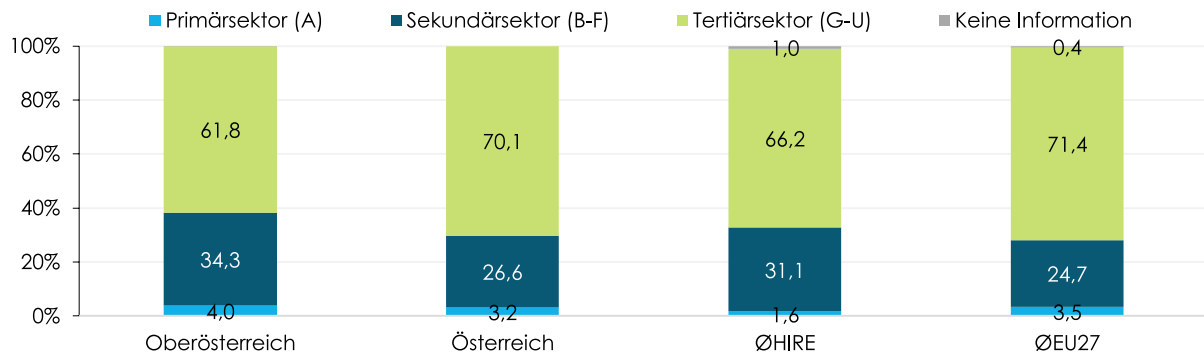
Q: Eurostat. – Ohne die Schweiz. EU27 = Europäische Union – 27 Länder (ab 2020). HIRE = Hochentwickelte Industrieregionen Europas.

Auch hinsichtlich des Wachstums des Bruttoregionalproduktes nach Kaufkraftparitäten über die Jahre 2011 bis 2021 lag Oberösterreich über dem Durchschnitt der hochentwickelten Industrieregionen Europas und auch über dem österreichischen Durchschnitt. Das kumulierte Wachstum des Bruttoregionalproduktes pro Kopf lag in Oberösterreich in diesem Zeitraum bei 22,5%, jenes der hochentwickelten Industrieregionen Europas bei 21,4% und jenes Österreichs bei 20,2%. Im Vergleich zum europäischen Durchschnitt (+26,1% im Zeitraum 2011 bis 2021)

wuchs Oberösterreich allerdings langsamer. Dies ist vor allem dem anhaltenden Aufholprozess einiger ärmerer insbesondere mittel- und osteuropäischer Regionen geschuldet.

Abbildung 2.3: **Anteil am Primär-, Sekundär- und Tertiärsektor**

In % der Beschäftigten



Q: Eurostat. – EU27 = Europäische Union – 27 Länder (ab 2020). HIRE = Hochentwickelte Industrieregionen Europas.

Aus sektoraler Sicht ist Oberösterreich durch den hohen Anteil der Industrie und damit des sekundären (produzierenden) Sektors an der Beschäftigung geprägt. Der Anteil des sekundären Sektors liegt (gemessen an der Beschäftigung) in Oberösterreich (mit 34,3%) sogar höher als unter den hochentwickelten Industrieregionen Europas, die eine ähnliche Regionalstruktur aufweisen und in denen im Durchschnitt 31,1% der Beschäftigten im sekundären Sektor arbeiten. Umgekehrt liegt der Anteil der Beschäftigten im tertiären Sektor (mit 61,8%) unter den Werten der hochentwickelten Industrieregionen Europas, und auch der EU27 sowie Österreichs. Oberösterreich bleibt damit eines der führenden Industriebundesländer Österreichs. Als solches ist es in besonderem Maß dem internationalen Wettbewerb ausgesetzt. Dementsprechend wichtig ist die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Bundeslandes für seine wirtschaftliche Entwicklung.

Ein Spezifikum Oberösterreichs ist der auch im europäischen Vergleich hohe Anteil an mittleren und höheren (berufsbezogenen) Qualifikationen unter der erwerbsfähigen Bevölkerung. Dieser betrifft insbesondere das mittlere Ausbildungssegment. Der Anteil der tertiär gebildeten 25- bis 64-jährigen Oberösterreicher:innen an der Gesamtbevölkerung liegt mit 32,4% unter dem, hier allerdings stark von der Bundeshauptstadt Wien dominierten, österreichischen Durchschnitt (von 35,6%) und auch der EU insgesamt (34,3%), aber leicht über dem Durchschnitt der mit Oberösterreich am besten vergleichbaren hochentwickelten Industrieregionen Europas (31,2%)⁵⁾.

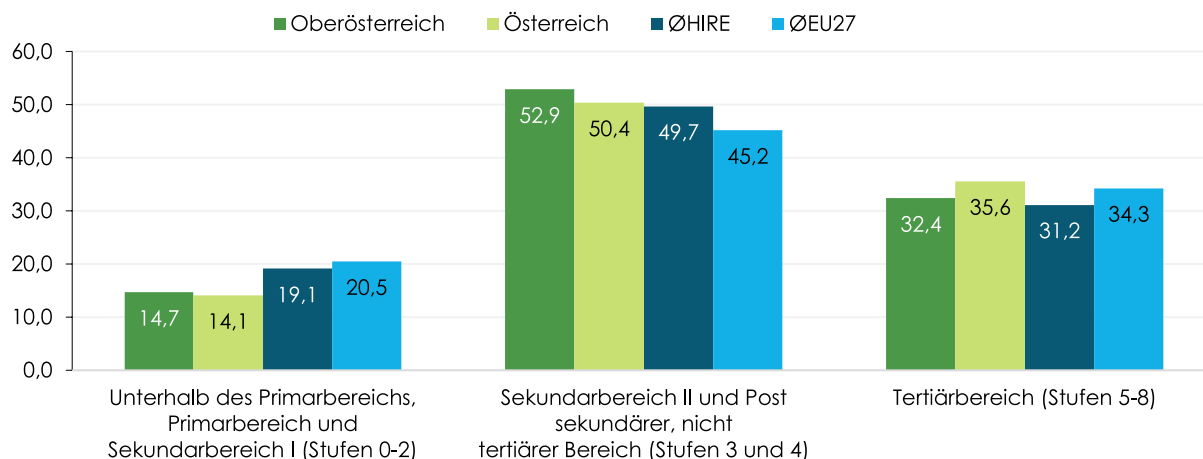
Demgegenüber liegt der Anteil der 25- bis 64-jährigen Personen mit einem mittleren (sekundären) Abschluss (mit 52,9%) deutlich über dem Durchschnittswert der EU27 (45,2%) sowie der

⁵⁾ Laut dem Monitoringbericht des Paktes (Land Oberösterreich, 2023) liegt der Anteil an Personen mit technischer Ausbildung in Oberösterreich mit 27,3% deutlich über dem österreichischen Schnitt von 24,0%, wobei allerdings der Anteil der Frauen mit technischer Ausbildung mit 5,9% immer noch deutlich hinter jenem der Männern hinterherhinkt.

hochentwickelten Industrieregionen Europas (49,7%) und reicht auch über den österreichischen Durchschnitt (50,4%) hinaus. Der Anteil der Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss ist mit 14,7% zwar etwas höher als im österreichischen Durchschnitt (14,1%), aber deutlich geringer als im Durchschnitt der EU27 (20,5%) und der hochentwickelten Industrieregionen (19,1%).

Abbildung 2.4: **Bevölkerung nach höchstem abgeschlossenem Bildungsgrad**

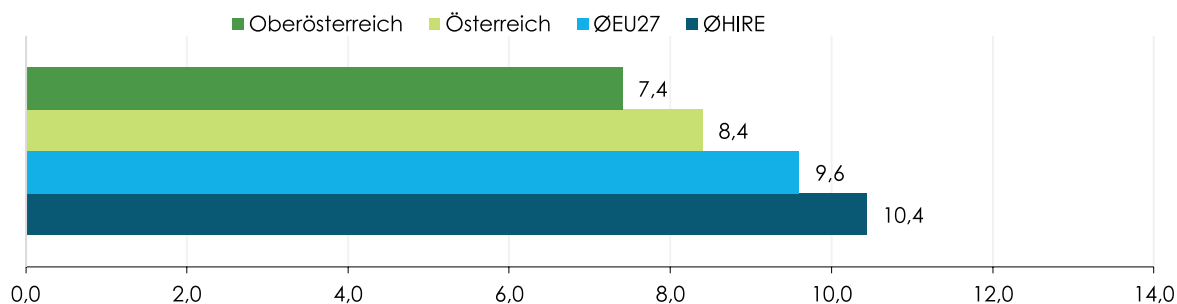
Anteil an der erwerbsfähigen Bevölkerung (25 bis 64 Jahre) in %, 2022



Q: Eurostat. – EU27 = Europäische Union – 27 Länder (ab 2020). HIRE = Hochentwickelte Industrieregionen Europas.

Abbildung 2.5: **Frühzeitige Schulabbrecher:innen (18 bis 24 Jahre)**

In % der 18- bis 24-Jährigen



Q: Eurostat. – HIRE-Durchschnitt ohne Teile von Deutschland und Österreich. EU27 = Europäische Union - 27 Länder (ab 2020).

Dementsprechend bleibt der dem österreichischen dualen Ausbildungssystem geschuldete hohe Anteil an Personen mit einer Lehrausbildung einer der wesentlichen komparativen Standortvorteile Oberösterreichs⁶⁾. Dieser sorgt auch dafür, dass der Anteil der sogenannten

⁶⁾ Der Monitoringbericht des Paktes (Land Oberösterreich, 2023) zeigt dabei, dass der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter zuletzt (2021) bei 39% lag. Gegenüber dem Jahr 2014 ist dies ein Rückgang von 2 Prozentpunkten. Seit

"frühzeitigen Schulabbrecher:innen" (d. h. der Anteil von 18- bis 24-jährigen Personen, die nach der Pflichtschulausbildung keine weitere Ausbildung mehr absolvieren) in Oberösterreich mit 7,4% ebenfalls deutlich geringer liegt als im EU27- (9,6%) und österreichischen (8,4%) Durchschnitt und auch deutlich unter dem Durchschnitt der hochentwickelten Industrieregionen Europas (10,4%).

2.2.2 Beschäftigung

Auch bei der Erwerbstätigenquote (d. h. dem Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter), die als ein zentraler Indikator für die Arbeitsmarktsituation einer Region, aber auch die gesellschaftliche Teilhabe der Bevölkerung am Arbeitsleben herangezogen werden kann, hält Oberösterreich eine Spitzenposition unter den hochentwickelten Industrieregionen Europas. In Oberösterreich lag die Erwerbstätigenquote 2022 (also nach dem Ende der COVID-19-Pandemie) bei 77,7% und damit um 3,7 Prozentpunkte höher als in Österreich, um 2,9 Prozentpunkte höher als im Durchschnitt der hochentwickelten Industrieregionen Europas und sogar um 7,9 Prozentpunkte höher als im europäischen Durchschnitt.

Besonders ausgeprägt sind diese Unterschiede bei der Erwerbstätigenquote der Jüngeren (15- bis 24-Jährigen). Hier liegt Oberösterreich mit einer Erwerbstätigenquote von 60% an dritter Stelle unter den hochentwickelten Industrieregionen Europas. Der Abstand zum EU-Durchschnitt liegt bei 25,3 Prozentpunkten, und selbst der Abstand gegenüber den hochentwickelten Industrieregionen Europas befindet sich im zweistelligen Bereich (14,9 Prozentpunkte). Zum österreichischen Durchschnitt liegt der Abstand hier bei 8,1 Prozentpunkten. Die starke Facharbeiter:innenorientierung und das gut ausgebaute duale Ausbildungssystem sind daher mitverantwortlich für die ausgezeichnete Arbeitsmarktlage für Jugendliche in Oberösterreich.

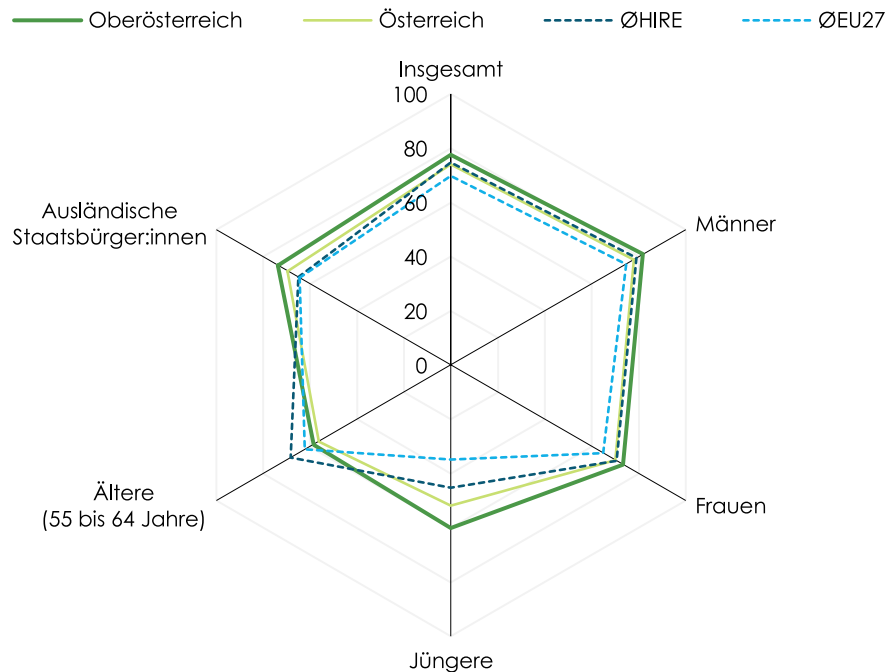
Die Erwerbstätigenquote unter den in Oberösterreich lebenden ausländischen Staatsbürger:innen ist in Oberösterreich ebenfalls höher als in allen anderen Vergleichsregionen (Österreich, EU27 und hochentwickelte Industrieregionen Europas). Sie liegt in Oberösterreich mit 73,6% im Jahr 2022 um 4,1 Prozentpunkte höher als im österreichischen Durchschnitt, um 9,6 Prozentpunkte über dem EU27-Durchschnitt und um 8,7 Prozentpunkte über dem Durchschnitt der hochentwickelten Industrieregionen Europas.

Die überdurchschnittliche Erwerbstätigenquote im österreichischen und auch im europäischen Vergleich betrifft beide Geschlechter. Besonders deutlich ist hier der Vorsprung gegenüber dem Durchschnitt der EU. 2022 lag er bei 7,2 Prozentpunkten bei den Männern und 8,5 Prozentpunkten bei den Frauen. Aber auch gegenüber den hochentwickelten Industrieregionen Europas lag der Vorsprung Oberösterreichs bei 2,9 Prozentpunkten bei den Männern und 2,8 Prozentpunkten bei den Frauen. Überdies ist die Erwerbstätigenquote unter Männern in Oberösterreich auch um 3,9 Prozentpunkte höher als im österreichischen Durchschnitt. Unter Frauen liegt dieser Abstand hingegen bei 3,4 Prozentpunkten.

2019 konnte dieses Niveau allerdings dank eines Anstiegs der Lehrabsolvent:innen unter den Personen mit Migrationshintergrund gehalten werden.

Abbildung 2.6: **Erwerbstätigenquoten 2022 nach Geschlecht, Alter und Staatsbürger:innenschaft**

In %, 15 bis 64 Jahre



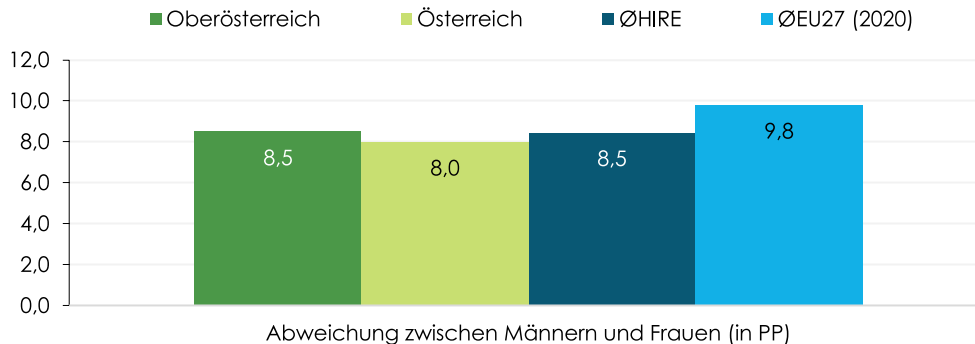
Q: Eurostat. – EU27 = Europäische Union - 27 Länder (ab 2020), HIRE = Hochentwickelte Industrieregionen Europas.

Trotz dieser durchgängig höheren Erwerbstätigenquoten beider Geschlechter bleiben die Geschlechterunterschiede in der Erwerbstätigenquote in Oberösterreich wie auch in den übrigen Vergleichsregionen hoch. Die Beschäftigungsquote der Frauen ist in Oberösterreich um 8,5 Prozentpunkte niedriger als jene der Männer. Obwohl diese Geschlechterunterschiede nur wenig vom europäischen und österreichischen Durchschnitt abweichen (in Österreich liegen die Geschlechterunterschiede bei 8,0 Prozentpunkten, in der EU bei 9,8 Prozentpunkten und unter den hochentwickelten Industrieregionen Europas bei 8,5 Prozentpunkten), sind Frauen somit eine der wesentlichen Potentialgruppen zur Verringerung des in Oberösterreich immer wieder auftretenden Fachkräftemangels: So würde zum Beispiel eine Heranführung der Erwerbstätigenquote der Frauen an jene der Männer in Oberösterreich (bei konstanter Beschäftigung der Männer) eine zusätzliche Beschäftigung von rund 41.400 Frauen ermöglichen. Würde die Beschäftigtenquote der Frauen hingegen jener der höchstgereihten hochentwickelten Industrieregion Europas (Tübingen mit 77,6%) erreichen, läge die Beschäftigung der Frauen um 20.500 Beschäftigte höher⁷⁾.

⁷⁾ Laut Statistik Austria lebten in Oberösterreich 2022 rund 487.400 Frauen im erwerbsfähigen Alter. Eine Angleichung der Erwerbsquote beider Geschlechter würde eine Erhöhung der Frauenerwerbsquote um 8,5 Prozentpunkte notwendig machen, eine Erhöhung auf das Niveau Tübingens impliziert hingegen einen Anstieg um 4,2 Prozentpunkte.

Abbildung 2.7: **Geschlechterunterschiede in der Erwerbstätigenquote**

Abweichung zwischen der Erwerbstätigenquote der Männer und Frauen in Prozentpunkten



Q: Eurostat. – EU27 = Europäische Union - 27 Länder (ab 2020), HIRE = Hochentwickelte Industrieregionen Europas.

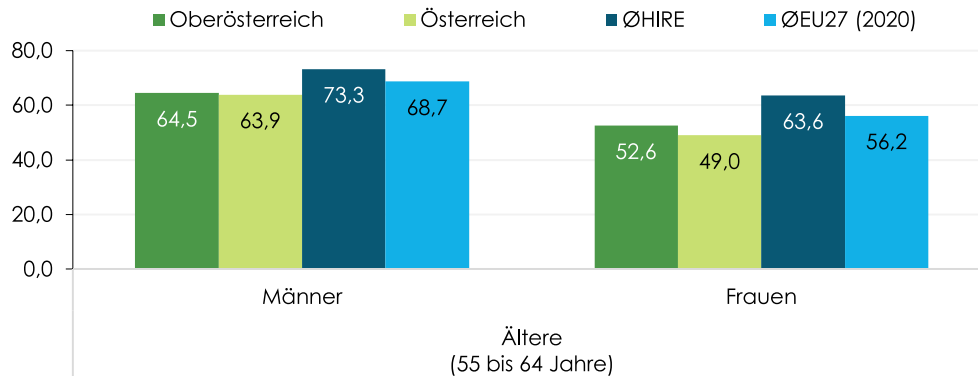
Auch bei den älteren Arbeitskräften liegen noch Erwerbstätigenpotentiale vor, da die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen die einzige Kennzahl zur Erwerbstätigkeit ist, bei der Oberösterreich deutlich unter dem EU-Durchschnitt und dem Durchschnitt der hochentwickelten Industrieregionen Europas liegt. In Oberösterreich lag sie 2022 bei 58,5%, im Durchschnitt der EU aber bei 62,3% und im Durchschnitt der hochentwickelten Industrieregionen bei 68,4%. Im Vergleich zum österreichischen Durchschnitt von 56,4% lag die Erwerbstätigenquote in Oberösterreich aber höher. Ein Heranführen der Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen an den Durchschnitt der hochentwickelten Industrieregionen Europas würde hier eine zusätzliche Beschäftigung von 22.500 Beschäftigten bedeuten, ein Heranführen der Erwerbstätigenquote an den Spitzenreiter unter den hochentwickelten Industrieregionen Europas (Småland mit 78,6%) sogar über 45.000 Beschäftigte⁸⁾.

Diese geringe Erwerbstätigenquote der Älteren in Oberösterreich wie auch in Österreich insgesamt ist dabei bei den Frauen deutlicher ausgeprägt als bei den Männern. Bei diesen liegt die Erwerbstätigenquote in Oberösterreich mit 52,6% zwar über dem Durchschnitt Österreichs (49%) aber deutlich hinter dem EU27-Durchschnitt (56,2%) und noch deutlicher hinter dem Durchschnitt der hochentwickelten Industrieregionen (63,6%). Dies spiegelt unter anderem das im Europavergleich niedrigere Pensionsantrittsalter von Frauen in Österreich, welches aber in den nächsten Jahren schrittweise an jenes der Männer herangeführt wird. Aber auch bei den älteren Männern sind, bei einer Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen von 64,5% die Abstände zum Durchschnitt der EU (mit 4,2 Prozentpunkten) und zu den HIRE (mit 8,8 Prozentpunkten) erheblich.

⁸⁾ Auch hier basieren die Berechnungen auf den Angaben der Bevölkerungsstatistik von Statistik Austria. Laut dieser wohnten 2022 rund 227600 Personen im Alter von 55 bis 64 Jahren in Oberösterreich. Um an den Durchschnitt der hochentwickelten Industrieregionen Europas heranzureichen, müsste die Erwerbstätigenquote dieser Gruppe um 10 Prozentpunkte steigen.

Abbildung 2.8: **Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen nach Geschlecht, 2022**

In %



Q: Eurostat. – EU27 = Europäische Union - 27 Länder (ab 2020), HIRE = Hochentwickelte Industrieregionen Europas.

2.2.3 Arbeitslosigkeit

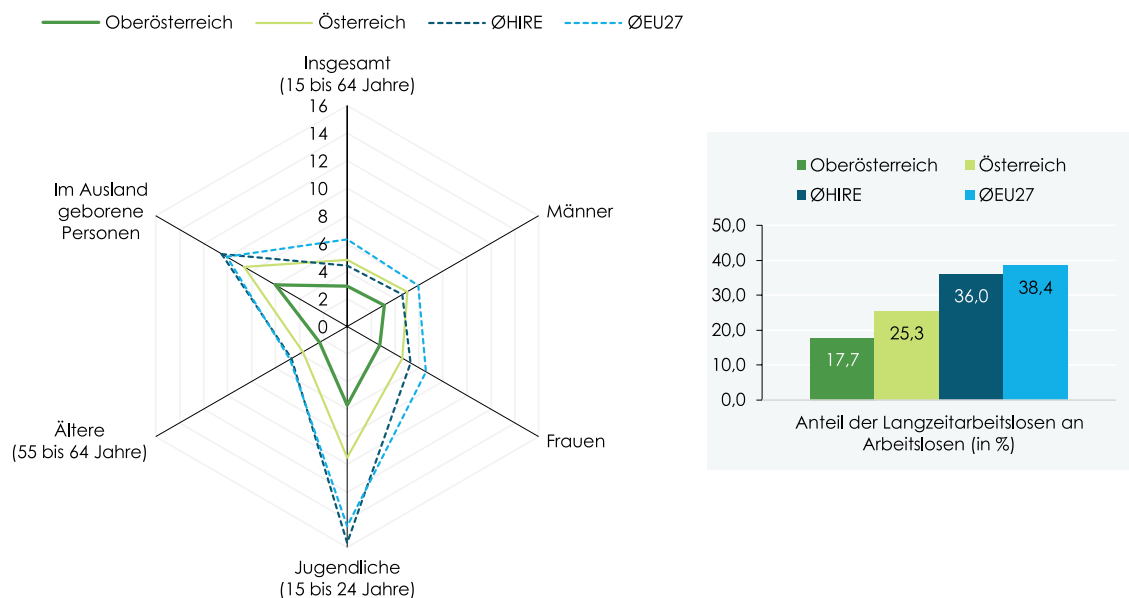
Die insgesamt gute Arbeitsmarktsituation Oberösterreichs spiegelt sich auch in einer im europäischen Vergleich sehr geringen Arbeitslosigkeit. Die Arbeitslosenquote nach EU/ILO-Definition liegt in Oberösterreich (mit 2,9% im Jahr 2022) deutlich unter dem EU-Durchschnitt von 6,3%, dem Durchschnitt der hochentwickelten Industrieregionen (4,4%) und auch unter dem österreichischen Durchschnitt (von 4,8%). Insgesamt rangiert Oberösterreich damit am 12. Rang unter den hochentwickelten Industrieregionen Europas.

Die Arbeitslosigkeit der Frauen, gemäß EU/ILO-Definition, war dabei in Oberösterreich mit 2,7% sogar etwas niedriger als jene der Männer (3,1%), obwohl auch hier beide Kennzahlen deutlich unter dem Durchschnitt aller Vergleichsregionen (EU27, hochentwickelte Industrieregionen Europas sowie Österreich) lagen. Damit unterscheidet sich Oberösterreich hinsichtlich der Geschlechterunterschiede in der Arbeitslosigkeit von der Situation in der EU sowie dem Durchschnitt der hochentwickelten Industrieregionen Europas. In diesen war die Arbeitslosenquote der Männer mit 5,9% bzw. 4,6% geringer als jene der Frauen mit 6,6% bzw. 5,3%. Allerdings spiegeln diese Geschlechterunterschiede die in Österreich geltenden Bedingungen, da auch in ganz Österreich die Arbeitslosenquote der Frauen etwas niedriger (bei 4,6%) liegt als jene der Männer (5,0%). Ähnlich war auch die Arbeitslosenquote der ausländischen Staatsbürger:innen in Oberösterreich im Jahr 2022 (mit 6,0%) niedriger als in Österreich insgesamt (8,6%), der EU27 (10,1%) und den hochentwickelten Industrieregionen Europas (10,5%).

Ähnlich erreicht auch der Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Arbeitslosigkeit insgesamt in Oberösterreich mit 17,7% einen im EU- (38,4%) sowie Österreichvergleich (25,3%) und unter den hochentwickelten Industrieregionen Europas (36,0%) deutlich unterdurchschnittlichen Wert. Auch hinsichtlich des Indikators der Langzeitbeschäftigungslosigkeit (dies betrifft Personen, deren Arbeitslosigkeit innerhalb eines Jahres nur durch eine maximal 28-tägige Unterbrechung pausierte), für welche allerdings keine europäischen Vergleichswerte vorliegen, liegt Oberösterreich mit rund 1,5% der Erwerbspersonen im Alter von 15 bis 64 Jahren, unter dem österreichischen Durchschnitt von 3,1% (siehe Land Oberösterreich, 2023).

Abbildung 2.9: **Arbeitslosenquoten 2022 nach Geschlecht, Alter und Geburtsland**

In %, 15 bis 64 Jahre



Q: Eurostat. – HIRE-Durchschnitt der Arbeitslosenquote der Jugendlichen sowie der Älteren ohne Teile von Deutschland, Österreich und Schweden. HIRE-Durchschnitt der Langzeitarbeitslosenquote ohne Teile von Deutschland und Österreich. EU27 = Europäische Union - 27 Länder (ab 2020). HIRE = Hochentwickelte Industrieregionen Europas.

Auch die Arbeitslosenquote der Älteren liegt in Oberösterreich durchwegs deutlich unter dem Durchschnittswert der EU und auch der hochentwickelten Industrieregionen Europas. Im Zusammenspiel mit der geringen Erwerbstätigenquote bedeutet dies, dass die Herausforderung für diese Altersgruppe vor allem darin besteht, sie am Arbeitsmarkt aktiv zu halten, was unter anderem einen starken Fokus auf den Erhalt der Arbeitsfähigkeit impliziert.

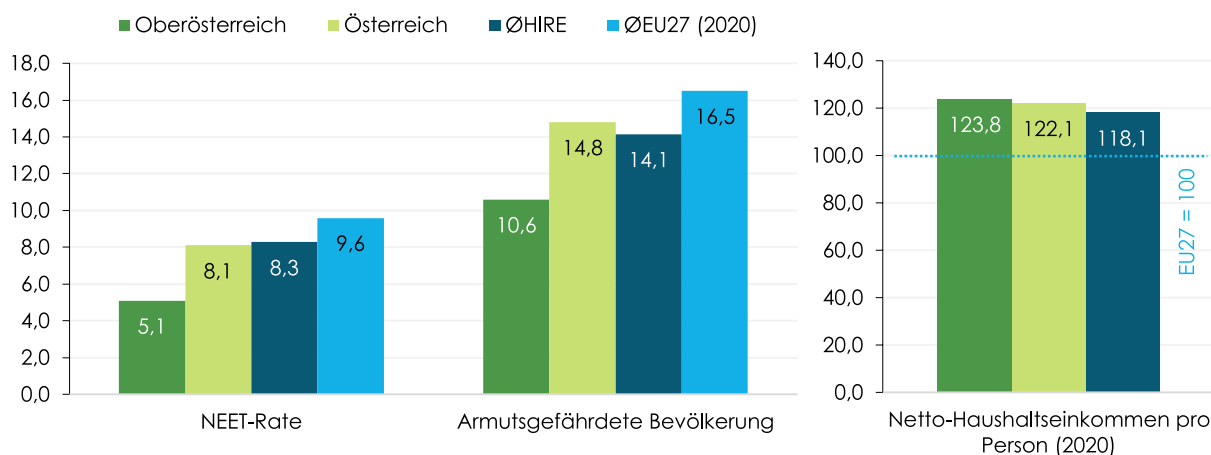
2.2.4 Soziale Inklusion

Schlussendlich führt die gute Arbeitsmarktsituation in Oberösterreich auch zu durchgängig überdurchschnittlichen Ergebnissen bei den auf europäischer Ebene verfügbaren Indikatoren zur sozialen Inklusion. So verzeichnet Oberösterreich hinsichtlich des Armutsrisikos einen deutlich niedrigeren Wert als im Durchschnitt der EU, Österreichs und auch der HIRE insgesamt. Das Armutsgefährdungsrisiko – gemessen als Anteil der Bevölkerung, deren (äquivalisiertes) verfügbares Einkommen nach Transfers unter 60% des (äquivalisierten) Medianeinkommens liegt – war 2022 mit 10,6% eines der geringsten unter den hochentwickelten Industrieregionen Europas, in denen 14,1% der Bevölkerung als armutsgefährdet gelten. Auch liegt es sehr deutlich unter dem EU-Durchschnitt (16,5%) und dem österreichischen Durchschnitt (von 14,8%), Darüber hinaus liegen bei diesem Indikator die österreichischen Bundesländer der hochentwickelten Industrieregionen Europas deutlich hinter Oberösterreich, sodass es in Oberösterreich offenbar

besonders gut gelungen ist, die Armutsgefährdung gering zu halten (beziehungsweise zu verringern)⁹⁾.

Diese ausgesprochen gute Position Oberösterreichs bei der Armutsgefährdung findet sich auch bei den übrigen Indikatoren in Zusammenhang mit sozialer Exklusion. So liegt Oberösterreich beim Indikator der so genannten NEETs (dies sind 15- bis 24-jährige Jugendliche, die weder erwerbstätig sind noch in Ausbildung stehen) mit 5,1% im Jahr 2022 unter dem Durchschnitt der hochentwickelten Industrieregionen Europas (8,3%), der EU (9,6%) und auch Österreichs (8,1%)¹⁰⁾. Das verfügbare Netto-Haushaltseinkommens pro Person liegt Oberösterreich bei 124% des EU-Durchschnitts und damit ebenfalls über dem Durchschnitt Österreichs (122%) und dem Durchschnitt der hochentwickelten Industrieregionen der EU (118%).

Abbildung 2.10: **Determinanten der Gefährdung durch Armut und soziale Ausgrenzung**
2022



Q: Eurostat. – NEET-Rate: Nichterwerbstätige Jugendliche, die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen, in % der 15 bis 24-Jährigen. Armutsgefährdungsquote: Grenze = 60% des medianen Äquivalenzeinkommens nach Sozialleistungen. EU27 = Europäische Union - 27 Länder (ab 2020). HIRE = Hochentwickelte Industrieregionen Europas.

Insgesamt ist Oberösterreich somit sowohl im nationalen als auch im europäischen Vergleich durch eine ausgesprochen gute Beschäftigungslage und eine ebenso geringe Arbeitslosigkeit geprägt. Dies hat auch dazu beigetragen, dass Indikatoren zur sozialen Inklusion ebenfalls deutlich besser liegen als in den meisten anderen österreichischen Bundesländern und europäischen NUTS-2-Regionen.

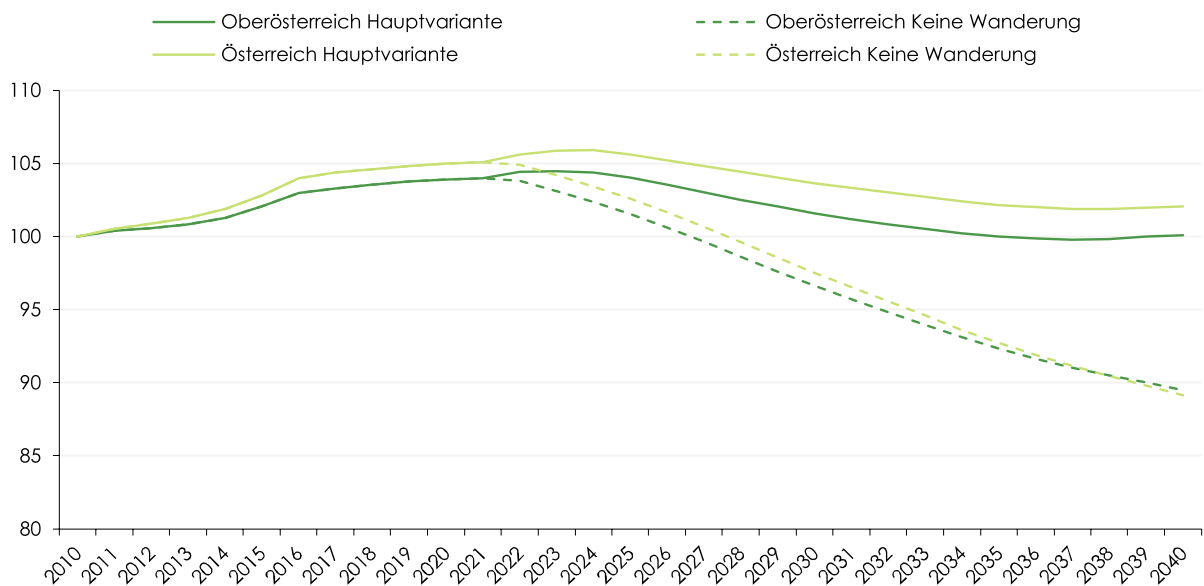
⁹⁾ Unter allen österreichischen Bundesländern lag die Armutsgefährdung nur im Burgenland (mit 6,5%) und in Salzburg (mit 9,2%) unter jener Oberösterreichs.

¹⁰⁾ Auch bei der nur für Österreich zur Verfügung stehenden NEET-Quote exklusive der arbeitslosen Jugendlichen, die darüber Auskunft gibt, welcher Teil dieser Jugendlichen nicht im Arbeitskräfteangebotssystem erfasst sind, liegt Oberösterreich im Jahr 2021 laut Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung mit 4,1%, besser als Österreich gesamt (5,2%).

Die Kehrseite dieser erfreulichen Tatsache ist allerdings eine insbesondere in den Jahren nach der COVID-19-Pandemie immer wieder auftretende Fachkräfteknappheit in vielen Bereichen der oberösterreichischen Wirtschaft. Hier zeigt der Vergleich mit anderen Regionen (aufgrund der vergleichsweise geringen Erwerbstätigenquote der Älteren) immer noch Potentiale bei älteren Arbeitskräften und (aufgrund der nach wie vor bestehenden Geschlechterunterschiede) bei den Frauen.

Abbildung 2.11: **Prognostizierte Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Oberösterreich und Österreich bis 2040 laut Hauptvariante und Variante ohne Wanderung**

2010=100



Q: Statistik Austria, Bevölkerungsprognose.

2.3 Zukunftsherausforderungen

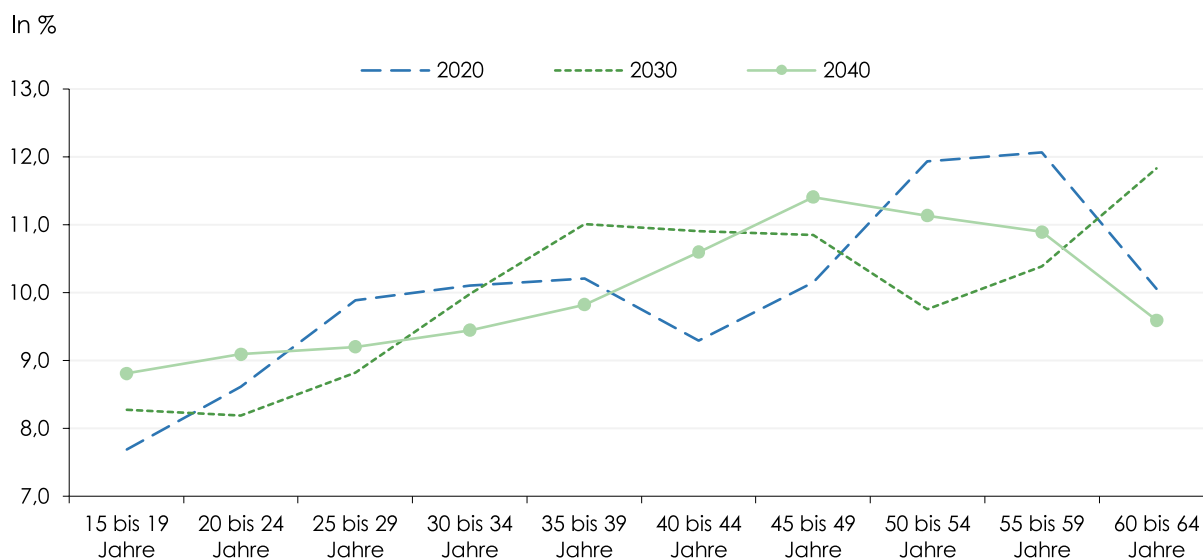
2.3.1 Alterung der Bevölkerung

Diese in Oberösterreich immer wieder auftretende Fachkräfteknappheit wird dabei durch eine Reihe von bereits seit längerem bestehenden Arbeitsmarkttrends verschärft¹¹⁾. Diese wurden in einigen wesentlichen Aspekten durch die Nachwirkungen der COVID-19-Pandemie noch verstärkt. Einer dieser langfristigen Trends ist die demografische Alterung der Bevölkerung. Diese führt dazu, dass laut der neuesten Bevölkerungsprognose von Statistik Austria die Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter in Oberösterreich bereits ab dem Jahr 2024 rückläufig sein wird.

¹¹⁾ siehe Fachkräftemonitor Oberösterreich: <https://www.fkm-ooe.at>

Hierbei wird es zunächst im Jahr 2024 laut Hauptvariante zu einem nur moderaten Rückgang (von nur $-0,1\%$) kommen, der bis 2027 auf einen jährlichen Rückgang von $-0,5\%$ pro Jahr ansteigen sollte. Im Jahr 2040 sollte die erwerbsfähige Bevölkerung dann in etwa dem Niveau von 2010 entsprechen und damit um $4,2\%$ (oder 41.500 Personen) unter ihrem Höchststand liegen (siehe Abbildung 2.11). Insgesamt könnte sich diese Entwicklung damit bereits in den nächsten Jahren in einem sinkenden Arbeitskräfteangebot äußern und damit zu einer Verschärfung des Fachkräftemangels beitragen, wenn es nicht gelingt, die Erwerbsquoten (insbesondere der Frauen und älteren Arbeitskräfte) zu erhöhen oder entsprechend qualifizierte Arbeitskräfte (aus dem Ausland oder aus anderen Regionen Österreichs) zur Zuwanderung nach Oberösterreich zu motivieren.

Abbildung 2.12: **Prognostizierte Verteilung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Alter in Oberösterreich**



Q: Statistik Austria, Bevölkerungsprognose (Hauptvariante).

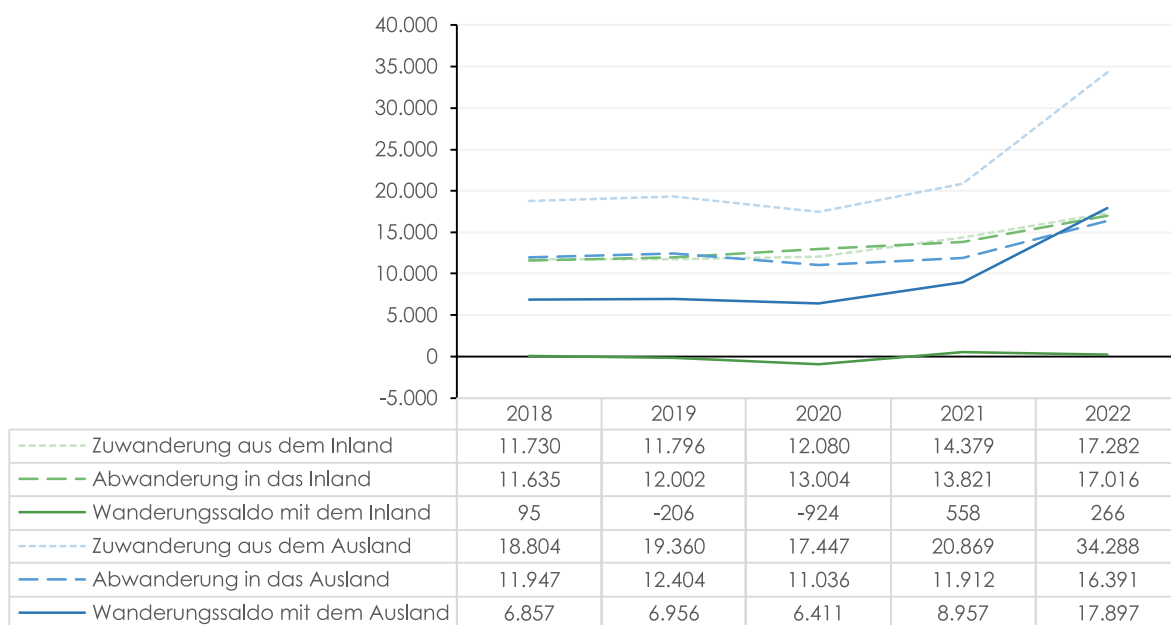
Ein weiterer, in der öffentlichen Debatte kaum diskutierter Effekt der demografischen Alterung besteht darin, dass sich dadurch auch die Struktur der erwerbsfähigen Bevölkerung in Richtung älterer Erwerbstätiger verschiebt. So waren 2020 $10,1\%$ der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Österreich zwischen 60 und 64 Jahre alt. 2030 werden es hingegen bereits $11,8\%$ sein. Erst mit dem Austreten der geburtenstarken Jahrgänge der Babyboom-Generation wird dieser Anteil, bei einem dann allerdings geringeren Gesamtniveau, 2040 wieder auf $9,6\%$ zurückgehen. Dementsprechend wichtig ist es, besonders in der laufenden Dekade auf eine möglichst hohe Erwerbsbeteiligung der älteren Arbeitskräfte und dementsprechend auf altersgerechte Arbeitsbedingungen zu achten (siehe Abbildung 2.12).

Gebremst wird der Rückgang in der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter durch die Zuwanderung. So stellen die unteren Linien in Abbildung 2.11 die sogenannte "Null-Zuwanderungsvariante" der Bevölkerungsprognose von Statistik Austria dar. In dieser wird davon ausgegangen,

es käme in Zukunft zu keiner weiteren Wanderung zwischen dem Ausland und Österreich. Die Verluste in der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter fallen in diesem Szenario deutlich dramatischer aus als in der Hauptvariante. 2040 läge die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter demnach in Oberösterreich um 13,8% oder 122.000 Personen niedriger als heute (2022).

Damit spiegelt dieses Prognoseszenario die bereits im letzten Jahrzehnt gemachte Erfahrung, nach der die Bevölkerung in Oberösterreich nur mehr aufgrund der Zuwanderung aus dem Ausland wächst. Laut österreichischer Wanderungsstatistik wanderten in den Jahren zwischen 2018 und 2022 jährlich zwischen 17.400 und 34.300 Personen aus dem Ausland nach Oberösterreich zu und zwischen 11.000 und 16.400 Personen ab. Der gesamte Bevölkerungsgewinn durch Zuwanderung aus dem Ausland lag in diesem Zeitraum daher bei 47.100 Personen¹²⁾.

Abbildung 2.13: **Bundesländer- und auslandsüberschreitende Zu- und Abwanderung von und nach Oberösterreich 2018 bis 2022**



Q: Statistik Austria, Wanderungsstatistik.

