

**Endbericht**  
**Research Report**

# **Grundlagen für die Entwicklung eines Systems des Lebenslangen Lernens in Wien**

Analysen, Prognosen und strategische  
Ansätze

**Mario Steiner, Peter M. Steiner, Lorenz Lassnigg,  
Peter Prenner**



**Endbericht**  
**Research Report**

# **Grundlagen für die Entwicklung eines Systems des Lebenslangen Lernens in Wien**

**Analysen, Prognosen und strategische  
Ansätze**

**Mario Steiner, Peter M. Steiner, Lorenz Lassnigg,  
Peter Prenner**

Unter Mitarbeit von Sybille Reidl, Clara Fritsch und  
Stephanie Kiessling

Endbericht

Studie im Auftrag des Wissenschaftszentrums Wien (WZW)

**Juli 2002**

**Contact:**

Mag. Mario Steiner  
☎: +43/1/599 91-219  
email: msteiner@ihs.ac.at

Dr. Lorenz Lassnigg  
☎: +43/1/599 91-214  
email: lassnigg@ihs.ac.at

---

**equiHS**  
Employment · Qualification · Innovation  
<http://www.equi.at>

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>EINLEITUNG.....</b>	<b>1</b>
<b>1. ANALYSE DES WIENER BESCHÄFTIGUNGSSYSTEMS .....</b>	<b>3</b>
1.1. DER WIENER ARBEITSMARKT IM ÜBERBLICK .....	3
1.2. DIE SEKTORALE BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR WIENS.....	4
1.3. DIE QUALIFIKATIONSSTRUKTUR DER WIENER BESCHÄFTIGUNG.....	6
1.4. DIE ENTWICKLUNG DER QUALIFIKATIONSSTRUKTUR DER WIENER BESCHÄFTIGTEN.....	12
1.5. DIE AUS- UND WEITERBILDUNGSAKTIVITÄTEN DER WIENER BESCHÄFTIGTEN .....	19
<b>2. ANALYSE DES WIENER BILDUNGSSYSTEMS .....</b>	<b>26</b>
2.1. DAS WIENER BILDUNGSSYSTEM IM ÜBERBLICK .....	26
2.2. BILDUNGSSTRUKTUR UND -ENTWICKLUNG IN WIEN NACH BILDUNGSEBENEN .....	27
2.3. WIENER BILDUNGSSYSTEM NACH FACHBEREICHEN UND BILDUNGSEBENEN .....	30
<b>3. GEGENÜBERSTELLUNG DER BESCHÄFTIGUNGS- UND AUSBILDUNGSENTWICKLUNG .....</b>	<b>36</b>
3.1. METHODIK DES VERGLEICHES .....	36
3.2. GEGENÜBERSTELLUNGSERGEBNISSE NACH BERUFLICHEN FACHBEREICHEN UND BILDUNGSEBENEN .....	42
3.3. ERGEBNISSE DER GEGENÜBERSTELLUNG NACH BILDUNGSEBENEN .....	51
3.4. ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN.....	56
<b>4. INTERNATIONALE GOOD-PRACTICE BEISPIELE .....</b>	<b>61</b>
4.1. ANTIZIPATIONSSYSTEME .....	61
4.2. SYSTEME DES LIFELONG LEARNING .....	66
4.2.1. Konzept der Learning Cities.....	67
4.2.2. Learning Partnerships in Großbritannien.....	73
<b>5. SITUATION IN ÖSTERREICH .....</b>	<b>76</b>
5.1. ANTIZIPATION.....	76
5.2. LEBENSLANGES LERNEN .....	81
<b>6. LIFELONG LEARNING SYSTEM IN WIEN .....</b>	<b>89</b>
6.1. ZIELSETZUNGEN EINES LIFELONG LEARNING SYSTEMS .....	92
6.1.1. Rahmenziele .....	92
6.1.2. Umsetzungsziele.....	93
6.1.3. Strukturziele.....	94

6.2. STRATEGIE UND STRUKTUR EINES LLL-SYSTEMS IN WIEN .....	97
6.2.1. <i>Externe Rahmenbedingungen</i> .....	98
6.2.1.1. Öffentlichkeitsarbeit.....	98
6.2.1.2. Strukturanpassungen .....	98
6.2.2. <i>Systemfundament</i> .....	99
6.2.2.1. Strategische Planung .....	99
6.2.2.2. Finanzierung.....	101
6.2.3. <i>Systemaufbau</i> .....	102
6.2.3.1. Vernetzung .....	102
6.2.3.2. Umsetzungsstruktur .....	107
6.2.3.3. Verfahrensbeispiel Angebotserstellung .....	110
6.2.4. <i>Zusammenfassende Übersicht</i> .....	111
<b>7. LEBENSLANGES LERNEN IN DER PRAXIS.....</b>	<b>114</b>
7.1. BILDUNG IN WIENER EU-PROGRAMMPLANUNGSDOKUMENTEN.....	114
7.1.1. <i>Urban I: Gürtel Plus</i> .....	114
7.1.2. <i>Urban II: Erdberg</i> .....	116
7.1.3. <i>Ziel 2</i> .....	118
7.1.4. <i>Zusammenfassende Betrachtung</i> .....	119
7.2. WIENER EU-PROGRAMME IN DER PRAXIS .....	120
7.2.1. <i>Programmplanung</i> .....	121
7.2.2. <i>Programmumsetzung</i> .....	122
7.2.3. <i>Programmwirkung</i> .....	124
7.3. MAßNAHMEN ZUR PRAKTISCHEN FÖRDERUNG DES LEBENSLANGEN LERNENS .....	126
7.4. GOOD PRACTICE ZUR FÖRDERUNG SOZIALER INTEGRATION.....	128
<b>8. ABSCHLUSSBETRACHTUNGEN .....</b>	<b>131</b>
<b>9. ANHANG.....</b>	<b>135</b>
9.1. ENTWICKLUNG UND PROGNOSE DER BESCHÄFTIGUNG .....	135
9.1.1. <i>Anmerkungen zu den Beschäftigungsdaten</i> .....	135
9.1.2. <i>Methodik der Beschäftigungsprognosen</i> .....	137
9.2. ENTWICKLUNG UND PROGNOSE DER AUSBILDUNG .....	143
9.2.1. <i>Anmerkungen zur den Ausbildungsdaten</i> .....	143
9.2.2. <i>Methodik der Bildungsprognosen</i> .....	145
9.2.3. <i>Anpassungen der Bildungsdaten für die Gegenüberstellung mit der Beschäftigungsentwicklung</i> .....	149
9.3. TABELLEN UND ÜBERSICHTEN.....	153
9.4. PROJEKTLISTE URBAN – WIEN GÜRTEL PLUS.....	158
<b>VERZEICHNIS DER GRAFIKEN UND TABELLEN.....</b>	<b>161</b>
<b>LITERATURVERZEICHNIS .....</b>	<b>164</b>

## Einleitung

Dieser erste Teil der Studie beschäftigt sich einerseits mit der Darstellung und Prognose der Beschäftigungsentwicklung und der Ausbildungsentwicklung in Wien bis 2005, andererseits mit der Gegenüberstellung dieser beschäftigungs- und bildungsseitigen Entwicklungen. Ziel dieser Untersuchungen ist es, mögliche aneinander vorbeilaufende Entwicklungen zu identifizieren. Das heißt, dass herauszuarbeiten ist, ob erstens der Qualifikationsbedarf des Arbeitsmarktes durch die entsprechenden Ausbildungsformen abgedeckt wird oder ob ein Überangebot an ausbildungsseitigen Qualifikationen vorhanden ist und zweitens, ob bestimmte Ausbildungsformen, die für den Arbeitsmarkt wichtig erscheinen, auch von den SchülerInnen/Studierenden wahrgenommen werden.

Diese Gegenüberstellung der Beschäftigungs- und Ausbildungsentwicklung kann nur über eine entsprechende, vergleichbare Klassifikation der Beschäftigten in berufsgruppen- und qualifikationsspezifische Fachbereiche und der SchülerInnen/Studierenden in adäquate berufsbezogene Ausbildungsbereiche erfolgen. Dazu werden auf der Beschäftigungsseite hauptsächlich die Daten der Mikrozensus der Statistik Austria verwendet und auf der Ausbildungsseite die SchülerInnenzahlen aus dem Schulstatistischem Informationssystem des BMBWK sowie die Studierendenzahlen aus der Hochschulstatistik des BMBWK. Mangels ausreichender Informationsbasen wurde nur die schulische Erstausbildung berücksichtigt. Für eine umfassende Darstellung der Bildungsseite wäre allerdings auch die möglichst vollständige Erfassung der Weiterbildungsformen notwendig. Sowohl die Entwicklung der Beschäftigung als auch die der SchülerInnen-/Studierendenzahlen wurde mit jeweils unterschiedlichen Methoden bis zum Jahr 2005 prognostiziert, um die kurz- bzw. mittelfristigen Entwicklungen antizipieren zu können.

Der zweite Teil dieser Studie zielt, nach der Prognose wesentlicher Beschäftigungs- und Bildungsindikatoren in Teil 1, auf die Skizzierung von Zielsetzungen, Strategien, Strukturen und Akteursgefüge eines Lifelong Learning Systems in Wien.

Um für die Entwicklung eines Wiener Systems einen Referenzrahmen zu schaffen werden zunächst internationale good-practice Beispiele für die Antizipation und von Systemen des Lebensbegleitenden Lernens dargestellt. In Hinblick auf die Antizipation werden das niederländische und finnische Beispiel diskutiert. Als internationale Referenzbeispiele im Rahmen von LLL-Systemen dienen die ‚Learning Partnerships‘ in Großbritannien sowie das Konzept der Learning Cities.

Dem folgt eine Analyse der Situation von Antizipation und Lifelong Learning in Österreich. Dabei werden die Praxis der Antizipation im Rahmen von Fachhochschulstudiengängen sowie die Ergebnisse der österreichischen Diskussion im Rahmen des Memorandums über Lebenslanges Lernen näher betrachtet.

Zur Exploration der Weiterbildungslandschaft vor allem aber zur Entwicklung eines Lifelong Learning-Systems in Wien wurden Strategiegespräche mit 15 namhaften VertreterInnen der

Weiterbildungsszene in Wien durchgeführt. Die Analyse der Interviews zielt darauf mögliche Zielsetzungen eines LLL-Systems herauszuarbeiten. Das Hauptaugenmerk liegt aber darauf Strategien zum Aufbau dieses Systems und seine möglichen Strukturen aufzuzeigen. Dabei besteht der Anspruch das System nicht nur theoretisch zu beschreiben, sondern aus der Analyse der Ausgangssituation und zu erwartender Hindernisse Schlussfolgerungen für ein strategisches Vorgehen zu ziehen.

Dennoch verbleiben die Ausführungen zu einem System des Lebenslangen Lernens in Wien weitgehend auf der Makroebene, weshalb es schwierig ist daraus konkrete Handlungsoptionen abzuleiten. Aus diesem Grund fokussiert der dritte Teil der Untersuchung auf das Lebenslange Lernen in der Praxis. Zu diesem Zweck werden auf der Basis eines Dokumentenstudiums und weiterer 13 Interviews Wiener EU-Programme in Hinblick auf den Stellenwert der Aus- und Weiterbildung dabei genießt sowie der Umsetzungspraxis von Bildungsmaßnahmen analysiert. Die dabei gewonnen Erkenntnisse erlauben wiederum Schlussfolgerungen zu ziehen, wie Programme zur Förderung des Lebenslangen Lernens in der Praxis gestaltet sein sollten.

In den abschließenden Betrachtungen werden die gesammelten Erkenntnisse zusammengeführt und in Hinblick auf mehrere programmatische und strategische Dimensionen zum praktischen Aufbau eines Systems des Lebenslangen Lernens synthetisiert.

# 1. Analyse des Wiener Beschäftigungssystems

## 1.1. Der Wiener Arbeitsmarkt im Überblick

- Die erwerbsfähige Bevölkerung in Wiener ist seit Mitte der 90er Jahre leicht im Steigen begriffen. Das durchschnittliche jährliche Wachstum liegt für diesen Zeitraum bei +0,2 Prozent.
- Anders verhält es sich mit der Zahl der unselbständig Beschäftigten. Die unselbständige Beschäftigung ist stark konjunktur reagibel; bis Ende 1997 ist daher ein deutlicher Rückgang zu bemerken. In den beiden darauffolgenden Jahren nimmt die Zahl der Beschäftigten – zuerst nur zögerlich, dann etwas stärker – zu. Überraschenderweise stellt sich für das Jahr 2000 entgegen dem bundesweiten Trend wiederum ein leichter Beschäftigungsrückgang ein.
- Ebenfalls konjunkturabhängig entwickelte sich die Arbeitslosigkeit in der Bundeshauptstadt. Bis 1998 war ein deutlicher Anstieg feststellbar. Die Arbeitslosenquote lag in diesem Jahr mit 8,7 Prozent auf ihrem bisher höchsten Niveau. Mit Einsetzen des Konjunkturaufschwungs ist seit 1999 erstmals wieder eine Entspannung auf dem Wiener Arbeitsmarkt eingetreten. Diese Tendenz hat sich im Jahr 2000 verstärkt fortgesetzt. Sowohl die Zahl der vorgemerkten Arbeitslosen als auch die Arbeitslosenquote (2000: 7,2 Prozent) verringerte sich nachhaltig.
- Als Problemgruppen des Wiener Arbeitsmarktes gelten vor allem unqualifizierte, ältere und langzeitarbeitslose<sup>1</sup> Personen. Besonders prekär stellt sich die Lage bei Personen dar, die zwei oder mehr der genannten Merkmale vereinen.
- Frauen sind in den Wiener Arbeitsmarkt vergleichsweise gut integriert. Sie weisen eine relativ hohe Erwerbsquote und eine vergleichsweise niedrige Arbeitslosenquote auf. Dafür sind mehrere Gründe verantwortlich. Die wichtigsten sind das höhere Bildungsniveau, geringere Mobilitätshemmnisse, besser ausgebaute Kinderbetreuungseinrichtungen sowie der hohe Dienstleistungsanteil der Wiener Wirtschaft.
- Der Wiener Arbeitsmarkt kann als verhältnismäßig offen charakterisiert werden. Laut VZ 1991 (rezentere Daten stehen leider nicht zur Verfügung) pendeln täglich etwa 48.000 Personen aus Wien (zumeist in das angrenzende Umland) aus und etwa 188.000 Personen nach Wien ein. Somit liegt der PendlerInnenanteil an der Gesamterwerbstätigen-

---

<sup>1</sup> Der Langzeitarbeitslosenanteil hat sich in Wien in den beiden letzten Jahren allerdings stark verringert. Maßgeblich dazu beigetragen haben sicherlich die verstärkt eingesetzten arbeitsmarktpolitischen Programme im Rahmen des NAP und TEP-Wien.

zahl bei etwa einem Drittel. Insofern kann der Wiener Arbeitsmarkt als ausgesprochen flexibel bezeichnet werden, da ein nicht unerheblicher Teil der Arbeitskräfte je nach Bedarf aus den umliegenden Regionen rekrutiert werden kann. Das gilt natürlich auch für die nachgefragten Qualifikationen. Der Qualifikationsbedarf, der in Wien nicht gedeckt werden kann, wird aus den umliegenden Regionen ersetzt.

- Insgesamt betrachtet stellt sich die Entwicklung des Wiener Arbeitsmarktes in der zweiten Hälfte der 90er Jahre ambivalent dar. Sowohl der Rückgang in der unselbständigen Beschäftigung als auch ein weiterer Anstieg der Arbeitslosigkeit konnte nicht nur gestoppt sondern sogar ins Gegenteil verkehrt werden: bis 1999 nahm die Beschäftigtenzahl wieder zu und die Arbeitslosigkeit ging deutlich zurück. Im Jahr 2000 setzte sich die positive Tendenz jedoch nur bezüglich der Arbeitslosigkeit weiter fort, die Zahl der Beschäftigten wie auch die Erwerbsquote war hingegen wieder leicht rückläufig.