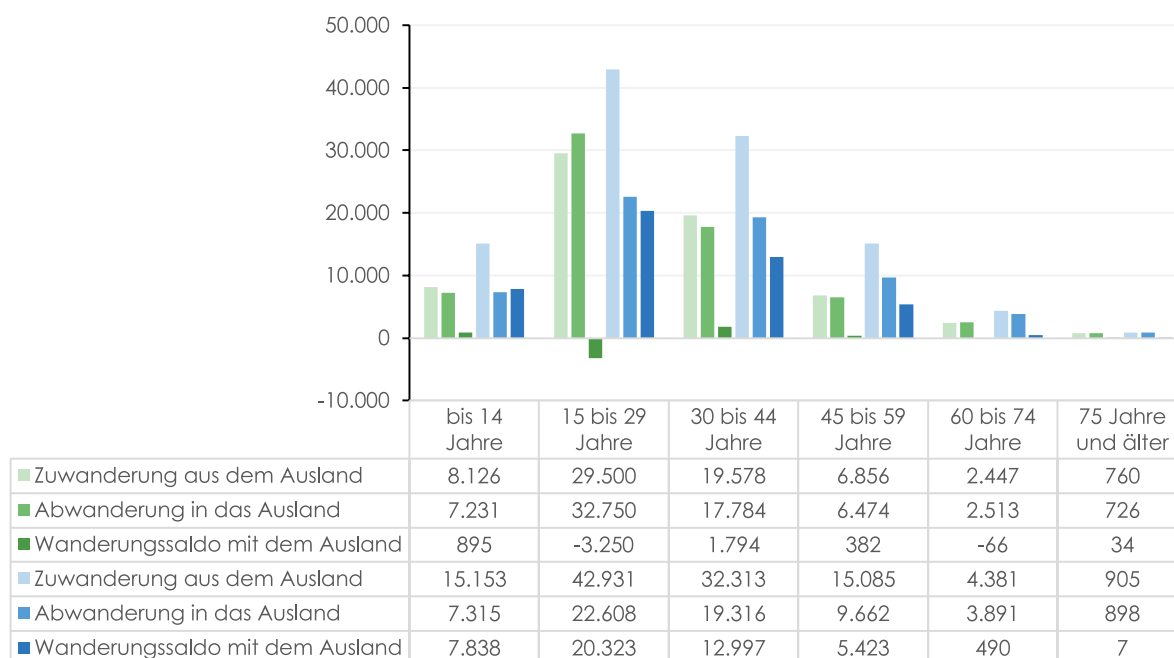
Neben der Zuwanderung aus dem Ausland stellen die Binnenmigration und das bundesländer-überschreitende Pendeln weitere Quellen der Zuwanderung von Facharbeitskräften dar. Insgesamt ist die Migrationsneigung innerhalb Österreichs allerdings recht gering. So verlagerten zum Beispiel laut österreichischer Wanderungsstatistik im Jahr 2022 rund 9,3% der Einwohner:innen Österreichs (oder rund 840.000 Personen) ihren Wohnsitz. Der Großteil von ihnen (rund 445.000 oder 4,8%) verlagerte aber nur den Wohnort innerhalb der Gemeinde. Über

¹²⁾ Die Zahl der Geburten überstieg zwar in diesem Zeitraum zumeist die Zahl der Sterbefälle. Insgesamt trug dies aber nur mit 3.500 Personen (oder 700 Personen pro Jahr) zum Gesamtbevölkerungswachstum bei.

Bundesländergrenzen wanderten nur 143.600 Personen oder 1,6% der Bevölkerung), wovon abermals rund 46.600 Wanderungen zwischen Wien und Niederösterreich stattfanden.

Nach Oberösterreich wanderten im Jahr 2022 insgesamt rund 17.300 Personen aus anderen Bundesländern zu. Gleichzeitig wanderten im selben Jahr aber auch rund 17.000 Personen aus Oberösterreich ab (siehe Abbildung 2.13). Damit war Oberösterreich (hinter Wien und Niederösterreich) das Bundesland mit den drittmeisten Wanderungsbewegungen innerhalb Österreichs. Der Nettobevölkerungsgewinn durch Zuwanderung aus dem Inland blieb aber 2022 im Vergleich zu den Wanderungsgewinnen aus dem Ausland ebenso wie in den Vorjahren nur gering.

Abbildung 2.14: **Bundesländer- und auslandsüberschreitende Zu- und Abwanderung von und nach Oberösterreich nach Altersgruppen kumuliert 2018 bis 2022**

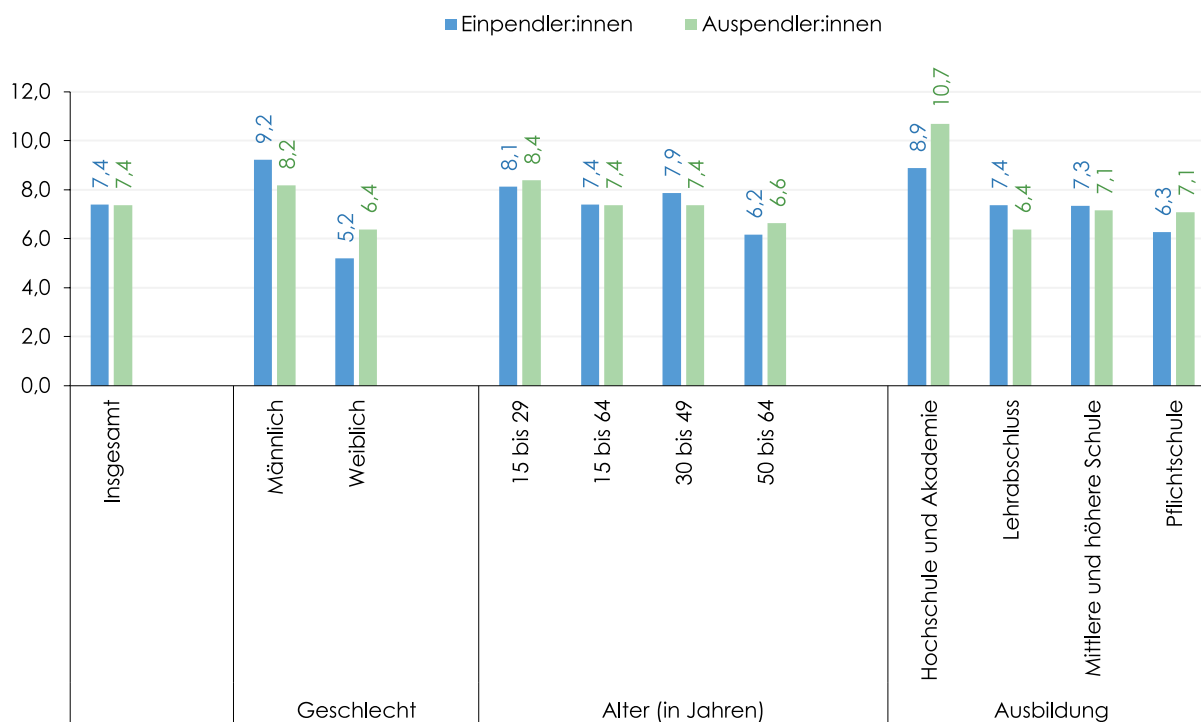


Q: Statistik Austria, Wanderungsstatistik.

Auffallend hoch sind dabei die Wanderungsbewegungen unter den 15- bis 29-Jährigen. Unter dieser Altersgruppe wanderten zwischen 2018 und 2022 insgesamt rund 55.400 Personen aus Oberösterreich ab und gleichzeitig 72.400 zu. Dieser Wanderungsgewinn resultiert allerdings nur aus der Zuwanderung aus dem Ausland. Die Binnenmigration betreffend ist Oberösterreich in dieser Altersgruppe ein Nettoabwanderungsbundesland. Insgesamt stellen somit neben dem Ziel einer entsprechend qualifizierten Zuwanderung nach Oberösterreich auch die abgewanderten oftmals jungen Personen eine wesentliche Zielgruppe der Wanderungspolitik dar. Bei diesen könnte zum Beispiel verstärkt darauf abgezielt werden, ihre Bindung an das Bundesland zu erhöhen und sie auf diese Weise zu einer späteren Rückkehr (z. B. nach Abschluss ihrer Ausbildung) nach Oberösterreich zu motivieren.

Abbildung 2.15: **Bundesländerüberschreitendes Ein- und Auspendeln von und nach Oberösterreich nach Geschlecht, Alter und höchster abgeschlossener Ausbildung**

2022, in % der Erwerbstätigen im erwerbsfähigen Alter in Oberösterreich



Q: Statistik Austria, Wanderungsstatistik.

Schlussendlich stellen auch bundesländerübergreifende Ein- und Auspendler:innen Arbeitskräftepotential für den oberösterreichischen Arbeitsmarkt dar. Insgesamt pendelten im Jahr 2022 rund 7,4% der in Oberösterreich Erwerbstätigen aus anderen Bundesländern (primär Salzburg und Niederösterreich) zur Arbeit nach Oberösterreich. Gleichzeitig pendelten rund 7,4% der in Oberösterreich wohnhaften Erwerbstätigen aus dem Bundesland in ein anderes aus. Insgesamt ist der Pendler:innensaldo in Oberösterreich daher in etwa ausgeglichen¹³⁾. Aus dem Ausland pendelten hingegen auf Grundlage der registerbasierten Arbeitsstättenzählung rund 33.000 Personen (4% der Beschäftigten am Arbeitsort) zu, während laut abgestimmter Erwerbsstatistik 6.298 Beschäftigte ins Ausland auspendelten¹⁴⁾.

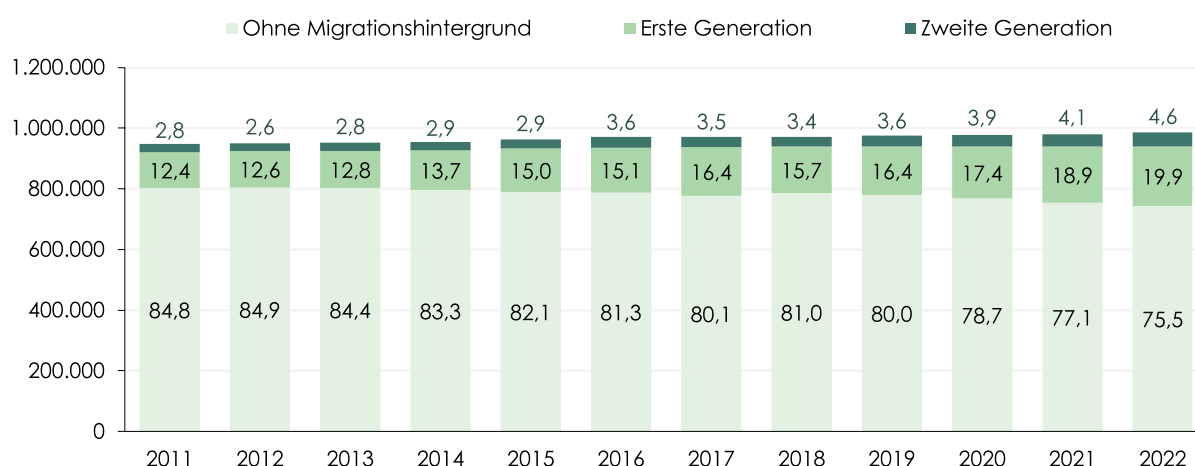
¹³⁾ Insgesamt pendelten hier nach Ergebnissen der Arbeitskräfteerhebung, die allerdings bei derartig kleinen Stichproben extrem unverlässlich ist, um rund 300 mehr Arbeitskräfte nach Oberösterreich ein als auspendelten.

¹⁴⁾ Diese Schätzungen sind mit einiger Vorsicht zu interpretieren, da sie aus verschiedenen Erhebungen stammen. Die Zahl der Einpendler:innen aus dem Ausland wird in Österreich einzig in der registerbasierten Arbeitsstättenzählung erhoben. Nach dieser hatten 2021 16.800 Beschäftigte in Oberösterreich keinen österreichischen Wohnsitz und 16.280 weitere Beschäftigte nur einen Nebenwohnsitz und waren daher Grenzpendler:innen. Die Zahlen zu den Auspendler:innen ins Ausland stammen hingegen aus der abgestimmten Erwerbsstatistik.

Auffällig sind allerdings die strukturellen Unterschiede zwischen den Ein- und Auspendler:innen. Diese spiegeln in weiten Teilen die Strukturen am oberösterreichischen Arbeitsmarkt wider. So pendeln Männer und Beschäftigte im mittleren Qualifikationssegment häufiger nach Oberösterreich ein als aus, während Frauen und Akademiker:innen deutlich häufiger aus- als einpendeln. Insgesamt gewinnt daher Oberösterreich durch bundesländerübergreifendes Pendeln vor allem männliche Arbeitskräfte (unter denen 9,2% der Erwerbstätigen einpendeln, aber nur 8,2% auspendeln) und Personen mit Lehrabschluss (bei denen 7,4% einpendeln, aber 6,4% auspendeln). Dem gegenüber stehen aber Verluste bei weiblichen und hochgebildeten Arbeitskräften.

Abbildung 2.16: **Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Oberösterreich nach Migrationshintergrund**

In %



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

2.3.2 Zunehmende Ethnische Diversität der Bevölkerung

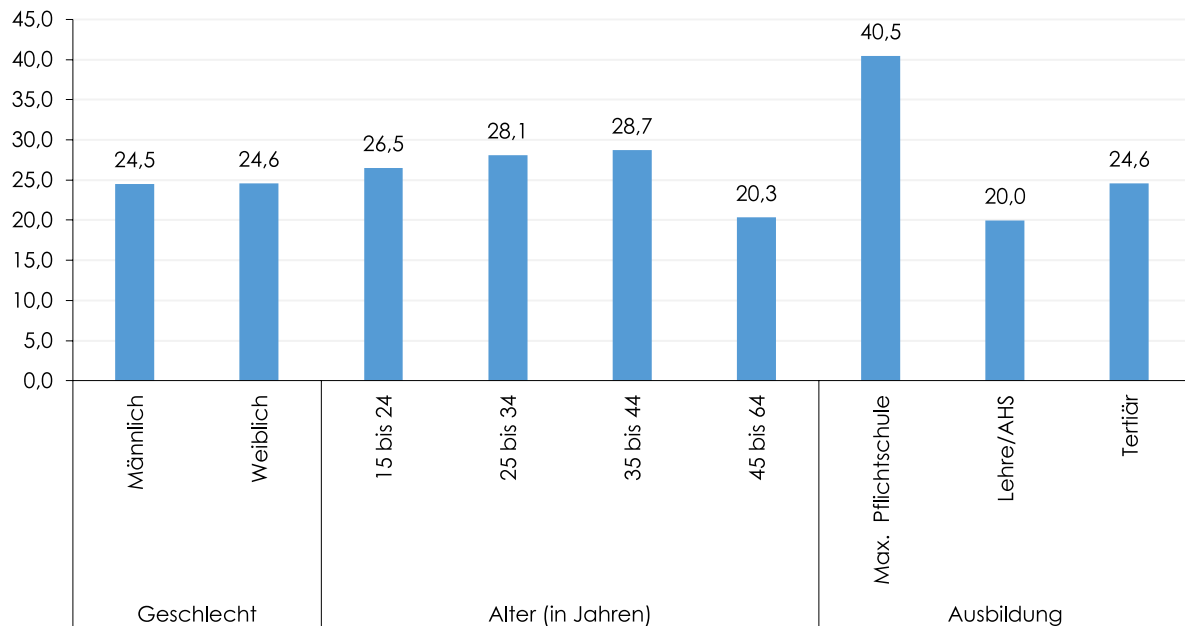
Ein zweiter mit der demografischen Alterung eng verbundener Trend ist die zunehmende ethnische Diversität der Bevölkerung. Als Resultat dieses Trends hatten im Jahr 2022 24,3% der in Oberösterreich wohnhaften Bevölkerung zwei im Ausland geborene Elternteile, was sie nach der international üblichen Definition zu Personen mit Migrationshintergrund machte. 19,9% der wohnhaften Bevölkerung waren dabei selbst im Ausland geboren und daher Angehörige der 1. Generation, 4,9% waren selbst im Inland geboren und daher Angehörige der 2. Generation¹⁵⁾. Seit 2011 stieg der Anteil der 1. Generation an der in Oberösterreich wohnhaften

¹⁵⁾ Der Begriff des Migrationshintergrundes wird hier analog zur Definition in der österreichische Statistik abgegrenzt, siehe <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bevoelkerung/migration-und-einbuergierung/migrationshintergrund>). Danach haben Personen, deren beide Elternteile im Ausland geboren sind, einen Migrationshintergrund. Angehörige der 1. Generation sind nach dieser Definition selbst im Ausland geboren, Angehörigen der 2. Generation haben zwar ebenfalls zwei im Ausland geborene Elternteile sind aber selbst im Inland geboren.

Bevölkerung um 7,5 Prozentpunkte und jene der 2. Generation um 1,8 Prozentpunkte (siehe Abbildung 2.16).

Abbildung 2.17: **Anteil Personen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Oberösterreich nach Geschlecht, Alter und Ausbildung**

In %, 2022



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

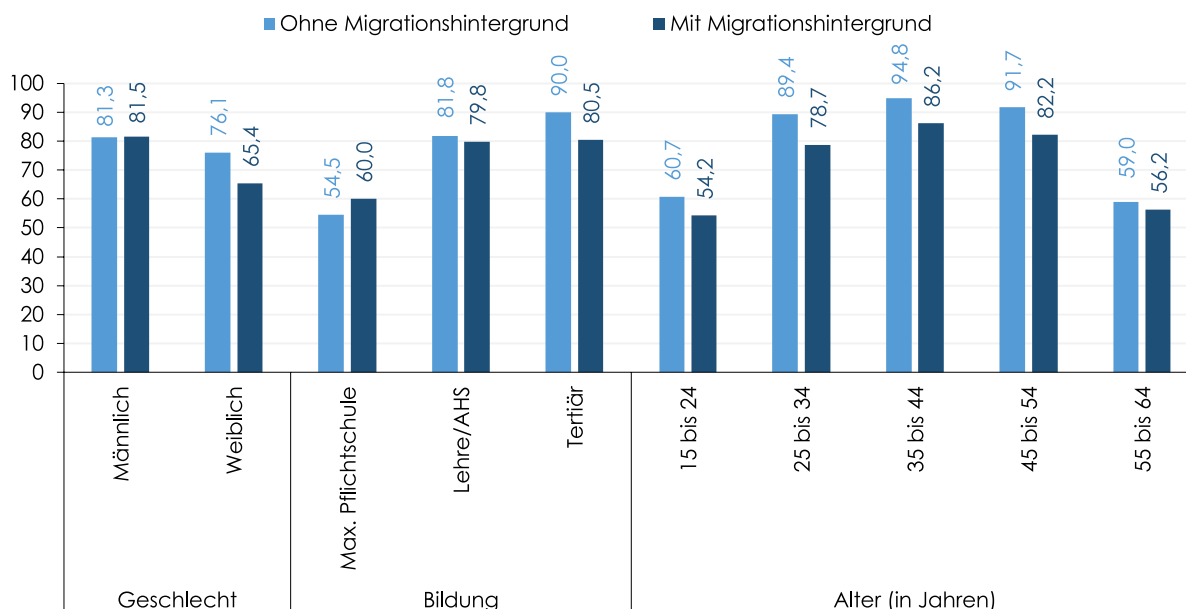
Dementsprechend groß ist der Beitrag der Bevölkerung mit Migrationshintergrund in einzelnen Bevölkerungsgruppen Oberösterreichs (siehe Abbildung 2.17). So haben in Oberösterreich 24,6% der Frauen und 24,5% der Männer einen Migrationshintergrund. Die Personen mit Migrationshintergrund sind dabei in den Altersgruppen der 25- bis 34-Jährigen und unter den formal geringer qualifizierten Personen überrepräsentiert. 28,1% bzw. 28,7% der 25- bis 34-jährigen bzw. der 35- bis 44-jährigen in Oberösterreich wohnhaften Bevölkerung haben einen Migrationshintergrund. Gleichzeitig stellen Personen mit Migrationshintergrund 40,5% der in Oberösterreich wohnhaften Personen im erwerbsfähigen Alter, welche maximal eine Pflichtschulausbildung abgeschlossen haben. Aber auch in den anderen Gruppen liegt der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund durchwegs bei annähernd einem Viertel. So stellen Personen mit Migrationshintergrund 24,6% der in Oberösterreich wohnhaften Akademiker:innen sowie 26,5% der 15- bis 24-Jährigen. Damit nehmen Personen mit Migrationshintergrund mittlerweile in allen Zielgruppen der Wirtschafts- und Sozialpolitik, aber auch in allen anderen Bereichen der Politik, eine relevante Größenordnung ein. Einzig bei den in Oberösterreich wohnhaften Personen mit mittlerem Bildungsabschluss liegt der Anteil jener mit Migrationshintergrund bei nur 20,0% und bei den 45- bis 64-Jährigen bei 20,3%. Ersteres ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass

in vielen Herkunftsländern von Zugewanderten kein duales Ausbildungssystem existiert, weiteres hingegen auf die deutlich höhere Zuwanderung junger Personen in den letzten Jahren.

Allerdings zeigen einschlägige Studien (z. B. Huber et al., 2017) nach wie vor erhebliche Potentiale bei der Integration von Personen mit Migrationshintergrund in den österreichischen und oberösterreichischen Arbeitsmarkt. Insbesondere sind Personen mit Migrationshintergrund im Allgemeinen durch eine höhere Arbeitslosenquote und auch eine geringere Erwerbstätigenquote geprägt als Personen ohne Migrationshintergrund. So lag die Erwerbstätigenquote der Personen mit Migrationshintergrund, nach den Ergebnissen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung in Oberösterreich im Jahr 2022 bei 73,6% und die Arbeitslosenquote bei 6,0%. Bei den Personen ohne Migrationshintergrund lag die Erwerbstätigenquote hingegen bei 78,6% und die Arbeitslosenquote bei 1,9%.

Abbildung 2.18: **Erwerbstätigenquote von Personen mit und ohne Migrationshintergrund in Oberösterreich nach Geschlecht, Alter und Ausbildung**

In %, 2022



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

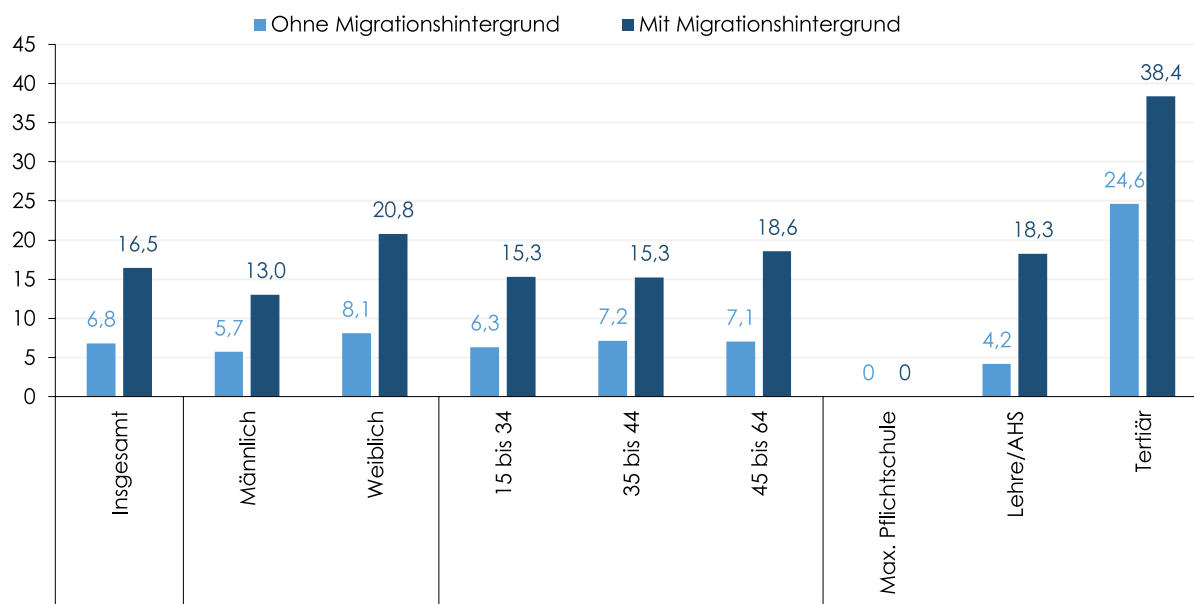
Die größten Potentiale bestehen dabei bei Frauen, jüngeren und hochqualifizierten Personen mit Migrationshintergrund (siehe hierzu auch Bock-Schappelwein et al., 2022). Dies auch deswegen, weil die die Erwerbstätigenquote unter Frauen mit Migrationshintergrund in Oberösterreich mit 65,4% deutlich geringer liegt als unter Frauen ohne Migrationshintergrund (76,1%), während sie bei den Männern mit Migrationshintergrund mit 81,5% sogar etwas höher liegt als bei Männern ohne Migrationshintergrund (81,3%). Überdies sind die Erwerbstätigenquoten der Personen mit Migrationshintergrund in allen Altersgruppen geringer als unter Personen ohne

Migrationshintergrund. Besonders ausgeprägt sind diese Unterschiede aber bei den 25- bis 34-Jährigen sowie den 35- bis 44-Jährigen mit Migrationshintergrund (siehe Abbildung 2.18).

Ähnlich weisen Personen mit Migrationshintergrund im erwerbsfähigen Alter mit maximal Pflichtschulausbildung in Oberösterreich eine höhere Erwerbstätigenquote (60,0%) auf als Personen mit maximal Pflichtschulausbildung ohne Migrationshintergrund (54,5%). Demgegenüber ist die Erwerbstätigenquote sowohl unter Personen mit Migrationshintergrund mit mittlerer und noch stärker tertiärer Ausbildung mit 79,8% bzw. 80,5%) geringer als unter Personen ohne Migrationshintergrund mit gleicher Ausbildung (mit 81,8% und 90,0%). Eine entsprechende Angleichung der Erwerbstätigenquote unter Personen mit Migrationshintergrund mit mittlerer und tertiärer Ausbildung an die Personen ohne Migrationshintergrund würde hier zu 2.700 bzw. 3.500 zusätzlichen Beschäftigten in der jeweiligen Bildungskategorie führen.

Abbildung 2.19: **Anteil der überqualifiziert Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund in Oberösterreich nach Geschlecht, Alter und Ausbildung**

In %, 2022



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

Hinzu tritt bei Personen ab einer mittleren Ausbildung auch die verstärkte überqualifizierte Beschäftigung der Personen mit Migrationshintergrund. Diese betrifft abermals Frauen deutlich stärker als Männer¹⁶⁾. Laut den Ergebnissen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2022 von

¹⁶⁾ Die hier gewählte Definition der Überqualifikation entspricht jener der internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Diese unterlegt die von ihr entworfene und in der AKE erhobene Berufssystematik mit den, nach Einschätzung der Expert:innen der ILO, zur adäquaten Ausübung des Berufes notwendigen Qualifikationsanforderungen. Übersteigt das formale Ausbildungsniveau einer Person das zur Ausübung des Berufes notwendige Qualifikationsniveau, spricht man von Überqualifikation. Im umgekehrten Fall spricht man von Unterqualifikation.

Statistik Austria arbeiten insgesamt 16,5% der Beschäftigten mit Migrationshintergrund aber nur 6,8% der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund in Oberösterreich in Berufen, deren Qualifikationsanforderungen laut der Expert:inneneinschätzung der ILO geringer waren als ihrem tatsächlichen formalen Ausbildungsniveau entsprechen würde. Unter Frauen waren dies 20,8% (im Vergleich zu 8,1% unter Frauen ohne Migrationshintergrund) und unter Akademiker:innen sogar 38,4% im Vergleich zu 24,6% unter Akademiker:innen ohne Migrationshintergrund.

Um die Beschäftigungspotentiale von Personen mit Migrationshintergrund im höher qualifizierten Bereich in Oberösterreich zu heben sind daher neben aktivierenden Maßnahmen vor allem auch Maßnahmen zur Anerkennung der Qualifikationen von höher qualifizierten Personen mit Migrationshintergrund notwendig. Eine Angleichung der Überqualifikationsraten unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund an das Niveau der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund würde zum qualifikationsadäquaten Einsatz von 15.000 Beschäftigten im mittleren (AHS-/BHS-/Lehr-) Segment und rund 3.700 Beschäftigten Akademiker:innen führen.

2.3.3 Technologischer Wandel und Weiterbildungsbeteiligung

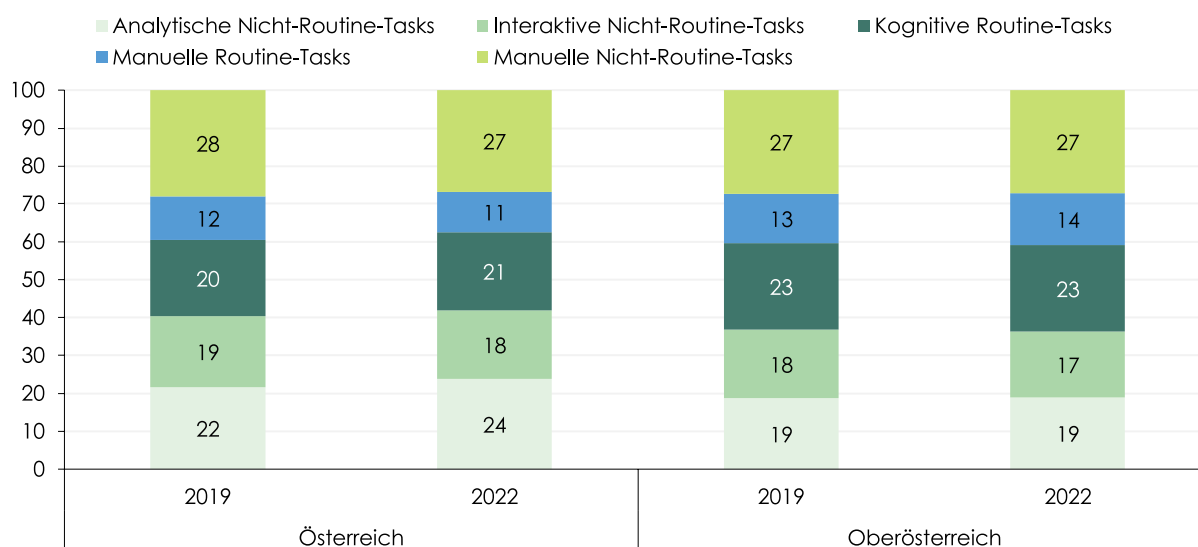
Ein dritter langfristiger Trend, der auf die Gestaltung der Arbeitswelt wesentlichen Einfluss nimmt, ist der technologische Wandel und hier insbesondere die Digitalisierung sowie der zunehmende Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI-Technologien). So werden im Zusammenhang mit dem bereits spätestens seit den 1980er-Jahren deutlich gestiegenen Tempo des technologischen Wandels in den letzten Jahren vor allem die Konsequenzen der Digitalisierung und des Einsatzes von KI-Anwendungen für die Arbeitswelt intensiv und auch kontrovers diskutiert. In dieser Diskussion wird hervorgehoben, dass es durch den Einsatz dieser Technologien erstmals möglich ist, neben den manuellen Routinetätigkeiten (wie sie zum Beispiel durch Fließbandarbeiter:innen getätigt wurde), die bereits seit den 1980er-Jahren zunehmend durch die Robotisierung ersetzt wurden, sogenannte kognitive Routinetätigkeiten zu ersetzen¹⁷⁾.

Dementsprechend hoch schätzen einige Forscher:innen das Potential der möglicherweise durch die Digitalisierung ersetzbaren Arbeitsplätze ein. Beispielsweise schätzen Frey und Osborne (2017) in einer viel zitierten Studie den Anteil der Beschäftigten, die in den USA in Berufen tätig sind, die in naher Zukunft potentiell automatisierbar wären, auf 47%. Ähnlich schätzen Brzeski und Burk (2015) für Deutschland oder Bowles (2014) für Europa, dass gut die Hälfte aller Arbeitsplätze von Automatisierung betroffen sein könnte. Andere Forscher:innen, wie Bonin et al. (2015) oder Dengler und Matthes (2015; 2016) für Deutschland bzw. Arntz et al. (2016) für die OECD-Staaten sowie Nagl et al. (2017) für Österreich sind in ihrer Einschätzung merklich zurückhaltender. Sie nehmen an, dass sich weniger ganze Berufe, als vielmehr spezifische Tätigkeiten innerhalb von Berufen wandeln und sich die Arbeitsinhalte entsprechend verschieben werden, weshalb die Auswirkungen auf die Beschäftigung entsprechend geringer ausfallen sollten. Ihnen zufolge dürften rund 12% bzw. rund 9% (Nagl et al., 2017) der Arbeitsplätze potentiell automatisierbar sein.

¹⁷⁾ Als Beispiel für solche kognitiven Routinetätigkeiten gilt dabei, das Durchsuchen von Gesetzestexten bzw. Gerichtsurteilen nach Präzedenzfällen durch Jurist:innen. Diese kann mittlerweile durch KI-Anwendungen fast gänzlich automatisiert werden.

Alle Arbeiten gehen aber davon aus, dass höherqualifizierte Berufe, die nicht routinisiert sind oder Expert:innenwissen voraussetzen, durch den Einsatz von digitalen und KI-Technologien vergleichsweise seltener von Obsoleszenz betroffen sein werden als Berufe mit standardisierten Tätigkeiten wie beispielsweise Büro- oder Sekretariatsdienste. Zudem gehen die Autor:innen durchgehend eher von einem schleichenden Wandel denn von abrupten Arbeitsplatzverlusten aus.

Abbildung 2.20: **Verteilung von Berufen nach Task-Intensität in Oberösterreich und Österreich**
In %



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; Bock-Schappelwein (2017); WIFO-Berechnungen.

Bock-Schappelwein et al. (2017) entwickelten eine Typologie von Berufen für Österreich, die auf die Tätigkeitsschwerpunkte aufbaut. Diese teilt Berufe in analytische Nicht-Routinetätigkeiten, interaktive Nicht-Routinetätigkeiten, kognitive Routinetätigkeiten, manuelle Routinetätigkeiten sowie manuelle Nicht-Routinetätigkeiten ein. Ihre, auf Mikrozensus-Daten zur unselbständigen Beschäftigung beruhenden, empirischen Analysen zeigen ein sektoral stark differenziertes Bild. In der durch Beschäftigungseinbußen geprägten Sachgütererzeugung gingen im Zeitraum 1995 bis 2015 vorwiegend Arbeitsplätze mit Schwerpunkt auf manuellen Routine- und Nicht-Routinetätigkeiten verloren. Demgegenüber verdoppelte sich die auf analytische und interaktive Nicht-Routinetätigkeiten ausgerichtete Beschäftigung und die Zahl der Arbeitsplätze mit kognitivem Routineschwerpunkt blieb weitgehend konstant. Im Dienstleistungssektor gab es bisher in keinem Tätigkeitsschwerpunkt Beschäftigungseinbußen. Allerdings erhöhte sich die Beschäftigung in kognitiven Nicht-Routinetätigkeiten im Zeitraum von 1995 bis 2015 um 40%, jene mit überwiegend analytischen und interaktiven Nicht-Routinetätigkeiten um 36% sowie jene mit hauptsächlich manuellen Nicht-Routinetätigkeiten um 25%, während die Beschäftigung mit manuellem Routineschwerpunkt nur um 6% zunahm.

Dementsprechend lassen sich laut Bock-Schappelwein et al. (2017) insbesondere für Arbeitsplätze mit analytischem und interaktivem Nicht-Routine-Schwerpunkt auch künftig zusätzliche

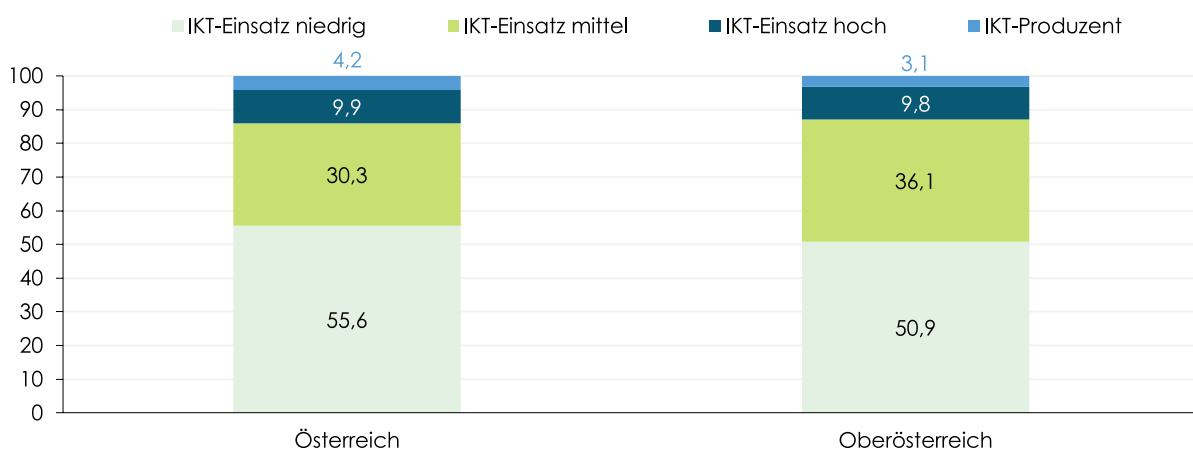
Beschäftigungsmöglichkeiten erwarten, während vor allem Arbeitsplätze mit manuellem Routine- und Nicht-Routine-Schwerpunkt weiter an Bedeutung verlieren sollten. Zusätzlich könnten durch den Einsatz von digitalen und KI-Technologien auch kognitive Routinetätigkeiten einem verstärkten Änderungsdruck ausgesetzt sein.

Betrachtet man dabei die Verteilung der Beschäftigten in Oberösterreich auf diese Berufsgruppen (siehe Abbildung 2.20) zeigt sich, dass die Beschäftigten in Oberösterreich überproportional häufig in Berufen arbeiten, bei denen eine stärkere Betroffenheit vom technologischen Wandel vermutet wird. Im Jahr 2022 arbeiteten 14% der Beschäftigten in Oberösterreich in manuellen Routinetätigkeiten und weitere 27% in manuellen Nicht-Routine-Tasks, die beide bereits in der Vergangenheit einem starken Strukturwandel unterlagen¹⁸⁾. Dazu kommen noch weitere 23% der Beschäftigten (im Vergleich zu 21% im übrigen Österreich), die in Berufen mit kognitiver Routine-Tätigkeiten arbeiten, bei denen vermutet wird, dass sie durch den Einsatz von digitalen Technologien und durch künstliche Intelligenz in Zukunft einem verstärkten Anpassungsdruck unterliegen werden.

Demgegenüber ist der Besatz an Berufen in analytischen Nicht-Routinetätigkeiten und in interaktiven Routinetätigkeiten, bei denen von einem geringeren Anpassungsdruck durch den technologischen Wandel ausgegangen wird, in Oberösterreich etwas geringer als im übrigen Österreich. Dies betrifft insbesondere die analytischen Nicht-Routinetätigkeiten, deren Anteil in Oberösterreich bei 19%, im übrigen Österreich aber bei 24% liegt. In interaktiven Routinetätigkeiten arbeiteten hingegen in Oberösterreich 2022 17% der Beschäftigten. Dies entspricht in etwa dem Anteil im übrigen Österreich (von 18%).

Abbildung 2.21: **Beschäftigung in Branchengruppen nach IKT-Intensität in Oberösterreich und den Hauptregionen**

2017



Q: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik 2017; Peneder et al. (2019); WIFO-Berechnungen.

¹⁸⁾ Im übrigen Österreich war der Besatz an in manuellen Nicht-Routine-Tasks arbeitenden Beschäftigten in etwa gleich groß wie in Oberösterreich, der Anteil der in manuellen Routine-Tasks arbeitenden aber mit 11% etwas geringer.

Gleichzeitig ist in Oberösterreich der Anteil jener Branchen, die Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT-Technologien) verstärkt nutzen, die nach Meinung vieler Expert:innen ebenfalls einem verstärkten Wandel unterliegen, vergleichsweise hoch. So teilen etwa Peneder et al. (2019) die ÖNACE-2-Steller-Branchenabteilungen in vier Gruppen, je nachdem, mit welcher Intensität sie IKT-Technologien nutzen oder produzieren. Diese sind IKT produzierende Branchen, sowie Branchen mit hohem, mittlerem und niedrigem IKT-Einsatz. Dabei ist zu erwarten, dass in IKT-produzierenden Branchen in Zukunft aufgrund der verstärkten Nachfrage nach IKT-Lösungen verstärkt Arbeitsplätze geschaffen werden, während in Branchen mit mittlerem und hohem IKT-Einsatz der Strukturwandel besonders spürbar sein sollte. Zum einen werden in diesen Branchen durch IKT-Einsatz neue Berufe und Tätigkeiten entstehen. Zum anderen besteht in diesen Branchen aber auch ein besonders hohes Rationalisierungspotential durch den verstärkten Einsatz ebendieser Technologien.

Auch folgend dieser Typologie sind in Oberösterreich (im Vergleich zu Österreich) vor allem Branchen mit einem mittleren IKT-Einsatz lokalisiert, die – nach Einschätzung von Peneder et al. (2019) einem verstärkten Strukturwandel unterliegen werden. Ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung liegt in Oberösterreich bei 36,1% (gegenüber 30,3% in Österreich). Der Anteil der in Branchen mit niedrigem IKT-Einsatz Beschäftigten ist hingegen mit 50,9% deutlich unterdurchschnittlich. Der Anteil der IKT-produzierenden Branchen und der Branchen mit hohem IKT-Einsatz liegt hingegen mit 3,1% bzw. 9,8% nur unwesentlich unter dem österreichischen Durchschnitt von 4,2% bzw. 9,9%.

Insgesamt erweist sich Oberösterreich daher als ein Bundesland, in dem aufgrund der gegenwärtigen Berufs- und Branchenstruktur im Vergleich zum übrigen Österreich ein verstärkter Strukturwandel durch den Einsatz neuer Technologien zu erwarten ist. Unabhängig davon, ob und wie dieser technologische Wandel die Gesamtbeschäftigung insgesamt verändern wird, kommt damit, insbesondere in einer alternden Gesellschaft, der Weiterbildung der Arbeitskräfte in Oberösterreich eine besondere wirtschaftspolitische Bedeutung zu, da es diese den Beschäftigten ermöglicht, neue Anforderungen leichter zu bewältigen und daher einen wesentlichen Beitrag zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitskräfte leistet.

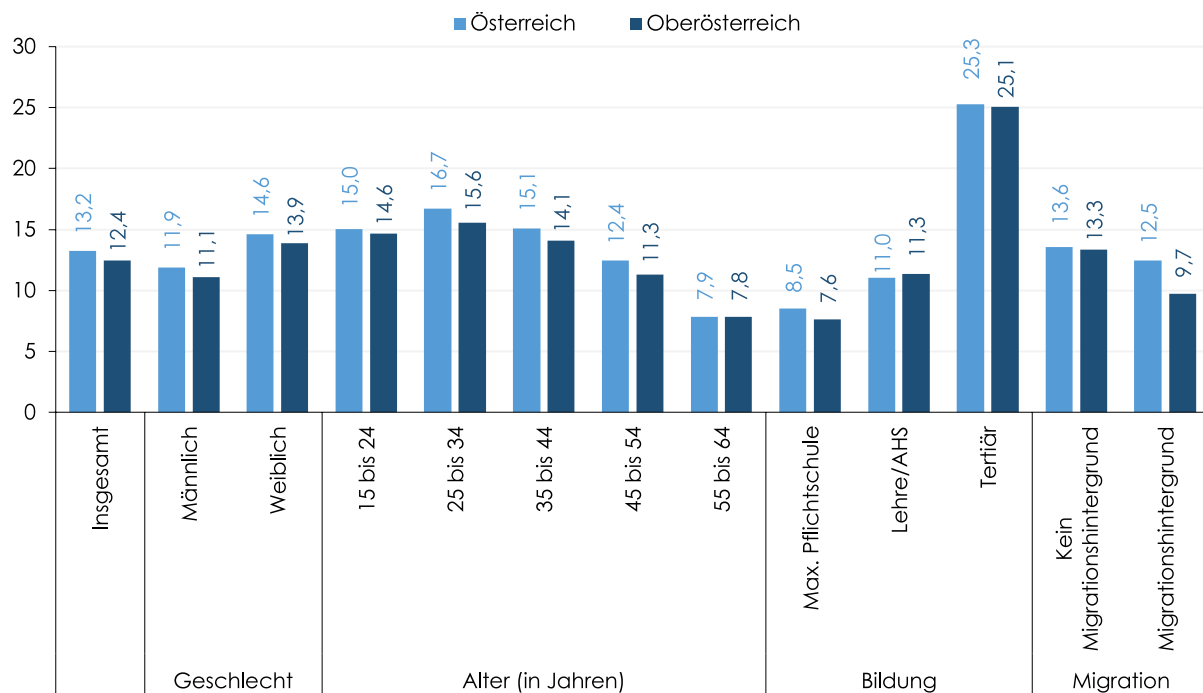
Nach den Ergebnissen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2022 von Statistik Austria nahmen in Oberösterreich 2022 rund 12,4% der Bevölkerung im Alter von 15 oder mehr Jahren an einer solchen Weiterbildung teil¹⁹⁾. Damit liegt Oberösterreich etwas unter dem österreichischen Durchschnitt von 13,2%. Unter den Frauen ist die Weiterbildungsbeteiligung, aufgrund der in der Literatur (siehe hierzu z. B. Huber und Huemer, 2015) immer wieder gefundenen höheren Teilnahmewahrscheinlichkeit von Frauen sowohl in privater und auch selbstbezahlter Weiterbildung als auch in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in allen Bundesländern höher als unter den Männern. In Oberösterreich nahmen 13,9% der Frauen und 11,1% der Männer im Alter von 15 bis 64 Jahren an einer Weiterbildung teil. Damit lag Oberösterreich bei beiden Gruppen unter dem österreichischen Durchschnitt von 14,6% bzw. 11,9%.

¹⁹⁾ Im Zuge der Arbeitskräfteerhebung wird den befragten Personen die Frage gestellt, ob sie im Referenzzeitraum der Befragung von vier 4 Wochen an einer privaten oder beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben.

Besonders niedrig sind die Weiterbildungsquoten in Oberösterreich, im Einklang mit Österreich insgesamt, unter den Älteren und geringer Qualifizierten sowie, abweichend von Österreich, unter den Personen mit Migrationshintergrund. So liegt der Anteil der 55- bis 64-jährigen Oberösterreicher:innen, die 2022 in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung angaben, in den vier Wochen vor der Befragung einer Weiterbildung nachgegangen zu sein, bei 7,8% (Österreich 7,9%) und bei Personen mit maximal einer abgeschlossenen Pflichtschulausbildung bei 7,6% (Österreich 8,5%). Damit bestätigen diese Zahlen abermals die auch in der nationalen und internationalen Literatur (siehe z. B. Cedefop, 2016) zu diesem Thema immer wieder betonten besonderen Herausforderungen, vor denen Weiterbildungsstrategien stehen, wenn es darum geht, Ältere und Geringqualifizierte miteinzubeziehen.

Abbildung 2.22: **Weiterbildungsbeteiligung nach demografischen Merkmalen in Oberösterreich und Österreich**

2018, Anteil an der erwerbsfähigen Bevölkerung mit Weiterbildungsbeteiligung in %



Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2018, WIFO-Berechnungen. – Basis: Beschäftigte am Wohnort.

Zugleich zeigt sich in Oberösterreich aber eine, auch im Vergleich zum übrigen Österreich, deutlich geringere Weiterbildungsbeteiligung der Personen mit Migrationshintergrund. In Oberösterreich liegt deren Weiterbildungsbeteiligung bei 9,7% und damit um 3,6 Prozentpunkte unter jener der Personen ohne Migrationshintergrund, in Österreich aber bei 12,5% und damit um 1,1 Prozentpunkte unter den Personen ohne Migrationshintergrund. Neben den "klassischen" Zielgruppen der Älteren und Geringqualifizierten sind daher in Oberösterreich auch Personen mit Migrationshintergrund als eine spezifische Zielgruppe der Weiterbildungspolitik zu betrachten.