Tabelle 1: Ausgewählte Kennzahlen des Wiener Arbeitsmarktes

	Gesamt	Männer	Frauen
Erwerbsfähige Bevölkerung (1999, in 1.000 Personen)	1.118,5	553,1	565,4
Erwerbstätige (1999; in 1.000 Personen)	770,0	421,6	348,4
Erwerbsquote (1999; in Prozent)	68,8	76,2	61,6
ALO-Quote insgesamt (2000; in Prozent)	7,2	8,0	6,3
<i>Jugendliche</i>	6,5	–	–
<i>über 50 J.</i>	11,1	–	–
<i>Unqualifizierte</i>	18,4	–	–
<i>AusländerInnen</i>	8,6	–	–
<i>Langzeitarbeitslosenanteil</i>	35,8	–	–
AuspendlerInnen (1991; in 1.000 Personen)	48,0	–	–
EinpendlerInnen (1991; in 1.000 Personen)	188,0	–	–
<i>PendlerInnen insgesamt in Prozent der Erwerbstätigen</i>	30,6	–	–

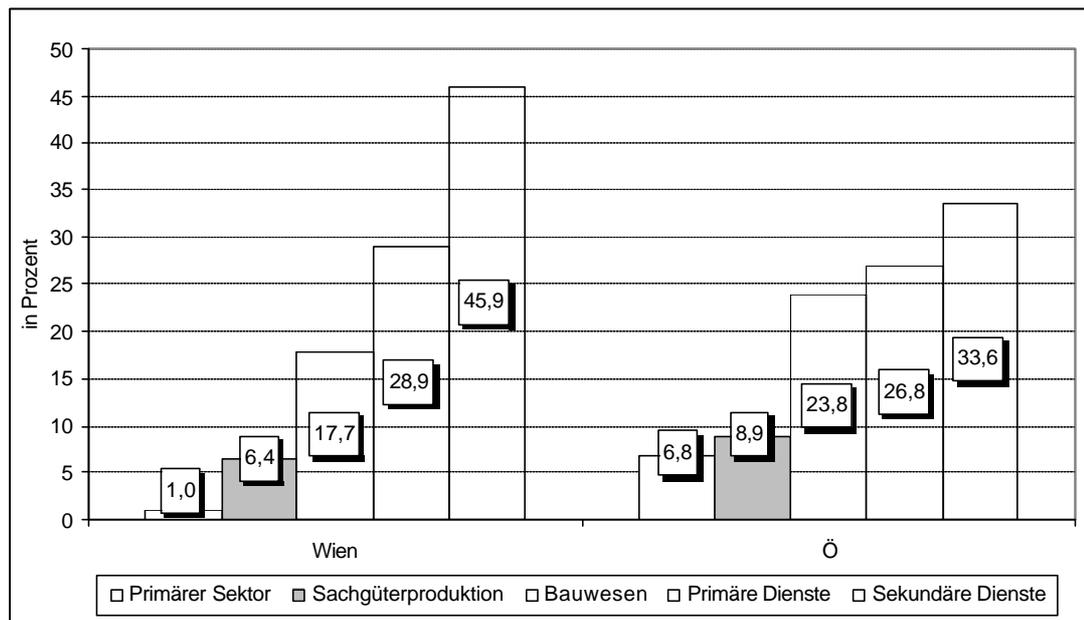
Quelle: Statistik Austria, AMS, Hauptverband der Sozialversicherungsträger; Berechnungen: IHS

## 1.2. Die sektorale Beschäftigungsstruktur Wiens

Einen ersten Eindruck von der Wiener Beschäftigungsstruktur (Selbständige und Unselbständige) gibt Grafik 1. Hier wurden zur besseren Übersichtlichkeit die Beschäftigten in insgesamt fünf Sektoren zusammengefasst. Der „Primäre Sektor“ umfasst dabei die gesamte Land- und Forstwirtschaft sowie die Stein- und Erdgewinnung. Sowohl das „Bauwesen“ als auch die „Sachgüterproduktion“ sind selbsterklärend und bedürfen daher keiner genaueren Spezifizierung. „Primäre Dienste“ umfassen alle Dienstleistungen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen, sind eher einfach strukturiert und stellen die „Grundversorgung“ mit Ser-

viceleistungen dar. Zu ihnen zählen der gesamte Handel, das Beherbergungs- und Gaststättenwesen sowie die Persönlichen Dienste. Demgegenüber sind sekundäre Dienstleistungen auf eher höherem Anforderungsniveau angesiedelt. Sie erfordern zumeist hohes fachliches Wissen und haben einen stark individuellen und/oder kundInnenorientierten Ansatz: Verwaltung, Erziehung, Forschung, Gesundheit und Soziales einerseits sowie Unternehmensberatung, Management, Organisation und Finanzierung andererseits fallen in diese Kategorie.

Grafik 1: Sektorale Verteilung der Beschäftigung – 1999/2000



Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus); Berechnungen: IHS

Die Wiener Wirtschaft ist stark auf Dienstleistungserstellung orientiert. Mehr als drei Viertel aller Beschäftigten in Wien sind in Dienstleistungsbranchen beschäftigt. Fast die Hälfte (45,9 Prozent) fällt in den Bereich der Sekundären Dienste. Auf die Sachgüterproduktion und das Bauwesen entfallen etwas mehr als ein Fünftel der Beschäftigten. Die Beschäftigung in der Land- und Forstwirtschaft ist in Wien vernachlässigbar gering.

Im Vergleich mit der Beschäftigungsstruktur des gesamten Bundesgebietes zeigt sich also für Wien eine starke Konzentration auf den Dienstleistungsbereich; genauer: auf den Bereich der sekundären Dienste (größte prozentuelle Abweichung vom gesamten Bundesgebiet; etwa 12 Prozentpunkte)<sup>2</sup>. In Wien ist somit nicht nur der Tertiärisierungsprozess der Wirt-

<sup>2</sup> Hierbei muss selbstverständlich berücksichtigt werden, dass ein nicht unbeträchtlicher Teil der Beschäftigten in sekundären Dienste in Wien im Bundesverwaltungsbereich tätig ist. Doch selbst wenn dieses Beschäftigungsseg-

schaft am weitesten vorangeschritten, sondern es ist auch innerhalb des Dienstleistungsbereichs eine deutliche Ausdifferenzierung der Beschäftigung eingetreten.

Neue Arbeitsplätze entstanden in Wien in der zweiten Hälfte der 90er Jahre hauptsächlich im Bereich der primären und sekundären Dienste (Prenner et al. 2000<sup>3</sup>). Alle anderen Sektoren hatten mehr oder weniger starke Beschäftigungsrückgänge zu verzeichnen (mit Ausnahme der Land- und Forstwirtschaft). Jedoch auch innerhalb der beschäftigungsexpansiven sekundären Dienste haben sich bis 2000 die Wachstumsraten in einigen Subbereichen stark verringert bzw. stagnierte die Beschäftigung sogar. Hier ist insbesondere die Öffentliche Verwaltung und der dort rigoros durchgeführte Aufnahmestopp zu nennen, der sich in den Beschäftigtenzahlen des Wiener Arbeitsmarkts deutlich bemerkbar macht, aber zum Teil bereits durchgeführt wurde. Jedenfalls wird für die Öffentliche Verwaltung von einer Stagnation der Beschäftigung ausgegangen. Die primären Dienste sind in der Regel durch eher geringere Qualifikation sowie durch tendenziell höhere Fluktuationsraten der Beschäftigten (insbesondere in Teilbereichen der primären Dienste wie dem Handel und dem Fremdenverkehr) gekennzeichnet. Weiterhin starke Rückgänge sind in der Wiener Sachgüterproduktion zu verzeichnen. Ebenfalls rückläufig entwickelte sich die Beschäftigung im Bauwesen.

### **1.3. Die Qualifikationsstruktur der Wiener Beschäftigung**

Die Beschäftigungsstruktur eines Bundeslandes kann auf mehreren unterschiedlichen Dimensionen analysiert werden. Neben der sektoralen Verteilung der Beschäftigung ist insbesondere im Kontext der hier untersuchten Fragestellungen die berufliche Zuordnung von erhöhtem Interesse. Der ausgeübte Beruf ist jedoch im Gegensatz zur Wirtschaftsklasse, in der eine Person beschäftigt ist, weit stärker von der entsprechenden Ausbildung abhängig. Nicht zuletzt aus diesem Grund erscheint es angebracht, bevor wir uns der Analyse der Berufsstruktur zuwenden, noch kurz einen Blick auf die Qualifikationsstruktur der Wiener Beschäftigung zu werfen.

Entsprechend der bisherigen Ergebnisse der Beschäftigungsanalyse zeigt sich für die Wiener Beschäftigung eine vergleichsweise überdurchschnittlich gut ausgeprägte Qualifikationsstruktur. Zumindest jede dritte in Wien beschäftigte Person verfügt über eine Ausbildung auf oder oberhalb des Maturaniveaus. Im Vergleich mit dem gesamten Bundesgebiet (hier kann

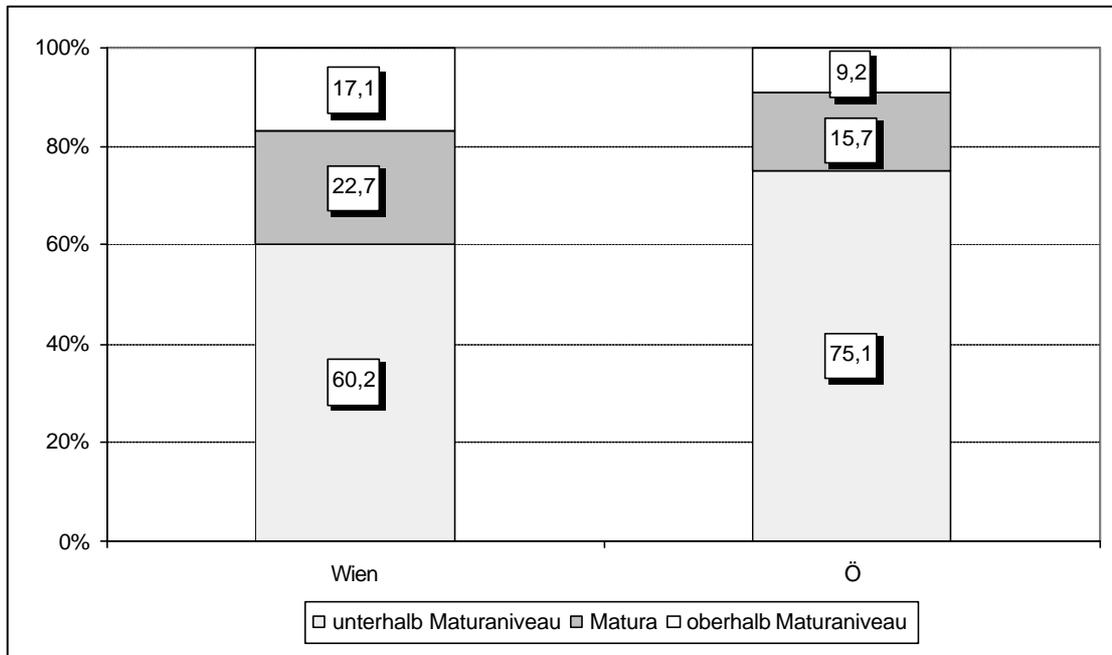
---

ment in der Analyse unberücksichtigt bleiben würde, wäre der Tertiärisierungsprozess in der Bundeshauptstadt nach wie vor am weitesten vorangeschritten.

<sup>3</sup> Prenner P., Steiner P., Jérôme G. (2000), Chancen, Risiken, Potentiale: 2000-2003. Eine mittelfristige Projektion des Wiener Arbeitsmarktes, Wien, IHS-Projektbericht.

nur jede vierte Person auf eine dementsprechende Ausbildung zurückgreifen) verfügt Wien somit über ein relativ hohes Angebot an qualifizierten Arbeitskräften (Grafik 2).

Grafik 2: Qualifikationsverteilung der Beschäftigung – 1999/2000

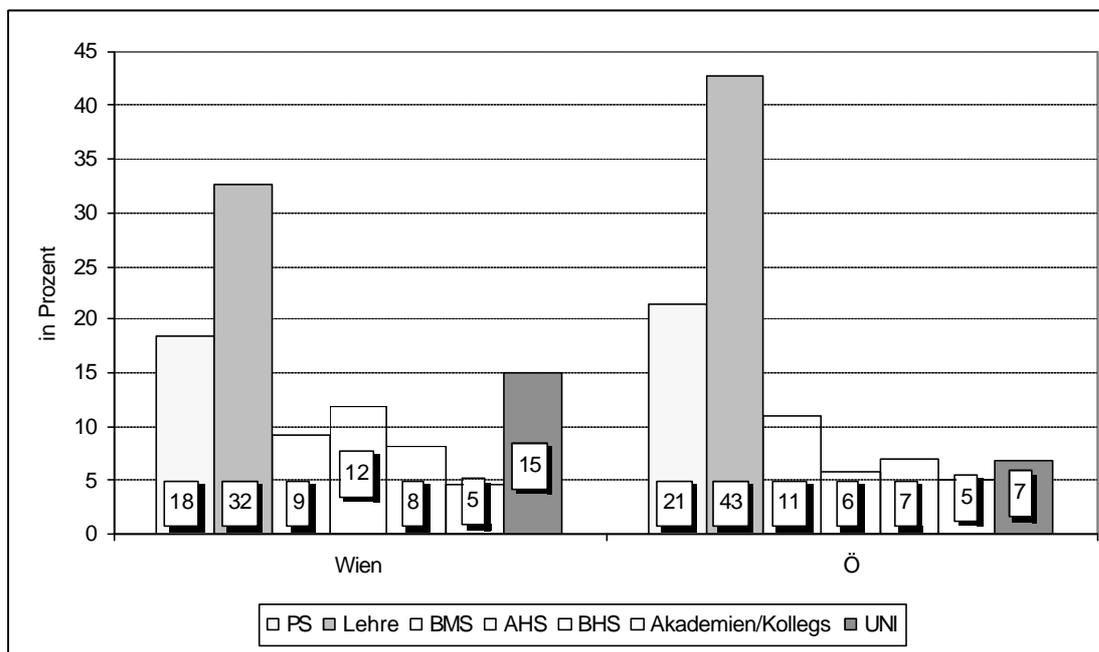


Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus); Berechnungen: IHS

Eine tiefergehende Analyse auf stärker disaggregiertem Niveau ermöglicht ein differenzierteres Bild der Bildungsstruktur der Wiener Beschäftigung. Die Anteile der Beschäftigten, die nur eine Pflichtschule absolvierten, sind in Wien etwas geringer als im gesamten Bundesgebiet (Grafik 3). Auf Ebene des Lehrabschlusses zeigen sich noch deutlichere Unterschiede. Die Wiener Wirtschaft benötigt auf Grund des geringeren Anteils der Sachgüterproduktion weniger LehrabsolventInnen. Während der Anteil der BMS-AbsolventInnen österreichweit konstant bei etwa 11 Prozent liegt, zeigen sich auf Maturaebene wieder deutliche Unterschiede zwischen der Bundeshauptstadt und dem restlichen Bundesgebiet. Ungleichheiten sind hier v. a. bei der AHS zu erkennen: in Wien verfügen doppelt so viele Beschäftigte über einen AHS-Abschluss. Der BHS-Anteil ist hingegen nur geringfügig höher.

Ebenso verhält es sich auf Ebene der Akademien. Hier liegt Wien mit einem Anteil von 5 Prozent im bundesweiten Durchschnitt. Bei den Universitäten hat Wien hingegen einen mehr als doppelt so hohen Anteil als der Rest Österreichs.

Grafik 3: Differenzierte Qualifikationsverteilung der Beschäftigung – 1999/2000



Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus); Berechnungen: IHS

Analog zur Vorgehensweise bei der Untersuchung der sektoralen Beschäftigungsstruktur Wiens wird auch bei der Analyse der beruflichen Merkmale vorerst ein Aggregationsniveau gewählt, das eine überblicksartige Bestimmung genereller Tendenzen ermöglicht. Es wurden daher die insgesamt 23 prognostizierten Berufsgruppen unter Berücksichtigung einfacher Qualifikationsmerkmale auf 4 Berufspositionen zusammengefasst (Tabelle 2).