2.3.4 Änderungen in der Arbeitswelt

Neben diesen arbeitskräfteangebots- und -nachfrageseitigen Entwicklungen ändern sich aber bereits seit dem Anfang der 2000er-Jahre auch die Arbeitsbedingungen am Arbeitsmarkt. Insbesondere haben der technologische Wandel und die Globalisierungstendenzen auch zu einer wachsenden Zahl an atypischen Beschäftigungsverhältnissen geführt (z. B. Eppel & Leoni, 2013). Das traditionelle Beschäftigungsmodell der Industriearbeiterschaft gilt damit für eine immer größere Zahl an Arbeitskräften nicht mehr (Bonoli, 2007). Zwar bieten atypische Beschäftigungsformen einer Reihe von Personen, die ansonsten wohl gänzlich aus dem Arbeitsmarkt gefallen wären, eine Beschäftigungschance. Dennoch stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, ob es den in diesen Beschäftigungsverhältnissen Arbeitenden langfristig gelingen kann, eine adäquate soziale Absicherung (zum Beispiel für die Pensionsvorsorge) zu erhalten (Mayrhuber et al, 2012).

Die COVID-19-Krise hat hier zu einer Beschleunigung der bereits davor bestehenden Trends in Richtung einer verstärkten Teilzeitarbeit, aber auch einer verstärkten Arbeit von zu Hause aus (Stichwort: Home-Office) geführt. Zum einen führten die Erfahrungen der Lockdowns und die damit verbundenen Zusatzbelastungen zu einem geänderten erhöhten Freizeitwunsch unter Teilen der Bevölkerung. Zum anderen haben während der Lockdowns aufgrund der Corona-Kurzarbeitsregelung und der im Allgemeinen großzügigeren Gestaltung der betrieblichen Home-Office-Regelungen auch viele Personen erstmals Erfahrungen mit kurzen Arbeitszeiten und der Arbeit von zu Hause aus gemacht.

So war insbesondere die Teilzeitbeschäftigung in den letzten Jahren sowohl in Oberösterreich als auch in Österreich ein sehr dynamisches Element der Beschäftigungsentwicklung. Laut Arbeitskräfteerhebung arbeiteten im Jahresdurchschnitt 2011 in Oberösterreich rund 181.100 unselbständig Beschäftigte (rund 26% aller unselbständig Beschäftigten) in Arbeitsverhältnissen mit einer Arbeitszeit von weniger als 36 Stunden und waren daher teilzeitbeschäftigt. Im Jahr 2022 lag die Teilzeitquote bereits bei 32%. Sie stieg damit in den letzten 11 Jahren um annähernd 7 Prozentpunkte an. In der Teilzeitbeschäftigung wurden in diesem Zeitraum in Oberösterreich 66.700 Beschäftigungsverhältnisse geschaffen, in der Vollzeitbeschäftigung gingen hingegen rund 4.400 Beschäftigungsverhältnisse verloren. In Österreich lag dieses Verhältnis bei 280.900 neu geschaffenen unselbständigen Teilzeitarbeitsplätzen zu 31.700 neu geschaffenen unselbständigen Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen. Damit hat die Teilzeitbeschäftigung in Oberösterreich zuletzt deutlich stärker zugenommen als in Österreich und war im langfristigen Vergleich – im Gegensatz zur österreichischen Entwicklung – die einzige Quelle des Beschäftigungswachstums in Oberösterreich²⁰⁾.

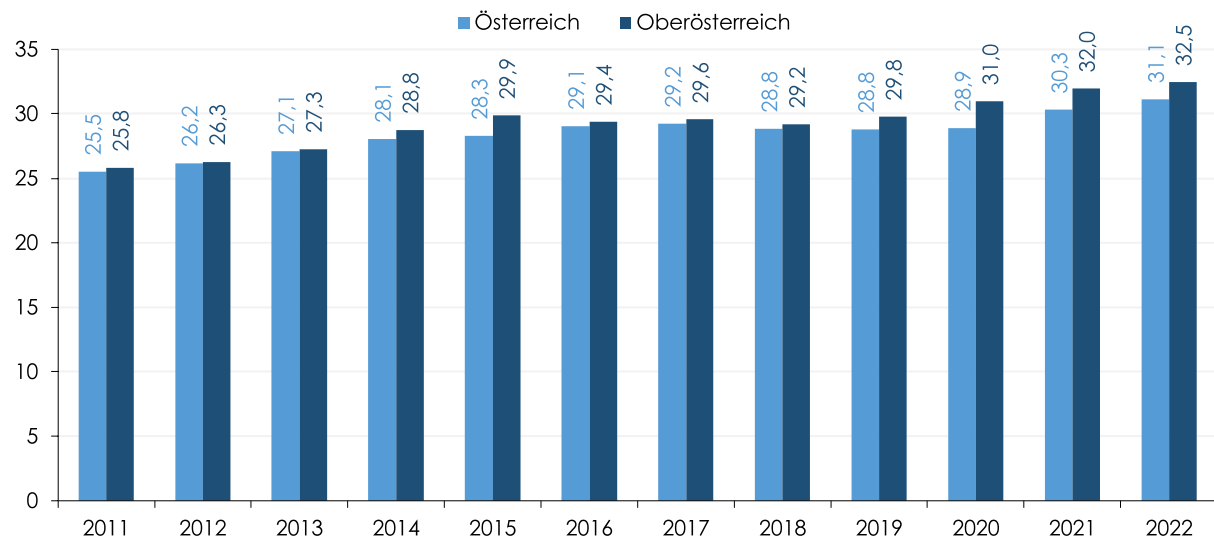
Hauptverantwortlich für diesen starken Anstieg der Teilzeitquote war dabei sowohl in Oberösterreich als auch ganz Österreich der Anstieg der Teilzeitquote der Frauen. Obwohl auch die Teilzeitquote der Männer in Oberösterreich im Einklang mit Österreich insgesamt im Zeitraum 2011 bis 2022 um 4 Prozentpunkte auf 11% stieg, war der Anstieg bei den Frauen mit

²⁰⁾ Eine Konsequenz dieser Entwicklung ist auch das im Monitoring Report des Paktes (Land Oberösterreich, 2022) festgestellte im Vergleich zum letzten Vor-COVID Jahr (2019) immer noch geringere Arbeitsvolumen in Oberösterreich im Jahr 2021.

10 Prozentpunkten deutlich höher und übertraf auch jenen im gesamten Bundesgebiet (von 7 Prozentpunkten). In Oberösterreich waren damit im Jahr 2022 bereits 58% der unselbständig beschäftigten Frauen teilzeitbeschäftigt, in Österreich aber "nur" 51%. Demgegenüber lag die Teilzeitquote unter unselbständig beschäftigten Männern in Oberösterreich bei 11%, während sie in Österreich bei 13% lag. Oberösterreich ist somit auch ein Bundesland mit deutlich überdurchschnittlichen Geschlechterunterschieden in der Teilzeitbeschäftigung, sodass hier eine Steigerung in der Zahl der Vollzeitbeschäftigten noch stärker als in anderen Bundesländern eng mit einer Steigerung der Vollzeitbeschäftigung der Frauen verbunden ist. Diese dürfte dabei auch stark von der Betreuungssituation für Kinder und Pflegebedürftige beeinflusst werden (siehe dazu unten).

Abbildung 2.23: **Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Oberösterreich und Österreich**

In % der Gesamtbeschäftigung



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Basis = Unselbständig Beschäftigte; Teilzeitbeschäftigung = Beschäftigte mit einer Normalarbeitszeit von weniger als 36 Stunden.

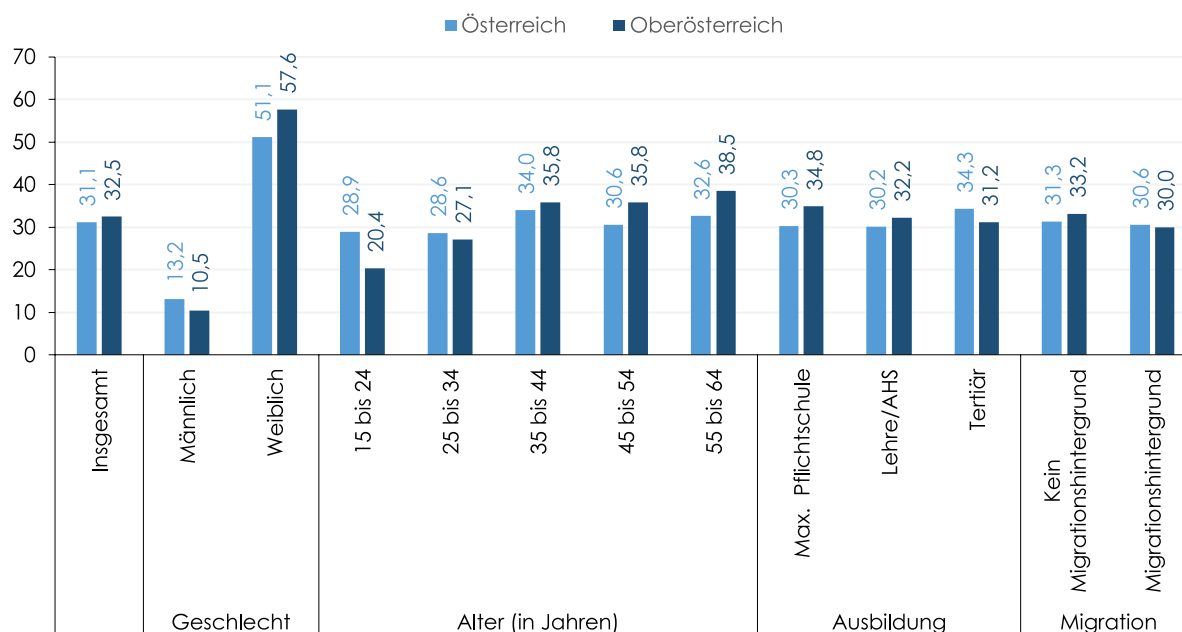
Auch die Arbeitszeitverteilung der unselbständig Beschäftigten hinsichtlich anderer demografischer Merkmale weicht in Oberösterreich etwas von den Mustern in Österreich ab. So ist die Teilzeitquote unter den Jugendlichen (15- bis 24-Jährigen) in Oberösterreich (mit 20%) deutlich geringer als im Österreich gesamt (mit 29%) und steigt auch stärker mit dem Alter an. Ähnlich ist die Teilzeitquote unter gering Qualifizierten mit maximal Pflichtschulausbildung in Oberösterreich (mit 35%) höher als unter den Akademiker:innen (mit 31%), während es in Österreich umgekehrt ist. Schlussendlich ist die Teilzeitquote unter den unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Oberösterreich mit 30%, im Gegensatz zum Österreich, geringer als unter Personen ohne Migrationshintergrund (mit 33%).

Diese Unterschiede sind allerdings im Vergleich zu den Geschlechterunterschieden meist gering und können oftmals auch durch wirtschaftsstrukturelle Faktoren erklärt werden. So ist die geringe Teilzeitquote unter Jugendlichen auch auf den hohen Anteil der 15- bis 24-Jährigen in

einer dualen Ausbildung in Oberösterreich zurückzuführen, da diese eine Teilzeitbeschäftigung ausschließt. Ähnlich sind die Unterschiede nach Herkunft durch den hohen Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Sachgütererzeugung in Oberösterreich erklärbar, da hier deutlich seltener Teilzeit gearbeitet wird als in den Dienstleistungsbranchen.

Abbildung 2.24: **Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht, Alter, höchster abgeschlossener Ausbildung und Migrationshintergrund**

2022, Anteil an allen Beschäftigten in %



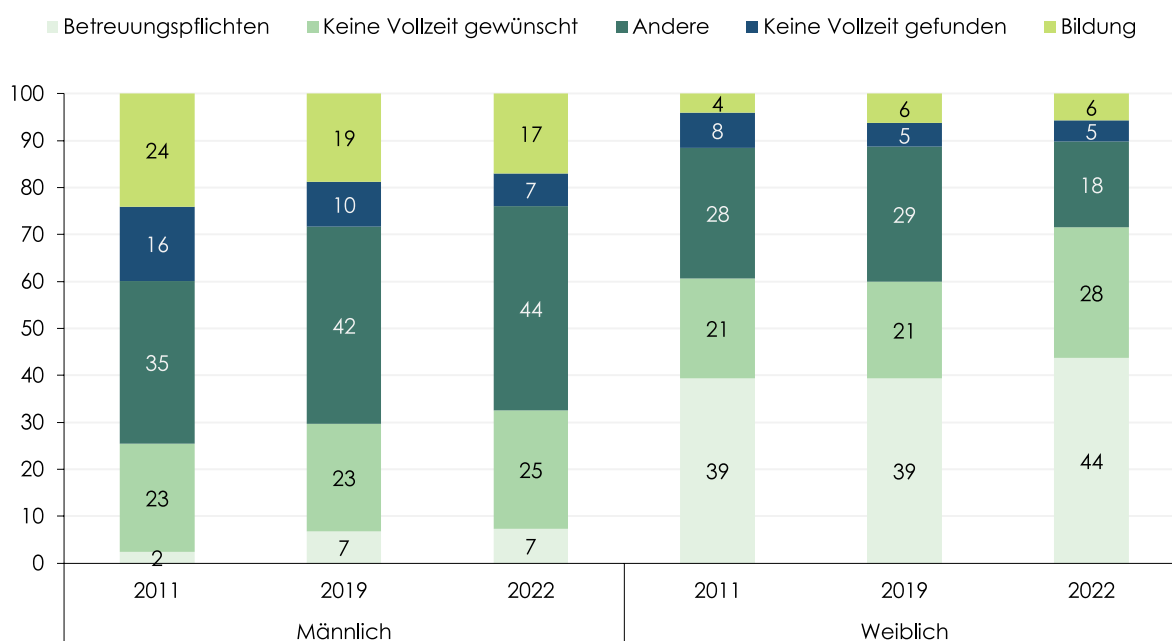
Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen.– Basis = Unselbständig Beschäftigte; Teilzeitbeschäftigung = Beschäftigte mit einer Normalarbeitszeit von weniger als 36 Stunden.

Die im letzten Jahrzehnt stark gestiegene Teilzeitbeschäftigung hat aber auch zu einer intensiven Debatte darüber geführt, ob die zunehmende Atypisierung der Arbeitswelt prinzipiell zu begrüßen ist, oder aber als eine Entwicklung angesehen werden sollte, die Arbeitswillige zunehmend in wirtschaftlich prekäre Lagen bringt und überdies zu einer Knappheit an Arbeitskräften beiträgt²¹⁾. Die Arbeitskräfteerhebung enthält dabei auch eine Frage zu den Gründen

²¹⁾ Für beide Sichtweisen gibt es Argumente: Teilzeitarbeit eröffnet zum einen Personen, die aufgrund ihrer Lebensumstände ansonsten gar nicht arbeiten könnten, die Möglichkeit, ein Zusatzeinkommen zu erwirtschaften und gibt diesen Personen auch zusätzliche Arbeits- und (potentiell) Karriereperspektiven. Teilzeitarbeit kann auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern und die Beschäftigungsfähigkeit erhöhen. Zum anderen kann Teilzeitbeschäftigung aber auch unerwünschte Folgen haben. Insbesondere kann sie (wie alle Formen der atypischen Beschäftigung) zu einer Falle werden, wenn zum Beispiel die geringere Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten dazu führt, dass sowohl Unternehmen als auch Beschäftigte weniger in das Humankapital Teilzeitbeschäftigter investieren. Dies kann in weiterer Folge zu schlechteren Beschäftigungschancen relativ zu Vollzeitbeschäftigten führen und zu einer anhaltenden und

für Teilzeitarbeit. Die von den Teilzeitbeschäftigten angegebenen Gründe für die Teilzeitbeschäftigung zeigen dabei, dass in Oberösterreich zuletzt (2022) 28% der teilzeitbeschäftigten Frauen und 25% der teilzeitbeschäftigten Männer angaben, keine Vollzeit zu wünschen, sodass zu erwarten ist, sie seien mit ihrer Teilzeitbeschäftigung weitgehend zufrieden. Weitere 5% der Frauen und 7% der Männer gaben hingegen an, nur Teilzeit zu arbeiten, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden. Diese Personen sind daher eindeutig unzufrieden mit ihrer Teilzeitbeschäftigung und werden in der Literatur auch oft als Teilzeitbeschäftigungslose bezeichnet.

Abbildung 2.25: **Gründe für Teilzeitarbeit in Oberösterreich**



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Basis: Unselbständig Teilzeitbeschäftigte am Wohnort. Teilzeitbeschäftigung = Beschäftigte mit einer Normalarbeitszeit von weniger als 36 Stunden.

Der weitaus wichtigste Grund für eine Teilzeitbeschäftigung in Oberösterreich und auch in Österreich insgesamt liegt aber in den Lebensumständen der Befragten. Gerade bei diesen persönlichen Gründen ergeben sich die deutlichsten Unterschiede zwischen Männern und Frauen. So geben rund 44% der teilzeitbeschäftigten Frauen in Oberösterreich an, aufgrund von

unfreiwilligen Atypisierung beitragen. Überdies stellt sich auch die Frage, wie sich die in Teilzeitbeschäftigung erzielten geringeren Einkommen auf die Sozialversicherungsleistungen (z. B. Pensionsbezug) der Betroffenen (zumeist Frauen) auswirken.

Betreuungspflichten, die sich auf Kinder aber auch andere Verwandte beziehen können, Teilzeit zu arbeiten, weitere 18% benennen andere persönliche oder familiäre Gründe ²²⁾.

Aus- und Weiterbildung sind für weitere 6% der teilzeitbeschäftigten Frauen der Hauptgrund für die Teilzeitarbeit. Bei Männern sind demgegenüber andere persönliche oder familiäre Gründe mit 44% der Teilzeitbeschäftigten, gefolgt von Aus- und Weiterbildung (17%), die wichtigsten Motive für Teilzeitarbeit. Dagegen stellen Betreuungspflichten nur für 7% der Männer einen Grund für Teilzeitarbeit dar. Dementsprechend wäre zu vermuten, dass insbesondere in der bei der Teilzeitarbeit zahlenmäßig relevantesten Gruppe der Frauen eine verbesserte Versorgung mit Betreuungseinrichtungen einen substanziellen Beitrag zur Steigerung der Vollzeitbeschäftigung liefern könnte.

2.4 Zusammenfassung

Zusammenfassend ist Oberösterreich, durchgängig über fast alle Indikatoren, somit eine Region mit deutlich überdurchschnittlich guter Arbeitsmarktlage, sowohl im Vergleich mit der EU insgesamt als auch mit den hochentwickelten Industrieregionen Europas. Insbesondere weist Oberösterreich gegenüber der Vergleichsgruppe der hochentwickelten Industrieregionen Europas (die zu den mit Oberösterreich am besten vergleichbaren Regionen Europas gehören) bei fast allen Indikatoren bessere Werte auf, wobei bei der Erwerbstätigkeit der Jüngeren und noch stärker bei der Jugendarbeitslosigkeit besondere Erfolge erzielt werden konnten.

Dennoch verbleiben einige Potentialgruppen für den oberösterreichischen Arbeitsmarkt. So zeigen sich in Oberösterreich im europäischen Vergleich immer noch deutliche Defizite in der Erwerbsbeteiligung der 55- bis 64-jährigen Arbeitskräfte beider Geschlechter, und auch die Geschlechterunterschiede in der Erwerbsbeteiligung sind nach wie vor hoch. Interessanterweise beziehen sich die Defizite in diesen Potentialgruppen ausschließlich auf die Erwerbsbeteiligung und nicht auf die Arbeitslosenquoten: die Arbeitslosenquote der Älteren liegt in Oberösterreich (ebenso wie alle anderen Indikatoren zur Arbeitslosigkeit) durchwegs niedriger als in den verschiedenen hier untersuchten Vergleichsgruppen. Die Arbeitslosenquote der Frauen ist in Oberösterreich überdies im Gegensatz zur EU und zu den hochentwickelten Industrieregionen Europas, aber im Einklang mit Österreich, sogar niedriger als jene der Männer.

Hinsichtlich der in diesem Kapitel ebenfalls analysierten absehbaren Zukunftsherausforderungen für die Arbeitsmarktpolitik zeigen sich hingegen in Oberösterreich, wie in allen Regionen Europas, die erheblichen Herausforderungen aufgrund der Alterung der Bevölkerung und des zu erwartenden technologische Wandels.

Die Herausforderungen aufgrund der demografischen Alterung sind dabei in Oberösterreich ähnlich jenen im übrigen Österreich: Ohne Zuwanderung würde die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in diesem Bundesland bis 2040 um 13,8% abnehmen, sodass ein Erhalt des gegenwärtigen Beschäftigtenstandes unter anderem auch eine Zuwanderung aus anderen Ländern oder aus anderen Regionen Österreichs notwendig macht. Unter diesen Zuwanderungen

²²⁾ Bei dieser Kategorie handelte es sich um eine sehr heterogene Gruppe von Gründen, die in einer Krankheit, aber auch in der Pflege von Personen außerhalb der Familie ebenso wie in der Belastung durch einen Nebenjob liegen können. Sie können sich aber auch auf den Wunsch beziehen, mehr Zeit mit der Familie zu verbringen.

dürfte auch in Hinkunft die Zuwanderung aus dem Ausland die Bedeutsamere sein. Dementsprechend wichtig wird es in Zukunft sein, qualifizierte Fachkräfte zur Zuwanderung nach Oberösterreich zu motivieren und sie auch entsprechend ihren Qualifikationen in den oberösterreichischen Arbeitsmarkt zu integrieren.

Die Herausforderungen aufgrund des technologischen Wandels dürften hingegen nicht zuletzt aufgrund der starken Industrieorientierung des Bundeslandes etwas stärker sein als in den meisten anderen Bundesländern Österreichs, da der Besatz an Berufen und Branchen, in denen ein zukünftig verstärkter Strukturwandel erwartet wird, in Oberösterreich durchwegs höher ist als im österreichischen Durchschnitt. Dementsprechend wichtig wird es in Oberösterreich sein, der jungen Bevölkerung eine entsprechende Erstausbildung anzubieten und auch für eine intensive Weiterbildung im weiteren Lebensverlauf zu sorgen. Hinsichtlich der Erstausbildung kann Oberösterreich dabei auf eine gute Ausbildungsstruktur der Bevölkerung (die insbesondere ausgeprägte Stärken im Bereich der dualen Ausbildung aufweist) verweisen. Bei der Beteiligung an Weiterbildungen besteht aber nach wie vor ein Abstand zum österreichischen Durchschnitt.

3. Der Pakt für Arbeit und Qualifizierung im Vergleich

3.1 Geschichte und Einordnung der österreichischen territorialen Beschäftigungspakte

Inhaltlich gehören territoriale Beschäftigungspakte wie der Pakt für Arbeit und Qualifizierung in Oberösterreich zu den Maßnahmen der kooperativen Arbeitsmarktpolitik. Diese streben danach, über eine partnerschaftlich entwickelte, auf einer gemeinsam erarbeiteten und akzeptierten Strategie basierende und an den regionalen Bedürfnissen angepasste Strategien und Maßnahmen die Effizienz und Wirksamkeit der Arbeitsmarktpolitik zu erhöhen. Solche Formen der kooperativen Arbeitsmarktpolitik haben in Oberösterreich eine lange Tradition. Dementsprechend hatte der gegenwärtige Pakt für Arbeit und Qualifizierung in Oberösterreich eine Reihe von Vorgängerinstitutionen.

Dennoch ist die Entstehungsgeschichte des Oberösterreichischen Paktes für Arbeit und Qualifizierung in seiner heutigen Form eng verknüpft mit der Entwicklung der territorialen Beschäftigungspakte in Österreich. Diese wurde ihrerseits stark von entsprechenden Initiativen der EU beeinflusst. Bereits im Jahr 1996 rief die europäische Kommission zur Gründung von lokalen Beschäftigungsinitiativen auf und förderte diese aus eigenen Finanzmitteln. Im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF) Programms 2000 wurden die Pakte dann in die Mainstreamprogramme der Europäischen Union eingegliedert. Österreich entschied sich in dieser Periode solche Pakte flächendeckend auf Bundesländerebene umzusetzen. Mit der Förderperiode 2020 endete allerdings die ESF-Finanzierung der territorialen Beschäftigungspakte. Trotz des Auslaufens der nationalen Förderung für dieses Instrument entschieden sich 4 Bundesländer (Burgenland, Kärnten, Oberösterreich und Tirol), ihre Pakte weiterzuführen²³⁾.

Die Konzeption territorialer Beschäftigungspakte geht von der Vorstellung aus, partnerschaftliche und lokal bzw. regional entwickelte Aktivitäten der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik trügen zu einer verbesserten Wirksamkeit und Effizienz der Politikleistung bei, indem sie die Vernetzung verschiedener Akteure wie auch Maßnahmen unterstützen²⁴⁾. Bisherige Evaluierungen (siehe Buchegger & Buchegger-Traxler, 2002; Leitner et al., 2002; Joanneum Research, 2003; Huber, 2003; Ainz & Kripfgans, 2012) argumentieren, dass Pakte entsprechend ihrer Zielsetzung und ihres Designs auf drei Ebenen untersucht werden können:

1. Der Ebene der Strategien – bei deren Bewertung die zentrale Frage ist, ob die im Pakt erarbeitete Strategie von den Partnern des Paktes gemeinsam getragen wird und geeignet erscheint, auf die für die Region relevanten Arbeitsmarktprobleme zu reagieren.

²³⁾ In Niederösterreich wurden die bestehenden Paktstrukturen nach dem Auslaufen der ESF-Finanzierung aufgelöst. Allerdings gibt es in diesem Bundesland weiterhin regelmäßige Treffen zwischen den Förderinstitutionen, die der Koordinierung ihrer Förderaktivitäten dienen.

²⁴⁾ Diese Erwartung wird in den ESF-Evaluierungsberichten zu den ESF geförderten Pakten empirisch weitgehend bestätigt. Diese Evaluierungen stellen fest, dass es den Pakten gelang, bei Akteuren, die traditionellerweise nicht den Arbeitsmarktteilnehmern zugerechnet werden, Akzeptanz und Verständnis für wichtige arbeitsmarktpolitische Themen zu schaffen, Standardmaßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik an lokale Bedürfnisse anzupassen und durch kontinuierlichere und planmäßigere Vorgehensweisen zu einer Verbesserung der erbrachten Politikleistung und der Sicherung von Fördermitteln für die Region beizutragen.

2. Der Ebene der Partnerschaft – In der es vor allem darum geht, zu beurteilen, inwieweit die durch die Pakte gebildete Partnerschaft, die relevanten Akteure der regionalen Arbeitsmarktpolitik umfasst und inwieweit die Organisationsstrukturen und Abläufe des Paktes geeignet erscheinen, die im Pakt gesetzten Ziele zu erreichen.
3. Der Ebene der im Rahmen des Paktes durchgeführten Maßnahmen – bei der im Zuge von Maßnahmenevaluierungen die Zielerreichung untersucht wird.

Jüngst hat die Idee der kooperativen (Arbeitsmarkt-)politik durch die Initiativen der Europäischen Kommission im Zusammenhang mit dem 2020 initiierten "Pakt für Kompetenzen" neuen Aufwind erhalten. Dieser Pakt ist der Kommission zufolge "ein gemeinsames Modell für die Kompetenzentwicklung in Europa, in welchem Unternehmen, Arbeitnehmer, nationale, regionale und lokale Behörden, Sozialpartner, branchenübergreifende und sektorale Organisationen, Bildungs- und Ausbildungsanbieter, Handelskammern und Arbeitsverwaltungen mit dem Ziel Menschen in Europa weiterzubilden und umzuschulen, zusammenarbeiten" (siehe <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1517&langId=en>). Diese Initiative hat u.a. dazu geführt, dass in einigen EU-Ländern (z. B. in Deutschland und Italien, siehe unten) in den letzten Jahren regionale Pakte für Kompetenzen geschaffen wurden.

Vor diesem Hintergrund soll dieses Kapitel, den Oberösterreichischen Pakt für Arbeit und Qualifizierung vorstellen und dabei der Frage nachgehen, inwiefern es dem Pakt in seiner bisherigen Entwicklung gelang,

1. auf der strategischen Ebene konsistent auf aktuelle Herausforderungen der Arbeitsmarktpolitik zu reagieren,
2. auf der Partnerschaftsebene verschiedene Akteure in die Weiterentwicklung der Arbeitsmarktpolitik zu integrieren und
3. auf Maßnahmenebene ein Maßnahmenbündel zu entwerfen, welches geeignet erscheint, zu einer Verbesserung der Arbeitsmarktpolitik beizutragen.

Zu diesem Zweck wurde im Zuge dieses Projektes zum einen ein Screening der Paktdokumente vorgenommen, um die zentralen Zielsetzungen und Paktabläufe zu erfassen, zum anderen wurde eine Serie von semi-strukturierten, informellen face-to-face Interviews mit allen Paktpartnern durchgeführt. In diesen wurden die allgemeine Zufriedenheit der Paktpartner:innen mit dem Pakt erhoben und Vorschläge zur Weiterentwicklung des Paktes auf der Ebene der Partnerschaft, aber auch hinsichtlich seiner strategischen Orientierung und der durchzuführenden Maßnahmen gesammelt,

Ein zweites Ziel dieses Kapitels ist es, den Oberösterreichischen Pakt für Arbeit und Qualifizierung mit den anderen in Österreich und in anderen europäischen Ländern bestehenden Pakten hinsichtlich Partnerstruktur, Zielsetzungen und Anbindung an arbeitsmarktpolitischen Strategien zu vergleichen, um Anhaltspunkte über eine mögliche Weiterentwicklung der österreichischen Paktes zu erhalten. Die Ergebnisse dieses Arbeitsschrittes basieren überwiegend auf einer Analyse der vorhandenen Paktdokumente der in Österreich weiter bestehenden Pakte sowie auf einer Internet-Recherche über die internationalen Pakte. Im Fall der österreichischen Pakte wurden diese um kurze Telefoninterviews mit einigen Paktverantwortlichen ergänzt.

3.2 Der Pakt für Arbeit und Qualifizierung in Oberösterreich

3.2.1 Strategie

Der Oberösterreichische Pakt für Arbeit und Qualifizierung ist, als eine Partnerschaft zwischen dem Land Oberösterreich, dem AMS Oberösterreich und dem Sozialministeriumsservice sowie den Sozialpartnerinstitutionen und einem paktierten Budget von 326 Mio. € das zentrale Umsetzungsinstrument der Arbeitsmarktstrategie "Arbeitsplatz OÖ 2030". In dieser werden aufbauend auf einer entsprechenden Problemanalyse (Land Oberösterreich, 2019) drei zentrale strategische Ziele festgelegt. Diese sind:

- Die bedarfsgerechte Qualifizierung des Arbeitskräftepotenzials (strategisches Ziel A). Darunter wird vor dem Hintergrund des technologischen Fortschritts und der Digitalisierung eine bestmögliche Übereinstimmung der verfügbaren und nachgefragten Qualifikationen am Arbeitsmarkt und der Erhalt eines bedarfsgerechten Aus- und Weiterbildungssystem verstanden.
- Die Aktivierung des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials (strategisches Ziel B). Dies bedeutet, dass das Potenzial der erwerbsfähigen Personen in Oberösterreich bestmöglich genutzt wird: Eine hohe Erwerbsbeteiligung aller am Arbeitsmarkt aktiven Gruppen wird als zentrale Zielgröße angesehen.
- Die Gewinnung und Bindung von Fachkräften (strategisches Ziel C). In diesem Bereich wird danach getrachtet, einerseits zuwanderungswillige Fachkräfte zu einer Arbeitsaufnahme in Oberösterreich zu bewegen und andererseits bereits in Oberösterreich arbeitende Arbeitskräfte an das Bundesland zu binden.

Obwohl die Problemanalyse zur Erstellung dieser Strategie aus dem Jänner 2019 und damit aus der vor COVID-19-Periode stammt, spiegelt dieses Programm somit die wesentlichen aktuellen Herausforderungen für die Arbeitsmarktpolitik in Oberösterreich (siehe Kapitel 2). Insbesondere unterscheidet sich die aktuelle Strategie in einigen Bereichen deutlich von ihrer Vorgängerstrategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020", die in wesentlich stärkerem Ausmaß an traditionelle arbeitsmarktpolitische Ziele (wie z. B. die Vermeidung von Arbeitslosigkeit verschiedener Zielgruppen) anband und das Thema der Anziehung von qualifizierten Zuwander:innen bzw. der Vermeidung von Brain-Drain weitgehend unerwähnt ließ. Damit reagiert der Pakt auf der strategischen Ebene verstärkt auf die Zukunftsherausforderungen für den oberösterreichischen Arbeitsmarkt und verschränkt in stärkerem Ausmaß als die Vorgängerversion verschiedene Politikbereiche (insbesondere die Berücksichtigung von standort- und arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen).

Die strategischen Zielvorgaben werden im Rahmen des Paktes auf eine Reihe spezifischer Ziele heruntergebrochen und jeweils auch Potentialgruppen zugewiesen (siehe Übersicht 3.1), die in diesen strategischen Zielen berücksichtigt werden sollen. So werden im Rahmen des übergeordneten Ziels der bedarfsgerechten Qualifizierung des Arbeitskräftepotentials vor allem bildungspolitische Ziele formuliert, die sich sowohl auf die Erstausbildung der Jugendlichen als auch auf die Weiterbildungsbeteiligung der Erwachsenen beziehen. Die allgemeine Zielrichtung ist die Erhöhung des formalen Bildungsstandes der Bevölkerung. Im Bereich der Erstausbildung sollen insbesondere die Potentialgruppen der Personen mit Migrationshintergrund und

Jugendliche mit Vermittlungseinschränkungen angesprochen werden und technische Ausbildungen (sowohl im Bereich der dualen als auch der vollzeitschulischen Ausbildung) forciert werden. Im Bereich der Weiterbildung soll vor allem auf eine Stärkung digitaler Kompetenzen eingegangen werden und die Zielgruppe der Älteren zu einer stärkeren Beteiligung an Weiterbildungen motiviert werden. Damit reagiert der Pakt in diesem strategischen Ziel auf die wesentlichen, in der Problemanalyse zu diesem Zielbereich, diskutierten Herausforderungen. Auffallend ist allerdings, dass die Gruppe der gering Qualifizierten und der Personen mit Migrationshintergrund als Zielgruppen einer Weiterbildungsstrategie nicht genannt werden, obwohl diese in Oberösterreich wie auch in Österreich eine auffallend geringere Weiterbildungsbeteiligung aufweisen und unter ihnen ein erhöhter Schulungsbedarf vermutet werden kann.

Im strategischen Ziel "Aktivierung des Arbeitskräftepotentials" richten sich die spezifischen Ziele auf die Steigerung der Erwerbsbeteiligung der Potentialgruppen der Älteren, der Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen und der Frauen sowie auf die Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit. Auch hier besteht eine enge Korrelation der Zielsetzungen mit den in früheren Analysen für Oberösterreich immer wieder festgestellten Herausforderungen, wobei die Strategie aufgrund der geringen Langzeitarbeitslosigkeit und auch der guten Beschäftigungslage der Jugendlichen in Oberösterreich (siehe Kapitel 2), wohl vor allem auf den Erhalt der gegenwärtig guten Situation abzielt.

Übersicht 3.1: **Strategische und spezifische Ziele der Strategie Arbeitsmarkt OÖ 2030 und des Paktes für Arbeit und Qualifikation Oberösterreich**

Strategisches Ziel A: Bedarfsgerechte Qualifizierung	
-	Reduktion des Anteils der Personen mit maximal Pflichtschulabschluss (inkl. spezifischer Fokus auf Personen mit Migrationshintergrund und Jugendliche mit Vermittlungseinschränkungen)
-	Sicherstellung eines hohen Anteils an Personen mit Lehrabschluss in Mangelberufen
-	Erhöhung des Anteils der Personen mit technischen Ausbildungen auf Sekundär- und Tertiärniveau (mit besonderer Berücksichtigung von Frauen in technischen Berufen)
-	Erhöhung der Beteiligung und des Ausmaßes an Weiterbildung (mit Zielgruppe Ältere)
-	Erhöhung der digitalen Kompetenzen
Strategisches Ziel B: Aktivierung des vorhandenen Arbeitskräftepotentials	
-	Erhöhung der Erwerbsbeteiligung (insbesondere bei Frauen, Personen über 50 bzw. 55 Jahren und Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen)
-	NEET-Quote gering halten
-	Erhalt einer geringen Langzeitarbeitslosigkeit
Strategisches Ziel C: Gewinnung und Bindung von Fachkräften	
-	Ausreichend qualifizierte Zuwanderung aus dem Ausland
-	Eine ausreichend qualifizierte Zuwanderung aus anderen Regionen Österreichs
-	Eine ausreichende Zahl an Einpendler:innen aus angrenzenden Regionen
-	Bindung der Fachkräfte an Oberösterreich, geringe Abwanderung und Rückholung von gut und hoch qualifizierten Arbeitskräften

Q: Arbeitsplatz OÖ 2030, Monitoring Bericht.

Während die in den ersten beiden strategischen Zielen angesprochenen Themen und Potentialgruppen auch schon in früheren arbeitsmarktpolitischen Strategien Oberösterreichs ihren

Platz fanden, stellt das strategische Ziel "Gewinnung von Fachkräften" im Vergleich zur Vorgängerstrategie eine Neuerung in der Zielarchitektur des Paktes dar. Obwohl Personen mit Migrationshintergrund auch schon in den vorangegangenen strategischen Arbeitsmarktprogrammen Oberösterreichs (z. B. der Arbeitsmarktstrategie 2020) berücksichtigt wurden, geschah dies zu meist in Form einer Zielgruppe der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Dementsprechend waren hier die Vermeidung von Arbeitslosigkeit und die Sicherung einer hohen Beschäftigung unter den Zugewanderten die zentralen Zielgrößen. Nunmehr wird explizit auf die Anwerbung von qualifizierten Arbeitskräften aus dem In- und Ausland, die entweder als Migrant:innen oder aber auch als Pendler:innen nach Oberösterreich kommen sowie auf die verstärkte Bindung von einheimischen Arbeitskräften an die Region abgestellt.

Damit reagiert die Arbeitsmarktstrategie mit dieser detailliert ausgearbeitet und stark offensiv orientierten Strategie auf die in den letzten Jahren gestiegene Arbeitskräfteknappheit in Oberösterreich. Ein Aspekt, der in diesem strategischen Ziel allerdings im Vergleich zu früheren Strategien in den Hintergrund tritt, ist die Rolle der (Arbeitsmarkt-) Integrationspolitik bei der Mobilisierung eines zusätzlichen Arbeitskräftepotentials, obwohl die Datenanalyse des vorangegangenen Kapitels aufgrund der geringen Erwerbsquote und der erhöhten überqualifizierten Beschäftigten auf ein erhebliches Potential (insbesondere bei Qualifizierten) hindeutet. Allerdings wird diese Rolle in dem oberösterreichischen Integrationsleitbild unter dem Stichwort einer aktivierenden Integrationspolitik festgelegt (siehe Land Oberösterreich, 2018). Zu überlegen wäre, die spezifischen Ziele einer hohen Erwerbsbeteiligung und eines qualifikationsadäquaten Einsatzes von Zugewanderten in die Liste der Ziele mit aufzunehmen und mit entsprechenden Maßnahmen zu unterlegen.

Insgesamt bietet der Pakt für Arbeit und Qualifizierung eine breit angelegte Zielarchitektur, in der zum einen, im Vergleich zu früheren Strategien, verstärkt auf die Integration von verschiedenen Politikbereichen abgestellt wird und die es prinzipiell erlaubt, die arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen für Oberösterreich anzusprechen. Dies wird nach den Ergebnissen unserer Interviews auch von den Paktpartner:innen so gesehen: Durchgängig wird dabei die Wichtigkeit einer gemeinsamen getragenen und koordinierten Arbeitsmarktstrategie hervorgehoben und die Existenz des Paktes begrüßt. Nach Meinung der Partner:innen erlaubt es diese Zielstruktur, im Prinzip auch neue Herausforderungen anzusprechen. Insbesondere schätzen die Partner:innen die Möglichkeit im Pakt ihre Maßnahmen zu diskutieren, neue Ansatzpunkte einzubringen und zur Entwicklung innovativer Maßnahmen beizutragen.

Nichtsdestotrotz werden verschiedene Aspekte der Zielstruktur – zum Teil durchaus kontrovers – diskutiert. Der Frage nach der Gewichtung verschiedener Zielsetzungen kommt hier besondere Bedeutung zu. Insbesondere wird von Seiten mehrerer Paktpartner:innen argumentiert, die Zielsetzungen des Paktes seien – trotz einiger Fortschritte in den letzten Jahren – immer noch zu stark an den traditionellen Zielgruppen der aktiven Arbeitsmarktpolitik orientiert und bestünden zu einem zu großen Teil aus Fortschreibungen von Standardprogrammen, sodass zu wenig Raum für arbeitsmarktpolitische Innovationen verbleibt. Dies schränkt nach Meinung einiger Partner die Reaktionsfähigkeit des Paktes auf aktuelle Entwicklungen ein.

Hinsichtlich der Richtung dieser potentiellen Ergänzungen besteht nicht immer Einigkeit. So haben zum Beispiel die Industriellenvereinigung und die Wirtschaftskammer Oberösterreich einen

gemeinsamen Vorschlag zur Weiterentwicklung des Paktes vorgelegt. Dieser zielt auf eine Schwerpunktsetzung der Paktstrategie auf die kurz-, mittel- und langfristigen Bedarfe am oberösterreichischen Arbeitsmarkt und eine raschere Anpassung des Paktes (auf Ebene der Maßnahmen und des Budgets) an geänderte Anforderungen. Insbesondere sollten nach diesem Konzept, auch unterjährige Anpassungen des Programms möglich sein, Ziel C neukonzeptioniert und budgetär aufgestockt werden sowie die Effizienz des im Schulungs- und Ausbildungsangebots des Paktes erhöht und die Kommunikation des Paktangebotes gegenüber der Wirtschaft verbessert werden²⁵⁾. Von anderen Partnern werden der Umgang mit institutionellen Änderungen in der Betreuung von bestimmten Zielgruppen (z. B. von Jugendlichen mit gesundheitlichen Einschränkungen) bzw. die Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten als mögliche Themen für den Pakt gesehen. Generell zeichnet sich dabei ein Wunsch ab, den Pakt zu verbreitern und verstärkt in Richtung einer Konzeption stärker integrierter Maßnahmen zu entwickeln.

Ein weiterer Aspekt, der von einzelnen Paktpartner:innen thematisiert wird, ist das Abgehen von quantifizierten Zielen in der gegenwärtigen Paktarchitektur. Aufgrund der fehlenden quantitativen Zielvorgaben bleibt es nach Meinung dieser Partner:innen unklar, inwiefern der Pakt seine Ziele tatsächlich erreicht hat. Als Begründung für das Fehlen von quantitativen Zielvorgaben werden die Probleme bei der Zurechenbarkeit von vielen Ergebnisindikatoren sowie die in vielen Bereichen mangelhafte Datenlage angegeben. Insbesondere wird darauf verwiesen, dass die Entwicklung der meisten Ergebnisindikatoren sowohl von österreichweiten (konjunkturellen und institutionellen) als auch von regionalen (durch die Landespolitik beeinflussbaren) Entwicklungen getrieben wird, sodass es selbst bei quantitativen Zielsetzungen eine Frage der Interpretation sei, auf welche dieser Einflussfaktoren (positive oder negative) Zielabweichungen zurückzuführen sind. Überdies wird angeführt, dass die Datenlage in vielen Zielbereichen entweder sehr lückenhaft oder aber zweideutig ist und somit selbst bei quantifizierten Zielen immer wieder zu Diskussionen Anlass gibt.

Im jährlichen Monitoringbericht des Paktes wird allerdings eine umfangreiche und differenzierte indikatorenbasierte Darstellung der Arbeitsmarktentwicklung Oberösterreichs vorgenommen. In dieser werden die Entwicklungen durchgängig mit den Benchmarks anderer Bundesländer oder dem österreichischen Durchschnitt verglichen und auch die Ursachen für Abweichungen diskutiert. Dieser Bericht erweist sich dadurch als wertvolle Quelle zum Monitoring des Fortschritts der Paktziele. Gleichzeitig unterstellt er zumindest implizit quantitative Zielsetzungen in Form von Bandbreiten und/oder hinsichtlich des Vergleichs mit verschiedenen Benchmarks. Eine Möglichkeit wäre, eine an den Indikatoren des Controllingberichts orientierte teilquantifizierte Zielarchitektur anzustreben, welche die im Bericht implizit unterstellten Zielvorstellungen explizit

²⁵⁾ Im Detail wird vorgeschlagen, das Angebot der betriebsnahen Qualifizierung und die Teilnahme am ersten Arbeitsmarkt, die Qualifizierungsangebote im MINT-Bereich sowie das Angebot an Deutschkursen auszubauen, Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsquote der Frauen (unter anderem durch eine Förderung der Wiedereingliederung von arbeitslosen oder erwerbslosen Frauen, Verbesserung der Kinderbetreuungssituation und eine gezielte Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Migrationshintergrund) zu forcieren und Ziel C neu zu formulieren und durch zusätzliche Maßnahmen und Budgets auszubauen.

macht. Generell sollte dabei allerdings bedacht werden, dass sich ein solches (teil-)quantifiziertes Zielsystem, um eine administrative Überforderung der Partner:innen zu vermeiden,

1. auf eine geringe Zahl an Indikatoren (z. B. die im gegenwärtigen Monitoringbericht diskutierten) beschränken sollte, um eine erste Beurteilung von Soll-Ist-Abweichungen zu ermöglichen, deren Ursachen gegebenenfalls in späteren Zusatzanalysen in größerem Detail analysiert werden können;
2. sich, wenn sinnvoll, auch an relativen Zielen (z. B. im Vergleich zum Österreichdurchschnitt) orientieren könnte, um zumindest ansatzweise, zwischen österreichweiten und regionsspezifischen Entwicklungen differenzieren zu können.
3. auf möglichst aktuelle Datengrundlagen beziehen sollte, wobei der gegenwärtige Monitoringbericht als Referenzpunkt dienen könnte.