In die Berufsposition der **Hochqualifizierten Berufe der Privatwirtschaft** wurden alle technischen Berufe sowie Berufe mit leitender Tätigkeit, die vorwiegend im privatwirtschaftlichen Bereich angesiedelt sind, subsummiert. Die Qualifikation der dort Beschäftigten ist mit 89,1 Prozent Matura-Anteil<sup>4</sup> sehr hoch. Für die beiden Berufsgruppen dieser Berufsposition, Betriebsinhaber und Geschäftsleiter sowie Techniker, ist das stärkste Beschäftigungswachstum bis 2005 zu erwarten, nämlich ein prognostizierter jährlicher Zuwachs von 4,7 bzw. 3,6 Prozent.

Die Berufsposition der **Hochqualifizierten Berufe des Non-Profit-Sektors** bildet das entsprechende Äquivalent für den öffentlichen und halböffentlichen Bereich. Hier wurden insbesondere Verwaltungs- und Sicherheitsberufe sowie pädagogische und Sozialberufe zusam-

<sup>4</sup> Anteil der Beschäftigten mit mindestens Matura-Abschluss.

mengefasst. Die Kategorie der restlichen Berufe setzt sich hauptsächlich aus Wissenschaftlern und Unterhaltungsberufen zusammen. Das Qualifikationsniveau der Beschäftigten ist ebenfalls überdurchschnittlich hoch (70,9 Prozent Matura-Anteil), die Beschäftigung wird sich aber bis 2005 eher konstant entwickeln. Zurückzuführen ist dies hauptsächlich auf die restriktiven Personalaufnahmen im öffentlich Dienst.

Tabelle 2: Berufspositionen für Wien und Entwicklungsprognose

	Mind. Maturaabschluss Anteil (%)	Anteil der Frauen (%)	Beschäftigte 2000 (Tsd.)	Progn. Wachstum (%)
<b>Hochqualifizierte Berufe der Privatwirtschaft</b>	<b>89,1%</b>	<b>20%</b>	<b>100,8</b>	<b>4,1%</b>
Betriebsinhaber, Geschäftsleiter	92,3%	29%	42,6	4,7%
Techniker	86,7%	13%	58,3	3,6%
<b>Hochqualifiz. Berufe des Non-Profit-Sektors</b>	<b>70,9%</b>	<b>60%</b>	<b>144,9</b>	<b>-0,3%</b>
Restliche Berufe	88,3%	48%	24,2	1,4%
Lehrer	79,0%	74%	36,9	0,5%
Öffentlicher Dienst, Juristen	70,0%	40%	36,4	-1,6%
Gesundheits- u. Sozialberufe	56,3%	71%	47,4	-0,8%
<b>Qualifizierte Berufe</b>	<b>36,0%</b>	<b>59%</b>	<b>180,0</b>	<b>-1,0%</b>
Hotel- u. Gaststättenberufe	42,4%	54%	20,8	1,1%
übrige Büro- u. Verwaltungshilfsberufe	37,3%	67%	109,9	-1,6%
Handelsvertr., Werbefachleute, verw. B.	36,9%	22%	18,3	-1,6%
Buchhalter, Kassiere, verw. Berufe	28,3%	77%	20,5	-0,1%
land-, forstwirt.- u. rohstoffverarb. B.	22,5%	17%	10,4	-0,3%
<b>Geringqualifiz. und FacharbeiterInnenberufe</b>	<b>11,8%</b>	<b>36%</b>	<b>311,9</b>	<b>0,1%</b>
Verkehrs- u. Speditionsberufe	19,7%	21%	46,9	-0,4%
Händler, Ein- u. Verkäufer	19,5%	57%	54,5	1,1%
Holzverarbeiter u. verw. Berufe	16,2%	13%	9,2	-4,0%
Köche, Küchengehilf., Haushälterinnen	13,0%	60%	27,5	-1,7%
Reinigungs- u. and. niedrige DL-Berufe	11,6%	73%	55,3	2,2%
Textilberufe	7,2%	54%	6,7	-2,6%
Chemie-, Gummi-, Kunststoffverarbeiter	7,1%	19%	4,5	6,8%
Metallberufe, Mechaniker, Spengler	5,2%	7%	35,7	-2,1%
Elektriker	4,7%	12%	23,4	1,5%
Bauberufe	4,1%	1%	22,7	-1,8%
Maschinen, Hilfsberufe allg. Art	3,6%	20%	20,2	0,5%
Nahrungs- u. Genussmittelhersteller	2,4%	14%	5,3	-5,5%
<b>Summe</b>	<b>39,8%</b>	<b>44%</b>	<b>737,6</b>	<b>0,3%</b>

Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus); Berechnungen: IHS

In der nächstfolgenden Kategorie der **Qualifizierten Berufe** wurden vorwiegend Büroberufe i.w.S. sowie qualifizierte Handels- und Fremdenverkehrsberufe gruppiert. Mit einem Matura-Anteil von 36,0 Prozent liegt das Qualifikationsniveau der dort Beschäftigten zwar schon

deutlich niedriger, kann allerdings immer noch als überdurchschnittlich bezeichnet werden. Die hier enthaltenen land- und forstwirtschaftlichen Berufe bilden ein Wiener Spezifikum, da die Qualifikation und dementsprechend das Betätigungsfeld gehobener ist als in den anderen Bundesländern. Mit Ausnahme der Berufe im Hotel- und Gaststättenwesen wird bis 2005 ein Konstantbleiben bzw. ein leichter Rückgang in der Beschäftigung erwartet.

Alle verbleibenden Berufsgruppen bilden die Kategorie der **Geringqualifizierten und FacharbeiterInnenberufe**. Es handelt sich dabei einerseits um Berufe, die zumeist einen Lehrabschluss voraussetzen, sowie andererseits um Berufe mit geringqualifizierten Tätigkeiten. Der Matura-Anteil liegt hier bei 11,8 Prozent, das erwartete jährliche Wachstum bei 0,1 Prozent. Innerhalb der Berufsgruppen zeigen sich bezüglich der Beschäftigungsentwicklung aber deutliche Unterschiede. Insbesondere weisen Berufsgruppen, die eher in der Sachgüterproduktion und im Bauwesen angesiedelt sind, tendenziell Beschäftigungsrückgänge auf.

Entsprechend der bisherigen Befunde bezüglich Qualifikation sowie Verteilung der Beschäftigten auf Wirtschaftssektoren stellt sich auch die Berufsverteilung der Wiener Beschäftigung dar. Im Vergleich mit dem Gesamtbundesgebiet zeigt sich für Wien ein überproportional hoher Anteil von Beschäftigten in qualifizierten und hochqualifizierten Berufen. Geringqualifizierte und FacharbeiterInnenberufe sind in Wien deutlich unterrepräsentiert.

Bemerkenswert ist, dass die Techniker in Wien mit beinahe 60.000 Beschäftigten die zweitstärkste Berufsgruppe nach den Büro- und Verwaltungshilfsberufen darstellen. Insgesamt weist das Ergebnis darauf hin, dass die Beschäftigungsverteilung in Wien eine bipolare Tendenz aufweist. Sowohl sehr hochqualifizierte als auch sehr gering qualifizierte Berufsgruppen stehen an der Spitze der Beschäftigungsskala (nach absoluten Beschäftigungsständen). Praktisch analog dazu verläuft die Geschlechterverteilung. Die Beschäftigung in den hochqualifizierten Berufen im privaten Sektor (Betriebsinhaber, Geschäftsleiter, Techniker) ist eine Domäne der Männer. Der Frauenanteil liegt in diesem Bereich bei nur 20 Prozent. Allerdings überwiegen im hochqualifizierten Non-Profit-Bereich die Frauen (60 Prozent). Männlich geprägt ist auch der geringqualifizierte Bereich, in dem die Frauenquote bei 36 Prozent liegt. Die Betrachtung nach einzelnen Berufsgruppen ergibt aber innerhalb einzelner Qualifikationsbereiche erhebliche Unterschiede im Frauenanteil.

Im Hinblick auf Aus- und Weiterbildungserfordernisse ist nicht nur die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten sondern auch jene der Arbeitslosen in Wien von Interesse. Tabelle 3 gibt die Verteilung der Arbeitslosen auf die Bildungsebenen und die Arbeitslosenrate getrennt nach Geschlecht wieder. Knapp mehr als die Hälfte der Arbeitslosen (50,5 Prozent) weisen entweder keinen oder nur den Pflichtschulabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung auf. Ein Drittel der Arbeitslosen haben zumindest einen Lehrabschluss. Dementsprechend sind auch die Arbeitslosenraten von 18,3 bzw. 7,5 Prozent für diese beiden Bildungsebenen die mit Abstand höchsten. Ganz generell zeigt sich, dass mit zunehmender Ausbildungshöhe die Arbeitslosenrate abnimmt. Am niedrigsten ist sie bei AbsolventInnen tertiärer Ausbildung.

gen (1,6 Prozent), gefolgt von AHS- und BHS-AbsolventInnen (3,0 bzw. 3,9 Prozent). Deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich der Arbeitslosigkeit treten im wesentlichen auf Ebene des Pflichtschul- und Lehrabschlusses auf. Während Frauen mit höchstens einem Pflichtschulabschluss von der Arbeitslosigkeit in überdurchschnittlichem Ausmaß betroffen sind, ist das bei den Männern mit einem Lehrabschluss der Fall.

Tabelle 3: Qualifikationsstruktur der Arbeitslosen in Wien 2000

Bildungsebene	Frauen		Männer		Insgesamt	
	Verteilung der Arbeitslosen	Arbeitslosenrate	Verteilung der Arbeitslosen	Arbeitslosenrate	Verteilung der Arbeitslosen	Arbeitslosenrate
PS	54,6%	16,1%	47,6%	20,5%	50,5%	18,3%
Lehre	23,3%	6,4%	39,0%	8,2%	32,6%	7,5%
BMS	8,5%	4,5%	2,5%	3,5%	5,0%	4,1%
AHS	5,5%	3,0%	3,8%	3,0%	4,5%	3,0%
BHS	4,0%	3,6%	4,0%	4,1%	4,0%	3,9%
Akademien, Kollegs	0,5%	0,6%	0,2%	0,4%	0,3%	0,5%
UNI/HS/FH	3,5%	2,0%	2,7%	1,4%	3,0%	1,6%
Summe	100,0%	7,0%	100,0%	8,0%	100,0%	7,5%

Quelle: AMS, Statistik Austria, Mikrozensus; Berechnungen: IHS

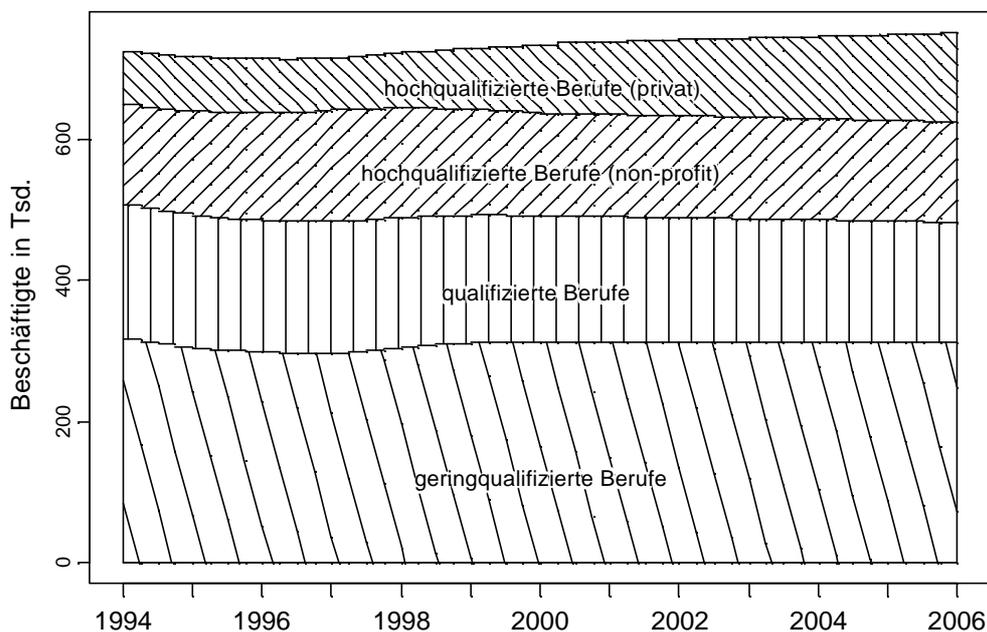
Anmerkungen: Bei der Arbeitslosenrate wurden die in Wien vorgemerkten Arbeitslosen als Anteil an der Summe der Beschäftigten und Arbeitslosen berechnet. Die Beschäftigtenzahlen wurden auf Basis der Mikrozensus (Jahresmittel 99/3-00/2) berechnet. Die Arbeitslosenrate für die Akademien und Kollegs ist nicht direkt vergleichbar, da bei den Arbeitslosen nur die Akademien in dieser Bildungsebene enthalten sind.

Nachdem ein kurzer Überblick über den Wiener Arbeitsmarkt gegeben wurde, soll jetzt noch etwas näher auf die Beschäftigungsentwicklung bis 2005 eingegangen werden. Die hier durchgeführte Prognose des Wiener Arbeitsmarktes beruht auf einer Beschäftigungsprojektion des IHS auf mittlerem Aggregationsniveau. Als Projektionszeitraum wurden die Jahre 2000 – 2005 gewählt, als Untersuchungsdimension dienen vorerst die – schon aus dem vorhergehenden Abschnitt bekannten – vier Berufspositionen sowie die – ebenfalls schon verwendeten – sieben Bildungsebenen (höchste abgeschlossene Schulbildung). Um eine zielgenauere Berufsanalyse erstellen zu können, wird die Prognose auf Berufsebene im Weiteren noch tiefer disaggregiert (auf 23 Berufsgruppen).

## 1.4. Die Entwicklung der Qualifikationsstruktur der Wiener Beschäftigten

Der berufsbezogene Beschäftigungsverlauf kann über eine Zeitspanne von mehr als zehn Jahren (1994 – 2005) verfolgt werden, wobei die Prognose mit dem 3. Quartal des Jahres 2000 beginnt. Für die gesamte Beschäftigung wird ein Anstieg von 737,6 Tsd. im Jahr 2000 auf 751,1 Tsd. im Jahr 2005 erwartet.<sup>5</sup> Das entspricht einem durchschnittlichen jährlichen Wachstum von 0,3 Prozent.<sup>6</sup> Demnach sollen bis zum Ende des Jahres 2005 in Wien rund 13.000 Jobs zusätzlich hinzukommen. Die prognostizierte Beschäftigungsentwicklung auf Berufsebene für Wien zeigt für die nächsten vier Jahre (bis 2005) eine wesentliche Tendenz. Die hochqualifizierten Berufe werden, sofern sie nicht dem öffentlichen Bereich zuzuordnen sind, bis 2005 um rund 4 Prozent jährlich anwachsen, während die Beschäftigung der restlichen Berufspositionen im Durchschnitt konstant bleiben bzw. leicht zurückgehen wird. Das gesamte Beschäftigungswachstum ist also primär auf neue Jobs im hochqualifizierten Bereich zurückzuführen. Grafik 4 zeigt diese Entwicklung der nach den Berufspositionen geschichteten Beschäftigung.

Grafik 4: Beschäftigungsentwicklung in Wien nach Qualifikationsebenen



Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus); Berechnungen: IHS

<sup>5</sup> Die Prognose erfolgte auf Basis der Beschäftigungsdaten aus den Mikrozensus der Statistik Austria.

<sup>6</sup> Diese Wachstumsrate entspricht der aktuellen kurzfristigen IHS-Prognose für Österreich insgesamt. Eine ausführliche Darstellung der Prognosemethodik befindet sich im Anhang.