3.2.2 Partnerschaft und Paktabläufe

Abgesehen von den Zielen, wird in den Paktdokumenten auch die Partnerschaft definiert, mit der die Koordination von Maßnahmen erfolgt. Der PAQ Oberösterreich ist dabei eine gemeinsame Vereinbarung des Landes, des Arbeitsmarktservice Oberösterreich und des Sozialministeriumsservice sowie der Sozialpartner (Arbeiterkammer, Industriellenvereinigung, ÖGB und Wirtschaftskammer Österreich). Diese wird jedes Jahr erneuert. Im Rahmen dieser Erneuerung werden auch die Ergebnisse der letzten Jahre betrachtet und gegebenenfalls Ziele revidiert bzw. Maßnahmen an neue Gegebenheiten angepasst. Unter den Partner:innen tragen allerdings nur das Land sowie das AMS und das Sozialministeriumsservice zur Finanzierung des Paktes bei, während die Sozialpartnerinstitutionen einen beratenden Status innerhalb des Paktes haben, der es ihnen erlaubt, ihre Expertise in den Planungsprozess einzubringen.

Insgesamt wird dabei die Partnerstruktur des Paktes, inklusive der Aufgabenteilung zwischen zahlenden und nicht zahlenden Partner:innen durchgängig als adäquat beschrieben, da durch diese Partnerschaft alle wesentlichen Akteure auf Landesebene vertreten sind, was eine entsprechende Schlagkraft des Paktes sicherstellt. Hinsichtlich der Aufnahme weiterer Partner (z. B. aus dem Weiterbildungsbereich, dem Bereich der NGOs oder anderen Ressorts der Landesregierung oder Gemeinden) wird argumentiert, dass dies zum einen die Paktkoordination deutlich schwieriger machen würde und zum anderen eine Vielzahl von weiteren Akteuren (z. B. andere Landesressorts, manche Weiterbildungsinstitutionen) über die bestehende Paktpartner implizit eingebunden sind, respektive jederzeit für Detailfragen kooptiert werden können.

Abbildung 3.1 stellt exemplarisch den Beitrag zu den zugesagten Fördermitteln der finanzierenden Paktpartner:innen und den jeweiligen strategischen Zielen dar. Diese Budgetzahlen charakterisieren den Pakt eindeutiger als die Zielsetzungen der Arbeitsmarktstrategie Oberösterreich 2030 als ein an der aktiven Arbeitsmarktpolitik orientiertes Programm. So beliefen sich die im Rahmen des Paktes von den einzelnen Institutionen zugesagten Mittel zur Erreichung der Ziele 2022 auf 326,3 Mio. €. Von diesen wurden 167,4 Mio. € (oder 51,3%) vom AMS zugesagt, 110,1 Mio. € (33,8%) stammen aus dem Budget des Landes und rund 48,9 Mio. € (15%) aus dem Sozialministeriumsservice. Gleichzeitig wurde der Großteil der Mittel für die zielgruppenspezifischen Maßnahmen des strategischen Zieles B (die Aktivierung des vorhandenen

Arbeitskräftepotenzials), welches 2022 ein zugesagtes Fördervolumen von 169,1 Mio. € (oder 51,8% der Ausgaben) erreichte, zugesagt. Die strategischen Ziele A (die bedarfsgerechte Qualifizierung des Arbeitskräftepotenzials) und C (die Gewinnung und Bindung von Fachkräften) schlagen hingegen mit 93,5 Mio. € (oder 28,6%) bzw. 63,8 Mio. € (19,5%) zu Buche. Für diese beiden Ziele trägt das AMS den überwiegenden Teil des Budgets, weil hier die budgetär wichtigen Posten des Paktes (Eingliederungsbeihilfe, BAG-Lehrgänge²⁶⁾ sowie die Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA) und die betriebliche Lehrstellenförderung), die gemeinsam 63 Mio. € der zugesagten Mittel ausmachen, zugerechnet werden.

Abbildung 3.1: **Budgetäre Mittel für den Pakt für Arbeit und Qualifizierung in Oberösterreich 2023 nach Partnerorganisationen und Zielen**

In Mio. €



Q: PAQ Oberösterreich, WIFO-Berechnungen. – SMS: Sozialministeriumservice.

Abgesehen davon, unterliegt der Pakt einem detaillierten inhaltlichen Monitoring und Controlling. In dessen Rahmen werden wichtige Indikatoren zu den in Übersicht 3.1 dargestellten Zielen analysiert. Insgesamt scheint es daher gelungen, im Rahmen des PAQ Oberösterreich eine für alle Partner:innen handhabbare Vorgehensweise bei der Planung arbeitsmarktpolitischer Initiativen zu schaffen. Diese Meinung wird von allen Paktpartner:innen geteilt.

Allerdings wird hinsichtlich des Planungsprozesses und des Monitoring-Kreislaufes des Paktes die stärkste Kritik eingebracht. Der Planungsprozess stelle zu oft eine Fortschreibung von bestehenden Maßnahmen dar und sei "zu einem Ritual" verkommen, welches zu wenige Möglichkeiten

²⁶⁾ Dies sind kostenlose, überbetriebliche Lehrausbildungen nach Berufsausbildungsgesetz (BAG) § 30.

für den Austausch der Paktpartner:innen über sinnvolle Adaptierungen und Änderungen der Paktstrategie biete, was in weiterer Folge auch zu einer Reduktion der Anpassungsfähigkeit des Paktes an neue Herausforderungen führe.

Prinzipiell wird dabei der Pakt in einem arbeitsintensiven, ganzjährigen, revolvierenden Prozess, der – abgesehen von diversen informellen Besprechungen – durch drei größere Milestones (bzw. Treffen) geprägt ist, geplant. In einem ersten Treffen, welches im Frühjahr stattfindet, werden dabei die Monitoringberichte des Vorjahres vorgestellt und einer Diskussion unterzogen, um Zielabweichungen festzustellen bzw. neue Herausforderungen zu identifizieren. In der Sommersitzung erfolgt eine Grobplanung der Strategie für das nächste Jahr. Schlussendlich wird im Herbst eine erste Grobplanung der Maßnahmen und auch des Paktbudgets vorgenommen und im Anschluss im Rahmen eines arbeitsaufwendigen Verhandlungsprozesses, seitens des Landes, mit den einzelnen Partnern akkordiert.

Angesichts des hohen Arbeitsaufwandes, der mit der Planung des Paktes verbunden ist und der trotz dieses Aufwandes immer wieder entstehenden Unzufriedenheit, scheint es angebracht, diesen Planungsprozess innerhalb der Partnerschaft noch einmal zu überdenken und gegebenenfalls auch explizit formal festzulegen, um auf diese Weise Effizienzgewinne zu erzielen und Freiräume für inhaltliche Diskussionen und Koordination zu schaffen. Hierbei könnte auch überlegt werden, zu spezifischen Zeitpunkten externe Expert:innen beizuziehen, und verstärkt andere, in Oberösterreich bestehende Foren zur Diskussion der Arbeitsmarktpolitik (wie z. B. das Forum aktive Arbeitsmarktpolitik) für die zur Planung notwendigen Schritte zu nutzen.

3.2.3 Maßnahmen

Im Rahmen des jährlichen Planungsprozesses werden in den Paktdokumenten die einzelnen strategischen Ziele der Strategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2030" mit Maßnahmen unterlegt. Dabei werden die einzelnen Maßnahmen den im Pakt festgelegten Potentialgruppen zugewiesen. Dies sind Jugendliche, Frauen, Ältere, Personen mit Migrationshintergrund und Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen sowie eine Restkategorie für Maßnahmen mit mehreren Zielgruppen.

Übersicht 3.2 zeigt beispielhaft für das Jahr 2023 die Verteilung der im Pakt vereinbarten Maßnahmen auf die einzelnen strategischen Ziele sowie die jeweiligen Potentialgruppen und Abbildung 3.2 ergänzt dies um die Darstellung der zugesagten Mittel nach Partner und Potentialgruppe.

Insgesamt werden über 40 verschiedene Maßnahmen paktiert. Zumeist handelt es sich bei diesen um jährlich wiederkehrende Programme, die entweder im Rahmen der Sozialpolitik des Landes (z. B. das Bildungskonto des Landes), der Maßnahmen des AMS (z. B. betriebliche Eingliederungsbeihilfen, Stiftungen) oder des Budgets des Sozialministeriumsservice (z. B. betriebliche Lohnförderungen) abgewickelt und finanziert werden. Viele dieser Maßnahmen waren dabei schon in der letzten Evaluierung des Paktes Gegenstand der Untersuchung (siehe Huber et al., 2018).

Übersicht 3.2: **Potentialgruppen und paktierte Maßnahmen im Rahmen des Paktes für Arbeit und Qualifizierung 2023**

	Ziel A	Ziel B	Ziel C
Jugendliche	Firmenausbildungsverband (OÖ+, Ausbildungsförderungen) Betriebliche Lehrstellenförderung Teilqualifizierungslehrgänge Sozialressort (Buntspecht, Jobstart, Donauwerkstätten, Vehikel, Girls-Ready4Technology) SMS: Qualifizierungsprojekte Upgrade: Angebote für NEET-Jugendliche	Projekte f. Jug.m.abgebrochener Ausbildung (Kick, DOIT, ju-can) SMS: AusbildungsFit inkl. Vorschaltmodule C'mon 17 Arbeitsbegleitung Jugendlicher Jobcoaching Wirtschaftsressort, Potentialanalysen SMS: Motivationsprojekt SMS: Jugendcoaching SMS: Jugendarbeitsassistent SMS: Berufsausbildungsassistent SMS: Jobcoaching	SmartUP-Fit für die Lehre Lehrlingsmessen, Lehrlingsaktivitäten, Berufserlebnistage, Schnuppertage, Job Week § 3 BAG-Lehrgänge und Lehrgänge zur Teilqualifizierung Produktionsschulen des Landes OÖ SMS: Koordinierungsstelle Ausbildung bis 18
Frauen	Frauen in Handwerk und Technik: FIT-Beratung Frauen in Handwerk und Technik: Lehrausbildungen Gründerinnenzentrum Linz, Projekt Silver Girls	Orientierungsprojekte f. WE Kinderbetreuungsprojekte Kinderbetreuungsbeihilfe Frauenberufszentren	Technik Rallye
Ältere			SMS: Koordinationsstelle "Arbeitsfähigkeit erhalten" Innovative Modellprojekte der Sozialpartner Betriebliche Eingliederungsbeihilfen
Personen mit Migrations-hintergrund	Deutschangebote Fachwerkstatt SOS-Menschenrechte - Amigo@Work Network Akademie GmbH - Projekt Brücke 222 Deutschförderung für philipp. Pflegekräfte der oö. SHV bfi Sprach- und Berufswerkstatt Karriere.UKR	Beratung + Betreuung für (junge) Migrant:innen und Asylberechtigte Sozialökonomischer Betrieb: Stützpunkt (SH-Bezieher:innen) Integration durch Arbeit (IdA) Sozialökonomische Betriebe mit Beteiligung Wirtschaftsressort Sozialökonomische Betriebe mit Beteiligung Umweltressort INTAKT-Arbeitstraining	

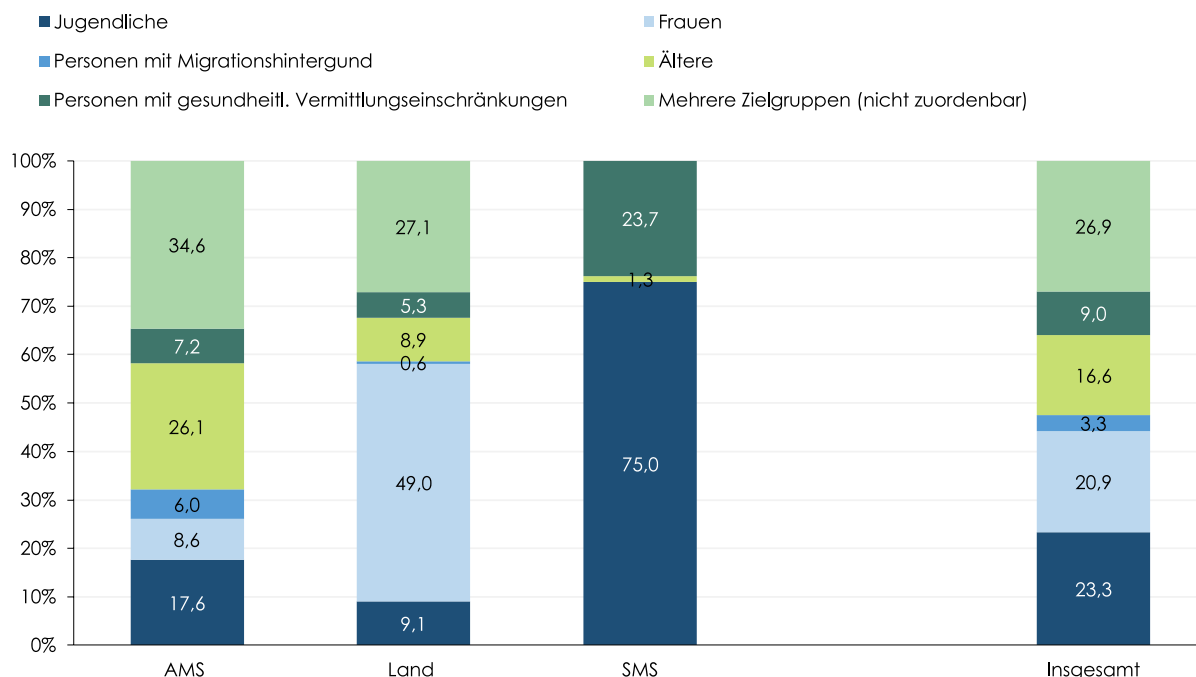
Übersicht 3.2 (Forts.): **Potentialgruppen und paktierte Maßnahmen im Rahmen des Paktes für Arbeit und Qualifizierung 2023**

Personen mit gesundheitlicher Vermittlungseinschränkung	AMS: Qualifizierungsangebote Berufliche Qualifizierung (Fokus Mensch, Miteinander GmbH)	Arbeitstrainingszentrum ATZ SMS: Beratungsprojekte für Menschen mit Behinderung SMS: Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz SMS: Förderung einer selbstständigen Existenz SMS: Förderung zur barrierefreien Arbeitsplatzgestaltung SMS: Betriebliche Lohnförderungen SMS: Vermittlungsorient. Integr.begleitung ink. NEBA Betriebservice – AMS: Arbeitsassistenzen	
Für mehrere Zielgruppen	Outplacement-Unternehmensstiftungen Zielgruppenstiftung OUT - Zukunftsstiftung Insolvenzstiftung im Rahmen der Zukunftsstiftung Sonstige Insolvenz-Stiftungen (ohne Zukunftsstiftung) Lehrgangsförderung FSB-A, DGKP § 44, PFA, PFA § 3 Implacementstiftungen Implacementsstiftungen Sozial-/Gesundheitsberufe (Fachsozialbetreuer:innen und DKGP mit geriatrischem Schwerpunkt) Zielgruppenstiftungen (JUST, JES, Menschen mit Beeinträchtigungen) Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA) Bildungskarenz plus Greenjobs: Ökoservice Unternehmensgründungsprogramm Gründerbeihilfe (Beihilfe in der Realisierungsphase des Unternehmensgründungsprogramm) Du kannst was! Bildungskonto: Qualifizierungsförderung für Arbeitnehmer:innen	Oö. SOHAG: Casemanagement Oö. SHG: Manufaktur Haslach, PrimaVera, B 7 Oö. SHG: Schritte in den Arbeitsmarkt (SH-Bezieher:innen) Beratungsprojekte für benachteiligte Menschen ("BBEN") Förderung für Ein-Personen-Unternehmen: AMS-Förderung Förderung für Ein-Personen-Unternehmen: Landesförderung Kommunales Job-Restart-Programm Haus- und Heimservice, Haushaltsservice	Talent Attraction Programm ARGE Vermittlung für Fachkräfte aus EU- und Drittländern KomZu (Kompetenzzentrum qualifizierte Zuwanderung) ÖkoTech-Akademie V'bruck Impulsqualifizierungsverbund OÖ und Impulsberatung Qualifizierungsverbund Digitale Kompetenz und Umweltberufe (It. Ausbildungsliste Umweltstiftung) Digital Pioneers Facharbeiter:innenkurzausbildungen für beeinträchtigte Personen Elektropraktiker:innenausbildung in Wels AMS Coders.bay Linz (Orientierung und Ausbildung) Facharbeiter:innenkurzausbildungen in Metallausbildungszentren Innovative Skills Qualifizierung für Beschäftigte (QBN) Meisterprämie Bauhandwerkerausbildung Höherqualifizierung von Beschäftigten im Bereich soziale Dienstleistungen von allgemeinem Interesse (GSK) Fachkräftesicherung biz-up

Q: PAQ Oberösterreich. – SMS: Sozialministeriumservice.

Abbildung 3.2: **Zugesagte Mittel für den Pakt für Arbeit und Qualifizierung in Oberösterreich, nach Zielgruppe und Partnerorganisationen**

2023, in %



Q: PAQ Oberösterreich, WIFO-Berechnungen. – SMS: Sozialministeriumservice.

Dies ergibt sich notwendigerweise aus der Tatsache, dass zwei der Partnerinstitutionen des PAQ Oberösterreich (das Sozialministeriumservice und das Arbeitsmarktservice) in den Verwaltungsbereich des Bundes fallen und ihre Budget- und Maßnahmenlinien zu einem Großteil auf nationaler Ebene festgelegt werden. Dies relativiert die hohen Budgetzahlen des Paktes, da davon auszugehen ist, dass viele dieser Maßnahmen auch ohne Pakt stattgefunden hätten. Die Aufgabe des Paktes besteht daher gerade in diesen Maßnahmen in der Minimierung von möglicherweise entstehenden Doppelgleisigkeiten und einer zielgerichteteren Umsetzung der Maßnahmen.

Gerade im Bereich der Koordination dieser Maßnahmen sehen die Paktpartner:innen wesentliche Erfolge des Paktes. So wird durch die jährliche Planung ein hoher Informationsstand über die im Land durchgeführten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen unter allen Partner:innen sichergestellt. Gleichzeitig führt dies zu einer Koordination verschiedener Träger und Finanzierungsquellen der Arbeitsmarktpolitik, wobei hier insbesondere die enge Koordination zwischen ESF-finanzierten Maßnahmen des Landes und AMS-finanzierten Programmen erwähnt wird. Überdies wird durch die Kooperation bei der Umsetzung von Maßnahmen zu einer höheren Effektivität der Maßnahmen beigetragen und durch die mehrjährige strategische Zusammenarbeit auch eine entsprechende Planungssicherheit für einzelne Projekte und Maßnahmen

hergestellt. Schlussendlich können durch diese Koordination auch potentiell entstehende Doppelgleisigkeiten vermieden und angesprochen werden.

Die geplanten Maßnahmen und Mittel reflektieren die differenzierten Problemlagen der einzelnen Potentialgruppen. Zudem variiert auch das, den einzelnen Maßnahmen zugewiesene Budget stark. Der größte Einzelposten sind die vom Land finanzierten Kinderbetreuungsprojekte (mit einem geplanten Volumen von fast 54 Mio. €). Der kleinste Einzelposten ist die "Höherqualifizierung von Beschäftigten im Bereich soziale Dienstleistungen von allgemeinem Interesse (GSK)", für die vom AMS im Jahr 2023 jeweils 200.000 € veranschlagt wurden. Insgesamt dominieren dabei die Mittel für nicht spezifisch zielgruppenorientierte Maßnahmen mit rund 87,7 Mio. € oder 26,9% der Ausgaben vor den Maßnahmen für Jugendliche (76,1 Mio. €, 23,3%) und Maßnahmen für Frauen (68,3 Mio. € 20,9%).

Die Verteilung der Mittel einzelner Partner für verschiedene Potentialgruppen des PAQ Oberösterreich folgt im Wesentlichen den unterschiedlichen Aufgabengebieten der einzelnen Partnerorganisationen. So trägt das Sozialministeriumsservice – seinen Aufgaben entsprechend – vor allem zur Unterstützung von Jugendlichen (vor allem im Rahmen der Produktionsschulen, des Jugendcoachings des Sozialministeriums und der Berufsausbildungsassistenz) und Personen mit Vermittlungseinschränkungen (durch die betriebliche Lohnförderung und die vermittlungsorientierte Integrationsbegleitung, welche mit über 6 Mio. € budgetiert werden) bei. Beim Land dominiert hingegen – aufgrund seiner Förderungen der Kinderbetreuungseinrichtungen die Potentialgruppe der Frauen, während die Beiträge des AMS aufgrund der vielfältigeren Zielgruppen des AMS breiter gefächert sind, aber vornehmlich für die Potentialgruppe der Älteren oder für nur wenig zielgruppenspezifische Maßnahmen verwendet werden.

Insgesamt tritt aufgrund der starken Berücksichtigung dieser Standardmaßnahmen die Entwicklung neuer Maßnahmen zur Lösung spezifischer regionaler Probleme oder von eng mit anderen Politikbereichen verschränkten Programmen, die oftmals Gegenstand anderer lokaler Beschäftigungsinitiativen sind und von denen in der Literatur zur kooperativen Arbeitsmarktpolitik besonders hohe Erträge erwartet werden, budgetär in den Hintergrund und auch die Struktur des Budgets änderte sich aufgrund jährlich wiederkehrender Maßnahmen nur wenig.

Betrachtet man aber die einzelnen budgetär weniger stark betonten Maßnahmen im Detail, so zeigen sich im Vergleich zu den in der vorangegangenen Evaluierung beschriebenen Maßnahmen (Huber, 2018) etliche neue Maßnahmen mit einigem Innovationspotential. Im Rahmen der im Ziel C vereinbarten Maßnahmen werden einige wesentliche Zukunftsherausforderungen angesprochen. Dies betrifft insbesondere die neu in das Programm aufgenommenen Maßnahmen mit dem Ziel der Gewinnung und Bindung von Fachkräften (Ziel C). Als Beispiel können hier das "Talent Attraction Programm"²⁷⁾ und Welcome2UpperAustria²⁸⁾ genannt werden. Dazu gehören aber auch der durch AMS und Landesmittel finanzierte "Qualifizierungsverbund

²⁷⁾ Dies ist eine Initiative zur Vermarktung der Arbeitsregion Oberösterreich mit dem Ziel, Fachkräfte aus dem In- und Ausland gezielt für Oberösterreich zu gewinnen.

²⁸⁾ Dies ist ein Welcome-Center für qualifizierte ausländische Arbeitskräfte in Oberösterreich, welches Neuzugewanderte beim Einleben in Oberösterreich unterstützt.

Digitale Kompetenz und Umweltberufe"²⁹⁾ sowie das vom AMS geförderte Projekt "Digital Pioneers"³⁰⁾.

Gerade bei diesen Projekten, die sich in weiten Teilen gegenwärtig in einer Pilotphase befinden, könnten, sofern sich diese bewähren, die Mittel in Zukunft aufgestockt werden. Insbesondere handelt es sich bei Projekten, die sich der Vermarktung des Standortes als Arbeitsort (und damit der Anziehung von Fachkräften) widmen, um Investitionen in den Ruf Oberösterreichs als Arbeitsort in einem international kompetitiven Umfeld. Ein solcher internationaler Ruf wird nur mittel- bis langfristig aufgebaut werden können. Dementsprechend wichtig ist es, für solche Programme eine mittel- bis langfristige Finanzierung sicherzustellen.

Insgesamt fallen die vom Pakt koordinierten Maßnahmen daher in einer vereinfachten Sicht in zwei Gruppen:

- Die erste besteht aus zumeist bundesweit ähnlich gelagerten, budgetär breit ausgebauten Standardmaßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (z. B. Eingliederungsbeihilfen, sozial-ökonomische Betriebe, usw.). Diese Angebote sind für die Betreuung der Zielgruppen in Oberösterreich zentral, würden aber realistischerweise unabhängig von der Koordination durch den Pakt von den jeweiligen Partnerinstitutionen in Oberösterreich angeboten werden. Diese Angebote treiben auch das Budget des Paktes und bleiben über die Jahre relativ unverändert. Dennoch hat der Pakt bei diesen Maßnahmen durch seine Koordinationsleistung zu einer Steigerung der Effizienz beigetragen.
- Bei der zweiten Gruppe handelt es sich um eine Reihe von budgetär kleineren, aber innovativen und sich zu einem großen Teil noch in einer Pilotierungsphase befindlichen Maßnahmen, unter denen vor allem die unter dem Ziel der Sicherung des Arbeitskräftebedarfes entworfenen Maßnahmen zu erwähnen sind. Diese unterliegen einem wesentlich stärkeren Wandel als die oben genannten Standardprogramme. In diesen Bereichen können die im Pakt verbundenen Akteur:innen auch wesentlich leichter flexibel auf neue Herausforderungen reagieren.

3.3 Vergleich mit anderen österreichischen Pakten

Im Vergleich zu den Pakten in den österreichischen Bundesländern ist der Pakt für Beschäftigung und Qualifizierung in Oberösterreich ein Pakt mit einem relativ großen Budget und einer starken (auf Maßnahmen fokussierten) Umsetzungsorientierung. Dies wird durch eine vergleichende Analyse bestätigt.

So zeigt bereits die erste im Rahmen des ESF-Programms durchgeführte Evaluierung der zu diesem Zeitpunkt in allen Bundesländern existierenden territorialen Beschäftigungspakte die große Heterogenität dieser neu geschaffenen Institution (Huber, 2003). Diese entwickelt sich entlang zweier Dimensionen: einer räumlichen und einer inhaltlichen. Hinsichtlich der räumlichen

²⁹⁾ Im Rahmen dieses Netzwerkes von oberösterreichischen Unternehmen. Er unterstützt produzierende und produktionsnahe Unternehmen bei der individuellen Planung und gemeinsamen Durchführung betrieblicher Weiterbildung.

³⁰⁾ In diesem Programm werden achtmonatige Praktika in Berufsfeldern ermöglicht, die einer starken Digitalisierung unterliegen.

Dimension entstanden dabei Pakte, die ihre Wirkungen auf einer Ebene unterhalb der Bundesländer zu entfalteteten³¹⁾ und Pakte, die auf Landesebene wirkten, zu denen die Mehrheit der Pakte (inklusive des Oberösterreichischen PAQ) gehörten. Auf inhaltlicher Ebene bestanden hingegen Pakte, die in ihren Zielvorstellungen vor allem die Koordination der arbeitsmarktrelevanten Politiken betonten (wie zum Beispiel der Pakt in Tirol, der Steiermark und Vorarlberg), während andere (zu denen neben Oberösterreich auch Niederösterreich gehörten) ein wesentlich stärkeres Gewicht auf die Umsetzung von Maßnahmen legten, wobei die Zielarchitektur dieser Pakte oftmals an der Zielstruktur des AMS und damit der aktiven Arbeitsmarktpolitik orientiert war³²⁾.

Die drei nach Auslaufen der ESF-Finanzierung von Pakten verbleibenden territorialen Beschäftigungspakten außerhalb Oberösterreichs (Burgenland, Kärnten und Tirol) sind auf Bundesländerebene angesiedelt. Alle Pakte fokussieren auf die Koordination von verschiedenen Politikbereichen. In Tirol dominiert dieses Ziel dabei am deutlichsten. Der Pakt soll die Akteure vernetzen, eine Arbeitsmarktstrategie und Projekte erarbeiten. Vor allem Strategien und Maßnahmen zur Bewältigung des Strukturwandels, zum Umgang mit der Digitalisierung und dem Erwerb digitaler Kompetenzen, zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, zur Integration in den Arbeitsmarkt und Bewältigung des Fachkräftemangels sowie zur Aus- und Weiterbildung (inklusive Bildungs- und Berufsberatung) sollen im Mittelpunkt stehen.

In Kärnten ist neben Koordinierungs- und Vernetzungszielen die Durchführung von Maßnahmen vorgesehen. Dabei sind sowohl Zielarchitektur als auch Zielgruppen und die eingesetzten Instrumente stark von der Zielarchitektur und den Instrumenten des AMS geprägt. Dennoch hat auch dieser Pakt einige (allerdings geringer dotierte) Maßnahmen, die stärker an der Standort-sicherung orientiert sind. Hier sind vor allem die Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Bildungsmaßnahmen (insbesondere im Bereich des Nachholens des Pflichtschulabschlusses) zu erwähnen. Außerdem erhielt der Pakt während der COVID-19-Pandemie eine wichtige zusätzliche sozialpolitische Umsetzungsfunktion, da er auch in die Umsetzung des COVID-19-Budgets des Landes eingebunden war.

Im Burgenland werden im Rahmen des Paktes eine Reihe von AMS-Programmen koordiniert. Neben diesen annähernd in allen Pakten vorkommenden Instrumenten werden aber im Rahmen dieses Paktes jährlich revolvierende inhaltliche bereichsübergreifende Arbeitsschwerpunkte festgelegt. Im Jahr 2021 waren dies die Stärkung des Gesundheitsbereiches und die Koordination der Berufsorientierung. In beiden Arbeitsbereichen stand zunächst die Etablierung eines Netzwerkes von Akteuren mit dem Ziel eines Informationsaustausches zu aktuellen Aktivitäten zu den jeweiligen Themen im Vordergrund. Weitere spezifische Ziele bestanden im Pflegebereich im Ziel einer Imageverbesserung von Pflegeberufen sowie in Hilfestellungen (in Form von Qualifizierung, Erhöhung des Männeranteils in diesen Berufen, Gewaltprävention und Umsetzung von Pilotprojekten) für die in diesem Bereich Tätigen. Im Bereich der Berufsorientierung

³¹⁾ Ein Beispiel hierfür war der steirische Beschäftigungspakt, der aus 5 Pakten, die sich jeweils auf eine Teilregion konzentrierten, bestand.

³²⁾ Der territoriale Beschäftigungspakt im Burgenland war immer ein Spezialfall, da das Burgenland als Ziel-1-Gebiet bzw. Übergangsregion anderen Förderbedingungen unterlag als andere Regionen.

waren dies unter anderem die Etablierung eines flächendeckenden, übersichtlichen und steuerbaren Beratungs- und Betreuungssystems, die optimale Heranführung von Jugendlichen an die Berufs- und Arbeitswelt und eine Imageverbesserung einiger spezifischen Mangelberufe (im Gesundheitsbereich, in Tourismus, Handwerk und Technik).

Übersicht 3.3: Grunddaten zu den österreichischen Pakten

	Burgenland	Kärnten	Beschäftigungspakt Tirol
Partner	Bildungsdirektion, Gemeindebund, IV-Burgenland, AK Burgenland, Referat Frauen, Antidiskriminierung und Gleichbehandlung, Landwirtschaftskammer Burgenland, ÖGB Burgenland, GVV Burgenland Sozialministeriumsservice, Wirtschaftsagentur Burgenland GmbH, Wirtschaftskammer Burgenland	Kernpartner: Land Kärnten, AMS Kärnten TEP-Partner: Arbeiterkammer Kärnten, Wirtschaftskammer Kärnten, Industriellenvereinigung Kärnten, Sozialministeriumsservice	Land Tirol, AMS Tirol, Sozialministeriumsservice, AK Tirol, WK Tirol, Landeslandwirtschaftskammer Tirol, Landarbeiterkammer Tirol, ÖGB – Tirol, IV – Tirol, Tiroler Gemeindeverband, Österreichischer Städtebund – Landesgruppe Tirol, Tiroler Arbeitsmarktförderungsgesellschaft mbH, Tiroler Bildungsinstitut Grillhof
Strategie	Arbeitsmarkt Tirol 2030	Arbeitsmarktstrategie 2021+	Strategie wird von Pakt erarbeitet
Ziele	- Probleme, Anliegen und Ansichten verschiedener Zielgruppen feststellen, - alle verfügbaren Mittel für eine allgemein akzeptierte, den Bedürfnissen entsprechende integrierte Strategie einzusetzen, - Beschäftigungsmaßnahmen besser integrieren und koordinieren; - beispielhafte Aktionen, Maßnahmen und Projekte zur Sicherung und zum Ausbau der Beschäftigung, zur Erhöhung der Qualifikation und zum Abbau der Arbeitslosigkeit, verwirklichen.	- Erhöhung der Chancengleichheit für am Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen, - Verringerung von Arbeitslosigkeit, - Höherqualifizierung von Erwerbstätigen und Arbeitslosen, - Gewährleistung sozialer Sicherheit durch die Vermeidung langfristiger struktureller Arbeitslosigkeit und die Bekämpfung von Armut, - die proaktive Sicherung von Arbeitsplätzen und Beschäftigungsverhältnissen - flexibles Agieren infolge außergewöhnlicher, krisenbedingter Ereignisse	- Regelmäßiger Austausch und Vernetzung - Gemeinsame Strategieentwicklung - Entwicklung und gegebenenfalls Umsetzung von Projekten - Kommunikation von Ergebnissen
Zielgruppen	- Frauen - Arbeitsmarktfremde Personen - Jugendliche - Ältere - Unqualifizierte - Menschen mit Behinderung - NEETs	- Jugendliche und junge Erwachsene - Bildungsbeteiligte und gering Qualifizierte - von der Corona Pandemie Betroffene und Personen mit Vermittlungshemmnissen - Wiedereinsteiger:innen - Ältere Personen (50+) - Menschen mit Benachteiligung	Keine Zielgruppen, sondern Themen: - Strategien zur Bewältigung des Strukturwandels - Digitalisierung/Erwerb digitaler Kompetenzen - Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben - Integration in den Arbeitsmarkt - Fachkräfte - Aus- und Weiterbildung inkl. Bildungs- und Berufsberatung

Übersicht 3.3 (Fortsetzung): **Grunddaten zu den österreichischen Pakten**

	Burgenland	Kärnten	Beschäftigungspakt Tirol
Instrumente (Beispiele)	- Sozialökonomische Betriebe - Comeback - Jugendcoaching - Berufsausbildungsassistenz - Bildungsmaßnahmen des AMS - Arbeitsschwerpunkte: 2020: Ältere 2021: Gesundheitsbereich Berufsorientierung	- Eingliederungsbeihilfen, - Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte, - Sozialökonomische Betriebe - EPU Beschäftigungsmaßnahmen - Stiftungen - Ausbildungsinitiative für Beschäftigte - Überbetriebliche Lehrausbildung & Lehrausbildung für Jugendliche - Nachholen des Pflichtschulabschlusses	
Budget	39,7 Mio. € AMS: 25,8 Mio. €, Land: 6,7 Mio. €, SMS: 6,7 Mio. €, Regionalmanagement: 0,4 Mio. €	48,9 Mio. € (2022) AMS: 18,8 Mio. €, Land: 9,8 Mio. €, ESF: 2,2 Mio. €, Andere: 3,73 Mio. €, Eigenerwirtschaftung: 4,27 Mio. €	
Koordinierende Stelle	Wirtschaftsagentur Burgenland GmbH,	AMS Kärnten	AMG Tirol

Q: AMS Territorialer Beschäftigungspakt für Kärnten 2022, Gemeinsam für Nachhaltige Jobchancen, 2022. Beschäftigungspakt Tirol Arbeitsprogramm 2021, <https://www.unserpakt.at/der-pakt/partnerschaft/>, Land Burgenland (2021) Unser Pakt für Beschäftigung Arbeitsprogramm 2021 Pakt für Beschäftigung 2015. – SMS: Sozialministeriumservice.

Die Partnerstruktur der Pakte ähnelt ebenso in weiten Bereichen jenen des oberösterreichischen Paktes für Arbeit und Qualifizierung. In allen sind Land, AMS und SMS sowie die Sozialpartner eingebunden. In Kärnten werden das Land und das AMS als Kernpartner definiert, da sie, wie in Oberösterreich, die größten Finanziere des Paktes sind. Die Budgetstruktur wird hier noch stärker als in Oberösterreich vom AMS dominiert, da es mehr als die Hälfte zum gesamten im Pakt vereinbarten Budget beiträgt. Insgesamt ist in Kärnten von einem stark vom AMS getragenen Pakt zu sprechen.

Im Burgenland sind neben diesen Partnern auch der Gemeindebund, das Referat Frauen, Antidiskriminierung und Gleichbehandlung des Landes, die Landwirtschaftskammer Burgenland sowie die Wirtschaftsagentur Burgenland GmbH (als koordinierende Stelle des Paktes) inkludiert. Insbesondere sollen durch die Einbeziehung des Referates "Frauen, Antidiskriminierung und Gleichbehandlung" Gleichstellungsaspekte abgedeckt werden, während der Gemeindebund die Umsetzungsebenen unterhalb des Landes mit einbezieht. In Tirol wird darüber hinaus in der Form des Bildungsinstitutes Grillhof³³⁾ eine Bildungsinstitution in die Partnerschaft mit einbezogen.

³³⁾ Dies ist die Bildungseinrichtung des Landes Tirol. Sie ist insbesondere für die Weiterbildung der Landes- und Gemeindebediensteten zuständig.

3.4 Identifizierte Pakte in Europa

Neben den österreichischen Pakten konnten im Rahmen der vorliegenden Studie auch einige Paktstrukturen in Ungarn, Italien und Deutschland identifiziert und analysiert werden. Die ungarischen Beschäftigungspakte (siehe <https://www.oecd.org/local-forum/database/country-factsheets/hungary.pdf>) sind dabei deutlich kleinräumiger (auf Gemeinde- bzw. Stadtebene) organisiert. Nach den vorliegenden Evaluierungsberichten (Neumann & Racz, 2010) sind sie auch durch eine große Heterogenität in ihrer Organisation und in ihren Erfolgen geprägt. Insbesondere die kleinräumige Organisation, die ein geringes Budget und auch relativ kleinteilige Maßnahmen bedingt, macht diese Pakte mit dem Oberösterreichischen PAQ nur schwer vergleichbar.

3.4.1 Italien

In Italien konnte der "Pact for Work and Climate" in der Emilia Romagna (siehe Regione Emilia Romana, 2020) identifiziert werden³⁴). Dies ist ein, in seiner Zielsetzung an den Zielen der UN Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung orientierter Pakt. Er baut auf den strategischen Zielen der nachhaltigen Regionalentwicklung, die unter 4 Begriffen: Wissensregion, Region der Nachhaltigen Transformation, Region der Rechte und Pflichten sowie Region der Arbeit, Unternehmen und der Chancen" subsumiert werden, auf. Entsprechend der umfassenden Zielsetzung ist die Partnerschaft mit 60 Partnern sehr breit aufgebaut. Zu diesen zählen neben der regionalen Administration und Sozialpartnerinstitutionen die Bezirksadministrationen sowie einzelne Städte und Forschungsinstitutionen.

Unter dem für den Pakt für Arbeit und Qualifizierung wohl relevantesten Thema "Region der Arbeit, Unternehmen und der Chancen" wird unter anderem darauf abgezielt, durch Erleichterungen und Unterstützung bei der Ansiedlung höherqualifizierter Beschäftigter, aber auch durch entsprechende Forschungsförderungen zur Internationalisierung und zur Innovationsorientierung der Region beizutragen, Kleine und Mittlere Unternehmen ebenso wie Neugründungen (unter anderem über einen verbesserten Zugang zu Mikrokrediten und spezifische Industrien) zu unterstützen. Im Bereich Wissensregion werden hingegen vor allem Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung der Region anvisiert. Insgesamt handelt es sich bei diesem Pakt um eine sehr breite Übereinkunft, die im österreichischen Kontext eher im Kontext eines regionalen Entwicklungsleitbildes abgearbeitet würde.

3.4.2 Deutschland

Deutlich differenzierter und stärker ausgebaut sind hingegen Paktstrukturen in Deutschland. Hier bestehen zum einen noch Pakte aus den in den 1990er-Jahren gegründeten territorialen Beschäftigungspakten. Zum anderen wurden dort in den 2010er-Jahren eine Reihe von Aus- und Weiterbildungspakten geschaffen.

³⁴) In der Lombardei besteht ein "Regional Skills Partnership for the Regione Lombardia" (<https://pact-for-skills.ec.europa.eu/system/files/2023-04/Regione%20Lombardia%20Skills%20Partnership.pdf>). Dieses dürfte allerdings erst im Entstehen begriffen sein, da die Ziele des Paktes bisher primär in einer Bedarfserhebung hinsichtlich des Aus- und Weiterbildungsbedarfs von Unternehmen besteht und auch noch keine spezifischen PartnerInnen genannt werden.

Der wohl am besten dokumentierte und auch am besten ausgebaute territoriale Beschäftigungspakt in Deutschland ist der aus dem 1996 gegründeten und aus dem Bayerischen Beschäftigungspakt hervorgegangene bayerische Arbeitsmarktfonds. Dieser speist sich aus den im Rahmen der "Offensive Zukunft Bayern II" in diesen Fonds eingebrachten Privatisierungserlösen sowie dem Haushalt des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziales, Familie und Integration. Ziel des Fonds ist es, Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen durch Maßnahmen zur Qualifizierung und Arbeitsförderung zu unterstützen. Die durch den Fonds finanzierten Projekte werden durch eine Arbeitsgruppe, aus Vertretern der Bayerischen Staatsregierung, den bayerischen Industrie- und Handelskammern, den Handwerkskammern, der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V., des Deutschen Gewerkschaftsbundes, des Christlichen Gewerkschaftsbundes und der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit ausgewählt und durch das Staatsministeriums für Arbeit und Soziales, Familie und Integration in Abstimmung mit der Arbeitsgruppe umgesetzt. Dadurch gelang es bis 2016 573 Projekte zu unterstützen (siehe INIFES, 2018).

Die Allianzen für Aus- und Weiterbildung orientieren sich hingegen stark an der von der Deutschen Bundesregierung gemeinsam mit Verbänden, Ministerien, Gewerkschaften und Arbeitgebern bereits im Jahr 2015 (als Nachfolgeorganisation des Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs) geschaffenen Allianz für Weiterbildung. Sie fokussieren und bestehen primär aus einer Übereinkunft über die im Aus- und Weiterbildungsbereich vereinbarten Ziele. Konkrete Maßnahmen werden hingegen keine paktiert. Die Partnerschaft besteht zumeist aus verschiedenen Landesministerien, der jeweiligen Regionalgeschäftsstelle Bundesagentur für Arbeit (als dem österreichischen AMS vergleichbare Vermittlungsinstitution), verschiedenen Sozialpartnerinstitutionen und in einzelnen Pakten auch aus wichtigen (Weiter-)bildungseinrichtungen sowie Vertretern kirchlicher Organisationen und von Berufsverbänden.

Die konkreten Zielrichtungen und Partnerschaften diese Allianzen unterscheiden sich dabei einigermaßen³⁵⁾. So wird zum Beispiel der Weiterbildungspakt Baden-Württemberg von insgesamt sechs Landesministerien, den Sozialpartnern, der Regionaldirektion der Bundesagentur, aber auch fünf Vertreter:innen der Amtskirchen sowie von fünf Weiterbildungsinstitutionen unterschrieben. Als Ziele wurden dabei insgesamt 13 Oberziele (wie zum Beispiel die Erweiterung der Transparenz der Kooperation, die Sicherung einer Weiterbildungsberatung für alle, die Forcierung digitaler Lernmöglichkeiten, die Sicherung der Grundausbildung, Stärkung der Weiterbildung, die Unterstützung des lebensbegleitenden Lernens sowie die Förderung der Qualifizierung, die Förderung der wissenschaftlichen Weiterbildung und die Fachkräftesicherung durch berufliche Weiterbildung) festgelegt, wobei sich unter diesen Überschriften jeweils konkretere spezifische Zielsetzungen wiederfinden.

³⁵⁾ Die hier gebotene Auswahl der Bundesländerbündnisse erfolgt in exemplarischer Weise. Zum einen wurden deutsche Bundesländer, die ebenso wie Oberösterreich als hochentwickelte Industrieregionen (siehe Kapitel 2) eingestuft werden, bevorzugt. Zum anderen wurde darauf geachtet, möglichst unterschiedliche Beispiele zu wählen. Details zu den anderen, hier nicht erwähnten Allianzen finden sich auf <https://www.aus-und-weiterbildungsallianz.de/AAW/Navigations/DE/Laenderbueundnisse/laenderbueundnisse.html>

Übersicht 3.4: Überblick über regionale Aus- und Weiterbildungsbündnisse in den deutschen Bundesländern

Bundesland	Titel
Baden-Württemberg	Bündnis zur Stärkung der beruflichen Ausbildung und des Fachkräftenachwuchses 2023 bis 2027
Bayern	Allianz für starke Berufsbildung in Bayern
Berlin	Berliner Vereinbarung 2015–2020
Brandenburg	Brandenburgischer Ausbildungskonsens vom 5. August 2014 – Fortschreibung 2021–2023
Bremen	Vereinbarungen "Ausbildung: innovativ"
Hamburg	Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung Hamburg – Hamburger Fachkräftenetzwerk
Hessen	Bündnis Ausbildung Hessen für die Jahre 2015–2024
Mecklenburg-Vorpommern	Zukunftsbündnis Mecklenburg-Vorpommern
Niedersachsen	"Bündnis Duale Berufsausbildung" (Handlungsfeld der Fachkräfteinitiative Niedersachsen)
Nordrhein-Westfalen	Ausbildungskonsens NRW
Rheinland-Pfalz	<u>Landesstrategie zur Fachkräftesicherung in Rheinland-Pfalz</u>
Saarland	<u>Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar</u>
Sachsen	<u>Fachkräfteallianz Sachsen</u>
Sachsen-Anhalt	<u>Fachkräftesicherungspakt Sachsen-Anhalt</u>
Schleswig-Holstein	<u>Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein (FI.SH)</u>
Thüringen	<u>Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung</u>

Q: <https://www.aus-und-weiterbildungsallianz.de/AAW/Navigation/DE/Laenderbuendnisse/laenderbuendnisse.html>

Im Nordrhein-Westfälischen "Ausbildungskonsens NRW" haben sich hingegen Ministerien, die Regionaldirektion der Bundesagentur und die Sozialpartner sowie der Städte- und Gemeindebund und der Städtetag darauf geeinigt, die berufliche Bildung zu stärken, weitere Zielgruppen für Ausbildung zu gewinnen, die berufliche Bildung als hochwertigen Qualifizierungsweg zu stärken, die Qualifizierung von Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund zu intensivieren und die Fachkräftesicherung im Gesundheits- und Sozialbereich zu unterstützen. Demgegenüber beschäftigt sich "die Allianz für starke Berufsbildung" in Bayern als Partnerschaft zwischen der Regierung, der Bundesagentur für Arbeit und den Unternehmerverbänden primär nur mit der beruflichen Ausbildung und versucht, den Fachkräftebedarf über eine Stärkung der beruflichen Ausbildung zu sichern.

Insgesamt sind die deutschen Allianzen für Aus- und Weiterbildung im Vergleich zum Oberösterreichischen Pakt für Arbeit und Qualifizierung auf ein deutlich engeres Themengebiet beschränkt und deutlich weniger stark umsetzungsorientiert.

3.5 Zusammenfassung

Der Pakt für Arbeit- und Qualifizierung erweist sich als ein von den Partner:innen weitgehend begrüßtes Instrument der Koordinierung der Arbeitsmarktpolitik in Oberösterreich. Die Partner:innen schätzen dabei insbesondere die Möglichkeit im Pakt ihre Maßnahmen zu diskutieren, neue Ansatzpunkte einzubringen und zur Entwicklung innovativer Maßnahmen beizutragen. Die zentralen Erfolge des Paktes liegen dabei darin:

1. durch die jährliche Planung einen hohen Informationsstand über die im Land durchgeführten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen unter allen Partner:innen sicherzustellen;

2. zu einer Koordination verschiedener Träger und Finanzierungsquellen der Arbeitsmarktpolitik beizutragen;
3. durch eine Kooperation bei der Umsetzung von Maßnahmen zu einer höheren Effektivität der Maßnahmen beizutragen;
4. durch die mehrjährige strategische Zusammenarbeit auch eine entsprechende Planungssicherheit für einzelne Projekte und Maßnahmen herstellen zu können;
5. Doppelgleisigkeiten zu vermeiden; und
6. in einigen Fällen auch neue innovative Maßnahmen entwerfen zu können.

Auch die grundlegenden Themen der für die Zielsetzungen des Paktes maßgeblichen Strategie "Arbeitsmarkt Oberösterreich 2030" werden von den Paktpartner:innen ebenso wie die vom Pakt für Arbeit und Qualifikation getroffene Wahl seiner Potentialgruppen (Jugendliche, Ältere, Frauen und Migrant:innen sowie Personen mit Vermittlungseinschränkungen) und die Partnerschaft als adäquat und prinzipiell handhabbar angesehen.

Im österreichischen und europäischen Vergleich ist dabei die starke Umsetzungsorientierung eine wesentliche Stärke des Paktes. Diese führt dazu, dass im Pakt auch verstärkt einzelne Maßnahmen koordiniert werden. Sie führt auch dazu, dass der Oberösterreichische Pakt, im Gegensatz zu vielen anderen internationalen Pakten, die stark an eher allgemeinen Zielvorgaben orientiert sind, budgetäre Ansätze für einzelne Maßnahmen enthält. Dies fördert auch die Verbindlichkeit des Paktes.

Nichtsdestotrotz werden verschiedene Aspekte der Zielstruktur – zum Teil durchaus kontrovers – diskutiert. Hier kommt der Frage nach der Gewichtung verschiedener Zielsetzungen besondere Bedeutung zu. Insbesondere wird von Seiten mehrerer Paktpartner:innen argumentiert, die Zielsetzungen des Paktes seien immer noch zu stark an den traditionellen Zielgruppen der aktiven Arbeitsmarktpolitik orientiert und bestünden zu einem zu großen Teil aus Fortschreibungen von Standardprogrammen, sodass zu wenig Raum für arbeitsmarktpolitische Innovationen verbleibt. Dies schränkt nach Meinung einiger Partner:innen die Reaktionsfähigkeit des Paktes auf aktuelle Entwicklungen ein.

Nach den Ergebnissen einer Analyse der vom Pakt koordinierten Maßnahmen fallen diese in zwei grobe Gruppen:

- Die erste besteht aus zumeist bundesweit ähnlich gelagerten, budgetär breit ausgebauten Standardmaßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (z. B. Eingliederungsbeihilfen, sozial-ökonomische Betriebe, usw.). Diese Angebote sind für die Betreuung der Zielgruppen wichtig, würden aber realistischerweise unabhängig von der Koordination durch den Pakt in Oberösterreich angeboten werden. Bei diesen Angeboten, die das Budget des Paktes treiben und über die Jahre relativ unverändert blieben, kann der Beitrag des Paktes nur darin liegen 1) unter den Akteur:innen einen möglichst hohen Informationsstand zu wahren, um einen effizienten Mitteleinsatz zu unterstützen, 2) Doppelgleisigkeiten zu vermeiden und die bestehenden Angebote bestmöglich abzustimmen und 3) durch kleinere Anpassungen der Umsetzung die Effektivität der Maßnahmen zu erhöhen. In diesen Bereichen hat der Pakt wichtige Erfolge vorzuweisen.

- Bei der zweiten Gruppe handelt es sich um eine Reihe von budgetär kleineren, aber innovativen und sich zu einem großen Teil noch in einer Pilotierungsphase befindlichen Maßnahmen, unter denen vor allem die unter dem Ziel C entworfenen Maßnahmen zu erwähnen sind. In diesen Bereichen können, wie der in diesem Kapitel festgestellte Wandel in der Ziel- und Maßnahmenstruktur des Paktes zeigt, die im Pakt verbundenen Akteur:innen wesentlich leichter flexibel auf neue Herausforderungen reagieren.

Eine mögliche Weiterentwicklung des Paktes wäre es, diese Trennung anzuerkennen und die jeweiligen Maßnahmengruppen unter verschiedenen Aspekten zu diskutieren. In der ersten Maßnahmengruppe ginge es hier primär um Information und Koordination, in der zweiten hingegen um den Entwurf von innovativen Maßnahmen, mit denen neu entstehende Zukunftsherausforderungen angesprochen werden können. In dieser Trennung könnte es zum Beispiel sinnvoll sein, sich in Zukunft – ähnlich dem Burgenländischen Pakt – im zweiten Bereich in aufeinanderfolgenden Zeiträumen verstärkt spezifischen Schwerpunktthemen zu widmen.

Wichtig wäre es, auch in diesem Bereich den Fortschritt der Zielerreichung fortlaufend zu beobachten und auch eine Möglichkeit zu schaffen, die gesetzten thematischen Prioritäten bei einer Änderung der Problemlagen am oberösterreichischen Arbeitsmarkt im Rahmen der maßgeblichen Strategie anzupassen. Hierzu könnte beispielsweise ein regelmäßig angesetzter vertiefter Review-Prozess, der z. B. alle zwei bis drei Jahre angesetzt wird und in welchem die Aktualität und Zweckmäßigkeit der bestehenden Prioritäten geprüft werden, eingeführt werden.

Ein weiterer, von fast allen Paktpartner:innen diskutierter Punkt ist der Planungsprozess des Paktes, der trotz eines hohen Arbeitsaufwandes oft als wenig ergiebig empfunden wird. Es wird empfohlen, diesen Planungsprozess innerhalb der Partnerschaft zu überdenken und gegebenenfalls auch explizit formal festzulegen, um auf diese Weise Effizienzgewinne zu erzielen und Freiräume für inhaltliche Diskussionen und Koordination zu schaffen.

Schlussendlich könnte die umfangreiche und differenzierte, indikatorenbasierte Darstellung der Arbeitsmarktentwicklung Oberösterreich im jährlichen Monitoringbericht für eine teilquantifizierte Zielarchitektur genutzt werden. Generell sollte dabei allerdings bedacht werden, dass sich ein solches (teil-)quantifiziertes Zielsystem immer auch eine administrative Überforderung der Partner:innen vermeiden muss.

4. Wirksamkeit der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Ein Update

Die starke Umsetzungsorientierung ist eine der Stärken des Oberösterreichischen Paktes für Arbeit und Qualifizierung. Sie führt aber auch dazu, dass der Pakt eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen seiner Partnerinstitutionen im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik koordiniert und beeinflusst. Dementsprechend wichtig ist es, Einschätzungen über die zu erwartenden Wirkungen dieser Maßnahmen zu erhalten. Eine solche wurde anhand der bestehenden Fachliteratur bereits in der letzten Evaluierung des Paktes (siehe Huber et al., 2018) vorgenommen. Insbesondere wurden hierbei neben den unterschiedlichen Ansatzpunkten solcher Maßnahmen auch Wirkungsunterschiede für einzelne Zielgruppen und zu verschiedenen Zeitpunkten betont.

In dieser Evaluierung wurden auch die Auswirkungen der Facharbeiter:innen-Kurzausbildung und der Arbeitsplatznahen Qualifizierung (AQUA) in Oberösterreich untersucht. Die Ergebnisse bestätigen, dass diese Maßnahmen, die darauf abzielen, Arbeitslose bedarfsgerecht zu qualifizieren, auch in quantitativer Hinsicht erhebliche Effekte zeigen. Gemäß den Ergebnissen führt die Teilnahme an der Facharbeiter:innen-Kurzausbildung oder einer AQUA etwa ab dem sechsten Quartal nach Beginn der Maßnahme zu einer Verlängerung der Beschäftigungsdauer bei den Teilnehmer:innen und einer Verringerung der Arbeitslosigkeitsdauer. Nach zwölf Quartalen nach Beginn der Maßnahme verbringen die Teilnehmer:innen einer AQUA (abhängig von der Vergleichsgruppe) zwischen vier und zehn Tage pro Quartal mehr in Beschäftigung und reduzieren ihre Arbeitslosigkeitsdauer um acht bis zehn Tage pro Quartal. Im Falle der Teilnehmer:innen an einer Facharbeiter:innen-Kurzausbildung liegen diese Werte bei einem Anstieg von zwischen vier und zehn Tagen für die Beschäftigung und einer Verringerung von zwischen zehn und 16 Tagen für die Arbeitslosigkeit.

Dieses Kapitel ergänzt den bereits in der letzten Evaluierung gebotenen Literaturüberblick um einige zusätzliche, seit 2018 erschienene Ergebnisse. Als Ausgangspunkt hierfür dienen einerseits nationale und internationale Metaanalysen, in welchen die Ergebnisse einer Vielzahl von Einzelstudien im Rahmen einer statistisch ökonometrischen Analyse zusammengefasst werden (siehe hierzu z. B. Card et al., 2015), andererseits aber auch die in letzter Zeit verstärkt durchgeführten Evaluierungen einer Vielzahl an Projekten eines bestimmten Maßnahmentyps (z. B. Eppel et al., 2022) und verschiedener Maßnahmen für spezifische Zielgruppen (z. B. Eppel et al., 2017), die Aussagen über die relative Wirksamkeit verschiedener Projekte erlauben. Hinzu treten Einzelevaluierungen von Maßnahmen, die aufgrund des im Oberösterreichischen Pakt für Arbeit und Qualifizierung eingesetzten Maßnahmenmixes, von besonderer Relevanz sind.

4.1 Allgemeine Wirkungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik

In einer kurzen, im Vergleich zur letzten Evaluierung des Paktes für Arbeit und Qualifizierung um neue Ergebnisse ergänzten Zusammenfassung zeigen dabei Ergebnisse der Metastudien und von über Maßnahmen oder Zeiträume vergleichenden Studien Folgendes:

- a. Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zeigen vor allem mittelfristig positive Effekte, während ihre kurzfristigen Effekte deutlich geringer sind. Dies entsteht unter anderem aufgrund der Tatsache, dass Maßnahmenteilnehmer:innen dem Arbeitsmarkt während der Laufzeit nicht zur Verfügung stehen (vgl. Card et al., 2015) und daher nicht nach einem Arbeitsplatz suchen können (sogenannter Lock-in-Effekt). Maßnahmenteilnehmer:innen

können daher erst nach dem Ende der Maßnahme von dieser am Arbeitsmarkt profitieren. Dementsprechend stellen viele Evaluierungen (insbesondere von intensiven, länger dauernden Maßnahmen) auf Nachbetrachtungszeiträume von einer halben Dekade oder mehr ab.

- b. Die Auswirkungen verschiedener Programme unterscheiden sich erheblich. Qualifizierungsprogramme und die geförderte Beschäftigung im privaten Sektor haben kurzfristig kaum positive Auswirkungen auf die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitslosen, zeitigen aber langfristig deutlich positive Effekte. Unterstützungen bei der Arbeitssuche weisen hingegen etwas größere kurzfristige Effekte auf, während ihre mittelfristigen Effekte eher gering (wenngleich ebenfalls positiv) sind. Die geförderte Beschäftigung im öffentlichen Sektor entfaltet demgegenüber selten deutlich positive Effekte (z. B. Card et al., 2015). Für Österreich zeigt sich überdies, dass kurzfristige Maßnahmen (wie Kurse zur Unterstützung bei der Arbeitssuche) vor allem den Rückzug aus dem Arbeitsangebot verhindern und damit arbeitskräfteangebotserhöhend wirken, aber nur geringe Auswirkungen auf die Beschäftigungschancen der Teilnehmer:innen entfalten (Weber & Hofer, 2014a, 2014b; Lutz et al., 2005; Eppel et al., 2017).
- c. Verschiedene Zielgruppen profitieren in unterschiedlichem Ausmaß von solchen Maßnahmen. Vor allem Frauen und Langzeitarbeitslose profitieren dabei stärker als Männer und Personen mit kurzer Arbeitslosigkeitsdauer. Die Ergebnisse für sowohl jüngere als auch ältere Arbeitnehmer:innen sind hingegen oft schlechter als für Personen, die den mittleren Altersgruppen angehören (vgl. Card et al., 2015). Überdies sind bei Schulungsmaßnahmen (also Maßnahmen der beruflichen Orientierung, der aktiven Arbeitssuche, der Basisqualifizierung, der Aus- und Weiterbildung sowie des Trainings des AMS) auch die Ergebnisse für Personen mit Vermittlungseinschränkungen (mit Ausnahme der Maßnahmen der aktiven Arbeitssuche) etwas besser als bei Personen ohne Vermittlungseinschränkungen. Unter Personen mit Migrationshintergrund sind hingegen Kurskostenbeiträge deutlich wirksamer als unter Personen ohne Migrationshintergrund, während Maßnahmen der Basisqualifizierung und der Aus- und Weiterbildung bei Personen ohne Migrationshintergrund besser wirken (siehe Eppel et al., 2022).
- d. Annähernd alle Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich erhöhen – in Übereinstimmung mit internationalen Ergebnissen – das Arbeitskräfteangebot und treten damit dem Entmutigungseffekt der Arbeitslosigkeit entgegen. Dies gilt insbesondere für Frauen und ältere Arbeitsuchende (siehe z. B. Lutz et al., 2005; Lutz & Mahringer, 2007; Lechner et al., 2007). Ob Maßnahmen über diese Wirkung hinaus die Beschäftigungschancen der Erfassten verbessern, hängt hingegen vom Maßnahmentyp und vom Ziel der Maßnahme ab. Überdies zeigen sich in Österreich zumeist stärkere Wirkungen, wenn eine Teilnahme relativ früh im Laufe der Arbeitslosigkeit erfolgt (Eppel et al., 2016).
- e. Aktive Arbeitsmarktpolitik in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit ist wirksamer als in Zeiten geringer Arbeitslosigkeit. Dabei zeigt hier eine neuere Untersuchung von Huemer et al. (2021), dass die Wirksamkeit von fachlichen Qualifizierungen, Kurskostenförderungen und auch Eingliederungsbeihilfen in Zeiten geringer Arbeitslosigkeit nachlässt. Der Grund hierfür ist zum einen, dass sich die Struktur der Maßnahmenteilnehmer:innen im Konjunkturzyklus ändert, da

in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit auch Arbeitssuchende mit nur geringen Vermittlungshemmnissen an Maßnahmen teilnehmen. Zum anderen verbleibt aber auch nach Kontrolle dieser Unterschiede in der Teilnehmer:innenstruktur eine zyklische Komponente der Wirksamkeit. Diese dürfte vor allem auf einen höheren Lock-in Effekt in Hochkonjunkturphasen, in denen es für Nicht-Teilnehmer:innen leichter ist einen Arbeitsplatz zu finden, zurückzuführen sein.

- f. Die Möglichkeiten, Arbeitslose durch verstärkte Anreize im Arbeitslosenversicherungssystem (wie zum Beispiel ein degressives Arbeitslosengeld) zu einer Arbeitsaufnahme zu bewegen, sind gerade in konjunkturell guten Zeiten nur gering. So schätzen Angel et al., (2022), dass eine degressive Gestaltung des Arbeitslosengeldes österreichweit die Zahl der Leistungsbezieher:innen des Arbeitslosengeldes im Jahresdurchschnitt um maximal 3.400 Personen verringern könnte. Eine Erhöhung des Betreuungsschlüssels führt hingegen nach dieser Studie zu einer Reduktion um 22.800 Personen und ein Wegfall der Zuverdienstmöglichkeiten würde die Zahl der Arbeitslosen um bis zu 15.600 Personen reduzieren.
- g. Die Wirksamkeit bestimmter Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik hängt stark von ihrer Ausgestaltung und ihrem Inhalt ab. So sind laut Eppel et al. (2022) Qualifizierungen im technisch-handwerklichen Bereich, in Büro und Verwaltung sowie in den Bereichen Gesundheit und Soziales (primär Kinderbetreuung, Pflege und Medizin) im Allgemeinen effektiver als Schulungen im Bereich kund:innennaher Dienstleistungen (wie Beherbergung und Gastronomie, Handel oder Friseurbetriebe). IT-Kurse liegen in ihrer Wirksamkeit dazwischen. Ähnlich sind sozialökonomische Betriebe wirksamer, wenn die Gruppe hinsichtlich Alter und der Schwere der Vermittlungseinschränkungen heterogener ist, wenn während der Maßnahme auch eine berufliche oder fachliche Schulung angeboten wird und, wenn entsprechende Nachbetreuungsangebote zur Verfügung stehen (vgl. Eppel et al., 2014).

4.2 Evaluierungsergebnisse zu einzelnen Maßnahmen

4.2.1 Qualifizierungsmaßnahmen

In der Literatur zur Evaluierung der aktiven Arbeitsmarktpolitik werden auch immer wieder einzelne Maßnahmen einer gesonderten Untersuchung unterzogen, von denen einige aufgrund der im Pakt für Arbeit und Qualifizierung koordinierten Maßnahmen besonders relevant erscheinen. Unter diesen ist die rezente umfassende Evaluierung der Qualifizierungsförderungen des AMS (siehe Eppel et al., 2022) von besonderer Bedeutung, da sie eine nach verschiedenen Zielgruppen des Paktes differenzierte Bewertung aller Qualifizierungsförderungen des AMS vornimmt. Diese Maßnahmengruppe umfasst auch die vom Pakt vorgesehenen Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung und Training sowie von Implacementstiftungen und der Arbeitsplatznahen Qualifizierung (AQUA)³⁶, die auch schon in der letzten Paktevaluierung ein besonderer Fokus war.

³⁶) Hierbei sind Implacementstiftungen und die Arbeitsplatznahe Qualifizierung Spezialfälle, da bei ihnen der Förderzugang an eine Arbeitsplatzaufnahme gebunden ist. Dies führt dazu, dass bei diesen Maßnahmen auch von einem sogenannten Mitnahmeeffekt auszugehen ist (d. h., dass einige der Beschäftigungsaufnahmen auch ohne Förderung

Nach den Ergebnissen haben all diese Maßnahmen einen positiven Effekt auf die langfristige Arbeitsmarktintegration der Teilnehmer:innen. Nach sechs Jahren ist die Beschäftigungschance unter den Teilnehmer:innen je nach Maßnahme um zwischen 3,3 Prozentpunkte (berufliche Qualifizierung) und 7,4 bis 18,5 Prozentpunkte (AQUA) höher als unter vergleichbaren Personen, die keine dieser Maßnahmen erhielten. Allerdings führt die lange Maßnahmendauer bei der AQUA und den Stiftungen dazu, dass die Zeit, die im gesamten Sechsjahresintervall in nicht geförderter Beschäftigung verbracht wurde aufgrund hoher Mitnahmeeffekte geringer ist als in der Vergleichsgruppe.

Hinsichtlich der unterschiedlichen Wirkungen auf verschiedene Gruppen zeigt sich, dass Frauen und auch Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen von allen Maßnahmen mit Ausnahme der beruflichen Qualifizierung etwas stärker profitieren, während die Effekte bei Jugendlichen (15- bis 24-Jährige) aber auch Älteren (45- bis 59-Jährige) durchwegs geringer sind als bei Personen im Haupterwerbsalter. Unter Personen mit Migrationshintergrund sind hingegen Maßnahmen der Basisqualifizierung und der Aus- und Weiterbildung weniger wirksam als unter Personen mit Migrationshintergrund. Schlussendlich sind auch Aus- und Weiterbildungen mit einer kürzeren Dauer (von unter 62 Tagen) weniger wirksam als längere Ausbildungen.

4.2.2 Sozialökonomische Betriebe und gemeinnützige Beschäftigungsprojekte

Zur Beurteilung von sozialökonomischen Betrieben und gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten präsentieren Eppel et al. (2014) ebenfalls eine Evaluierung auf Basis von Vergleichsgruppen. Gemäß den Ergebnissen sind geförderte Personen im ersten Jahr nach Beginn der Förderung im Vergleich zu ähnlichen Personen ohne Förderung deutlich häufiger in geförderter Beschäftigung und seltener in nicht geförderter Beschäftigung tätig. Dieser Umstand ist nicht überraschend, da die Maßnahme selbst in diesen Zeitraum fällt (sogenannter Lock-in-Effekt). Ab dem zweiten Jahr nach der Maßnahme profitieren die Teilnehmer:innen jedoch von sozialökonomischen Betrieben und gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten. Im Vergleich zu ähnlichen, nicht geförderten Personen arbeiten sie durchschnittlich 46 Tage mehr in nicht geförderter unselbstständiger Beschäftigung und 28 Tage mehr in geförderter Beschäftigung. Dies entspricht einem Anstieg von 10,9% bzw. 122,7% im Vergleich zur Kontrollgruppe. Daher profitieren die Geförderten einerseits durch eine höhere Beschäftigungswahrscheinlichkeit, haben jedoch auch eine deutlich erhöhte Wahrscheinlichkeit, erneut als Transitarbeitskraft beschäftigt zu werden. Trotz der positiven Wirkung bleibt die Integration der Betroffenen in den ersten Arbeitsmarkt nach der Teilnahme eine große Herausforderung, da die Geförderten in einem fünfjährigen Nachbetrachtungszeitraum nur 36% der Zeit in Beschäftigung verbringen.

Der Effekt einer geförderten Beschäftigung in den Betrieben steigt zudem mit dem Alter und ist für Personen ab 50 Jahren deutlich höher als für andere. Frauen profitieren, ebenso wie Personen mit gesetzlichem Behindertenstatus, gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Langzeitbeschäftigungslose, stärker. Insbesondere bei den über 50-Jährigen ist der positive Effekt der

zustande gekommen wären). Dadurch sind bei diesen Maßnahmen nur Intervallschätzungen ihrer Wirksamkeit möglich, wobei hier die höhere Zahl von nur sehr geringen Mitnahmeeffekten ausgeht und aufgrund eines Vergleichs mit arbeitslosen Personen errechnet wurde, während die niedrigere von hohen Mitnahmeeffekten ausgeht (und auf einem Vergleich mit anderen Arbeitslosen basiert, die einen Arbeitsplatz fanden).

Maßnahme sehr ausgeprägt: Diese Gruppe verzeichnet einen Anstieg der nicht geförderten Beschäftigung um 84 Tage. Demnach ist die Maßnahme sozialökonomischer Betriebe und gemeinnütziger Beschäftigungsprojekte besonders für die Zielgruppe der Älteren gut geeignet.

4.2.3 Eingliederungsbeihilfen und Lohnsubventionen

Die im Pakt regelmäßig vereinbarten Eingliederungsbeihilfen wurden bereits von Eppel et al. (2011) evaluiert. Diese Analyse zeigt, dass trotz erheblicher Mitnahmeeffekte, die die Maßnahme kostspielig gestalten, Eingliederungsbeihilfen auch positive Auswirkungen auf ältere Teilnehmer:innen haben. Eine Eingliederungsbeihilfe für eine Person steigert die in den fünf Jahren nach dem Ende der Förderung in nicht geförderter Beschäftigung verbrachte Zeit um 14% und die kumulierten Jahreseinkünfte um 4.500 €. Ähnlich positiv werden auch, basierend auf den Studien von Löffler und Schmid (2011) sowie Bösch et al. (2013), der Kombi-Lohn und das Bonus-Malus-System bewertet, obwohl hier keine Vergleichsgruppenevaluierung vorliegt. Im Gegensatz dazu wird die Altersteilzeit in einer Studie von Graf et al. (2008) aufgrund ihrer arbeitskräfteangebotssenkenden Wirkung als vergleichsweise teuer und ineffektiv beschrieben.

4.2.4 Lehrstellenförderung und überbetriebliche Lehrstellenförderung

Dornmayr et al. (2017) haben hingegen die betriebliche Lehrstellenförderung des Arbeitsmarktservice (AMS) in Österreich untersucht. Die Autor:innen bescheinigen dieser Maßnahme insgesamt eine hohe Effektivität und Effizienz, da sie zu einer bedeutenden Lehrabschlussrate führt. Es wird jedoch betont, dass diese Art der Förderung vor allem für Zielgruppen geeignet ist, die sich durch eine vergleichsweise große Arbeitsmarktnähe auszeichnen. Im Gegensatz dazu spricht die überbetriebliche Lehrstellenförderung im Durchschnitt Jugendliche an, die arbeitsmarktfremde und noch stärker benachteiligte Hintergründe aufweisen.

Hinsichtlich der Effektivität und Effizienz der überbetrieblichen Lehrstellenförderung, die besonders relevant für die am stärksten benachteiligten Jugendlichen ist, präsentieren Löffler et al. (2020) eine begleitende Evaluierung der überbetrieblichen Lehrausbildung in Wien. Diese ermöglicht auch Rückschlüsse auf die Wirksamkeit dieses Instruments in Oberösterreich. Nach den Ergebnissen der Studie legten in Wien 82% bzw. 835 Teilnehmer:innen erfolgreich eine Lehrabschlussprüfung ab. Allerdings war zumindest in den ersten Jahren (2010/11) der Anteil der Ausbildungsabbrüche unter den Maßnahmenteilnehmer:innen mit 80% sehr hoch. Diese Rate sank jedoch bis 2016/17 auf 36% und blieb auch in den nachfolgenden Jahren durchwegs unter 40%.

4.2.5 Betreuungs- und Beratungsleistungen

Die Aktivitäten der Bildungs- und Berufsberatungszentren werden in einer Studie von Dürr et al. (2022) untersucht. Anhand der in dieser Studie durchgeführten Prä- und Post-Beratungsumfrage zeigt sich bei den beratenen Jugendlichen ein Fortschritt hinsichtlich des beruflichen Orientierungsprozesses. Am stärksten profitieren dabei Jugendliche, die in ihrem Berufsorientierungsprozess bereits hinlänglich fortgeschritten sind und einen demensprechend hohen beruflichen Informationsstand aufweisen. Überdies betont die Studie die Rolle von Eltern, Freund:innen sowie Medien als Verstärker:innen der Berufsorientierung. Dementsprechend schlägt die

Studie auch vor, die Rolle der Eltern verstärkt anzusprechen und diesen verstärkt aktuelles Wissen zu den beruflichen Optionen ihres Kindes anzubieten.

Auer und Tamler (2019) widmen sich hingegen der Beratungs- und Betreuungseinrichtung Neu, die ein breit gefächertes Angebot von niederschweligen Betreuungseinrichtungen für Menschen mit Vermittlungseinschränkungen anbietet. Auch sie stellen eine hohe Zufriedenheit der Teilnehmer:innen mit der Maßnahme fest.

4.2.6 Produktionsschulen

Abschließend präsentieren Bergman und Scheleppa (2011) eine umfassende Bestandsaufnahme der Produktionsschulen³⁷⁾ in Österreich. Diese zeigt erhebliche Erfolge der Maßnahme, insbesondere bei besonders benachteiligten Jugendlichen. Etwa vier Fünftel der Teilnehmer:innen in diesen Schulen verfügen österreichweit lediglich über einen Pflichtschulabschluss, während ein weiteres Fünftel über keinerlei abgeschlossene Schulbildung verfügt. Zudem weisen knapp zwei Drittel der Teilnehmer:innen einen Migrationshintergrund auf, was in Verbindung mit dem niedrigen Bildungsniveau und den Sprachdefiziten als weitere Benachteiligung gilt. Trotz dieser herausfordernden Zielgruppe haben unmittelbar nach dem Ende der Maßnahme 30% der Teilnehmer:innen ein Beschäftigungsverhältnis, wobei 17% von ihnen in eine nicht geförderte Beschäftigung übergehen. Weitere 30% sind direkt nach der Maßnahme arbeitslos, der Rest befindet sich in einem erwerbsfernen Zustand. In einem Zeitraum von einem Jahr erhöht sich der Anteil der nicht geförderten Beschäftigten unter den Absolvent:innen auf 33%, während der Anteil der Arbeitslosen auf 15% sinkt. 17% befinden sich in geförderter Beschäftigung, und 33% sind nicht am Arbeitsmarkt aktiv.

Leitner und Pessl (2011) stellen in ihrer qualitativen Untersuchung der beiden auf Frauen mit Migrationshintergrund ausgerichteten Produktionsschulen VIA und LEA in Tirol besonders positive Wirkungen hinsichtlich psychosozialer Stabilisierung, beruflicher Integration und Berufsorientierung fest. Der Erwerb sozialer Kompetenzen tritt demgegenüber laut dieser Studie etwas in den Hintergrund.

Beide Evaluierungen betonen zudem die große Heterogenität in der konkreten Ausgestaltung von Produktionsschulen. Gleichzeitig stellen sie fest, dass das Alleinstellungsmerkmal dieser Maßnahmenform vor allem die Kombination von Stabilisierungs-, Bildungs- und Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen ist. Bergman und Scheleppa (2011) argumentieren dabei, dass trotz der Betonung der Stabilisierungs- und Bildungsfunktion gerade das Ziel der Produktion von marktfähigen Gütern und der praktischen Erfahrung bei der Arbeit zentrale Elemente der Philosophie von Produktionsschulen sind und wahrscheinlich auch den Grund für ihren Erfolg in vielen Ländern der Welt darstellen.

³⁷⁾ Im Einklang mit der in den hier zitierten Evaluierungen verwendeten Terminologie wird hier der Begriff „Produktionsschulen“ verwendet, obwohl dieser Maßnahmentyp aktuell seitens des Sozialministeriumsservice unter dem Begriff „AusbildungsFit“ angeboten wird.

4.3 Evaluierung von Maßnahmen für bestimmte Zielgruppen

4.3.1 Personen mit Migrationshintergrund

In der internationalen Literatur wurde in den letzten Jahren verstärkt auch die Wirkung genereller Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Zugewanderte evaluiert. Butschek und Walter (2014) führen in der umfangreichsten Metaanalyse von 33 Evaluierungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Migrant:innen an, dass Lohnsubventionen besonders positive Auswirkungen auf die Beschäftigungsfähigkeit dieser Gruppe haben (siehe auch Heinesen et al., 2013). Ähnlich betonen Clausen et al. (2009) und Khallash (2012) für Dänemark, dass subventionierte Beschäftigung einen stark positiven Effekt auf die Arbeitsmarktintegration von Drittstaatsangehörigen ("Non-Western-Immigrants") hat, insbesondere in Kombination mit Sprachtrainings.

Bei anderen Maßnahmen sind Evaluierungsergebnisse durchmischter: Aldashev et al. (2010) untersuchen die Wirkung verschiedener kurzfristiger Schulungsangebote (Eignungsfeststellungen, Bewerbungstrainings und Teilqualifizierungen) auf Migrant:innen in Deutschland. Dabei zeigen ihre Ergebnisse, dass Eignungsfeststellungen und Teilqualifizierungen positive Auswirkungen auf die Arbeitsmarktintegration haben, insbesondere bei weiblichen Migrantinnen im Vergleich zu einheimischen arbeitslosen Frauen. Bewerbungstrainings erscheinen hingegen für Migrant:innen weniger effektiv.

Generell scheinen unter den allgemeinen Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik vor allem Lohnsubventionen sowie die Feststellung von Qualifikationen und Teilqualifizierungen besonders wirkungsvoll zu sein.

Die Literatur diskutiert auch speziell für Migrant:innen entworfene Einzelmaßnahmen. Hierbei kommt der Sprachförderung unbestritten die größte Bedeutung zu. Eine umfassende Literaturübersicht von Chiswick und Miller (2014) zitiert mehr als 24 Studien für acht Länder, die positive Auswirkungen von verbesserten Sprachfähigkeiten unter Migrant:innen belegen. Die Förderung des Spracherwerbs ist jedoch eine weniger erforschte und umstrittenere Frage. In den wenigen Arbeiten zu diesem Thema wird oft die Rolle von Erfahrungen im Sprachgebrauch, Kontakten zu im Inland geborenen Personen sowie Anreizen und Kosten des Spracherwerbs betont (siehe auch Chiswick & Miller, 2014). Eine Evaluierung von Anreizwirkungen zum Spracherwerb, bei der einer Gruppe Geld für das Erreichen eines Lernziels angeboten wurde, kam zu keinen klaren Ergebnissen (Åslund & Engdahl, 2013). Es wurde festgestellt, dass die Gruppe, der Geld für das Erreichen eines Lernziels geboten wurde, dieses nicht häufiger erreichte als eine Kontrollgruppe ohne Geldanreize.

Insgesamt fehlt es noch an wissenschaftlicher Evidenz darüber, wie effektiv es im Rahmen von einzelnen Maßnahmen ist, den Spracherwerb von Migrant:innen zu unterstützen. Dennoch wird in der wirtschaftspolitischen Praxis weitgehend übereingestimmt, dass zielgruppenspezifische und leistbare Kursangebote, Anreize für den Spracherwerb, häufige Kontakte mit im Inland geborenen Personen und eine frühzeitige Bereitstellung von Angeboten wichtig sind (siehe z. B. Ipsphording & Otten, 2011, 2012; Huber et al., 2017).

4.3.2 Maßnahmen für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen

Für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen präsentierten Eppel et al. (2017) eine umfangreiche und detaillierte Studie zu Oberösterreich. Die Ergebnisse zeigen, dass alle evaluierten Maßnahmen die Erwerbsbeteiligung der Geförderten steigern. Als Reaktion auf die Förderung ziehen sich die Teilnehmer:innen weniger aus dem Arbeitskräfteangebot zurück und verbringen stattdessen mehr Zeit in Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit. Positive Effekte auf die nicht geförderte unselbstständige Beschäftigung lassen sich jedoch nur für die fachliche Qualifizierung, geförderte Beschäftigung am ersten und zweiten Arbeitsmarkt sowie die Förderung durch externe Beratungs- und Betreuungseinrichtungen nachweisen. Diese Integrationswirkung zeigt sich jedoch teilweise erst mit erheblicher Zeitverzögerung.

Die detaillierten Ergebnisse sind dabei wie folgt:

- Die Teilnahme an Maßnahmen der aktiven Arbeitssuche steigert vorrangig die Erwerbsbeteiligung zugunsten der Arbeitslosigkeit (einschließlich Schulungen), ohne einen Effekt auf die nicht geförderte Beschäftigung zu erwirken.
- Maßnahmen der beruflichen Orientierung führen zunächst ebenfalls zu einer deutlichen Ausweitung der in Arbeitslosigkeit verbrachten Zeit und gehen darüber hinaus mit signifikant weniger nicht geförderter, unselbstständiger Beschäftigung einher.
- Fachliche Qualifizierung steigert die Erwerbsbeteiligung und – mit zeitlicher Verzögerung – auch die Integration in reguläre Beschäftigung.
- Eine Betreuung durch eine externe arbeitsmarktbezogene Beratungs- und Betreuungseinrichtung führt langfristig zu einer erhöhten nicht geförderten, unselbstständigen Beschäftigung bei Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen.
- Eingliederungsbeihilfen (oder Kombi-Lohn) reduzieren bereits relativ rasch die Arbeitslosigkeit und die außerhalb des Arbeitsangebots verbrachte Zeit und steigern selbst nach Abzug erheblicher Mitnahmeeffekte die nachfolgende Integration in nicht geförderte, unselbstständige Beschäftigung.
- Die Förderung in sozialen Unternehmen am zweiten Arbeitsmarkt trägt zur Aufrechterhaltung der Erwerbsbeteiligung bei und führt zu einer besseren Integration in nicht geförderte Beschäftigung bei gesundheitlich belasteten Arbeitslosen.
- Berufliche Orientierung führt zu weniger ungesicherter Erwerbsinaktivität und mehr Arbeitslosigkeit. Sie führt zudem zu signifikant weniger nicht geförderter, unselbstständiger Beschäftigung, entsprechend ihrer Ziele, die nicht primär auf Reintegration ausgerichtet sind.
- Trägerbezogene, fachliche Qualifizierung stärkt bei gesundheitlich eingeschränkten Personen vorrangig die Erwerbsbeteiligung.
- Bei einem insgesamt moderaten Einfluss verbessert eine Betreuung durch externe Beratungs- und Betreuungseinrichtungen die Integration von gesundheitlich eingeschränkten Personen in nicht geförderte unselbstständige Beschäftigung.
- Förderungen am zweiten Arbeitsmarkt (SÖB, GBP, SÖBÜ) steigern die Integration in nicht geförderte, unselbstständige Beschäftigung bei gesundheitlich eingeschränkten Personen.

4.4 Zusammenfassung

Insgesamt zeigt der in diesem Kapitel vorgenommene Literaturüberblick somit, dass die verschiedenen, im Pakt vereinbarten Maßnahmen durchaus wirksam sind, und auch dazu beitragen, Arbeitslose rascher und in höherem Ausmaß in Beschäftigung zu bringen. Als Konsequenz profitieren sowohl die von der Arbeitslosigkeit Betroffenen (durch eine geringere Arbeitslosigkeit) als auch die sie beschäftigenden Unternehmen (durch eine höhere Verfügbarkeit von adäquaten Arbeitskräften) von diesen Maßnahmen.

Allerdings zeigen gerade die rezenten quantitativen Evaluierungsergebnisse, dass sich die Wirkungsweise einzelner Maßnahmen in Abhängigkeit von der Art der Maßnahmen, der durch sie angesprochenen Zielgruppe und ihrer konkreten Ausgestaltung durchaus unterscheiden. Für die Gestaltung der aktiven Arbeitsmarktpolitik bedeuten diese Resultate somit, dass diese, insbesondere im Kontext einer niedrigen Arbeitslosigkeit:

1. zunehmend durch zielgruppenspezifische, flexible, individualisierte, aber auch intensive Betreuungs- und Fördertätigkeiten geprägt sein wird, da in diesen Phasen ein hoher Anteil der Arbeitslosen schwerwiegende Vermittlungshemmnisse aufweisen wird;
2. verstärkt ein Mix aus schulischen und praktischen Bildungsmaßnahmen sowie psychologischen Betreuungsangeboten, deren Ziel oftmals eine formale Höherqualifizierung ist, notwendig wird;
3. die kontinuierliche Beobachtung der Ergebnisse und Evaluierung wichtig ist, wobei hier in zunehmendem Maße nicht nur Übergangsquoten in die Beschäftigung, sondern auch Beschäftigungseffekte über längere Beobachtungszeiträume nach der Maßnahme als Indikatoren zur Beurteilung ihrer Effektivität herangezogen werden sollten, um auf diese Weise dem Ziel der langfristigen Integration in den primären Arbeitsmarkt zu entsprechen; sowie
4. verstärkt die Abstimmung der Maßnahmen an lokale oder regionale Besonderheiten vorantreiben wird, da dadurch die vielfältigen Betreuungsangebote für einzelne Zielgruppen besser koordiniert werden können und zusätzliche, für die Region besonders relevante Betreuungsangebote geschaffen werden können.

In all diesen Bereichen hat der Oberösterreichische Pakt für Arbeit und Qualifizierung in der Vergangenheit, wie in Kapitel 3 gezeigt, wichtige Beiträge zu einer effizienteren Gestaltung der aktiven Arbeitsmarktpolitik geleistet, da er es zum einen durch die Zusammenarbeit der Paktpartner:innen ermöglicht, die Maßnahmen in der Umsetzung verstärkt an die spezifischen Problemlagen der jeweiligen Zielgruppen anzupassen, und damit zum anderen auch zu einer Anpassung der Ziele an die lokalen Problemlagen beiträgt.

5. Zielgruppenspezifische, politikfeldübergreifende Maßnahmen

Insgesamt bedeutet die abnehmende Effektivität der aktiven Arbeitsmarktpolitik bei sinkenden Arbeitslosenquoten ebenso wie die bei geringen Arbeitslosenquoten immer wieder auftretenden Arbeitskräfteknappheiten aber auch, dass die aktive Arbeitsmarktpolitik in Zeiten geringer Arbeitslosigkeit verstärkt durch über verschiedene Träger verschränkte Strategien ergänzt werden muss. Ziel sollte es dabei sein, neben der Verhinderung von Arbeitslosigkeit auch verstärkt bisher am Arbeitsmarkt inaktive Personen zu einer Teilnahme am Arbeitsmarkt zu bewegen und über präventive Maßnahmen Arbeitslosigkeit oder einem Rückzug aus dem Arbeitsmarkt zu verhindern.

5.1 Ausmaß des ungenutzten Arbeitskräftepotentials in Oberösterreich

Besonders hinsichtlich des Ziels der Motivierung von bisher nicht am Arbeitsmarkt Aktiven zu einer Arbeitsaufnahme dürfte hierbei in Österreich und auch in Oberösterreich ein nicht unwesentliches Potential bestehen. So schätzt eine rezente Studie von Angel et al. (2023) das Ausmaß des ungenutzten und potentiell aktivierbaren Arbeitskräftepotentials in Österreich. Nach dieser Studie unterscheiden sich diese Personen recht deutlich hinsichtlich ihrer Motivationslage. Dennoch liegt zum Beispiel das Potential von Personen, die zwar gegenwärtig nicht nach Arbeit suchen, aber prinzipiell arbeiten wollen und dem Arbeitsmarkt binnen 2 Wochen zur Verfügung stehen könnten, österreichweit bei 77.600 Personen. Weitere 34.400 Personen würden zwar gerne arbeiten und suchen auch nach Arbeit, stehen dem Arbeitsmarkt aber nicht unmittelbar (binnen 2 Wochen) zur Verfügung, während 234.000 Personen zwar prinzipiell Arbeit wünschen, aber weder danach suchen noch dem Arbeitsmarkt unmittelbar zur Verfügung stehen. Dazu kommen noch 140.000 Personen, die sich längere Arbeitszeiten wünschen und diese auch unmittelbar annehmen könnten, sowie weitere 140.000 Personen, die gerne mehr Stunden arbeiten würden, dafür aber nicht sofort verfügbar sind. Dieser sogenannten "Stillen Reserve" gehören dabei überproportional oft Frauen, Alleinerziehende, gering Qualifizierte, Ältere (inklusive der über 65-Jährige) sowie (am stärksten) Personen mit Migrationshintergrund an. Unter den über 65-Jährigen der Stillen Reserve dominieren hingegen höher qualifizierte und österreichische Staatsbürger:innen.

Übersicht 5.1: Ungenutztes Arbeitskräftepotential in Oberösterreich 2022 (nach internationaler Definition)

1.000 Personen bzw. in %

	Absolut		Anteil an Bevölkerung im Alter von 15 bis 74 Jahren		
	Ober- österreich	Österreich	Ober- österreich	Österreich	Anteil ÖÖ in %
Arbeitslose	22,9	221,1	2,0	3,3	10,4
Teilzeit-Unterbeschäftigte	14,4	107,6	1,3	1,6	13,4
Stille Reserve, nicht verfügbar	10,8	72,4	1,0	1,1	14,9
Stille Reserve, verfügbar	11,6	84	1,0	1,2	13,8

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – 15 bis 74 Jahre.

Mit der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2022 stellt Statistik Austria auch eine international vergleichbare Schätzung des ungenutzten Arbeitskräftepotentials zur Verfügung, welche in Details von jener in Angel et al. (2023) abweicht, aber auch auf Bundesländerebene auswertbar ist. Diese Schätzung unterscheidet dabei vier Personengruppen (siehe Übersicht 5.1). Dies sind:

1. Arbeitslose nach EU/ILO-Definition im Alter bis 74 Jahre.
2. Teilzeitunterbeschäftigte: Dies sind Teilzeiterwerbstätige (nach Selbstzuordnung) im Alter von 15 bis 74 Jahren, die mehr Stunden arbeiten wollen und für zusätzliche Arbeitsstunden auch innerhalb der nächsten 2 Wochen nach der Referenzwoche verfügbar sind. Dieser Gruppe gehörten 2022 in Oberösterreich rund 14.400 Personen (oder 1,3% der Bevölkerung im Alter von 15 bis 74 Jahre) an.
3. Die verfügbare Stille Reserve: Dazu zählen Nicht-Erwerbspersonen im Alter von 15 bis 74 Jahren, die gerne arbeiten würden und innerhalb der nächsten 2 Wochen verfügbar sind, aber in der Referenzwoche und den 3 Wochen davor nicht nach Arbeit gesucht haben (und daher nicht als arbeitslos galten) sowie Personen, die verfügbar sind und bereits eine Jobzusage haben, diese Stelle aber erst in mehr als 3 Monaten (oder zu einem noch unbekannten Zeitpunkt) antreten. Diese umfasste in Oberösterreich 2022 rund 11.600 Personen (oder 1,0% der Bevölkerung im Alter von 15 bis 74 Jahren).
4. Die nicht verfügbare Stille Reserve: Das sind Nicht-Erwerbspersonen im Alter von 15 bis 74 Jahren, die in der Referenzwoche und den 3 Wochen davor nach Arbeit gesucht haben, aber innerhalb der nächsten 2 Wochen nach der Referenzwoche nicht verfügbar (und daher nicht arbeitslos) sind, sowie Personen, die keine Arbeit gesucht haben, weil sie bereits eine Jobzusage haben, aber innerhalb der nächsten 2 Wochen nicht verfügbar sind. Dies waren in Oberösterreich 2022 rund 10.800 Personen (oder 1,0% der Bevölkerung im Alter von 15 bis 74 Jahren).

Übersicht 5.2: **Ungenutztes Arbeitskräftepotential in Oberösterreich 2022 nach demografischen Merkmalen (nach internationaler Definition)**

1.000 Personen

	Arbeitslose	Teilzeit- Unterbeschäftigte	Stille Reserve, nicht verfügbar	Stille Reserve, verfügbar
Männlich	13	(3)	(6)	(5)
Weiblich	10	12	(5)	7
Max. Pflichtschulbildung	8	(3)	(4)	n.v.
Über Pflichtschulbildung	15	11	7	n.v.
15 bis 44 Jahre	15	10	9	(6)
45 bis 74 Jahre	8	5	(2)	(6)
Kein Migrationshintergrund	12	9	7	7
Migrationshintergrund	11	(6)	(3)	(5)

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. – Werte in Klammern weisen aufgrund der geringen Stichprobe eine hohe Schwankungsbreite auf. n.v.: Daten werden aufgrund einer zu geringen Stichprobengröße nicht gemeldet.

Übersicht 5.2 gliedert dieses ungenutzte Arbeitskräftepotential in Oberösterreich nach demografischen Merkmalen. Hierbei werden allerdings, trotz der starken Aggregation, einige Merkmale aufgrund des geringen Stichprobenbesatzes in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung sehr ungenau gemessen, sodass die entsprechenden Werte in Klammern ausgewiesen werden. Dennoch sind auch in Oberösterreich Frauen in der "Stillen Reserve" (insbesondere in der verfügbaren Stillen Reserve) und unter den Teilzeit-Unterbeschäftigten ebenso wie Ältere und (am stärksten) Personen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu ihren Bevölkerungsanteilen überrepräsentiert. Dies unterstreicht abermals die zentrale Bedeutung der im Pakt festgelegten Potentialgruppen der Frauen, Älteren und auch der Personen mit Migrationshintergrund am oberösterreichischen Arbeitsmarkt.

5.2 Zielgruppenspezifische Strategien

Die Ansatzpunkte aktivierender und präventiver Strategien unterscheiden sich allerdings für diese Potentialgruppen – in Abhängigkeit von ihren unterschiedlichen Lebenssituationen und den unterschiedlichen Herausforderungen der einzelnen Gruppen am Arbeitsmarkt – recht deutlich.

5.2.1 Jugendliche

So bleibt die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit trotz ihres geringen Niveaus in Oberösterreich (siehe Kapitel 2) eine der Prioritäten der Arbeitsmarktpolitik. Dies auch, weil die Erfahrung von Arbeitslosigkeit in jungen Jahren zu einer De-motivation und De-qualifikation der Betroffenen beiträgt, die in weiterer Folge hohe soziale (und budgetäre) Kosten nach sich ziehen kann. Insofern ist die Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit eine zentrale präventive Maßnahme zur Vermeidung sozialer Folgekosten.

Internationale Studien zu dem Thema betonen dabei annähernd einstimmig die zentrale Rolle einer

- engen Koordination der Bildungspolitik mit der Arbeitsmarktpolitik,
- intensiven Betreuung der Jugendlichen beim Übergang von Ausbildung in Beschäftigung und
- individualisierten Unterstützung bei der Arbeitssuche

für diese Zielgruppe (Pastore, 2015, 2017).

Dabei wird Österreich insgesamt aufgrund des dualen Ausbildungssystems oft als eines der vorbildlichsten Länder Europas hinsichtlich des Übergangs zwischen Ausbildung und Beruf gesehen und auch für seine geringe Jugendarbeitslosigkeit gelobt. Überdies werden im Rahmen des PAQ Oberösterreich eine Reihe von Maßnahmen zur Unterstützung der Jugendlichen bei der Arbeitssuche durchgeführt, aber auch betriebliche Lehrstellen und Produktionsschulen sowie verschiedene Qualifizierungsprojekte und Firmenausbildungsverbünde gefördert.

Berufsberatung und -orientierung

Dennoch bestehen auch hier Verbesserungsmöglichkeiten. So wird nach den Ergebnissen der im Rahmen dieser Studie durchgeführten Expert:inneninterviews das in Oberösterreich

bestehende System der Berufsorientierung und Beratung als verbesserungsfähig angesehen. Insbesondere wird die Vielzahl von verschiedenen Maßnahmen mit teilweise leicht unterschiedlichen Zielsetzungen und Zielgruppen oft als für Jugendliche recht verwirrend dargestellt. Es wäre überlegenswert, ein für die Zielgruppe dieser Angebote möglichst transparentes Betreuungsangebot einzurichten. Ganz generell wird dabei auch von Seiten der Forschung oft auf die Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit der Etablierung von einheitlichen Qualitätsstandards für das Berufsfeld des Berufsberaters sowie der verstärkten Vernetzung und Abstimmung der Akteure und der Etablierung eines stärker wissenschaftlich fundierten Weiterbildungssystems verwiesen (siehe z. B. Eickhoff et al., 2010).

International ist man dabei in den letzten Jahren verstärkt dazu übergegangen, den Prozess der Berufsorientierung und der -beratung als einen in Strategien des lebensbegleitenden Lernens eingebetteten gesamtheitlichen Prozess zu sehen, welcher Personen aller Altersgruppen umfasst. Insbesondere geht es hier darum³⁸⁾

1. Personen in verschiedenen Lebensphasen ihrem Bedarf entsprechende Karriereinformationen zur Verfügung zu stellen – wobei hier in einigen Best-Practice-Beispielen neben Jugendlichen, Beschäftigten und Arbeitslosen auch verstärkt Eltern und Lehrer:innen als zentrale Bezugspersonen von Jugendlichen angesprochen werden und/oder Maßnahmen auch in Richtung praktischer Erfahrungen in den Bereichen Handwerk und Technik unter Kindern (z. B. während der Volksschule) zielen.
2. für alle Bevölkerungsgruppen einen Zugang zu Karriereberatungsmöglichkeiten sicherzustellen. In diesem Bereich werden in vielen Best-Practice-Beispielen internetbasierte Beratungstools entwickelt. In einzelnen Best-Practice-Beispielen wird aber auch versucht, Beratungsleistungen über die Etablierung von Mentoring-Systemen zu erbringen oder über die Organisation entsprechender Kontakte zwischen Berufstätigen und Jugendlichen ein entsprechend niederschwelliges Beratungsangebot zu schaffen.
3. gemeinsame Qualitätsstandards in der Berufsberatung zu etablieren, in denen auch versucht wird, die Angebote verschiedener Anbieter:innen zu koordinieren, indem etwa Inhalte, Zielgruppen und Beratungsketten abgestimmt werden.

Solche umfassenden Strategien der Karriereberatung sind dabei idealerweise eingebettet in eine umfassende Strategie des lebensbegleitenden Lernens, in welcher die im Zuge der Beratung möglicherweise festgestellten notwendigen Zusatzqualifikationen entsprechend individualisiert erarbeitet werden können³⁹⁾.

Erhöhung der Zahl von Absolventinnen technischer Ausbildungszweige

Eng verbunden mit dem Prozess der Berufsorientierung bei Jugendlichen ist auch die Wahl des Ausbildungszweiges. Bei diesem bestehen in Österreich insbesondere unter Frauen immer noch

³⁸⁾ Siehe hierzu https://euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/good-practices?filter_type=practices&main_focus=career_development für eine Reihe von Best-Practice Beispielen in diesen Bereichen.

³⁹⁾ So wurde in einer Studie von Cedefop (2016) zum Beispiel die Etablierung eines „Mid-life“ Kompetenzchecks vorgeschlagen, im Zuge dessen auch gleichzeitig Weiterbildungsbedarfe festgestellt werden können.

Defizite bei der Wahl von technikaffinen Ausbildungen in sogenannten MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) -Fächern. In einer Studie von Bergmann et al. (2021) werden dabei drei wesentliche Interventionsfelder und dazu gehörige Best-Practice-Maßnahmen identifiziert, die als primäre Handlungsfelder für wirtschaftspolitische Interventionen dienen können. Dies sind:

1. Der Bereich der schulischen Ausbildung: hier geht es primär darum, Programme zu schaffen, in denen junge Frauen berufliche technische Handlungen und Aufgaben selbst ausprobieren und technische Kompetenzen entwickeln können, und dabei gleichzeitig weibliche Rollenvorbilder in technischen Berufen zu etablieren. Des Weiteren ist hier aber auch auf einen frühestmöglichen Beginn von Berufsorientierungsmaßnahmen und eine entsprechend hohe Genderkompetenz bei Berufsorientierungsmaßnahmen zu achten.
2. Das AMS, wo sich arbeitsmarktpolitische Maßnahmen auf ein gutes Schnittstellenmanagement zwischen Arbeitsmarkt und Schule sowie zwischen Arbeitsmarktprogrammen und Betrieben richten und Kompetenzzentren mit der Zielgruppe "junge Frauen" weiter ausgebaut werden sollten.
3. Unternehmen, wo es darum geht, langfristige Strategien zur Rekrutierung von Frauen (etwa durch Schnuppertage bzw. Praktikumsplätze) zu entwickeln, ergänzt durch eine entsprechende geschlechtssensible Gestaltung des Umfeldes sowie der Einstellungspolitik⁴⁰). Dementsprechend könnten auch HR-Manager in entsprechenden Unternehmen als eine Zielgruppe für Maßnahmen in diesem Bereich angesprochen werden.

Stärkung des Images von Gesundheits- und Pflegeberufen

Neben den technischen Berufen sind in letzter Zeit aber auch die zunehmenden Personalknappheiten in den Gesundheits- und Pflegeberufen in den Mittelpunkt des öffentlichen Interesses gerückt. Auch hier bedarf es verstärkter Bemühungen, einerseits mehr Jugendliche zur Aufnahme von Ausbildungen in diesen Berufen zu motivieren und andererseits die Pflegekräfte auch länger im Beruf zu halten.

Neben den in der Literatur immer wieder dokumentierten Image-Problemen dieser Berufe (siehe z. B. Maier et al, 2023) dürften aber auch weitere Faktoren für eine geringe Attraktivität verantwortlich sein. So sind etwa die Belastungen in den Pflegeberufen laut einer rezenten Sonderauswertung des Arbeitsklima Index für das Gesundheitsministerium (Schönherr & SORA, 2021) deutlich höher als in anderen Branchen. Insbesondere fühlt sich nach den Ergebnissen dieser Studie ein deutlich höherer Anteil der Beschäftigten als in anderen Berufen emotional stark belastet, und auch der Zeitdruck stellt insbesondere in der Kranken- und Altenpflege eine deutlich stärkere Belastung dar als in anderen Berufen. In Konsequenz halten es 65% der

⁴⁰) In diesem Zusammenhang verweist z. B. Friedl (2017) darauf, dass zum einen Männer und Frauen unterschiedlich auf die sprachliche und optische Gestaltung von Stellenausschreibungen reagieren und sich Unternehmen daher an deren Optimierung für Frauen bemühen sollten. Des Weiteren werden Frauen im Bewerbungsprozess als zurückhaltender erlebt und sind daher oft (unbewusster) Diskriminierung ausgesetzt, was durch einen entsprechend strukturierten Einstellungsprozess verhindert werden könnte.

Pflegebeschäftigten für unwahrscheinlich, den Beruf bis zur Pension auszuüben. Nach den Ergebnissen der Studie könnten dabei vor allem eine bessere soziale Absicherung und höhere Löhne der Beschäftigten, mehr Autonomie, Mitsprachemöglichkeiten im Betrieb sowie mehr Mitspracherechte bei der Gestaltung der Dienstpläne oder alternative Modelle der Schichtarbeit zu einer höheren Arbeitszufriedenheit in diesen Berufen beitragen.

Verhinderung von frühzeitigem Schulabbruch und Erhöhung des Anteils der Bevölkerung mit sekundären und tertiären Abschlüssen

Schlussendlich geht es im Bereich der Jugendlichen im Sinne eines präventiven Ansatzes aber auch darum, den Bildungsstand zu erhöhen und Schulabbrüche zu vermeiden, bzw. Jugendliche, die aus dem Erwerbs- und Bildungsprozess herausfallen und somit als sogenannte NEETS (d.h. not in education and employment – weder in Beschäftigung noch in Ausbildung) gelten, weiterhin zu unterstützen. Hierbei gilt es ebenfalls, intensive, stark am individuellen Bedarf orientierte Maßnahmen durchzuführen. So wird zum Beispiel im Rahmen des EU-Peer-Review-Prozesses aus Norwegen darauf hingewiesen, dass die Ergebnisse bei der Re-Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt deutlich besser sind, wenn ihre persönlichen Umstände (hinsichtlich Gesundheit, Wohnen und auch Bildung) mitberücksichtigt und gleichzeitig nach dem Übergang in eine Beschäftigung bei Bedarf zusätzliche Förderungen zur Deckung des Lebensunterhaltes gewährt werden.

5.2.2 Ältere

Ähnlich bestehen im Bereich der Förderung der Erwerbstätigkeit der Älteren viele Best-Practice-Beispiele. Diese geben Auskunft über die prinzipiellen Zielrichtungen, an denen sich Maßnahmen für diese Zielgruppe orientieren sollten (siehe z. B. Midtsundstad, 2012; GHK - CERGE-EI, 2012). Diese bestehen aus vier wesentlichen Eckpfeilern:

1. Sensibilisierung der Öffentlichkeit für dieses Thema: Durch die durchgängige Kommunikation des Ziels einer deutlichen Erhöhung der Beschäftigungsquote der Älteren wird das Ziel als Querschnittsmaterie in allen Bereichen der Politik verankert und auch öffentlich kommuniziert.
2. Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Älteren: Das Ziel der Vermeidung von Arbeitsunfähigkeit kann durch eine gesundheitsverträglichere Gestaltung der Arbeitsbedingungen, präventivmedizinische Maßnahmen sowie eine intensive Beratung der Unternehmen (mit stärkerer Einbindung der Betriebsärzte und in enger Zusammenarbeit mit dem Gesundheitswesen) erreicht werden; finanzielle Anreize können hinzukommen.
3. Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit: Hier ist vor allem die kontinuierliche Weiterbildung der Arbeitskräfte wesentlich. Zum einen geht es dabei um die Entwicklung von spezialisierten Weiterbildungsangeboten für Ältere, zum anderen um eine umfassende Verankerung von Strategien des lebensbegleitenden Lernens in den Unternehmen als Präventivmaßnahme gegen Dequalifizierung im Alter.
4. Anpassung der Arbeitsbedingungen an die besonderen Bedürfnisse Älterer: Hierunter fallen die Förderung von Maßnahmen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz,

aber auch Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung sowie die Ausgestaltung interner Arbeitsmärkte für Ältere.

Vermeidung von Altersdiskriminierung

Neben diesen allgemeinen Richtlinien zeigt eine rezente Studie⁴¹⁾ für den österreichischen Arbeitsmarkt, dass ältere Arbeitskräfte selbst bei gleichen Qualifikationen gegenüber Jüngeren seltener zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden. Dies ist ein starkes Indiz für eine oftmals unbewusste Altersdiskriminierung seitens der Arbeitgeber:innen. Dieser gilt es (auch angesichts der demografischen Alterung) über entsprechende Informationskampagnen entgegenzutreten. Hierbei geht es, wie bei allen Antidiskriminierungspolitiken, vor allem darum, Arbeitgeber:innen verstärkt über diskriminierend wirkende Praktiken am Arbeitsplatz und im Bewerbungsprozess, aber auch über die Vorteile und den Umgang mit einer diversen Belegschaft zu informieren, wobei auch hier die Personalverantwortlichen der jeweiligen Firmen eine wichtige Zielgruppe für diese Informationen sind.

Ein in der Literatur immer wieder gebrachter Vorschlag sind hierbei anonymisierte Bewerbungsschreiben. In diesen werden Informationen zu Tatbeständen, die Gegenstand der Diskriminierung sein könnten (also Hinweise auf die Ethnie, das Geschlecht, das Alter oder die sexuelle Orientierung des Bewerbers oder der Bewerberin) nicht erwähnt. Bisherige Experimente mit solchen anonymen Bewerbungssystemen (siehe Krause et al., 2012 für einen Überblick) ergaben aber, unter anderem in Abhängigkeit davon, ob die betrachteten Gruppen vor der Einführung benachteiligt (negative Diskriminierung) oder bevorzugt (positive Diskriminierung) wurden, recht unterschiedliche Ergebnisse. Dies ist laut Krause et al. (2012) auch ein gewichtiges Argument gegen eine verpflichtende Einführung anonymer Bewerbungen.

Allerdings zeigen Krause et al. (2012, 2014) auch, dass Firmen die Einführung von anonymisierten Bewerbungen selbst – nach den anfänglichen Investitionskosten – oft als positiv und auch effizienzsteigernd empfinden, was darauf schließen lässt, dass sie bei einer entsprechenden Beratung oder Förderung solcher anonymisierten Verfahren durchaus bereit wären, diese auch ohne Verpflichtung einzuführen. Auch hier geht es demnach zunächst um eine verstärkte Information der Arbeitgeber:innen um die Vorteile solcher anonymisierter Bewerbungsverfahren.

Integration von Arbeitswilligen nach dem Pensionsantrittsalter

Eine relevante Zielgruppe im Bereich der älteren Arbeitskräfte ist auch jene nach den Ergebnissen von Angel et al. (2023) gar nicht so kleine Gruppe von Personen, die nach dem Pensionsantrittsalter noch weiterarbeiten würden. Für diese Gruppe gilt es dabei, auch finanzielle Anreize zu Arbeitsaufnahme zu schaffen, was zentral von nationalen Gesetzgebungen abhängt. Auf regionaler Ebene kann hier allerdings versucht werden, durch die Entwicklung von flexiblen Arbeitszeitmodellen und entsprechende Unterstützungen im Personalmanagement die Bedingungen für eine Weiterarbeit auch nach dem Pensionsantrittsalter zu verbessern. Insbesondere könnte hier überlegt werden, inwieweit diese Zielgruppe auch im Rahmen des in

⁴¹⁾ <https://www.derstandard.at/story/3000000192462/ams-experiment-liess-testen-wie-stark-aelttere-am-jobmarkt-diskriminiert-werden>

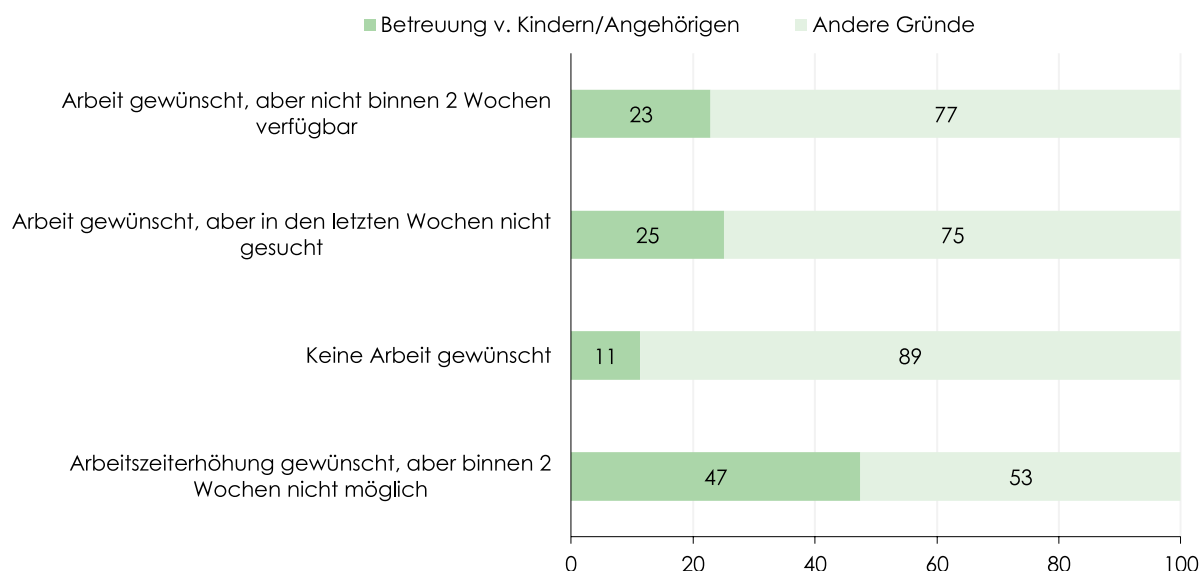
Oberösterreich bestehenden WAGE-Netzwerkes, welches als Best-Practice-Beispiel für die Bearbeitung praxisrelevante Fragestellungen zum Thema "Arbeit und Alter" gilt, angesprochen werden kann.

5.2.3 Frauen

Im Bereich der Steigerung der Erwerbs- und Beschäftigungsquote der Frauen besteht eine Vielzahl von Ansatzpunkten, die auf eine Verringerung von Lohnunterschieden und Geschlechtersegregation, eine Verbesserung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie eine Verringerung der Geschlechterunterschiede in der atypischen Beschäftigung abzielen, und von denen einige (z. B. hinsichtlich der Steigerung des Frauenanteils in technischen Berufen bzw. zu Antidiskriminierungsmaßnahmen) bereits oben erwähnt wurden.

Abbildung 5.1: **Wichtigkeit der Betreuungspflichten für Nicht-Erwerbstätigkeit von Frauen in Oberösterreich**

2022, in Prozent



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

Verbesserung der Betreuungsangebote für Kinder und pflegebedürftige Angehörige

Darüber hinaus gehört auch die ausreichende Zurverfügungstellung von qualitativ hochwertigen und ganztägigen Betreuungsplätzen für Kinder und für Pflegebedürftige zu einer der zentralen Maßnahmen zur Aktivierung arbeitswilliger und bisher am Arbeitsmarkt nicht aktiver Frauen. Betreuungspflichten sind bei Frauen nämlich immer noch eine Hauptbarriere für die Erwerbsbeteiligung. Diesbezüglich werden in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung nicht erwerbsaktive Frauen, die aber angeben, prinzipiell arbeiten zu wollen, nach dem Grund für ihre Erwerbsinaktivität gefragt. Hier gaben in Oberösterreich 2022 immerhin 11% dieser Frauen an, dass Betreuungspflichten der Hauptgrund seien (siehe Abbildung 5.1). Ähnlich werden Frauen, die zwar arbeiten wollen, aber entweder nicht nach Arbeit suchen oder dem Arbeitsmarkt

nicht binnen 2 Wochen zur Verfügung stehen können, gefragt, warum sie nicht suchen bzw. dem Arbeitsmarkt nicht unmittelbar zur Verfügung stehen können. In diesen Gruppen gaben 25% bzw. 23% der befragten Frauen in Oberösterreich Betreuungspflichten als Grund an. Schlussendlich werden Frauen, die gerne länger arbeiten würden, aber eine solche Arbeit nicht binnen 2 Stunden annehmen können, ebenfalls nach dem Hauptgrund dafür gefragt. Hier gaben 47% Betreuungspflichten als wesentlichstes Hindernis an⁴²⁾.

Die Wirksamkeit der zur Verfügungsstellung kostengünstiger, ganztägiger und qualitativ entsprechender Betreuungsmöglichkeiten zu Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen zeigt dabei eine rezente Evaluierung der Effekte der Einführung des beitragsfreien Kindergartenjahres in Wien (siehe Bachtrögler et al., 2019). Nach den Ergebnissen dieser Studie hat die Einführung des beitragsfreien Kindergartenjahres die Erwerbsquote unter den 20- bis 39-jährigen Frauen mit unter 6-jährigen Kindern um 1,5 Prozentpunkte erhöht. Es könnte daher überlegt werden, die in Oberösterreich gegenwärtig bestehende Regelung, wonach das Land die Kosten einer Halbtagsbetreuung übernimmt, etwas großzügiger zu gestalten und eine ganztägige Betreuung zu finanzieren.

Noch wichtiger ist es allerdings, auch entsprechende Betreuungsplätze zu schaffen, um die dadurch entstehende Nachfrage auch abdecken zu können. Hier zeigt zum Beispiel der von der Arbeiterkammer erhobene Kinderbetreuungsatlas⁴³⁾, dass in Oberösterreich in einigen Gemeinden immer noch keine ganztägigen Betreuungsangebote für Kinder aller Altersgruppen bestehen und dass dies bei der Betreuung von unter Dreijährigen, aber auch Volksschulkindern, immer noch in einer relativ großen Zahl an Gemeinden der Fall ist.

Verbesserung der Infrastruktur und des öffentlichen Verkehrs

Neben diesen Betreuungsangeboten können aber auch andere Maßnahmen zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen. Hier sind insbesondere im ländlichen Raum auch Investitionen in die öffentliche Verkehrsinfrastruktur zu nennen, da diese es Frauen, die immer noch seltener über ein eigenes Auto verfügen als Männer, erlauben, bei der Arbeitssuche längere Pendeldistanzen in Betracht zu ziehen. So zeigen einige Untersuchungen, dass die Errichtung einer hochwertigen öffentlichen Verkehrsanbindung selbst in größeren Städten eine positive Auswirkung auf die Frauenerwerbsquote hat (siehe z. B. Black et al., 2014 bzw. Rotger & Nielsen, 2015).

Verringerung von Segregation und Lohnunterschieden

Neben der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Frauen geht es bei dieser Zielgruppe aber auch um Maßnahmen zur Überwindung von beruflicher Segregation und zur Angleichung von Löhnen. Gerade in diesen Bereichen bestehen in Oberösterreich noch erhebliche Defizite. So war Oberösterreich nach den Ergebnissen des Gleichstellungsindex des AMS (siehe Bock-

⁴²⁾ Diese Fragen werden auch Männern gestellt. Bei ihnen sind allerdings Betreuungspflichten ein zu vernachlässigender Grund. Die Antworthäufigkeiten sind hier so gering, dass sie keine sinnvolle Auswertung zulassen.

⁴³⁾ Dieser ist unter <https://kba.arbeiterkammer.at/index.html?apaview=entity:40000-content:empty-subcontent:kindergartencategory-filter:false-year:2023-subpage:false> zu finden.

Schappelwein et al., 2020) das Bundesland mit der höchsten Geschlechtersegregation nach Berufen und Branchen in Österreich und dem geringsten Frauenanteil in Führungspositionen⁴⁴). Gleichzeitig war es auch das Bundesland mit den höchsten Unterschieden im Medianeinkommen zwischen Männern und Frauen in ganz Österreich⁴⁵). Dies führte auch dazu, dass Oberösterreich bei den Teilindizes zum Thema Arbeit und Einkommen des Gleichstellungindex den letzten Platz in Oberösterreich einnahm, trotz hoher Beschäftigungsquoten und geringer Arbeitslosenquoten unter den Frauen. Neben einer Forcierung von Frauen in technischen Berufen und der Verhinderung von Diskriminierung (siehe dazu oben), geht es daher hier auch darum, verstärkt Frauen in Führungspositionen zu bringen (Stichwort "gläserne Decke").

Ein immer wieder gebrachter Vorschlag ist die verpflichtende Einführung von Frauenquoten in Führungspositionen. Allerdings zeigen die bisher vorliegenden Evaluierungen der Einführungen von solchen Quoten in Norwegen und Italien (siehe Bertrand et al., 2019 sowie Weber & Maida, 2019), dass diese zwar die Frauenanteile im Management der betroffenen Firmen erhöhen, aber darüber hinaus, zumindest in mittlerer Frist, nur geringe Auswirkungen auf die Position von Frauen in anderen Firmen hatten. Um auch in dieser Hinsicht wirksam zu sein, müssen solche Initiativen wohl durch weitere Maßnahmen, wie zum Beispiel den Aufbau von entsprechenden Karrierenetzwerken von Frauen sowie Änderungen in den Personalbewertungsverfahren und der Personalmanagementpraxis der Unternehmen ergänzt werden (siehe hierzu auch Carranza et al., 2023).

Schlussendlich ist hier auch festzuhalten, dass der öffentliche Sektor als Arbeitgeber eine wesentliche Vorbildfunktion einnimmt, dementsprechend wichtig ist es, auch in diesem Bereich auf eine Chancengleichheit von Männern und Frauen in Führungspositionen zu achten.

Zielgruppe: Frauen mit Migrationshintergrund

Eine Zielgruppe unter den Frauen, die dabei besonderer Aufmerksamkeit bedarf, sind Frauen mit Migrationshintergrund. Dies zum einen, weil nationale wie auch internationale Studien (siehe z.B. Biffl, 2023) zeigen, dass gerade Frauen mit Migrationshintergrund einer doppelten Diskriminierung unterliegen, sowohl aufgrund ihres Geschlechts als auch aufgrund ihrer Herkunft. Dementsprechend sind Frauen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Frauen ohne Migrationshintergrund in den meisten arbeitsmarktintegrationsrelevanten Kennzahlen nochmals deutlich schlechter gestellt. Um dem entgegenzuwirken, bedarf es daher bei allen Initiativen der Gleichstellungspolitik einer besonderen Berücksichtigung der spezifischen Problemlagen der Frauen mit Migrationshintergrund.

Zum anderen zeigt sich aber auch, dass sich gerade unter den in den Jahren 2015 zugewanderten Flüchtlingen die Beschäftigungsquoten der Frauen deutlich schwächer entwickeln als unter anderen Zuwanderungsgruppen, deren Beschäftigungsquoten sich im Einklang mit früheren Zuwanderungskohorten entwickeln (siehe z.B. Pitlik et al., 2023). Hier bedarf es daher einer

⁴⁴) In Oberösterreich arbeiteten 2019 nur 12,8% der Frauen in Führungspositionen; österreichweit waren es 16,2%.

⁴⁵) Das Medianeinkommen der Frauen lag in Oberösterreich nur bei 60,5% des Medianeinkommens der Männer; österreichweit wurden immerhin 63,5% erreicht.

deutlich intensiveren Information dieser Frauen über ihre Erwerbschancen in Österreich als bei anderen Zuwanderungsgruppen.

5.2.4 Personen mit Migrationshintergrund

Wie bereits in Kapitel 2 dieser Studie angesprochen, wird es aus mittelfristiger Perspektive in Oberösterreich neben einer Erhöhung der Erwerbstätigkeit unter der in Oberösterreich wohnhaften Bevölkerung zur Verringerung der Fachkräfteknappheit auch notwendig sein, verstärkt hochqualifizierte Zuwanderung anzuziehen und diesen Zugewanderten auch entsprechende Integrationsbedingungen am oberösterreichischen Arbeitsmarkt zu bieten.

Selektive Zuwanderungspolitik

Der Integrationserfolg von Zuwandernden hängt dabei stark von der Struktur der Zuwanderung in ein Land ab. Länder, die einen höheren Anteil an gut qualifizierten Migrant:innen ansprechen können und in denen die Arbeitsmigration einen wesentlichen Beitrag zur Migration leistet, sind dabei in den meisten integrationspolitischen Zieldimensionen erfolgreicher als Länder mit einem hohen Anteil an niedrig qualifizierten Zuwandernden (siehe z. B. Cangiano, 2012 oder Cattaneo & Wolter, 2015). Als Reaktion hierauf trachteten Österreich und andere EU-Länder in den letzten Jahren verstärkt danach, formal besser qualifizierte Arbeitskräfte anzuziehen. Diese Bemühungen haben auch zu einer Verbesserung der Bildungsstruktur der Zuwander:innen beigetragen, treffen aber an Grenzen. So stellt eine Reihe von EU-Publikationen fest (z. B. OECD & EU, 2016), dass Europa insgesamt im Wettbewerb um hochqualifizierte Migrant:innen ins Hintertreffen gerät. Ähnlich weisen auch Untersuchungen zur Bildungsstruktur der Migrant:innen in Österreich (siehe z. B. Huber et al., 2010) auf eine nur moderate Verbesserung in den letzten Dekaden hin.

Eine Erklärung hierfür liegt unter anderem darin, dass selektive Zuwanderungsregelungen oftmals durch die Selbstselektion von Migrant:innen konterkariert werden. Diese Selbstselektion wird dabei durch verschiedene Institutionen und Gegebenheiten im Empfängerland ebenso wie durch die heterogenen Standortpräferenzen von hochqualifizierten Migrant:innen bestimmt. So werden zum Beispiel (insbesondere junge) Forscher:innen vor allem von Ländern angezogen, in denen sie gute Karrierechancen, einen guten Zugang zu Forschungsmitteln und die Möglichkeiten zu einer Zusammenarbeit mit bekannten Forscher:innenpersönlichkeiten in ihren jeweiligen Fachgebieten haben. Ähnlich werden migrantische Unternehmer:innen Länder bevorzugen, die ein gutes Investitions- und Innovationsklima und nur wenige administrative Barrieren für Unternehmensgründungen aufweisen. Bildungsmigrant:innen werden hingegen vor allem Länder wählen, die ihnen gute Ausbildungsmöglichkeiten und Karrierechancen bieten, während die Migration von Manager:innen oft an die Entsendung über FDI's gebunden ist. Schlussendlich bevorzugen formal höher qualifizierte Migrant:innen Länder, in denen kollektive Lohnverhandlungssysteme integrativer, die Bildungserträge höher, marginale Steuerraten niedriger und Antidiskriminierungspolitiken strenger sind (siehe z.B. Huber, 2015).

Dementsprechend leistet die Umsetzung selektiver Zuwanderungspolitiken im Bereich der Arbeits- und Bildungsmigration einen wichtigen Beitrag zur Verringerung der Integrationsprobleme von Zuwander:innen. Sie bedürfen aber einer engen Koordination mit anderen

Politikbereichen. Besonders in diesem Bereich kann die regionale Politik (in Ergänzung der nationalen Regulierungen) über die zur Verfügungstellung von Informationen an die Zuwanderungswilligen aber auch die Verbesserung der Umfeldfaktoren für die verschiedenen Gruppen an hochqualifizierten Zuwandernden, zur Attraktivierung der Region für höher Qualifizierte beitragen. Wie in Kapitel 3 festgestellt, sind dabei die im Pakt für Arbeit und Qualifizierung paktierten Maßnahmen durchaus als ein Best-Practice-Beispiel für eine solche offensiv ausgerichtete Zuwanderungspolitik auf regionaler Ebene zu sehen.

Aufrechterhalten des Kontaktes mit Ausgewanderten

Neben dem Anziehen von qualifizierter Zuwanderung kann es auch Ziel sein, den Kontakt zu (jungen) Höherqualifizierten, die aus der Region (etwa zu Bildungszwecken) abwandern, zu halten und sie möglicherweise zu einer Rückwanderung zu motivieren. Im Idealfall orientiert sich eine solche Politik an dem Modell der zirkulären Migration, nach dem Personen abwandern, um in anderen Regionen Wissen zu erlangen, aber in Folge auch wieder rückwandern, um das erworbene Wissen in der Heimatregion anzuwenden⁴⁶). Auch hier werden im Rahmen des Paktes verschiedene Maßnahmen umgesetzt, zu denen auch sogenannte Expatriat-Netzwerke gehören. Deren Ziel ist es, durch den Kontakt zu abgewanderten Fachkräften (unabhängig davon, ob die Person zurückwandert oder nicht) den Wissenstransfer und die Innovation in der Heimatregion zu unterstützen. Wichtig wäre es hierbei, gerade angesichts der zunehmenden Globalisierung der Bildungskarrieren, auch verstärkt die ins Ausland abwandernden Personen miteinzubeziehen. Hierzu könnten möglicherweise die in vielen Städten bereits bestehenden sogenannten Austrian Clubs oder aber auch einschlägige Internetplattformen (wie InterNations oder Expat.com) als Andockpunkte genutzt werden.

Ansatzpunkte zur Arbeitsmarktintegration

Die Zuwanderungspolitik kann jedoch nicht als Ersatz für eine Politik betrachtet werden, die darauf abzielt, die Integration bereits niedergelassener Migrant:innen zu erleichtern. Internationale Best-Practice-Beispiele (siehe z. B. Huber et al., 2017, für einen Überblick) verdeutlichen die Notwendigkeit umfassender Ansätze für eine erfolgreiche Integrationspolitik. Insbesondere lassen sich folgende zentrale Entwicklungen feststellen:

- Das Design integrationspolitischer Maßnahmen verlagert sich zunehmend in Richtung eines potenzialorientierten Ansatzes, der darauf abzielt, die bestehenden Potenziale der Migrant:innen zu fördern.
- Bei der Entwicklung von Integrationsstrategien wird verstärkt der Dialog mit Migrant:innen gesucht, um ihre Bedürfnisse und Perspektiven besser zu verstehen.
- Aufgrund der zentralen Bedeutung der Bildungsintegration für den langfristigen Integrationserfolg spielen Aspekte der Bildungspolitik, Anerkennung von Qualifikationen und Sprachvermittlung eine immer wichtigere Rolle in der integrationspolitischen Debatte.

⁴⁶) In diesem Zusammenhang wird in Abgrenzung zu den Schlagwörtern des Brain-Gain bzw. Brain-Drain auch oft von einem Modell der Brain-Circulation gesprochen.

- Im Rahmen eines zunehmend evidenzbasierten Politikansatzes und steigenden Mitteleinsatzes gewinnen Evaluierungen und Monitoringsysteme eine zentrale Bedeutung für die Steuerung des Instrumentariums.
- Das Instrumentarium der Integrationspolitik orientiert sich verstärkt in Richtung einer frühzeitigen Intervention und eines differenzierten Maßnahmenbündels, das auf die spezifischen Zielgruppen (bzw. Zielpersonen) zugeschnitten ist. Im Asylbereich erkennen immer mehr Länder die Notwendigkeit, integrationspolitische Maßnahmen bereits während des Asylverfahrens einzusetzen.
- Integrationspolitische Strategien betonen zunehmend die Rolle regionaler und insbesondere lokaler Akteure. Hierbei werden die komparativen Vorteile lokaler Gebietseinheiten vor allem im Bereich der Unterstützung der gesellschaftlichen Integration von Zuwander:innen gesehen.

Introduction Programmes

Die Betonung von umfassenden Ansätzen stützt sich dabei auf eine Reihe von Ergebnissen zur Wirksamkeit von so genannten "Introduction Programmes". Dies sind Programme, die – ähnlich dem im Integrationsjahrgesetz normierten österreichischen Integrationsjahr – bestehende Maßnahmen zielgruppenspezifisch variieren und organisatorische Verbesserungen einführen. Insgesamt ist dabei in der mittlerweile recht umfangreichen internationalen Evaluierungsliteratur zu diesen Programmen (siehe Sarvimäki & Häimäläinen, 2016; Åslund & Johansson, 2006; Andersson & Nekby, 2012; Andersson et al, 2016; Svantesson – Aranki, 2006), die sich zumeist auf skandinavische Länder bezieht, weitgehend unumstritten, dass Migrant:innen von einer intensiveren Betreuung und frühzeitigen zielgruppenspezifischen Maßnahmen profitieren. Insbesondere lassen die vorliegenden Evaluierungsergebnisse vermuten, dass:

- es durch solche Programme gelingt, arbeitsfähige und vermittelbare neuankommende Migrant:innen in besser bezahlte Arbeitsplätze zu vermitteln,
- sich solche Programme auch aus fiskalischer Sicht amortisieren können, wobei die vorliegenden Studien zumeist einen Amortisierungszeitraum von 3 bis 5 Jahren errechnen und
- vor allem intensivere Betreuung, intensivierte Sprachschulungen und die Möglichkeit von Arbeitstrainings in solchen Programmen am stärksten zu den positiven Wirkungen beitragen.

One-Stop-Shop-Beratung

Neben der umfassenden Betreuung ist aber auch die Beratung von Migrant:innen hinsichtlich der in Österreich geltenden Bedingungen für eine Arbeitsaufnahme, aber auch hinsichtlich anderer integrationspolitischer Leistungen von zentraler Bedeutung. Auch hier wurde in den Interviews zur Studie immer wieder Kritik geübt, da bestehende Beratungen oftmals nur für bestimmte Teilbereiche Kompetenz aufweisen. Eine Möglichkeit wäre hier die Implementierung einer "One-Stop-Shop"-Beratung für Migrant:innen, um eine effiziente und umfassende Unterstützung in den verschiedenen Aspekten des Integrationsprozesses zu gewährleisten. Ein solcher zentraler Anlaufpunkt könnte Informationen über verschiedene Integrationsdienste (sprachliche Unterstützung über berufliche Beratung bis hin zu sozialen Integrationsthemen)

unter einem Dach bündeln, und so auf diese Weise den Zugang zu den Dienstleistungen erleichtern und bürokratische Hürden minimieren.

Wichtig ist dabei, bei der Etablierung einer solchen Beratung auf eine entsprechende ethnische Durchmischung der Berater:innen zu achten, um auf diese Weise auch den Bedürfnissen des Klientel besser entsprechen zu können. Insgesamt könnte hier versucht werden, im öffentlichen Dienst verstärkt Personen mit Migrationshintergrund einzustellen und die interkulturelle Kompetenz der MitarbeiterInnen zu stärken, da in einem Umfeld anhaltender Zuwanderung auch das Klientel aller öffentlichen Dienstleistungen zunehmend diverser wird.

Qualifikationsanerkennung

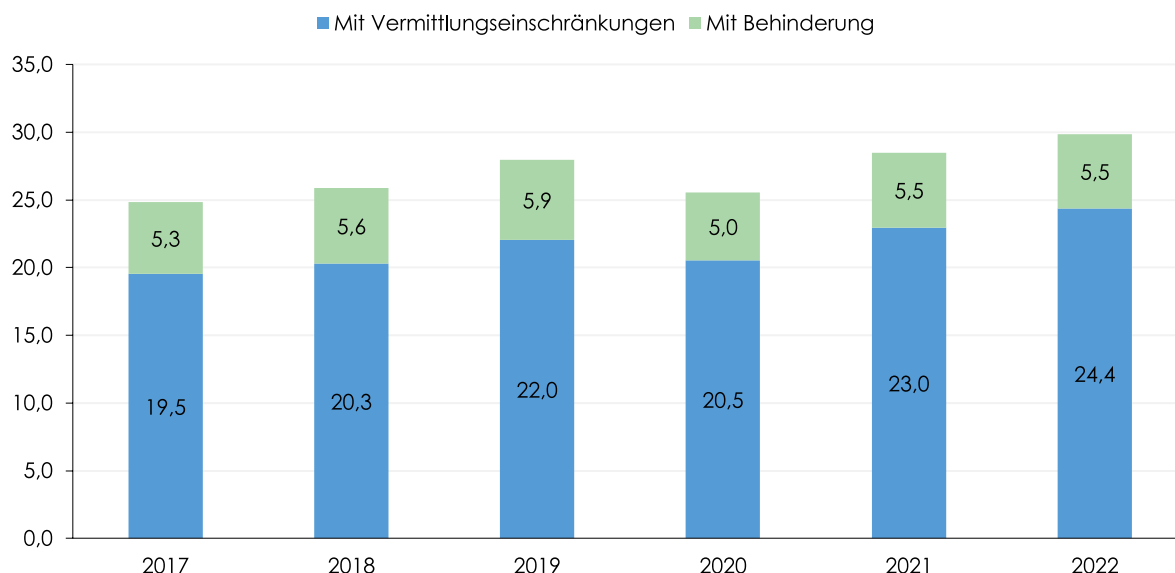
Auch hinsichtlich von Maßnahmen zur Anerkennung von Qualifikationen besteht in der internationalen Literatur weitgehend Einigkeit, dass Migrant:innen mit formal anerkannten Qualifikationen im Allgemeinen leichter einen qualifikationsadäquaten Arbeitsplatz finden als Migrant:innen, deren Qualifikationen nicht anerkannt sind (Huber et al., 2017 für eine Untersuchung zu Österreich). Allerdings liegen auch hier nur wenige quantitative Evaluierungen vor. Insgesamt ist hierbei laut internationalen Studien (siehe hierzu z. B. IMF, 2015; Schuster et. al, 2013; Hawthorne, 2013; OECD 2014) bei allen Gruppen wichtig:

- möglichst einfache, kostengünstige und transparente Anerkennungsmöglichkeiten zu schaffen, um auf diese Weise eine breite und rasche Inanspruchnahme zu ermöglichen,
- die Anerkennung von Qualifikationen möglichst frühzeitig zu starten und dabei (insbesondere im Bereich der Asylummigration) auch auf die Möglichkeit von fehlenden Dokumenten Rücksicht zu nehmen (z. B. durch Skill-Assessments),
- auch Möglichkeiten zur Zertifizierung von Teilqualifikationen und von informell erworbenen Qualifikationen anzubieten und
- Migrant:innen ebenso wie ihre Arbeitgeber:innen verstärkt auf die Vorteile von Qualifikationsanerkennungen aufmerksam zu machen.

5.2.5 Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen

Schlussendlich stieg gerade im letzten Jahrzehnt auch der Anteil der Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen und Behinderungen am ungenutzten Arbeitskräftepotential deutlich an. Dies lässt sich durch den steigenden Anteil an Personen mit Vermittlungseinschränkungen und Behinderungen an den Arbeitslosen (inklusive Schulungsteilnehmer:innen) in Oberösterreich illustrieren (siehe Abbildung 5.2). Diese steigen seit 2017 mit Ausnahme des Jahres 2020, in dem die durch die Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie verursachte Krise zu einem außerordentlich starken Anstieg der Arbeitslosigkeit unter den Personen ohne gesundheitliche Einschränkungen führte, kontinuierlich von 25% auf annähernd 30% an. Dabei erhöhte sich vor allem der Anteil der Personen mit sonstigen gesundheitlichen Einschränkungen von 19,5% auf 24,4%, während der Anteil der Behinderten an den Arbeitslosen (inklusive Schulungsteilnehmer:innen) mit einigen Ausschlägen in den Jahren 2019 und 2020 bei rund 5,5% stagnierte.

Abbildung 5.2: **Anteil der Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen bzw. Behinderungen an den Arbeitslosen und in Schulung stehenden Personen in Oberösterreich**
In Prozent



Q: AMS, AMDB, WIFO-Berechnungen. – Jahresdurchschnittsbestände Status AL und SC.

Andererseits lässt sich dies aber auch anhand der Gründe zeigen, die Personen, die nach internationaler (EU/ILO-) Definition nicht am Arbeitsmarkt teilnehmen, für ihre Nicht-Teilnahme am Arbeitsmarkt angeben. So sagen 16% der Personen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) in Oberösterreich, die in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung angeben, gar nicht arbeiten zu wollen, dass gesundheitliche Gründe oder eine Behinderung den Hauptgrund hierfür darstellen. Damit sind gesundheitliche Einschränkungen neben Pensionen und Ausbildung der dritt-wichtigste Grund für eine Nicht-Erwerbstätigkeit. Für Personen, die zwar prinzipiell arbeiten wollen, aber entweder nicht nach Arbeit suchen oder dem Arbeitsmarkt nicht binnen zwei Wochen zur Verfügung stehen, und somit der verfügbaren und nicht verfügbaren Stillen Reserve angehören, ist in 27% bzw. 28% der Fälle eine Behinderung oder Krankheit der Hauptgrund. Damit sind gesundheitliche Einschränkungen die wichtigste Ursache für die Angehörigkeit zur Stillen Reserve. Schlussendlich ist eine gesundheitliche Einschränkung auch für 7% der Teilzeit-Unterbeschäftigten der Hauptgrund für die Teilzeit-Unterbeschäftigung.

Eppel et al. (2017) haben dabei eine umfangreiche und sehr detaillierte Studie zur Lage der Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen in Oberösterreich vorgelegt. In dieser werden auch die Wirkungen einer Vielzahl von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik auf Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen in großem Detail untersucht (siehe dazu Kapitel 4). In ihren wirtschaftspolitischen Schlussfolgerungen schlagen Eppel et al., (2017) aber auch eine Reihe von Handlungsoptionen vor, die geeignet erscheinen, die Zahl der Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen zu reduzieren und gleichzeitig die Integration dieser Gruppen in den Arbeitsmarkt zu verbessern.

Insbesondere wird empfohlen (Eppel et al., 2017, S. 131ff.):

1. verstärkt auf eine systematische Früherkennung und Frühintervention zu achten. Hier werden ein stringentes Monitoring zur frühzeitigen Erkennung gesundheitlicher Problemlagen und Interventionen mit einer frühen Kontaktaufnahme mit der erkrankten Person und festen Wiedereingliederungsplänen empfohlen, wobei in der Entwicklung solcher Maßnahmen Arbeitgeber:innen und Arbeitsumfeld ebenso einbezogen werden sollten wie krankschreibende Ärzte.
2. Rehabilitationsmaßnahmen früher einzusetzen. Hierzu sollte überlegt werden, neben den bereits verfügbaren Instrumenten auch Maßnahmen zu entwickeln, die bereits vor der Feststellung einer ausgeprägten gesundheitlichen Beeinträchtigung ansetzen.
3. eine bessere Abstimmung zwischen unterschiedlichen Schnittstellen bzw. Akteuren anzustreben, wobei insbesondere in der Zusammenarbeit und Koordination der beteiligten Akteure (Sozialversicherung, Arbeitgeber:innen, Arbeitnehmer:innen, Ärzte und Gesundheitssystem) klare Verantwortlichkeiten festgelegt, Doppelgleisigkeiten vermieden und sowohl die unterschiedlichen Dimensionen von Arbeitsunfähigkeit (Krankenstand, Invalidität) als auch die unterschiedlichen Akteure verstärkt miteinander verzahnt werden sollten.
4. die Etablierung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements voranzutreiben und betrieblichen Anreize zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung zu schaffen, indem z. B. Unternehmen dazu verpflichtet werden, ihren Mitarbeiter:innen ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten, sobald ein bestimmtes Ausmaß an Krankenständen beobachtet wird.
5. zu überlegen, ob nicht auch finanzielle Anreizmechanismen – etwa in Form von temporären oder permanenten Lohnkostenzuschüssen, Experience-Rating oder Bonus-Malus-Systemen – einen Beitrag zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung gesundheitlich belasteter Personen leisten könnten.
6. vermehrt Systeme unterstützter Beschäftigung zum Beispiel durch begleitende Beratung in der ersten Beschäftigungsphase zu etablieren.
7. eine differenziertere Anamnese vorzunehmen und eine breite Palette an Unterstützungsangeboten zu entwickeln, um so besser auf die Heterogenität der Zielgruppe (sowohl hinsichtlich ihrer Erkrankung als auch anderer arbeitsmarktintegrationsrelevanter Charakteristika) eingehen zu können.
8. ausreichend zeitliche Ressourcen und Kompetenzen für die Beratung und Betreuung dieser Zielgruppe zur Verfügung zu stellen und auch verstärkt auf eine simultane medizinische und berufliche Rehabilitation zu achten.
9. zielgruppenspezifische Maßnahmen sowohl quantitativ als auch qualitativ weiter zu entwickeln, um so der wachsenden Zahl an gesundheitlich eingeschränkten Arbeitslosen und ihrer zunehmenden Heterogenität gerecht zu werden.

5.3 Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es abgesehen von der aktiven Arbeitsmarktpolitik eine Reihe weiterer arbeitsmarktrelevanter Themen gibt, die im Rahmen des Paktes für Arbeit und Qualifizierung verstärkt berücksichtigt werden könnten. So könnten beispielsweise im Rahmen von Schwerpunktthemen entlang der im Pakt derzeit definierten Potentialgruppen verstärkt der Frage nachgegangen werden, wie die in Oberösterreich immer noch bestehenden ungenutzten Arbeitskraftpotentiale besser genutzt werden können, wobei sich hier insbesondere ältere Arbeitskräfte und Frauen als zwei zentrale Zielgruppen solcher Strategien anböten. Bei den älteren Arbeitskräften gäbe es mit dem in Oberösterreich bestehenden WAGE-Netzwerk einen Ansatzpunkt, der in die Entwicklung von solcherart umfassenden Strategien miteinbezogen werden könnte. Bei der Zielgruppe der Frauen geht es hingegen unter anderem darum, der immer noch bestehenden Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt entgegenzuwirken, das Betreuungsangebot für Kinder und Pflegebedürftige zu verbessern und in Richtung einer Gleichstellung der Geschlechter hinsichtlich Löhnen und Karrierechancen zu wirken.

Alternativ dazu könnten sich diese Schwerpunktthemen an verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Themen orientieren, wobei sich hier eine große Zahl an Bereichen anböte. So könnte beispielsweise auch hier das Thema der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen verstärkt angesprochen werden, da Betreuungspflichten insbesondere bei Frauen immer noch eine der Hauptgründe für eine Nicht-Erwerbstätigkeit bzw. eine ungewünschte Teilzeitbeschäftigung darstellen. Auch die Vermeidung von gesundheitlichen Einschränkungen, welche eine weitere wichtige Ursache für die Nicht-Teilnahme am Arbeitsplatz darstellen, könnte ein solches Schwerpunktthema sein. Ähnliches gilt auch für den Bereich der Berufsorientierung und des lebensbegleitenden Lernens, deren enge Verschränkung und Interdependenzen auch international erst in den letzten Jahren verstärkt ins Zentrum der politischen Debatte rückten.

Wichtig wäre es außerdem, auch in diesen Maßnahmen und Programmen den Fortschritt der Zielerreichung fortlaufend zu beobachten und eine Möglichkeit zu schaffen, die gesetzten thematischen Prioritäten bei einer Änderung der Problemlagen am oberösterreichischen Arbeitsmarkt im Rahmen der maßgeblichen Strategie anzupassen. Hierzu könnte beispielsweise ein regelmäßig angesetzter vertiefter Review-Prozess, der z. B. alle zwei bis drei Jahre angesetzt wird, und im Zuge dessen die Aktualität und Zweckmäßigkeit der bestehenden Prioritäten geprüft werden, eingeführt werden.

6. Auswirkungen der budgetierten Ausgaben des Oberösterreichischen Paktes für Arbeit und Qualifizierung auf Wertschöpfung und Beschäftigung

Abgesehen von ihren direkten Auswirkungen auf die Arbeitslosen haben die mit arbeitsmarktpolitischen Programmen verbundenen Ausgaben auch über den gesamtwirtschaftlichen Kreislauf Einfluss auf die Wertschöpfung und Beschäftigung einer Wirtschaft. Theoretisch entstehen diese Effekte, weil die im Rahmen des Paktes getätigten Ausgaben, sofern sie (zum Beispiel durch Schulungen) für Aufträge an Unternehmen ausgegeben oder durch eigenes Personal bearbeitet werden, unmittelbar zu zusätzlicher Beschäftigung und Wertschöpfung führen. Dieser direkte Effekt erhöht sofort die Beschäftigung und Wertschöpfung. Zusätzlich steigen durch diese Maßnahmen die Vorleistungsnachfrage der beauftragten Unternehmen und die Einkommen der Beschäftigten. Die zusätzliche Vorleistungsnachfrage führt über den indirekten Effekt zu einer steigenden Beschäftigung und Wertschöpfung bei den Vorleistungslieferanten. Dies erhöht ebenfalls die heimische Beschäftigung und Wertschöpfung, sofern diese Vorleistungen im Inland bezogen werden. Das zusätzliche Einkommen der Beschäftigten führt wiederum zu höheren Konsumausgaben, die über den induzierten Effekt die gesamtwirtschaftliche Nachfrage steigern und somit zu einer weiteren Zunahme der Beschäftigung und Wertschöpfung beitragen.

Wenn die Ausgaben jedoch in Form von Transfers (z. B. durch Auszahlung eines Beitrags zur Deckung des Lebensunterhalts) oder als Lohn- oder Kostenzuschuss getätigt werden, haben diese keine direkten und indirekten Effekte. Sie führen jedoch über erhöhte Konsumausgaben oder, im Falle von gewinnerhöhenden Lohnkostenzuschüssen, zu höheren Investitionen und somit ebenfalls zu induzierten Effekten.

Das Ziel dieses Kapitels besteht darin, die direkten, induzierten und indirekten Effekte, die durch die im Rahmen des Paktes für Arbeit und Qualifizierung zugesagten Ausgaben entstehen, auf die gesamtwirtschaftliche Wertschöpfung und Beschäftigung in Oberösterreich abzuschätzen. Dabei bleiben die Auswirkungen der Maßnahmen auf die Arbeitslosen weitgehend unberücksichtigt. Stattdessen werden die über den öffentlichen Konsum induzierten Effekte des Paktes insgesamt abgeschätzt. Überdies ist hier festzuhalten, dass sich diese Simulation auf die im Pakt paktierten Ausgaben beziehen, die von den einzelnen Partner:innen bezahlt werden, sodass hier keine Aussage darüber möglich ist, ob diese Ausgaben nicht auch ohne Pakt getätigt würden.

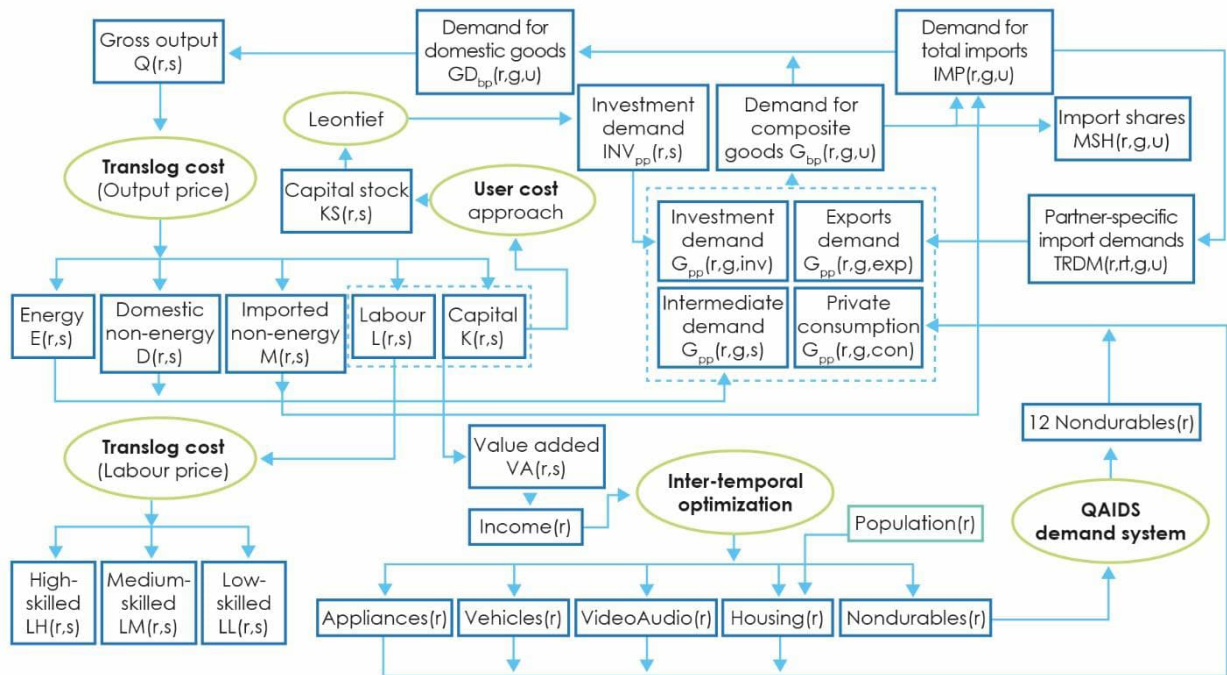
6.1 Modell

Um dies zu erreichen, wird das multi-regionale Input-Output-Modell des WIFO (ASCANIO) genutzt. Dieses ist Teil einer am WIFO entwickelten Modellfamilie, die auf unterschiedlichen geographischen Ebenen angesiedelt ist und Analysen auf unterschiedlichen räumlichen Aggregationsebenen ermöglicht⁴⁷⁾. Gemeinsam ist diesen Modellen ein theoretischer Kern, der um

⁴⁷⁾ Diese reichen von BERIO, welches auf Ebene der österreichischen Bezirke angesiedelt ist, über ASCANIO (auf Bundeslandebene) und FIDELIO (einem Modell der EU 28) bis zu ADAGIO, einem Weltmodell, das, je nach Version, zwischen 40 und 67 Länder bzw. Regionen umfasst.

detaillierte statistische Informationen auf der jeweiligen Regionsebene ergänzt wird⁴⁸⁾. Die Struktur dieser Modellfamilie folgt dabei im Wesentlichen der Standardstruktur eines DYNK (Dynamic New Keynesian) -Modells, das langfristig zu einem Vollbeschäftigungsgleichgewicht tendiert und institutionelle Restriktion auf den Arbeits-, Kapital- und Finanzmärkten abbildet (siehe Abbildung 6.1 für eine schematische Darstellung der im Modell berücksichtigten Wechselwirkungen). Der Haushalts- und der Produktionsbereich sind detailliert modelliert⁴⁹⁾. Überdies berücksichtigt dieser Ansatz den Strukturwandel und technischen Fortschritt sowie den Einfluss auf und durch die Preise. Das Kernstück des Modells ist das multi-regionale Preissystem: beruhend auf einer detaillierten Handelsmatrix werden – ausgehend von heimischen Kostenfunktionen und Outputpreisen – die Preise aller Nachfrager (Unternehmen und Haushalte) in allen Modellregionen modelliert, wodurch sowohl die Lieferbeziehungen zwischen Unternehmen (backward linkages) als auch die Multiplikatorbeziehungen über den Konsum (forward linkages) abgebildet werden (siehe Kratena et al., 2017 für eine vollständige Modellbeschreibung).

Abbildung 6.1: **Modellstruktur ASCANIO**



Q: WIFO, IPTS (The Institute for Prospective Technological Studies).

⁴⁸⁾ Für eine genaue Beschreibung der Strukturen siehe Kratena et. al. (2017) sowie Streicher et. al. (2017).

⁴⁹⁾ Wie in solchen Modellen üblich, werden die (statischen) Supply- und Use-Tabellen in ASCANIO durch statistisch geschätzte Verhaltensgleichungen ergänzt.

Die Modellebenen von ASCANIO bestehen auf regionaler Ebene aus einem Modell für die neun österreichischen Bundesländer, welche in ein System aus 42 weiteren Ländern eingebettet sind⁵⁰⁾.

Auf sektoraler Ebene differenziert das Modell zwischen 63 Gütern bzw. Wirtschaftssektoren sowie den Endnachfragekategorien privater und öffentlicher Konsum, Investitionen und Exporte.

ASCANIO berücksichtigt darüber hinaus spezifische Mechanismen, die als "regionale Umverteilungsprozesse" bezeichnet werden können. Dazu gehören:

1. Pendlerverflechtungen: Personen, die in unterschiedlichen Regionen arbeiten und konsumieren, führen zu einer Umverteilung von verfügbarem Einkommen von der Arbeitsregion (wo das Einkommen erwirtschaftet wird) zur Wohnregion (wo der daraus resultierende Konsum primär getätigt wird)⁵¹⁾.
2. Inlandstourismus: Ähnlich wie bei den Pendlerverflechtungen bedingt der Inlandstourismus einen innerösterreichischen Transfer von Konsumausgaben vom Wohn- zum Urlaubsort, vorausgesetzt die Urlaubsregion befindet sich in Österreich⁵²⁾.
3. Interregionale Einkäufe: Durch "institutionalisierte" Einkaufsmöglichkeiten, wie sie z. B. Shopping-Zentren bieten, entsteht eine systematische regionale Dispersion von Konsumausgaben. Dies ist vor allem auf Bundesländerebene für den Großraum Wien von besonderer Bedeutung.
4. Weitere Mechanismen: Im Schul- und Gesundheitsbereich (z. B. Schul- oder Krankenhausaufenthalte außerhalb der Wohnregion) entkoppeln bestimmte Mechanismen systematisch die Nachfrage von der Wohn- oder Arbeitsregion.

Zusätzlich modelliert ASCANIO auch das mit den simulierten Effekten verbundene Steueraufkommen bzw. die Sozialversicherungsabgaben sowie die Verteilung auf die Gebietskörperschaften über den Finanzausgleich.

6.2 Simulationsansatz und Annahmen

Dieses Modell wird angewendet, um die gesamtwirtschaftliche Auswirkung der im Rahmen des Paktes für Arbeit und Qualifizierung zugesagten finanziellen Mittel auf die Beschäftigung und Wertschöpfung in Oberösterreich abzuschätzen. Die für das Jahr 2022 budgetierte Summe von etwa 326,3 Mio. € an Fördermitteln wurde anhand der Beschreibung der dazugehörigen Programmlinien fünf Verwendungszwecken zugeordnet. Diese Verwendungszwecke umfassen Coaching und Beratung, Schulung und Ausbildung, Rehabilitationsmaßnahmen und

⁵⁰⁾ Diese bestehen aus den restlichen EU 28 Ländern sowie den 15 größten Volkswirtschaften außerhalb Europas und einigen weiteren Weltregionen (siehe Streicher et al., 2017, für Details)

⁵¹⁾ Siehe Kapitel 2 für eine detaillierte Darstellung des Ein- und Auspendelns in Oberösterreich.

⁵²⁾ Dieser Effekt dürfte für die vorliegende Simulation nur von untergeordneter Bedeutung sein, weil vor allem das Burgenland, Kärnten, die Steiermark und Salzburg wichtige Bundesländer im Inlandstourismus sind, während für die "großen" Tourismusregionen Tirol und Vorarlberg – wie auch für Wien – ausländische Gäste wichtiger sind. Oberösterreich ist daher von solchen Transfers nur wenig betroffen.

Gesundheit sowie direkte Transferleistungen (Deckung des Lebensunterhalts und andere Einkommensunterstützungen) und Lohn- bzw. Kostenzuschüsse für Arbeitgeber:innen.

Eine detaillierte Aufschlüsselung der Zuordnung einzelner Maßnahmen zu diesen verschiedenen Ausgabenkategorien findet sich in Übersicht A 2, Übersicht A 3 und Übersicht A 4 im Anhang. Übersicht 6.1 fasst diese Zuordnung zusammen und stellt die angenommene Struktur der Ausgaben für verschiedene Säulen des Pakts für Arbeit und Qualifizierung dar. Dabei entfällt der größte Teil dieser geplanten Ausgaben (etwa 155,5 Mio. €) auf Schulungs- und Ausbildungsausgaben, die insbesondere in den Zielen A und C den überwiegenden Teil der budgetierten Mittel ausmachen. Der geringste Anteil wird hingegen von Ausgaben für Gesundheits- bzw. Rehabilitationsmaßnahmen gebildet, die ebenfalls in den Zielen A und C, insbesondere bei der Zielgruppe der Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, einen kleineren Teil der budgetierten Ausgaben ausmachen.

Lohn- und andere Kostenzuschüsse sowie Einkommenstransfers spielen hingegen gemeinsam mit den Transferleistungen bei allen Zielen eine Rolle. Dabei werden in Ziel B vorrangig Transfers ausgezahlt, bei Ziel A sind die Zahlungen in etwa ausgewogen mit einer etwas höheren Summe bei den Transferzahlungen, während Ziel C eine deutlich höheren Summe an Lohn- bzw. Kostenzuschüssen für Arbeitgeber:innen aufweist.

Übersicht 6.1: Budgetierung des Paktes für Arbeit und Zuteilung zu Impactsektoren, Voranschlag 2022

Mio. €

strategisches Ziel	Coaching	Schule	Gesundheit	DLU	AG-Anteil	Gesamt
A	2,5	59,6	6,6	14,1	10,7	93,5
B	68,3	61,5	.	34,4	5,0	169,1
C	6,9	34,4	0,5	0,5	21,5	63,8
Gesamt	77,6	155,5	7,1	49,0	37,1	326,3

Q: WIFO-Berechnungen. – DLU: Deckung des Lebensunterhalts.

Diese fünf Verwendungszwecke sind noch nicht unmittelbar für eine Modellsimulation verwertbar. Hierzu müssen noch Annahmen über die sektorale Zuordnung der jeweiligen Ausgaben getroffen werden. Hier wurde auf Grundlage von Durchschnittswerten wie schon in der letzten Evaluierung des Paktes für Arbeit und Qualifizierung unterstellt, dass die Ausgaben für die Kategorie Coaching und Beratung zu 40% dem Sektor Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung (M69) sowie zu je 30% den Sektoren Erziehung und Unterricht (P85) und Gesundheitswesen (Q86) zugutekommen. Für die Ausgaben in der Kategorie Schule und Ausbildung wird hingegen angenommen, dass sie zu 100% an den Erziehungs- und Unterrichtssektor (P85) ausbezahlt werden, während die Rehabilitations- und Gesundheitsausgaben dem Gesundheitswesen (Q86) zugewiesen wurden.

Einkommenstransfers wie die Deckung des Lebensunterhaltes und andere Transfers werden keinem der Sektoren direkt zugeschrieben, sondern als Erhöhung des verfügbaren Einkommens in das Modell integriert. Diese Erhöhung des verfügbaren Einkommens wirkt in weiterer Folge kon-

sumerhöhend, hat aber weder einen direkten noch einen indirekten Effekt auf Beschäftigung und Wertschöpfung. Ähnlich werden Lohnkosten und andere Kostenzuschüsse als Erhöhung der unternehmerischen Gewinne modelliert. Diese können als thesaurierte Gewinne zu einer Erhöhung der Investitionen oder als Ausschüttung im Rahmen unternehmerischer Einkommen zu erhöhten Konsumausgaben führen⁵³⁾, haben aber ebenfalls keine direkten und indirekten Effekte auf Beschäftigung und Wertschöpfung, sondern nur induzierte Wirkungen.

Darüber hinaus wird angenommen, dass die budgetierten Ausgaben des Paktes in allen Fällen oberösterreichischen Unternehmen der entsprechenden Branchen zugutekommen, sodass diese Leistungen weder aus dem Ausland noch aus anderen österreichischen Bundesländern "importiert" werden. Für die DLU-Zahlungen wird angenommen, dass sie zusätzliche Einkommen von Haushalten im untersten Einkommensquintil darstellen. Für den Zuschuss zu den Lohnkosten schließlich wird angenommen, dass sie *ceteris paribus* die Unternehmensgewinne erhöhen, und entnommene Gewinne ein Einkommen für das höchste Einkommensquintil darstellen.

6.3 Ergebnisse

6.3.1 Gesamtwirtschaftliche Wertschöpfung und Beschäftigung

Die Auswirkungen der durch den Pakt für Arbeit und Qualifizierung budgetierten Ausgaben wurden anschließend mithilfe des oben beschriebenen ASCANIO-Modells simuliert. Hierbei standen vor allem Veränderungen in der Wertschöpfung, Beschäftigung, Steuereinnahmen und Sozialversicherungsabgaben im Fokus. Für diese Ergebnisvariablen wurden sowohl die österreichweiten als auch die Effekte in Oberösterreich geschätzt.

Nach den Ergebnissen (siehe Übersicht 6.2) führen die direkten und indirekten Effekte der zugesagten Fördermittel in Höhe von 326,3 Mio. € zu einer Erhöhung der österreichweiten Bruttowertschöpfung um etwa 240 Mio. €. Davon entfallen 215 Mio. € auf Oberösterreich, was etwa 0,3% der oberösterreichischen Wertschöpfung des Jahres 2021 entspricht. Hingegen fließen rund 25 Mio. € über zusätzliche Importe in andere Regionen Österreichs ab. Diese direkten und indirekten Wirkungen repräsentieren die durch den Pakt für Arbeit und Qualifizierung ausgelöste zusätzliche Nachfrage, die zu einer unmittelbaren Steigerung der Produktion und des Umsatzes in den geförderten Einrichtungen führt – als "kurzfristige Wirkungen" der budgetierten Ausgaben.

Der in Übersicht 6.2 dargestellte langfristige Effekt umfasst hingegen sowohl direkte als auch indirekte sowie induzierte Effekte auf die Endnachfrage. Nach den Simulationsergebnissen beläuft sich der langfristige Effekt österreichweit auf 450 Mio. €, wovon 305 Mio. € (entsprechend

⁵³⁾ Dieser Anstieg des Konsums durch Gewinnausschüttungen ist allerdings geringer als jener bei DLU-Zuschüssen, da unternehmerische Haushalte typischerweise wohlhabender sind als Haushalte mit geförderten Arbeitssuchenden und daher eine geringere Konsumneigung aufweisen. ASCANIO unterscheidet zwischen 5 Einkommensquintilen. In diesen haben Einkommenserhöhungen unterschiedliche Wirkungen auf den privaten Konsum: je reicher der Haushalt, umso geringer ist die Konsumquote. Im untersten Quintil fließt annähernd das gesamte Einkommen in den Konsum. Daneben unterscheidet sich auch die Güterstruktur des Konsums zwischen den Haushaltstypen.

0,5% der oberösterreichischen Bruttowertschöpfung des Jahres 2021) auf Oberösterreich entfallen.

Die simulierten Beschäftigungseffekte, die mit den Ausgaben verbunden sind, betragen kurzfristig etwa 3.900 Beschäftigungsverhältnisse österreichweit, 3.500 davon in Oberösterreich. Dies entspricht etwa 0,4% der selbstständigen und unselbstständigen Beschäftigungsverhältnisse im Jahr 2021 in Oberösterreich laut regionaler Gesamtrechnung von Statistik Austria. Langfristig (einschließlich induzierter Effekte) liegt der Beschäftigungseffekt österreichweit bei 6.800 Beschäftigungsverhältnissen, von denen 4.900 auf Oberösterreich entfallen. Dies entspricht in etwa 0,6% der selbstständigen und unselbstständigen Beschäftigungsverhältnisse im Jahr 2021 in Oberösterreich laut regionaler Gesamtrechnung von Statistik Austria.

Übersicht 6.2: **Kurz- und langfristige Effekte auf die regionale und nationale Volkswirtschaft**
Mio. € bzw. Beschäftigungsverhältnisse

		strategische Ziele			Gesamt
		A	B	C	
kurzfristig	Wertschöpfung	70	125	45	240
	davon OÖ	65	110	40	215
	Beschäftigungsverhältnisse	1.150	2.000	750	3.900
	davon OÖ	1.050	1.800	650	3.500
	Sozialversicherungsbeiträge	20	30	10	60
	Steueraufkommen	15	25	10	50
	Anteil OÖ nach Steuerverteilung	1	2	1	4
langfristig	Wertschöpfung	130	240	80	450
	davon OÖ	90	160	55	305
	Beschäftigungsverhältnisse	1.950	3.600	1.250	6.800
	davon OÖ	1.450	2.550	900	4.900
	Sozialversicherungsbeiträge	30	50	20	100
	Steueraufkommen	35	60	20	115
	Anteil OÖ nach Steuerverteilung	3	6	2	11

Q: WIFO-Berechnungen.

Die etwas höhere Beschäftigungswirkung lässt sich auf die überdurchschnittliche Beschäftigungsintensität des Bildungssektors zurückführen. Dieser Sektor benötigt nur wenige Vorleistungen, wodurch der Großteil seiner Ausgaben direkt in zusätzliche Beschäftigung oder erhöhte Gewinne umgesetzt wird. Bei der Interpretation dieser Beschäftigtenzahlen ist jedoch Vorsicht geboten. Es handelt sich hierbei nicht um zusätzlich geschaffene, neue Arbeitsplätze, sondern um die Anzahl der durch die simulierte Maßnahme ausgelasteten Beschäftigten (die Zahl der "branchentypischen Beschäftigungsverhältnisse"). Die errechnete Zahl der Arbeitsplätze stellt daher die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse dar, die durch einen Mix aus Neueinstellungen, Überstunden und Behebung von Unterauslastung bestehender

Beschäftigungsverhältnisse abgedeckt wird, und repräsentiert somit die "gesicherten oder ausgelasteten Arbeitsplätze".

Auffällig ist auch die deutliche regionale Konzentration der kurzfristigen Auswirkungen der budgetierten Ausgaben des Paktes. Sowohl bei der Wertschöpfung als auch bei der Beschäftigung entfallen rund 90 % der österreichweiten kurzfristigen Auswirkungen auf Oberösterreich. Dies ist nicht überraschend, da angenommen wurde, dass die simulierten Leistungen von ortsansässigen Unternehmen der Beratungs-, Schulungs- und Gesundheitsbranchen erbracht werden. Da diese Sektoren sehr wertschöpfungsintensiv sind, gibt es auch keine bedeutenden Abflüsse durch Vorleistungsimporte.

Langfristig ist der Anteil Oberösterreichs jedoch merklich kleiner: Die rund 305 Mio. € an regionaler Wertschöpfung entsprechen nur noch knapp 68% der für die österreichische Wertschöpfung geschätzten Wirkungen. Beim langfristigen Beschäftigungszuwachs liegt dieser Anteil bei 72%. Der Grund dafür liegt darin, dass viele der von oberösterreichischen Konsument:innen nachgefragten Konsumgüter aus anderen Teilen Österreichs (oder dem Ausland) stammen. Dementsprechend kommt ein größerer Teil des induzierten Effektes anderen Bundesländern zugute (bzw. fließt über Importe ins Ausland ab).

6.3.2 Steuern und Sozialabgaben

Das durch die geplanten Ausgaben des Paktes für Arbeit und Qualifizierung generierte Aufkommen an Steuern beträgt österreichweit kurzfristig insgesamt 50 Mio. €, langfristig aber 115 Mio. €. Das Aufkommen an Sozialversicherungsbeiträgen beläuft sich hingegen österreichweit auf kurzfristig 60 Mio. € und langfristig 100 Mio. €. Diese wesentlich stärkeren langfristigen Steuerwirkungen sind dabei vor allem auf das Mehrwertsteueraufkommen zurückzuführen. Weil die Mehrwertsteuer bei Vorleistungsverflechtungen in der überwiegenden Zahl der Fälle abzugsberechtigt ist, fallen durch den im induzierten Effekt berücksichtigten Konsum deutlich mehr Mehrwertsteuereinnahmen an als durch die direkten und induzierten Effekte.

Die direkten Anteile Oberösterreichs nach dem Finanzausgleich sind dabei relativ gering und werden kurzfristig auf 4 Mio. € sowie langfristig 11 Mio. € geschätzt. Dies liegt in erster Linie daran, dass nur ein kleiner Teil des Steueraufkommens in der Region verbleibt, in der es erwirtschaftet wird⁵⁴). Die meisten Steuern fließen in einen gemeinsamen überregionalen Topf, aus dem dann nach vordefinierten (Bevölkerungs-)Schlüsseln auf die Gebietskörperschaften Bund, Länder und Gemeinden aufgeteilt wird.

6.3.3 Sektorale Wertschöpfung

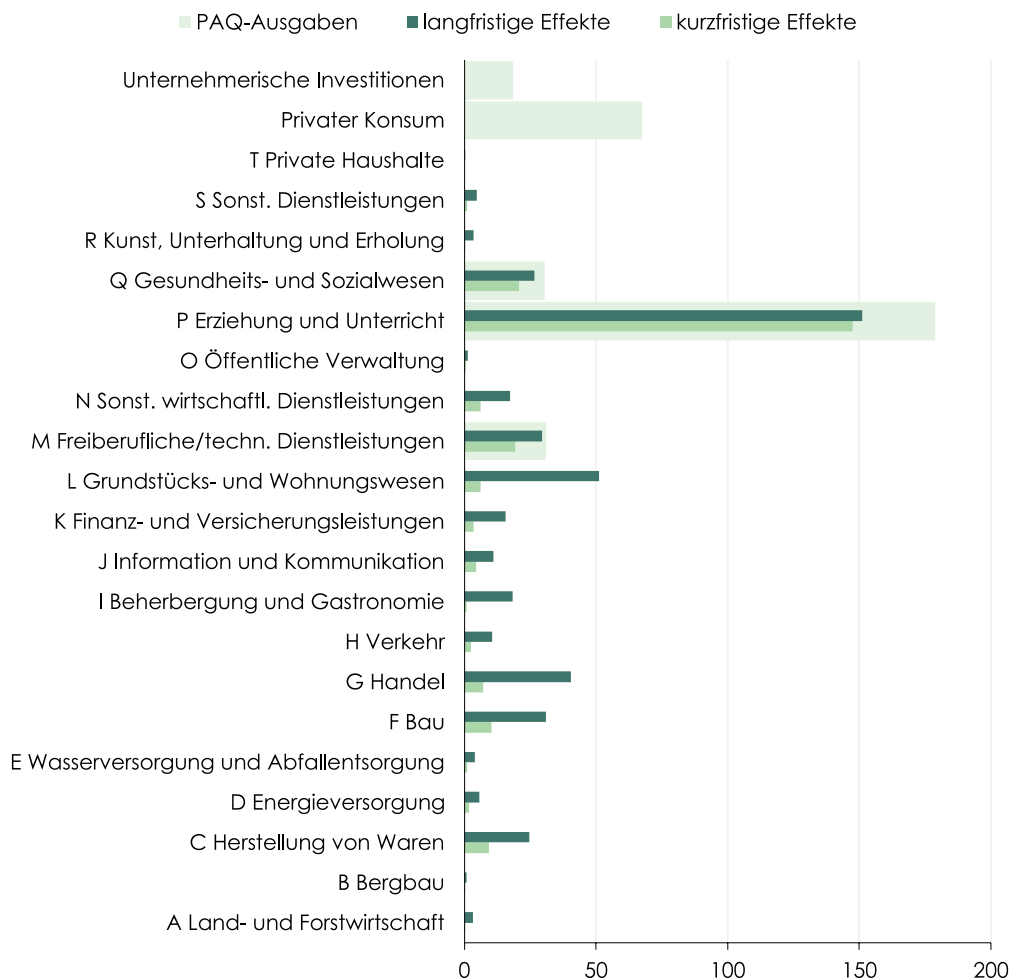
Abbildung 6.2 zeigt die sektoralen Wirkungen der simulierten Fördermaßnahmen (auf nationaler Ebene). Durch die Verflechtungen der Sektoren (und Regionen) über Vorleistungszukäufe (indirekte Wirkungen) und Wertschöpfungseffekte auf Konsum und Investitionen (induzierte Wirkungen) kommt es dabei zu einer deutlichen Verbreiterung der betroffenen Wirt-

⁵⁴) Im Wesentlichen ist dies nur bei der Kommunalsteuer der Fall, die zum Großteil in der Gemeinde verbleibt.

schaftsbereiche: Waren es ursprünglich nur 3 Sektoren, auf die die Zahlungsströme konzentriert waren (M69: Beratungsdienstleistungen, P85: Unterrichtswesen und P86: Gesundheitswesen), sind bei den induzierten Wirkungen alle Bereiche betroffen, wenn auch manche nur marginal.

Abbildung 6.2: **Sektorale Wertschöpfungseffekte auf die nationale Volkswirtschaft**

Mio. €



Q: WIFO-Berechnungen. – PAQ: Pakt für Arbeit und Qualifizierung.

Auffällig ist die, im Vergleich zu anderen Impactanalysen, eher geringe Breite der indirekten Effekte. So gehen rund 60% der kurzfristigen Wertschöpfungseffekte der im Pakt für Arbeit und Qualifizierung vereinbarten Ausgaben in den Sektor "Erziehung und Unterricht" und jeweils weitere 8% in die Erbringung von freiberuflichen/technischen Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen, während der Anteil aller anderen Sektoren unter 5% liegt. Dies ist ebenfalls eine Konsequenz der geringen Vorleistungsquoten der drei Zielsektoren. Dadurch werden für die Produktion der im Pakt für Arbeit und Qualifizierung zugekauften Leistungen nur relativ

wenige unmittelbare Zukäufe getätigt; der überwiegende Teil geht in Einkommen (und hier v.a. Löhne und Gehälter), die erst über die induzierten Zusammenhänge ihre Wirkung auf die Volkswirtschaft ausüben.

Entsprechend kommt die deutliche "Umverteilung" über Sektoren erst durch die Entfaltung der induzierten Effekte zustande: Zwar bleibt das Unterrichtswesen der mit Abstand am stärksten betroffene Sektor (dessen Anteil an den gesamten langfristigen Effekten immer noch fast 34% beträgt), auf den folgenden Plätzen finden sich aber bereits Sektoren, die von den ursprünglichen Maßnahmen gar nicht betroffen waren. Dies sind der Immobiliensektor mit 11%, die Handelsbranchen mit 9% und das Baugewerbe mit 7%. Daneben verbleiben aber auch in den anderen direkt betroffenen Branchen (Erbringung von freiberufliche/ technischen Dienstleistungen sowie Gesundheits- und Sozialwesen) noch 7% bzw. 6% der Wertschöpfungseffekte.

6.4 Sensitivitätsanalysen

Die Simulationsergebnisse verdeutlichen insgesamt, dass die volkswirtschaftlichen Kreislaufeffekte, die mit den zugesagten Fördermitteln verbunden sind, kurzfristig zu einem Anstieg der Bruttowertschöpfung in Oberösterreich um etwa 215 Mio. € (entsprechend 0,3% der Wertschöpfung) führen und gleichzeitig 3.500 Beschäftigungsverhältnisse sichern oder auslasten. Langfristig wird die Wertschöpfung in Oberösterreich um 305 Mio. € erhöht, wobei 4.900 Beschäftigungsverhältnisse ausgelastet werden.

Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass diese Berechnungen auf einer Reihe von Annahmen beruhen, die potenziell die Ergebnisse beeinflussen könnten. Die Zuordnung der budgetierten Ausgaben für den Pakt für Arbeit und Qualifizierung zu den ASCANIO-Sektoren ist hierbei besonders bedeutend. Obwohl diese Zuordnung auf Grundlage der Beschreibung der Einzelmaßnahmen getroffen wurde, besteht die Möglichkeit, dass bestimmte Buchungen das tatsächliche Ausmaß der verschiedenen Ausgaben- und Einnahmekategorien über- oder unterschätzen. Daher wurden Sensitivitätsanalysen durchgeführt, bei denen alternative Aufteilungen berücksichtigt wurden.

Die Ergebnisse dieser Sensitivitätsanalysen, dargestellt in Übersicht **6.3**, präsentieren fünf Extremvarianten, wobei in jeder Variante angenommen wird, dass die gesamten budgetierten Ausgaben des Paktes einer bestimmten Ausgabenkategorie zugeordnet sind. Diese Varianten dienen dazu, potenzielle Einflüsse verschiedener Verteilungen aufzuzeigen und betonen die Bedeutung der genauen Zuordnung der Ausgaben für eine präzise Analyse der Auswirkungen.

Wie aus Übersicht **6.3** ersichtlich, hätte eine Umverteilung der Ausgaben zu Einkommenstransfers oder Kostenzuschüssen die deutlichsten Auswirkungen auf die Ergebnisse. Diese Kategorien zeigen kurzfristig keine oder nur sehr geringe Effekte, und ihre langfristigen Auswirkungen für Oberösterreich betragen im Falle der Deckung des Lebensunterhalts lediglich 150 Mio. € und 2.275 Beschäftigungsverhältnisse sowie 120 Mio. € bzw. 1.650 Beschäftigungsverhältnisse im Falle der Kostenzuschüsse – deutlich weniger als im Basisszenario. Die kurzfristigen und langfristigen Wirkungen der anderen drei Sensitivitätsanalysen hingegen nähern sich den Ergebnissen des Basisszenarios an, obwohl die Effekte auf Landesebene in allen Szenarien kurzfristig höher wären als im Basisszenario. Hierbei variieren die Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekte je

nach Extremszenario kurzfristig zwischen 235 Mio. € und 300 Mio. € beziehungsweise zwischen rund 3.700 und 5.100 Beschäftigungsverhältnissen.

In langfristiger Perspektive gleichen sich diese drei Szenarien jedoch auch auf Landesebene in Oberösterreich an. Die langfristigen Wertschöpfungseffekte bewegen sich hier zwischen 300 Mio. € und knapp 380 Mio. €, wobei diese Bandbreite durch unterschiedliche Vorleistungs- und Importintensitäten aus anderen Bundesländern der jeweiligen Sektoren erklärt werden kann. Insgesamt verdeutlichen diese Sensitivitätsanalysen, dass lediglich die äußerst unwahrscheinliche Annahme, dass sämtliche Ausgaben des Paktes ausschließlich für Transfers oder Lohn- und Kostenzuschüsse verwendet würden, substantiell geringere Wirkungen des Paktes implizieren würde.

Übersicht 6.3: **Effekte auf die regionale und nationale Volkswirtschaft nach Zahlungsströmen**
Mio. € bzw. Beschäftigungsverhältnisse

		Coaching	Schule	Gesundheit	DLU	AG-Anteil	Gewählte Zuteilung
kurzfristig	Wertschöpfung	295	320	290	-	100	240
	davon OÖ	235	300	255	-	60	215
	Beschäftigungsverhältnisse	4.465	5.330	4.215	-	1.210	3.900
	davon OÖ	3.650	5.050	3.800	-	735	3.500
langfristig	Wertschöpfung	485	515	485	330	250	450
	davon OÖ	300	375	330	150	120	305
	Beschäftigungsverhältnisse	7.065	8.025	6.900	4.675	3.375	6.800
	davon OÖ	4.655	6.235	4.950	2.275	1.650	4.900

Q: WIFO-Berechnungen. – DLU: Deckung des Lebensunterhalts.

6.5 Zusammenfassung

Gemäß den Ergebnissen unserer Modellsimulationen ergibt sich kurzfristig österreichweit eine Bruttowertschöpfung von etwa 240 Mio. € durch die zugesagten Fördermittel, wovon 215 Mio. € auf Oberösterreich entfallen. Dies entspricht etwa 0,3% der oberösterreichischen Wertschöpfung im Jahr 2021. Die kurzfristigen Beschäftigungseffekte belaufen sich österreichweit auf rund 3.900 Beschäftigungsverhältnisse, von denen 3.500 auf Oberösterreich entfallen. Dies entspricht etwa 0,4% der im Jahr 2021 in Oberösterreich selbständigen und unselbständigen Beschäftigungsverhältnisse laut der Regionalen Gesamtrechnung von Statistik Austria.

Der mittel- bis langfristige Wertschöpfungseffekt der Interventionen beläuft sich auf 450 Mio. €, wovon 305 Mio. € (oder 0,5% der oberösterreichischen Bruttowertschöpfung im Jahr 2021) auf Oberösterreich entfallen. Der mittel- bis langfristige Beschäftigungseffekt liegt österreichweit bei 6.800 Beschäftigungsverhältnissen, wovon 4.900 in Oberösterreich angesiedelt sind. Dies entspricht in etwa 0,6% der im Jahr 2021 in Oberösterreich selbständigen und unselbständigen Beschäftigungsverhältnissen.

Hinsichtlich der mit den geplanten Ausgaben des Paktes für Arbeit und Qualifizierung verbundenen Steuereinnahmen zeigen die Modellergebnisse, dass kurzfristig österreichweit knapp

50 Mio. € erwartet werden, während langfristig über 115 Mio. € prognostiziert werden. Die Sozialversicherungsbeiträge belaufen sich kurzfristig auf knapp unter 60 Mio. € und langfristig auf 100 Mio. € österreichweit. Die direkten Anteile Oberösterreichs an diesen Einnahmen nach dem Finanzausgleich werden jedoch als gering eingeschätzt und betragen kurzfristig etwa 4 Mio. € sowie langfristig knapp 11 Mio. €.

7. Zusammenfassung

Der Oberösterreichische Pakt für Arbeit und Qualifizierung ist eine jährlich erneuerte gemeinsame Vereinbarung des Landes und des Arbeitsmarktservice Oberösterreich sowie des Sozialministeriumservice unter Beteiligung der Sozialpartner über die gemeinsam zur Umsetzung des strategischen Programms 'Arbeitsplatz OÖ 2030' durchzuführende Arbeitsmarktpolitik. Ziel der vorliegenden Studie war es, vor dem Hintergrund der rezenten Arbeitsmarktentwicklung in Oberösterreich und den sich in den letzten Jahren rasant ändernden Rahmenbedingungen für die Arbeitsmarktpolitik, die Umsetzung und die Wirkung dieses Paktes zu evaluieren und Vorschläge zu seiner Weiterentwicklung zu erarbeiten.

Insbesondere wurden in der Studie:

- die rezenten Entwicklungen am Oberösterreichischen Arbeitsmarkt im nationalen und europäischen Vergleich dargestellt;
- die sich aus der demografischen Alterung der österreichischen Gesellschaft, dem technologischen Wandel sowie der Ökologisierung der Wirtschaft und den Veränderungen der Arbeitswelt ergebenden Herausforderungen an die Arbeitsmarktpolitik diskutiert;
- die Funktionsweise des Oberösterreichischen Paktes für Arbeit und Qualifizierung analysiert und mit anderen ähnlichen Institutionen in Österreich und Europa verglichen;
- anhand eines Literaturüberblicks die Wirksamkeit der im Pakt verfolgten aktiven Arbeitsmarktpolitik diskutiert;
- verschiedene im Pakt angesprochene politikfeldübergreifende Strategien untersucht;
- die durch die im Pakt vereinbarten Finanzmitteln verursachten Effekte auf die Wertschöpfung und Beschäftigung quantifiziert; sowie
- einige Vorschläge zur möglichen Weiterentwicklung des Paktes unterbreitet.

7.1 Ausgangssituation am Oberösterreichischen Arbeitsmarkt

Oberösterreich erweist sich daher, durchgängig über fast alle 18 in dieser Studie betrachteten Indikatoren zur Arbeitsmarktlage und zur sozialen Inklusion, als eine Region mit einem ausgezeichneten Arbeitsmarkt und einer überdurchschnittlich guten sozialen Lage. Dies gilt im Vergleich mit Österreich und im Vergleich mit den EU27-Staaten insgesamt aber auch im Vergleich zu den sogenannten hochentwickelten Industrieregionen Europas (HIRE), welche die mit Oberösterreich hinsichtlich ihrer Lagevorteile, Wirtschaftskraft und Sektorstruktur am besten vergleichbaren NUTS-2-Regionen innerhalb der EU darstellen.

Besondere Vorteile gegenüber dieser Vergleichsgruppen weist Oberösterreich bei der Erwerbstätigkeit der Jüngeren und noch stärker bei der Jugendarbeitslosigkeit und der Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit auf. Bei der Jugendarbeitslosigkeit weist Oberösterreich (mit 5,7%) einen Wert auf, der deutlich unter dem EU-Durchschnitt (von 14,5%), aber auch erheblich unter dem Durchschnitt der hochentwickelten Industrieregionen Europas (von 15,7%) sowie unter dem österreichischen Durchschnitt (9,5%) liegt. In einem Ranking der hochentwickelten Industrieregionen Europas liegt Oberösterreich hier an dritter Stelle.

Ähnlich liegt der Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Arbeitslosigkeit in Oberösterreich mit 17,7% um 20,7 Prozentpunkte unter dem EU-Durchschnitt, um 6,6 Prozentpunkte unter dem Österreichdurchschnitt (25,3%) und um 18,3 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der hochentwickelten Industrieregionen Europas. Schlussendlich liegt Oberösterreich mit einer Erwerbstätigenquote der Jugendlichen (im Alter von 14 bis 25 Jahren) von 60% an dritter Stelle unter den hochentwickelten Industrieregionen Europas. Der Abstand zum EU-Durchschnitt liegt hier bei 25,3 Prozentpunkten, und selbst der Abstand gegenüber den hochentwickelten Industrieregionen Europas liegt im zweistelligen Bereich (14,9 Prozentpunkte).

Dennoch verbleiben einige Potentialgruppen für den oberösterreichischen Arbeitsmarkt. So zeigen sich in Oberösterreich im europäischen Vergleich immer noch deutliche Defizite in der Erwerbsbeteiligung der 55- bis 64-jährigen Arbeitskräfte beider Geschlechter, und auch die Geschlechterunterschiede in der Erwerbsbeteiligung sind nach wie vor hoch. Die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen ist dabei die einzige Kennzahl zur Erwerbstätigkeit, bei der Oberösterreich deutlich unter dem EU-Durchschnitt und dem Durchschnitt der hochentwickelten Industrieregionen Europas liegt. In Oberösterreich lag die Erwerbsquote der Älteren (55- bis 64-Jährigen) 2022 bei 58,5%, im Durchschnitt der EU aber bei 62,3% und im Durchschnitt der hochentwickelten Industrieregionen bei 68,4%. Einzig im Vergleich zum österreichischen Durchschnitt von 56,4% lag die Erwerbstätigenquote der Älteren in Oberösterreich höher.

Die Beschäftigungsquote der Frauen ist in Oberösterreich um 8,5 Prozentpunkte niedriger als jene der Männer. Obwohl diese Geschlechterunterschiede nur wenig vom europäischen und österreichischen Durchschnitt (von 8,0 Prozentpunkten bzw. 9,8 Prozentpunkten) abweichen, sind Frauen somit eine der wesentlichen Potentialgruppen zur Verringerung des in Oberösterreich immer wieder auftretenden Fachkräftemangels. So würde zum Beispiel eine Heranführung der Erwerbstätigenquote der Frauen an jene der Männer in Oberösterreich (bei konstanter Beschäftigung der Männer) eine zusätzliche Beschäftigung von rund 41.400 Frauen ermöglichen. Würde die Beschäftigtenquote der Frauen hingegen jener der höchstgereihten hochentwickelten Industrieregion Europas (Tübingen mit 77,6%) erreichen, läge die Beschäftigung der Frauen um 20.500 Beschäftigte höher.

7.2 Zukunftsherausforderungen für den Oberösterreichischen Arbeitsmarkt

Hinsichtlich der in dieser Studie analysierten Zukunftsherausforderungen für die Arbeitsmarktpolitik zeigen sich hingegen in Oberösterreich, wie in allen Regionen Europas, die erheblichen Herausforderungen aufgrund der Alterung der Bevölkerung und des zu erwartenden technologischen Wandels sowie der Ökologisierung der Wirtschaft.

Die Herausforderungen aufgrund der demografischen Alterung sind dabei in Oberösterreich ähnlich jenen im übrigen Österreich: Ohne Zuwanderung würde die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in diesem Bundesland bis 2040 um 13,8% abnehmen, sodass ein Erhalt des gegenwärtigen Beschäftigtenstandes auch eine Zuwanderung aus anderen Ländern oder aus anderen Regionen Österreichs notwendig macht. Unter diesen Zuwanderungen dürfte auch in Zukunft die Zuwanderung aus dem Ausland die Bedeutsamere sein. Dementsprechend wichtig wird es in Zukunft sein, qualifizierte Fachkräfte zur Zuwanderung nach Oberösterreich zu

motivieren und sie auch entsprechend ihren Qualifikationen in den oberösterreichischen Arbeitsmarkt zu integrieren.

Die Herausforderungen aufgrund des technologischen Wandels dürften hingegen nicht zuletzt aufgrund der starken Industrieorientierung des Bundeslandes etwas stärker sein als in den meisten anderen Bundesländern Österreichs, da der Besatz an Berufen und Branchen, in denen ein verstärkter Strukturwandel erwartet wird, in Oberösterreich durchwegs höher ist als im österreichischen Durchschnitt. Dementsprechend wichtig wird es in Oberösterreich sein, der jungen Bevölkerung eine entsprechende Erstausbildung anzubieten und auch für eine intensive Weiterbildung im weiteren Lebensverlauf zu sorgen. Hinsichtlich der Erstausbildung kann Oberösterreich dabei auf eine gute Ausbildungsstruktur der Bevölkerung (die insbesondere ausgeprägte Stärken im Bereich der dualen Ausbildung aufweist) verweisen. Bei der Beteiligung an Weiterbildungen besteht aber nach wie vor ein Abstand zum österreichischen Durchschnitt.

7.3 Die Wirkungen des Paktes

Der Pakt für Arbeit- und Qualifizierung erweist sich dabei als ein von den Partnern durchgängig begrüßtes Instrument zur Koordinierung der Arbeitsmarktpolitik in Oberösterreich. Insbesondere schätzen die Partner:innen die Möglichkeit im Pakt ihre Maßnahmen zu diskutieren, neue Ansatzpunkte einzubringen und zur Entwicklung innovativer Maßnahmen beizutragen. Die zentralen Erfolge des Paktes liegen dabei darin:

1. durch die jährliche Planung einen hohen Informationsstand über die im Land durchgeführten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen unter allen Partner:innen sicherzustellen;
2. zu einer Koordination verschiedener Träger und Finanzierungsquellen der Arbeitsmarktpolitik beizutragen;
3. durch eine Kooperation bei der Umsetzung von Maßnahmen zu einer höheren Effektivität der Maßnahmen beizutragen;
4. Durch die mehrjährige strategische Zusammenarbeit auch eine entsprechende Planungssicherheit für einzelne Projekte und Maßnahmen herstellen zu können;
5. Doppelgleisigkeiten zu vermeiden; und
6. In einzelnen Fällen auch neue innovative Maßnahmen entwerfen zu können.

Darüber hinaus sind die im Pakt zugesagten Fördermittel von rund 326 Mio. € nach den Ergebnissen einer Modellsimulation kurzfristig mit einer Bruttowertschöpfung von etwa 240 Mio. € verbunden. Davon entfallen 215 Mio. € auf Oberösterreich. Die kurzfristig durch die zugesagten Budgetmittel abgesicherten bzw. ausgelasteten Beschäftigungsverhältnisse belaufen sich österreichweit auf rund 3.900, von denen 3.500 auf Oberösterreich entfallen. Der mittel- bis langfristige Wertschöpfungseffekt der Interventionen liegt höher. Er beläuft sich auf österreichweit 450 Mio. €, wovon 305 Mio. € auf Oberösterreich entfallen. Der mittel- bis langfristige Beschäftigungseffekt liegt österreichweit bei 6.800 Beschäftigungsverhältnissen, wovon 4.900 in Oberösterreich angesiedelt sind.

Die mit den geplanten Ausgaben des Paktes für Arbeit und Qualifizierung verbundenen Steuereinnahmen liegen kurzfristig österreichweit bei knapp 50 Mio. €, während sie langfristig über 115 Mio. € betragen. Die Sozialversicherungsbeiträge belaufen sich kurzfristig auf knapp unter

60 Mio. € und langfristig auf 100 Mio. € österreichweit. Die direkten Anteile Oberösterreichs an diesen Einnahmen sind jedoch aufgrund des in Österreich geltenden Finanzausgleiches gering und betragen nach den Modelergebnissen kurzfristig etwa 4 Mio. € sowie langfristig knapp 11 Mio. €.

7.4 Internationaler Vergleich sowie Ziele, Partnerschaft und Maßnahmen des PAQ

Im Vergleich zu den in dieser Studie ebenfalls analysierten Pakten in anderen österreichischen und europäischen Regionen ist dabei die starke Umsetzungsorientierung des Paktes für Arbeit und Qualifizierung eine wesentliche Stärke des Paktes. Diese führt dazu, dass im Pakt auch verstärkt einzelne Maßnahmen koordiniert werden. Sie führt auch dazu, dass der Oberösterreichische Pakt, im Gegensatz zu vielen der anderen internationalen Pakten, die stark an eher allgemeinen Zielvorgaben orientiert sind, budgetäre Ansätze für einzelne Maßnahmen enthält. Dies fördert auch die Verbindlichkeit des Paktes.

Die grundlegenden Themensetzungen der für die Zielsetzungen des Paktes maßgebliche Strategie "Arbeitsmarkt Oberösterreich 2030" werden von den Paktpartner:innen ebenso wie die von vom Pakt für Arbeit und Qualifikation getroffene Wahl seiner Potentialgruppen (Jugendliche, Ältere, Frauen und Migrant:innen sowie Personen mit Vermittlungseinschränkungen) und die Partnerschaft als adäquat und prinzipiell hinreichend flexibel angesehen.

Nichtsdestotrotz werden verschiedene Aspekte der Zielstruktur – zum Teil durchaus kontrovers – diskutiert. Der Frage nach der Gewichtung verschiedener Zielsetzungen kommt hier besondere Bedeutung zu. Insbesondere wird von Seiten mehrerer Paktpartner:innen argumentiert, die Zielsetzungen des Paktes seien immer noch zu stark an den traditionellen Zielgruppen der aktiven Arbeitsmarktpolitik orientiert und bestünden zu einem zu großen Teil aus Fortschreibungen von Standardprogrammen, sodass zu wenig Raum für arbeitsmarktpolitische Innovationen verbleibt. Dies schränkt, nach Meinung einiger Partner:innen, die Reaktionsfähigkeit des Paktes auf aktuelle Entwicklungen ein.

Hinsichtlich der Richtung dieser potentiellen Ergänzungen besteht allerdings nicht immer Einigkeit. So wünschen sich einige Partner:innen eine stärkere Schwerpunktsetzung der Paktstrategie auf die kurz-, mittel- und langfristigen Bedarfe am oberösterreichischen Arbeitsmarkt und eine raschere Anpassung des Paktes (auf Ebene der Maßnahmen und des Budgets) an geänderte Anforderungen. Von anderen Partner:innen werden der Umgang mit institutionellen Änderungen in der Betreuung von bestimmten Zielgruppen oder auch die Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten als mögliche Themen für den Pakt gesehen.

Ein weiterer Aspekt, der von einzelnen Paktpartner:innen thematisiert wird ist, im Gegensatz zu früheren Paktvereinbarungen, das Abgehen von quantifizierten Zielen in der gegenwärtigen Paktarchitektur. Ein von fast allen Paktpartner:innen diskutierter Punkt ist hingegen der Planungsprozess des Paktes, der trotz eines hohen Arbeitsaufwandes oft als wenig ergiebig empfunden wird.

7.5 Vorschläge zur Weiterentwicklung

7.5.1 Schwerpunkte der Maßnahmen

Eine Analyse der Paktmaßnahmen und des Paktbudgets ergeben allerdings ein differenziertes Bild: Insbesondere fallen die vom Pakt koordinierten Maßnahmen stark vereinfacht in zwei Gruppen.

Die erste besteht aus zumeist bundesweit ähnlich gelagerten, budgetär breit ausgebauten Standardmaßnahmen (z. B. Eingliederungsbeihilfen, sozialökonomischen Betrieben, usw.). Diese Angebote sind für die Betreuung der Zielgruppen in Oberösterreich zentral und würden überdies realistischerweise unabhängig von der Koordination durch den Pakt, von den jeweiligen Partnerinstitutionen in Oberösterreich angeboten werden. Diese Angebote treiben auch das Budget des Paktes und bleiben überdies über die Jahre weitgehend unverändert. Dennoch hat der Pakt bei diesen Maßnahmen durchaus zu einer Steigerung der Effizienz beigetragen, indem er 1) unter den Akteur:innen einen hohen Informationsstand über die verschiedenen Maßnahmen sicherstellt, 2) dazu beigetragen hat Doppelgleisigkeiten zu vermeiden und die bestehenden Angebote bestmöglich abzustimmen, und 3) durch Anpassungen der Umsetzung die Effektivität der Maßnahmen erhöht.

Bei der zweiten Gruppe handelt es sich um eine Reihe von budgetär kleineren, aber innovativen und sich zu einem großen Teil noch in einer Pilotierungsphase befindlichen Maßnahmen, unter denen vor allem die unter dem Ziel der Sicherung des Arbeitskräftebedarfes (Ziel C) entworfenen Maßnahmen zu erwähnen sind. Diese unterliegen einem wesentlich stärkeren Wandel als die oben genannten Standardprogramme. In diesen Bereichen können die im Pakt verbundenen Akteur:innen somit leichter flexibel auf neue Herausforderungen reagieren.

Eine mögliche Weiterentwicklung des Paktes wäre es, diese Trennung anzuerkennen und die jeweiligen Maßnahmengruppen unter verschiedenen Aspekten zu diskutieren. In der ersten Maßnahmengruppe, die jedenfalls weiterhin Teil des Paktes bleiben sollte, um auf diese Weise die erwiesenen Beiträge der Partner:innen zur Steigerung der Effektivität dieser Maßnahmen sicherzustellen, ginge es hier primär um Information und Koordination. Insbesondere sollte die Weiterentwicklung dieses Instrumentariums dabei danach trachten:

1. durch die Maßnahmen weiterhin eine zielgruppenspezifische, flexible und individualisierte Unterstützung der Arbeitslosen sicherzustellen und in den Zielgruppen mit erheblichen Vermittlungsschwierigkeiten eine intensive Betreuungs- und Fördertätigkeit anzubieten;
2. einen Mix aus Bildungsmaßnahmen sowie psychologischen Betreuungsangeboten, deren Ziel oftmals nicht nur eine formale Höherqualifizierung sondern auch eine Stabilisierung der betroffenen Personen ist, anzustreben;
3. die Ergebnisse der Maßnahmen kontinuierlich zu beobachten und zu evaluieren; sowie
4. die Abstimmung der Maßnahmen an lokale oder regionale Besonderheiten voran zu treiben.

In der zweiten Gruppe von Maßnahmen ginge es hingegen um den Entwurf von innovativen Maßnahmen, mit denen neu entstehende Zukunftsherausforderungen angesprochen werden können. In diesem Bereich könnte es zum Beispiel sinnvoll sein sich – ähnlich dem

Burgenländischen Pakt – über einen gewissen Zeitraum hinweg spezifischen thematischen Schwerpunkten zu widmen.

Diese Schwerpunkthemen könnten dabei entlang der im Pakt derzeit definierten Potentialgruppen organisiert werden und sich hier verstärkt der Frage widmen, wie in diesen Zielgruppen die in Oberösterreich immer noch bestehenden, ungenutzten Arbeitskraftpotentiale besser genutzt werden können, wobei sich hier insbesondere ältere Arbeitskräfte und Frauen als zwei zentrale Zielgruppen für konkrete Maßnahmen anböten. Bei den älteren Arbeitskräften gäbe es mit dem in Oberösterreich bestehenden WAGE-Netzwerk einen Ansatzpunkt, der in die Entwicklung von solchen umfassenden Strategien miteinbezogen werden könnte. Bei der Zielgruppe der Frauen ginge es hingegen unter anderem darum, der immer noch bestehenden Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt entgegenzuwirken, das Betreuungsangebot für Kinder aller Altersgruppen und Pflegebedürftige zu verbessern und in Richtung einer Gleichstellung der Geschlechter hinsichtlich Lohn und Karrierechancen zu wirken.

Alternativ dazu könnten sich diese Schwerpunkthemen an verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Themen orientieren, wobei sich hier eine große Zahl an Themen anböte. So könnte zum Beispiel auch das Thema der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen verstärkt angesprochen werden, da Betreuungspflichten, insbesondere bei Frauen, immer noch einer der Hauptgründe für eine Nicht-Erwerbstätigkeit bzw. eine ungewünschte Teilzeitbeschäftigung darstellen. Auch die Vermeidung von gesundheitlichen Einschränkungen, welche eine weitere wichtige Ursache für die Nicht-Teilnahme am Arbeitsmarkt darstellt, könnte zu einem solchen Schwerpunkthema erkoren werden. Ähnliches gilt aber auch für den Bereich der Berufsorientierung und des lebensbegleitenden Lernens, deren enge Verschränkung und Interdependenzen in den letzten Jahren auch international verstärkt ins Zentrum der politischen Debatte gerückt sind.

Wichtig wäre es, auch in diesem Bereich den Fortschritt der Zielerreichung fortlaufend zu beobachten und eine Möglichkeit zu schaffen, die gesetzten thematischen Prioritäten bei einer Änderung der Problemlagen am oberösterreichischen Arbeitsmarkt im Rahmen der maßgeblichen Strategie anzupassen. Hierzu könnte zum Beispiel ein regelmäßig angesetzter vertiefter Review-Prozess, der z. B. alle zwei bis drei Jahre angesetzt wird, und in welchem die Aktualität und Zweckmäßigkeit der bestehenden Prioritäten geprüft werden, eingeführt werden.

7.5.2 Anpassungen in einzelnen Zielbereichen

Neben diesen Vorschlägen zur Strategie des Paktes könnte auch überlegt werden, in einzelnen Zielbereichen kleinere Anpassungen der Zielgruppen und der Zielsetzungen des Paktes vorzunehmen. So könnte zum Beispiel überlegt werden:

- im Rahmen des strategischen Ziels der bedarfsgerechten Qualifizierung zusätzlich verstärkt auf die Weiterbildungsbeteiligung der gering Qualifizierten und der Personen mit Migrationshintergrund zu achten, da diese Gruppen in Oberösterreich (wie auch in ganz Österreich) eine besonders niedrige Weiterbildungsbeteiligung aufweisen, obwohl bei ihnen ein gesteigerter Schulungsbedarf vermutet werden kann; und
- im Bereich des strategischen Ziels der Gewinnung von Fachkräften auch verstärkt auf die (Arbeits-)Marktintegration von Personen mit Migrationshintergrund abzustellen, wobei hier

vor allem die Vermeidung von überqualifizierter Beschäftigung und die Weiterbildung von Personen mit Migrationshintergrund eine besondere Beachtung finden könnten.

7.5.3 Quantifizierung der Zielsetzungen und Paktabläufe

Hinsichtlich der Quantifizierung von Zielen könnte die umfangreiche und differenzierte indikatorenbasierte Darstellung der oberösterreichischen Arbeitsmarktentwicklung im jährlichen Monitoringbericht des Paktes für eine teilquantifizierte Zielarchitektur genutzt werden. Generell sollte dabei allerdings bedacht werden, dass sich ein solches (teil-)quantifiziertes Zielsystem, um eine administrative Überforderung der Partner:innen zu vermeiden:

1. auf eine geringe Zahl an Indikatoren (z. B. die im gegenwärtigen Monitoringbericht diskutierten) beschränken sollte, um eine erste Beurteilung von Soll-Ist-Abweichungen zu ermöglichen, deren Ursachen gegebenenfalls in späteren Zusatzanalysen in größerem Detail analysiert werden können;
2. wenn sinnvoll, auch an relativen Zielen (z. B. im Vergleich zum Österreichdurchschnitt) orientieren könnte, um zumindest ansatzweise zwischen österreichweiten und regionsspezifischen Entwicklungen differenzieren zu können; sowie
3. auf möglichst aktuelle Datengrundlagen beziehen sollte, wobei der gegenwärtige Monitoringbericht als Referenzpunkt dienen könnte.

Schlussendlich wird auch vorgeschlagen, den Planungsprozess innerhalb der Partnerschaft nochmals zu überdenken und gegebenenfalls auch explizit formal festzulegen, um auf diese Weise Effizienzgewinne zu erzielen und Freiräume für inhaltliche Diskussionen und Koordination zu schaffen.

8. Literatur

- Ainz, G., Krippgans, N. (2012). *Begleitende Bewertung der Interventionen des Europäischen Sozialfonds Österreich 2007-2013: Evaluation SP 5 Territoriale Beschäftigungspakte 2010-2011*, Bundesministerium für Arbeit.
- Aldashev, A., Thomsen, S.L., & Walter, T. (2010). Short-term training programs for immigrants: do effects differ from natives and why? ZEW Discussion Papers, 10(021), ZEW – Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung.
- Andersson J. P., Nekby, L. (2012). Intensive Coaching of New Immigrants: An Evaluation Based on Random Program Assignment. *Scandinavian Journal of Economics*, 114(2). 575-600.
- Andersson J., P., Lanninger, A.W. & Sundström M. (2016). Reforming the Integration of Refugees: The Swedish Experience. *IZA Discussion Papers*, (10307).
- Angel, S., Bitschi, B., Horvath, T., Kogler, M. & Mahringer H. (2023). *Aktivierbare Arbeitsmarktpotentiale und Stille Reserven in Österreich*, WIFO. <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/70889>.
- Angel, S., Fink, M., Horvath, T., & Mahringer, H. (2022). *Anreizwirkungen ausgewählter Elemente im System der Österreichischen Arbeitslosenversicherung*. WIFO. <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/69621>.
- 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*, (189).
- Åslund, O., Engdahl, M. (2013). The Value of Earning for Learning: Performance Bonuses in Immigrant Language Training, *CReAM Discussion Paper Series*, (1303).
- Åslund, O., Johansson P. (2006). Virtues of SIN: Effects of an immigrant workplace introduction program. Working Paper, IFAU-Institute for Labour Market Policy Evaluation.
- Auer, E, Tamler, P. (2019). *Evaluierung des Betreuungsformates für Personen mit multiplen Vermittlungshindernissen (BBEN)*. Prospet: Research and Solution. Wien.
- Bachtrögler, J., Bock-Schappelwein, J., Eckerstorfer, P., Huber, P., Mayrhuber, C., Sommer, M., & Streicher, G. (2019). Growth Factor Equality. The Economic Benefits of Gender Budgeting in Vienna (Executive Summary). WIFO. <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/65742>.
- Bergman, N., Schelepp, S. (2011). *Bestandaufnahme der Produktionsschulen*. L&R Sozialforschung, Wien.
- Bergmann, N., Lachmayr, N., Mayerl, M. & Pretterhofer, N. (2021). Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen. *AMS report* (157/158).
- Bertrand, M, Black S. E., Jensen S. & Lleras-Muney, A. (2019). Breaking the glass ceiling? The effect of board quotas on female labour market outcomes in Norway. *Review of Economic Studies*, 86(1). 191–239.
- Biffl G. (2023). *Migration und Arbeit*. ÖAW Verlag.
- Black, D.A., Kolesnikova, N., & Taylor, L.J. (2014). Why do so few women work in New York (and so many in Minneapolis)? Labor supply of married women across US cities. *Journal of Urban Economics* 79(4). 59-71.
- Bock-Schappelwein, J., Egger, A., Kranner, F., & Schmied, G. (2022). *Integration von Frauen auf dem niederösterreichischen Arbeitsmarkt*. AK Wien. https://noe.arbeiterkammer.at/service/zeitschriftenundstudien/arbeitsundwirtschaft/IntegrationvonFrauen_NOeArbeitsmarkt2022.pdf.
- Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Leoni, T. (2017): *Arbeitsmarktchancen durch Digitalisierung*, WIFO.
- Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Horvath, T. & Huemer U. (2020). *Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich. Aktualisierung 2020*. AMS.
- Bonin, H., Gregory, T., Zierahn, U. (2015): Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland, Endbericht, ZEW Kurzexpertise Nr. 57, Mannheim.
- Bonoli, G. (2007). Time matters: Postindustrialization, New Social Risks and Welfare State Adaption in Advanced Industrial Democracies. *Comparative Political Studies*, 40 (5), 495–520.
- Bösch, V., Jandl-Gartner, T., Jellasitz, R., Nagl, I., Röhrich, S., & Schweighofer, J. (2013). *Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013*. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Wien.
- Bowles, J. (2014): *The computerization of European Jobs*, Bruegel, Brüssel.
- Brzeski, C., Burk, I. (2015): *Die Roboter kommen. Folgen der Automatisierung für den deutschen Arbeitsmarkt*, INGDiBa Economic Research 30. April 2015, Frankfurt.

- Buchegger, R., Buchegger-Traxler, A., Territoriale Beschäftigungspakte – Erfolgchancen und institutionelle Rahmenbedingungen im Europäischen Vergleich, Wien, 2002.
- Butschek, S., Walter, T. (2014). What active labour market programmes work for immigrants in Europe? A meta-analysis of the evaluation literature. *IZA Journal of Migration*, 3(48), <https://doi.org/10.1186/s40176-014-0023>.
- Cangiano, A. (2012). Immigration policy and migrant labour market outcomes in the European Union: New evidence from the EU Labour Force Survey, fieri working papers.
- Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2015). What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations. *IZA Discussion Paper*, 9236, IZA – Institute for the Study of Labor.
- Carranza, E. Smita, D., & Kotikula, K. (2023). Gender-based Employment Segregation: Understanding Causes and Policy Interventions. *Jobs Working Paper*, (26). World Bank Group.
- Cattaneo, M., Wolter, S. (2015). Better migrants, better PISA results: Findings from a natural experiment. *IZA Journal of Migration*, 4(1), 1-19.
- Cedefop (2016). *Improving career prospects for the low educated: The role of guidance and lifelong learning*. Publications Office of the European Union. Cedefop Research Paper, 54. <http://dx.doi.org/10.2801/794545>.
- Chiswick, B.R., Miller, P.W. (2014). International Migration and the Economics of Language. *IZA Discussion Papers*, 7880, IZA – Institute for the Study of Labor.
- Clausen, J., Heinesen, E., Hummelgaard, H., Husted, L., & Rosholm, M. (2009). The effect of integration policies on the time until regular employment of newly arrived immigrants: Evidence from Denmark. *Labour Economics*, 16(4), 409–417.
- Dengler, K., Matthes, B. (2015): Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt. Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland, IAB-Forschungsbericht 11/2015, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- Dengler, K., Matthes, B. (2016): Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt: Substituierbarkeitspotenziale nach Geschlecht, IAB-Kurzbericht 24/2016, Nürnberg.
- Dornmayr, H., Löffler, R., & Litschel, V. (2017). *Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich*. AMS Österreich, Wien.
- Dürr, A., Egger, A., Liebeswar, C., & Strauss, D. (2022). *Wirksamkeit von Bildungs- und Berufsberatung*. abif – analyse. Beratung. interdisziplinäre forschung., Wien.
- Eickhoff, V., Gaubitsch, R., & Nowak, G. (2010). Bildungs- und Berufsberatung in Österreich. *AMS report*, (75).
- Eppel, R., Fink, M., Mahringer, H. (2016). *Die Wirkung zentraler Interventionen des AMS im Prozess der Vermittlung von Arbeitslosen*. WIFO. <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/59029>.
- Eppel, R., Horvath, T., Mahringer, H. (2014): Die Wirkung von geförderter Beschäftigung in Sozialökonomischen Betrieben und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten auf die Arbeitsmarktintegration von Arbeitslosen. Ergebnisse einer mikroökonomischen Evaluierung. *WIFO-Monatsberichte*, 87(11), 783-794. <http://monatsberichte.wifo.ac.at/50839>.
- Eppel, R., Huemer, U., Mahringer, H., & Schmoigl, L. (2022). *Evaluierung und Effizienz von Qualifikationsförderungen des Arbeitsmarktservice Österreich*. WIFO, Wien. <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/69370>.
- Eppel, R., Leoni, T. (2013). Women's Work and Family Profiles over the Lifecourse and their Subsequent Health Outcomes – Evidence for Europe. *WWFforEurope Working Paper*, (28).
- Eppel, R., Leoni, T., Mahringer, H., Hausegger, T., Reidl, C., & Weber, F. (2017). *Einsatz und Wirkung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Eine Evaluierung für Oberösterreich*. WIFO und prospect Unternehmensberatung, Wien. <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/59356>.
- Eppel, R., Mahringer, H., Weber, A., Zulehner, Ch. (2011). *Evaluierung der Eingliederungsbeihilfe*. WIFO, Wien. <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/42771>.
- Frey, C.B., Osborne, M.A. (2017). The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?, *Technological Forecasting and Social Change*, Volume 114, S 254-280.
- Friedl, M. (2017). *Rekrutierung von weiblichen Fachkräften im technischen-naturwissenschaftlichen Bereich – Herausforderungen und Best Practices*. AK Wien, Wien.
- GHK, CERGE-EI (2012). Employment Policies to promote active ageing.

- Graf, N., Hofer, H., Sellner, R., Winter-Ebmer, R., Wroblewski, A. (2008). *Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Wirkung des Altersteilzeitgeldes. Anreizstrukturen, Wirkungen und Implikationen (Endbericht)*. IHS – Institut für Höhere Studien, Wien.
- Hawthorne, L. (2013). *Recognizing Foreign Qualifications: Emerging Global Trends*, Migration Policy Institute, Washington DC.
- Heinesen, E., Husted, L., & Rosholm, M. (2013). The effects of active labour market policies for immigrants receiving social assistance in Denmark. *IZA Journal of Migration*, 2(15). <https://doi.org/10.1186/2193-9039-2-15>.
- Huber P., Nowotny K., & Bock-Schappelwein J. (2010). Qualification Structure, Over- and Underqualification of the Foreign Born in Austria and the EU. FIW Research Reports Series, II-008, FIW.
- Huber, P., Horvath, T., & Bock-Schappelwein, J. (2017). Österreich als Zuwanderungsland. WIFO. <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/59404>.
- Huber, P. (2003). Schwerpunkt 6: Territoriale Beschäftigungspakte. In Lutz, H., Mahringer, H. (Hrsg.). *Evaluierung Europäischer Sozialfonds 2000-2006, Ziel 3 • Österreich*, WIFO.
- Huber, P. (2015). What Institutions Help Immigrants Integrate? WWForEurope Working Paper, 77, WIFO, Wien.
- Huber, P., Horvath, T., Bock-Schappelwein, J. (2017). Österreich als Zuwanderungsland. WIFO. <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/59404>.
- Huber, P., Huemer, U. (2015). Gender Differences in Lifelong Learning: An Empirical Analysis of the Impact of Marriage and Children. *Labour*, 29(1), 32–51.
- Huber, P., Streicher, G., & Böhs, G. (2018). *Evaluierung des Paktes für Arbeit und Qualifizierung für Oberösterreich*. WIFO, Wien. <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/66774>.
- Huemer, U., Eppel, R., Kogler, M., Mahringer, H., Schmoigl, L., & Pichler, D. (2021). *Effektivität von Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik in unterschiedlichen Konjunkturphasen*. WIFO, Wien. <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/67250>.
- IMF (2015). *Staff Background Paper for G20 Surveillance Note: International Migration: Recent Trends, economic impacts and Policy Implication*. IMF, Washington DC.
- INIFES (2018) Der Arbeitsmarktfonds 1997–2017, Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration, Bayerischer Industrie- und Handelskammertag e. V., Arbeitsgemeinschaft der bayerischen Handwerkskammern, vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V., Deutscher Gewerkschaftsbund Bayern, Christlicher Gewerkschaftsbund, Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit, München
- Isphording, I.E., Otten, S. (2012). The Costs of Babylon – Linguistic Distance in Applied Economics. *RUHR Economic Papers*, 337, Bochum.
- Joanneum Research, *Evaluierung der Beschäftigungspakte der Steiermark*, Manuskript, Joanneum Research, Graz, 2003.
- Khallash, S. (2012). Subsidized Immigrant Employment in Denmark. In Platonova A., Urso, G., (Hrsg.), *Labour Market Inclusion of the Less Skilled Migrants in the European Union*. IOM, Wien, 2012.
- Kratena, K., Streicher, G., Salotti, S., Sommer, M., Valderas Jaramillo, J. M. (2017). *FIDELIO 2: Overview and Theoretical Foundations of the Second Version of the Fully Interregional Dynamic Econometric Long-term Input-Output Model for the EU 27*. Publications Office of the European Union.
- Krause, A., Rinne, U. & Zimmermann K. (2014). Abschlussbericht des Projektes Anonym Bewerbungen in Baden Württemberg. *IZA Research Report* (63).
- Krause, A., Rinne, U. & Zimmermann, K. (2012). Anonymous job applications in Europe. *IZA Journal of European Labor Studies*, 1(1), 1-20.
- Land Oberösterreich (2018). *Integrationsleitbild des Landes Oberösterreich: Integration verbindlich gestalten*. Eigenverlag.
- Land Oberösterreich (2019). *Arbeitsplatz OÖ 2030: Arbeitspaket 1: Synthesebericht*. Eigenverlag.
- Land Oberösterreich (2023). *Arbeitsplatz OÖ 2030: Arbeitsmarkt- und Fachkräftestrategie, Monitoring Bericht*. Eigenverlag.
- Lechner, M., Miquel, R., Werner, S., & Wiehler, S. (2007). *Mikroökonomische Evaluierung der Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich*. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Wien.

- Leitner, A., Wroblewski, A., Hofer, H., Mahringer, H., Prenner, P., & Schuh, A. (2002). *Evaluation der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des TBP Wien 1999*. IHS – Institut für Höhere Studien, Wien.
- Leitner, A., Pessl, G. (2011). *Evaluierung "Tiroler Produktionsschulen VIA und LEA". Endbericht, Beschäftigungspakt Tirol*. Innsbruck.
- Löffler, R., Litschel, V., Mayerl, M., Geppert, C., & Petanovitsch, A. (2020). *Begleitende Evaluierung der ÜBA-Wien. Öibf – Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung*, Wien.
- Löffler, R., Schmid, K. (2011). *Kombilohnbeihilfe. Eine Evaluation*. AMS Wien, Wien.
- Lutz, H., Mahringer, H. (2007). Wirkt die Arbeitsmarktförderung in Österreich? Überblick über Ergebnisse einer Evaluierung der Instrumente der Arbeitsmarktförderung in Österreich. *WIFO-Monatsberichte*, 80(3), S. 199-218, <http://monatsberichte.wifo.ac.at/28541>.
- Lutz, H., Mahringer, H., & Pöschl, A. (2005). *Evaluierung der österreichischen Arbeitsmarktförderung 2000-2003*. WIFO, Wien. <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/28498>.
- Maier, C. B, Ludwig, M., Köppen, J., Kleine, J. & Busse, R. (2023). Das "Image" der Pflege: das Ansehen des Pflegeberufs in der Öffentlichkeit und bei Pflegefachpersonen. In: Klauber, J., Wasem, J., Beivers, A. & Mostert, C. (Hrsg). *Krankenhaus-Report 2023: Schwerpunkt: Personal* (49-57). Springer.
- Mayerhofer, P. (2017). *Oberösterreichs Wirtschaft im europäischen Konkurrenzumfeld. Zweiter Bericht zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit*. WIFO. <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/60592>.
- Mayrhuber, C., Bock-Schappelwein, J. & Rückert, E. (2012). *Neue soziale Risiken in Österreich im europäischen Vergleich*. WIFO. <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/45118>.
- Midtsundstad, T. (2012). The long road from attitudes to action. Host country discussion paper – Norway. *EU's Peer Review on Extending Working Life. The tripartite cooperation and the role of the Centre for Senior Policy Programme*.
- Nagl, W., Titelbach, G., Valkova, K. (2017): Digitalisierung der Arbeit: Substituierbarkeit von Berufen im Zuge der Automatisierung durch Industrie 4.0, IHS, Wien.
- Neumann, László und Gábor Rácz (2010) Study examines effectiveness of territorial employment pacts, <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2010/study-examines-effectiveness-territorial-employment-pacts>
- OECD (2014). How can migrants' skills be put to use? *Migration Policy Debates*, OECD, Paris.
- OECD, Europäische Union (2016). *Recruiting Immigrant Workers: Europe 2016*, OECD Publishing, Paris.
- Pastore, F. (2015). *The Youth Experience Gap. Explaining National Differences in the School-to-Work Transition*. Physica Verlag.
- Pastore, F. (2017). Getting it right. Youth employment policy within the EU. *IZA Policy Paper*, (127).
- Peneder, M., Firgo, M., Streicher, G. (2019): Stand der Digitalisierung in Österreich, Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, WIFO.
- Pitlik, H., Bock-Schappelwein, J., Huber P. & Schratzenstaller-Altlinger M. (2023). *Zuwanderung von Geflüchteten 2015/16*, Wien (mimeo).
- Regione Emilia Romagna (2020). Pact for Work and Climate. https://www.regione.emilia-romagna.it/pattolavoroe-clima/ese-patto-per-il-lavoro-17x24cm_en_web.pdf.
- Sarvimäki, M., Hämmäläinen, K (2016). Integrating Immigrants: The Impact of Restructuring Active Labor Market Programs. *Journal of Labor Economics*, 34 (2), 479-508.
- Schönherr, D., SORA (2021). Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen. Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklima Index. Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, Wien.
- Schuster, A., Desiderio, M., & Urso, G. (2013). Recognition of qualifications and competences of migrants. International Organization for Migration, Brussels. <https://publications.iom.int/books/recognition-qualifications-and-competences-migrants>.
- Streicher, G., Fritz, O., Gabelberger, F. (2017). Österreich 2025 – Regionale Aspekte weltweiter Wertschöpfungsketten. Die österreichischen Bundesländer in der Weltwirtschaft, *WIFO-Monatsberichte*, 90(4), 347-367, <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/59753>.

- Svantesson, E., Aranki, T. (2006). Do Introduction Programmes affect the probability of immigrants getting work. Working Paper Örebro University (3).
- Weber, A., Hofer, H. (2014a). Are Job Search Programs a Promising Tool? A Microeconometric Evaluation for Austria", IZA Discussion Paper, (1075).
- Weber, A., Hofer, H. (2014b). Employment Effects of Early Interventions on Job Search Programs. IZA Discussion Paper, (1076).
- Weber, A., Maida, A (2019). Female Leadership and Gender Gap within Firms: Evidence from an Italian Board Reform. *CEPR Discussion Papers* (13476).

9. Anhang

Übersicht A 1: **Liste der hochentwickelten Industrieregionen Europas (HIRE)**

NUTS2_Code	NUTS2_Name	NUTS2_Code	NUTS2_Name
AT12	Niederösterreich	DEB1	Koblenz
AT21	Kärnten	DEB2	Trier
AT22	Steiermark	DEB3	Rheinhausen-Pfalz
AT31	Oberösterreich	DEC0	Saarland
AT34	Vorarlberg	DED2	Dresden
BE25	Prov. West-Vlaanderen	DED4	Chemnitz
CH05	Ostschweiz	DEE0	Sachsen-Anhalt
DE11	Stuttgart	DEG0	Thüringen
DE12	Karlsruhe	ES21	País Vasco
DE13	Freiburg	ES22	Comunidad Foral de Navarra
DE14	Tübingen	ES23	La Rioja
DE22	Niederbayern	FI19	Länsi-Suomi
DE23	Oberpfalz	FI1C	Etelä-Suomi
DE24	Oberfranken	ITC1	Piemonte
DE25	Mittelfranken	ITC4	Lombardia
DE26	Unterfranken	ITF1	Abruzzo
DE27	Schwaben	ITH3	Veneto
DE72	Gießen	ITH4	Friuli-Venezia Giulia
DE73	Kassel	ITH5	Emilia-Romagna
DE91	Braunschweig	ITI1	Toscana
DE94	Weser-Ems	ITI3	Marche
DEA3	Münster	SE21	Småland med öarna
DEA4	Detmold	SE31	Norra Mellansverige
DEA5	Arnsberg		

Q: Mayerhofer (2017), überarbeitet nach NUTS-2-Gliederung 2021, WIFO-Darstellung. – EU27 inkl. Schweiz.

Übersicht A 2: Zuordnung der Maßnahmenbudgets des PAQ auf Wirtschaftsbereiche – Strategisches Ziel A

Strategisches Ziel A: Bedarfsgerechte Qualifizierung des Arbeitskräftepotentials		Coaching	Schule	Gesundheit	DLU	AG-Anteil
Jugendliche	Firmenausbildungsverbund (OÖ+, Ausbildungsförderungen)	100				
	Betriebliche Lehrstellenförderung				100	
	Teilqualifizierungslehrgänge Sozialressort (Buntspecht, Jobstart, Donauwerkstätten, Vehikel, Girls-Ready4Technology)		100			
	SMS: Qualifizierungsprojekte		100			
	Upgrade: Angebote für NEET-Jugendliche	50	50			
Frauen	Frauen in Handwerk und Technik: FIT-Beratung	100				
	Frauen in Handwerk und Technik: Lehrausbildungen		100			
	Gründerinnenzentrum Linz, Projekt Silver Girls	100				
Personen mit Migrationshintergrund	Deutschangebote		100			
	Fachwerkstatt		100			
	SOS-Menschenrechte - Amigo@Work	100				
	Network Akademie GmbH - Projekt Brücke 2022		100			
	Deutschförderung für philipp. Pflegekräfte der oö. SHV		100			
	bfi Sprach- und Berufswerkstatt		100			
	Karriere.UKR	100				
Personen mit gesundheitlicher Vermittlungseinschränkung	AMS: Qualifizierungsangebote		50	50		
	Berufliche Qualifizierung (Fokus Mensch, Miteinander GmbH)		50	50		
Für mehrere Zielgruppen	Outplacement-Unternehmensstiftungen		100			
	Zielgruppenstiftung OUT - Zukunftsstiftung		100			
	Insolvenzziftung im Rahmen der Zukunftsstiftung		75		25	
	Sonstige Insolvenz-Stiftungen (ohne Zukunftsstiftung)		75		25	
	Lehrgangsförderung FSB-A, DGKP § 44, PFA, PFA § 3		100			
	Implacementstiftungen		100			
	Implacementstiftungen Sozial-/Gesundheitsberufe (Fachsozialbetreuer:innen und DKGP mit geriatrischem Schwerpunkt)		100			
	Zielgruppenstiftungen (JUST, JES, Menschen mit Beeinträchtigungen)		100			
	Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA)		50			50
	Bildungskarenz plus		50			50
	Greenjobs: Ökoservice	100				
	Unternehmensgründungsprogramm	100				
	Gründerbeihilfe (Beihilfe in der Realisierungsphase des Unternehmensgründungsprogramm)				100	
	Du kannst was!	20			80	
	Bildungskonto: Qualifizierungsförderung für Arbeitnehmer:innen		100			

Q: PAQ, WIFO-Zuordnung. – SMS: Sozialministeriumservice.

Übersicht A 3: Zuordnung der Maßnahmenbudgets des PAQ auf Wirtschaftsbereiche – Strategisches Ziel B

Strategisches Ziel B: Aktivierung des vorhandenen Arbeitskräftepotentials		Coaching	Schule	Gesundheit	DLU	AG-Anteil
Jugendliche	Projekte f. Jug.m.abgebrochener Ausbildung (Kick, DOIT, ju-can)		100			
	SMS: AusbildungsFit inkl. Vorschaltmodule	50	50			
	C'mon 17	100				
	Arbeitsbegleitung Jugendlicher	100				
	Jobcoaching Wirtschaftsressort, Potentialanalysen	100				
	SMS: Motivationsprojekt	100				
	SMS: Jugendcoaching	100				
	SMS: Jugendarbeitsassistenten	100				
	SMS: Berufsausbildungsassistenten	100				
	SMS: Jobcoaching	100				
Frauen	Orientierungsprojekte f. WE	100				
	Kinderbetreuungsprojekte		50		50	
	Kinderbetreuungsbeihilfe				100	
	Frauenberufszentren	100				
Personen mit Migrations- hintergrund	Beratung + Betreuung für (junge) Migrant:innen und Asylberechtigte	100				
	Sozialökonomischer Betrieb: Stützpunkt (SH-Bezieher:innen)				100	
	Integration durch Arbeit (IdA)				50	50
Ältere	Sozialökonomische Betriebe mit Beteiligung Wirtschaftsressort		100			
	Sozialökonomische Betriebe mit Beteiligung Umweltressort		100			
	INTAKT-Arbeitstraining	100				
Personen mit gesundheitlicher Vermittlungs- einschränkung	Arbeitstrainingszentrum ATZ	100				
	SMS: Beratungsprojekte für Menschen mit Behinderung	100				
	SMS: Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz	100				
	SMS: Förderung einer selbstständigen Existenz				100	
	SMS: Förderung zur barrierefreien Arbeitsplatzgestaltung	50				50
	SMS: Betriebliche Lohnförderungen					100
	SMS: Vermittlungsorient. Integr.begleitung inkl. NEBA Betriebsservice - AMS: Arbeitsassistenten	100				
Für mehrere Zielgruppen	Oö. SOHAG: Casemanagement	100				
	Oö. SHG: Manufaktur Haslach, PrimaVera, B 7					100
	Oö. SHG: Schritte in den Arbeitsmarkt (SH-Bezieher:innen)					100
	Beratungsprojekte für benachteiligte Menschen ("BBEN")	100				
	Förderung für Ein-Personen-Unternehmen: AMS-Förderung				100	
	Förderung für Ein-Personen-Unternehmen: Landesförderung				100	
	Kommunales Job-Restart-Programm	50			50	
	Haus- und Heimservice, Haushaltsservice				100	

Q: PAQ, WIFO-Zuordnung. – SMS: Sozialministeriumservice.

Übersicht A 4: Zuordnung der Maßnahmenbudgets des PAQ auf Wirtschaftsbereiche – Strategisches Ziel C

Strategisches Ziel C: Gewinnung und Bindung von Fachkräften		Coaching	Schule	Gesundheit	DLU	AG-Anteil
Jugendliche	SmartUP-Fit für die Lehre	100				
	Lehrlingsmessen, Lehrlingsaktivitäten, Berufserlebnistage, Schnuppertage, Job Week	100				
	§ 30 BAG-Lehrgänge und Lehrgänge zur Teilqualifizierung		100			
	Produktionsschulen des Landes OÖ		100			
	SMS: Koordinierungsstelle AusBildung bis 18	100				
Frauen	Technik Rallye	100				
Ältere	SMS: Koordinationsstelle "Arbeitsfähigkeit erhalten"	25		75		
	Innovative Modellprojekte der Sozialpartner	100				
	Betriebliche Eingliederungsbeihilfen					100
für mehrere Zielgruppen	Talent Attraction Programm	100				
	ARGE Vermittlung für Fachkräfte aus EU- und Drittländern	100				
	KomZu (Kompetenzzentrum qualifizierte Zuwanderung)	100				
	ÖkoTech-Akademie V'bruck		100			
	Impulsqualifizierungsverbund OÖ und Impulsberatung	100				
	Qualifizierungsverbund Digitale Kompetenz und Umweltberufe (lt. Ausbildungsliste Umweltstiftung)	100				
	Digital Pioneers	100				
	Facharbeiter:innenkurzausbildungen für beeinträchtigte Personen		100			
	Elektropraktiker:innenausbildung in Wels		100			
	AMS Coders.bay Linz (Orientierung und Ausbildung)	25	75			
	Facharbeiter:innenkurzausbildungen in Metallausbildungszentren		100			
	Innovative Skills		100			
	Qualifizierung für Beschäftigte (QBN)		100			
	Meisterprämie		25		75	
	Bauhandwerkerausbildung		100			
	Höherqualifizierung von Beschäftigten im Bereich soziale Dienstleistungen von allgemeinem Interesse (GSK)		100			
	Fachkräftesicherung biz-up	100				

Q: PAQ, WIFO-Zuordnung. – SMS: Sozialministeriumservice.