Die hochqualifizierten Berufe der Privatwirtschaft zeichnen sich vor allem durch einen stark positiven Berufseffekt aus (4,5 bzw. 3,5 Prozent), während der Wirtschaftsklasseneffekt für die Berufsgruppen sogar leicht negativ ist (jeweils -0,2 Prozent; Tabelle 4).<sup>7</sup> D. h., dass sich diese beiden Berufsgruppen aufgrund ihrer hohen Qualifikation in den entsprechenden (teilweise schrumpfenden) Wirtschaftsklassen gegenüber den niedriger qualifizierten Berufsgruppen durchsetzen können. Ein Beschäftigungsrückgang in einer Wirtschaftsklasse geht also nicht zu Lasten dieser hochqualifizierten Berufe, sondern zu Lasten der niedriger qualifizierten Berufe. Die Berufsgruppen im hochqualifizierten Non-Profit-Sektor weisen hingegen durchaus positive Wirtschaftsklasseneffekte auf, aber die Berufseffekte sind meist negativ. D. h. trotz positiver Beschäftigungsentwicklung in den entsprechenden Wirtschaftsklassen können diese Berufsgruppen nicht davon profitieren. Der Grund dafür liegt hauptsächlich in der restriktiven Beschäftigungsentwicklung im öffentlichen Bereich (LehrerInnen, öffentlicher Dienst).

Weniger einheitlich ist das Bild bei den qualifizierten und geringqualifizierten Berufen. Während die erste Berufsposition eher noch durch geringe Wirtschaftsklasseneffekte (nahe bei Null) und tendenziell negative Berufseffekte gekennzeichnet ist, sind bei den geringqualifizierten Berufsgruppen die Effekte sehr unterschiedlich.<sup>8</sup>

Abschließend sei noch die Verteilung der Wiener Beschäftigten auf die Bildungsebenen dargestellt. Aus Grafik 5 ist ersichtlich, dass die Beschäftigten mit einem Pflichtschulabschluss als höchstem Bildungsabschluss weiterhin abnehmen werden, während die AHS-, BHS-, Fachhochschul- und Universitätsabschlüsse unter den Beschäftigten zunehmen werden.

---

<sup>7</sup> Das Beschäftigungswachstum kann in den Niveau-, Wirtschaftsklassen- und Berufseffekt zerlegt werden. Der Niveaueffekt gibt das Beschäftigungswachstum insgesamt an, der Wirtschaftsklasseneffekt spiegelt die Summe der Abweichungen des Wachstums in den Wirtschaftsklassen vom gesamten Beschäftigungswachstum wider (unter der Annahme, dass die Verteilung der Erwerbstätigen der Berufsgruppe auf die Wirtschaftsklassen konstant geblieben ist). Der Berufseffekt gibt die Änderung der Beschäftigung aufgrund der sich ändernden Verteilung der Berufsgruppe auf die Wirtschaftsklassen an und spiegelt somit die Dynamik der Berufsgruppe innerhalb der Wirtschaftsklassen wider (siehe Anhang).

<sup>8</sup> Bei der Interpretation der Effekte und Wachstumsraten ist generell zu berücksichtigen, dass die Prognosen für Berufsgruppen mit geringen Beschäftigungsständen (jedenfalls bei weniger als 10.000) wesentlich größeren Schwankungen unterliegen als jene für beschäftigungsstarke Berufsgruppen. Deshalb sollten die beschäftigungsschwachen Berufsgruppen nur nach der Tendenz (positiv/negativ) aber nicht nach den Größenordnungen verglichen werden.

Tabelle 4: Beschäftigungsentwicklung nach Berufsgruppen in Wien

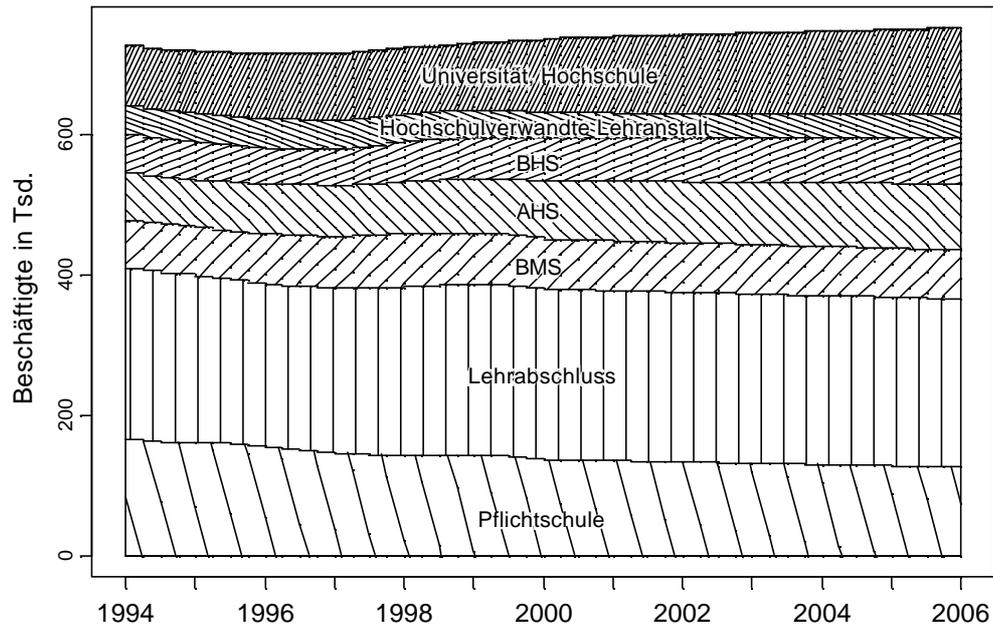
Wien	Beschäftigte (Tsd.)			prog. Effekte (%)			jährl. progn. Wachstum (%)
	1994/2	2000/2	2005/4	Niveau	Wirtschafts- klasse	Beruf	
<b>Berufsgruppe</b>							
<b>Hochqualifiz. Berufe der Privatwirtschaft</b>							
Betriebsinhaber, Geschäftsleiter	30,4	42,6	54,8	0,3	-0,2	4,5	4,7
Techniker	46,6	58,3	70,9	0,3	-0,2	3,5	3,6
<b>Hochqual. Berufe des Non-Profit-Sektors</b>							
Restliche Berufe	22,1	24,2	26,1	0,3	0,0	1,0	1,4
Lehrer	33,0	36,9	37,8	0,3	0,9	-0,8	0,5
Öffentlicher Dienst, Juristen	40,0	36,4	33,4	0,3	-0,1	-1,8	-1,6
Gesundheits- u. Sozialberufe	48,0	47,4	45,3	0,3	0,8	-1,9	-0,8
<b>Qualifizierte Berufe</b>							
Hotel- u. Gaststättenberufe	21,0	20,8	22,1	0,3	0,4	0,4	1,1
übrige Büro- u. Verwaltungshilfsberufe	118,5	109,9	100,3	0,3	-0,1	-1,9	-1,6
Handelsvertr., Werbefachleute, verw. B.	22,1	18,4	16,8	0,3	-0,1	-1,8	-1,6
Buchhalter, Kassiere, verw. Berufe	21,1	20,6	20,5	0,3	-0,1	-0,3	-0,1
land-, forstwirt.- u. rohstoffverarb. B.	6,6	10,4	10,2	0,3	1,9	-2,5	-0,3
<b>Geringqual. und FacharbeiterInnenber.</b>							
Verkehrs- u. Speditionsberufe	46,1	46,9	45,9	0,3	0,2	-1,0	-0,4
Händler, Ein- u. Verkäufer	49,5	54,5	57,8	0,3	0,4	0,4	1,1
Holzverarbeiter u. verw. Berufe	10,9	9,2	7,3	0,3	-0,5	-3,9	-4,0
Köche, Küchengehilf., Haushälterinnen	30,0	27,5	25,1	0,3	0,5	-2,6	-1,7
Reinigungs- u. and. niedrige DL-Berufe	48,1	55,3	62,2	0,3	0,3	1,5	2,2
Textilberufe	6,6	6,7	5,8	0,3	-9,9	7,0	-2,6
Chemie-, Gummi-, Kunststoffverarbeiter	2,6	4,5	6,5	0,3	-0,4	6,9	6,8
Metallberufe, Mechaniker, Spengler	40,5	35,7	31,8	0,3	-0,9	-1,5	-2,1
Elektriker	22,7	23,4	25,5	0,3	-0,7	1,9	1,5
Bauberufe	27,5	22,7	20,5	0,3	-1,5	-0,7	-1,8
Maschinen, Hilfsberufe allg. Art	19,5	20,2	20,8	0,3	-0,6	0,7	0,5
Nahrungs- u. Genussmittelhersteller	9,0	5,3	3,9	0,3	-2,4	-3,5	-5,5
Summe	722,4	737,6	751,1				0,3

Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus); Berechnungen: IHS

Eine detailliertere Aufstellung nach Berufsgruppen und Bildungsebenen ist in Tabelle 5 wiedergegeben. Entsprechend der Einteilung der Berufspositionen weisen diese hohe bzw. niedrige Anteile an den einzelnen Bildungsabschlüssen auf. Die hochqualifizierten Berufe haben einen nur sehr geringen Beschäftigtenanteil mit Pflichtschul- oder Lehrabschluss, hingegen hohe Anteile mit tertiären Abschlüssen (FH/UNI), die zwischen 30 und 50 Prozent liegen. In Tabelle 6 sind schließlich noch die prognostizierten jährlichen Wachstumsraten der Beschäftigung nach Berufsgruppen und Bildungsebene angegeben. Die Beschäftigten mit Pflichtschul- oder Lehrabschluss zeigen fast über alle Berufsgruppen negative Wachstums-

raten, während bis auf wenige Ausnahmen die Beschäftigten mit tertiären Ausbildungsabschlüssen zunehmen dürften. Keine Wachstumsraten sind für Zellen angegeben, wo die Beschäftigung unter 1000 Personen liegt. Dadurch zeigt sich sofort die starke Konzentration der geringqualifizierten Berufe auf die Pflichtschul- und Lehrausbildung.

Grafik 5: Beschäftigungsentwicklung in Wien nach Bildungsebenen



Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus); Berechnungen: IHS

Tabelle 5: Verteilung der Beschäftigten nach Bildungsebenen und Berufsgruppen - 2000

Berufsgruppe	PS	Lehre	BMS	AHS	BHS	HSverw. LA	FH/JUNI	Summe
<b>Hochqualifizierte Berufe der Privatwirtschaft</b>								
Betriebsinhaber, Geschäftsleiter	1,1	6,8	2,6	18,2	14,4	7,3	49,7	100,0
Techniker	0,7	10,0	5,2	16,0	26,9	10,6	30,7	100,0
<b>Hochqualifizierte Berufe des Non-Profit-Sektors</b>								
Restliche Berufe	3,2	6,9	4,7	19,1	5,6	7,5	53,0	100,0
Lehrer	3,4	8,3	9,4	9,4	9,9	17,3	42,4	100,0
Öffentlicher Dienst, Juristen	1,9	17,5	13,6	16,9	7,2	5,4	37,5	100,0
Gesundheits- u. Sozialberufe	8,7	16,4	18,1	9,8	9,8	10,0	27,3	100,0
<b>Qualifizierte Berufe</b>								
Hotel- u. Gaststättenberufe	22,1	31,3	8,9	21,9	6,9	2,2	6,7	100,0
übrige Büro- u. Verwaltungshilfsber.	7,5	34,2	21	18,5	9,5	5,1	4,3	100,0
Handelsvertr., Werbefachl., verw. B.	7,8	43,6	9,2	19,0	7,2	6,1	7,2	100,0
Buchhalter, Kassiere, verw. Berufe	12,4	31,2	24,9	11,6	12,7	5,5	1,7	100,0
land-, forstwirt.- u. rohstoffverarb. B.	32,1	33,7	13,3	4,0	5,9	2,5	8,7	100,0
<b>Geringqualifizierte und FacharbeiterInnenberufe</b>								
Verkehrs- u. Speditionsberufe	27,4	48,1	6,3	8,5	5,2	2,0	2,6	100,0
Händler, Ein- u. Verkäufer	20,9	52,5	6,6	10,7	3,5	2,3	3,5	100,0
Holzverarbeiter u. verw. Berufe	26,2	59,9	3,4	2,6	6,1	1,8	0,0	100,0
Köche, Küchengehilf., Haushälterinnen	51,4	33,7	4,5	5,0	2,1	1,5	1,8	100,0
Reinigungs- u. and. niedr. DL-Ber.	53,2	32,2	3,5	5,2	4,1	0,2	1,6	100,0
Textilberufe	18,8	68,4	3,2	3,1	3,3	2,7	0,6	100,0
Chemie-, Gummi-, Kunststoffverarb.	36,7	55,7	2,7	1,9	0,6	1,2	1,3	100,0
Metallberufe, Mechaniker, Spengler	21,4	69,2	4,2	1,8	2,9	0,6	0,0	100,0
Elektriker	18,7	68,2	7,3	3,7	,02	0,1	0,0	100,0
Bauberufe	39,5	52,8	3,9	1,9	0,5	0,6	0,8	100,0
Maschinisten, Hilfsberufe allg. Art	62,2	28,3	4,6	3,0	1,4	0,2	0,2	100,0
Nahrungs- u. Genussmittelhersteller	24,9	67,9	4,4	2,3	0,5	0,1	0,0	100,0
Summe	18,4	32,8	9,6	11,4	8,2	4,9	14,6	100,0

Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus); Berechnungen: IHS

Tabelle 6: Durchschnittliches jährliches Beschäftigungswachstum von 2000-2005 nach Berufsgruppen und Bildungsebenen in Wien (in Prozent)

Berufsgruppe	PS	Lehre	BMS	AHS	BHS	Akademien, Kollegs	FH/UNI	Insgesamt
<b>Hochqualifizierte Berufe der Privatwirtschaft</b>								
Betriebsinhaber, Geschäftsleiter		-4,2		6,4	5,1		6,4	4,7
Techniker		2,8	5,3	4,9	4,2	-0,1	4,0	3,6
<b>Hochqualifizierte Berufe des Non-Profit-Sektors</b>								
Restliche Berufe		1,9	-2,3	1,4	-2,8	-2,0	2,8	1,4
Lehrer	1,0	4,3	2,6	0,6	0,7	-3,9	0,6	0,5
Öffentlicher Dienst, Juristen		-1,0	0,0	-3,7	-0,1	-3,6	-1,0	-1,6
Gesundheits- u. Sozialberufe	-3,7	-0,3	-1,2	0,3	0,5	-0,5	-1,0	-0,8
<b>Qualifizierte Berufe</b>								
Hotel- u. Gaststättenberufe	-1,5	-0,4	0,5	5,6	-0,8		5,7	1,1
übrige Büro- u. Verwaltungshilfsber.	-5,9	-1,9	-1,5	0,0	-2,2	-0,8	-1,1	-1,6
Handelsvertr., Werbefachl., verw. B.	-8,2	-0,3	-3,4	0,8	-7,7	-5,6	0,4	-1,6
Buchhalter, Kassiere, verw. Berufe	0,0	-2,3	0,5	0,3	1,7			-0,1
land-, forstwirt.- u. rohstoffverarb. B.	-1,0	-1,3	1,5	-1,9	3,6	-17,9	3,9	-0,3
<b>Geringqualifizierte und FacharbeiterInnenberufe</b>								
Verkehrs- u. Speditionsberufe	0,2	-0,9	-0,6	-0,2	-0,3		1,7	-0,4
Händler, Ein- u. Verkäufer	-1,6	1,8	-0,2	4,2	-5,2		3,0	1,1
Holzverarbeiter u. verw. Berufe	-7,4	-3,4						-4,0
Köche, Küchengehilf., Haushälter/in	-3,7	-0,6	1,5					-1,7
Reinigungs- u. and. niedr. DL-Ber.	1,2	2,5	4,6	3,6	6,1			2,2
Textilberufe	-12,6	-0,7						-2,6
Chemie-, Gummi-, Kunststoffverarb.	4,6	8,7						6,8
Metallberufe, Mechaniker, Spengler	-2,6	-1,9	-4,1		1,9			-2,1
Elektriker	-0,2	1,5	2,7					1,5
Bauberufe	-2,6	-1,2						-1,8
Maschinisten, Hilfsberufe allg. Art	1,5	-2,3	2,6					0,5
Nahrungs- u. Genussmittelhersteller	-13,8	-3,4						-5,5
Summe	-1,5	-0,2	-0,3	1,9	1,5	-1,3	2,5	0,3

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus; Berechnungen: IHS

Anmerkung: Für Beschäftigtenzahlen kleiner als 1000 sind keine Wachstumsraten ausgewiesen.

Zusätzliche Informationen über die Entwicklung der Bildungsstruktur unter den Beschäftigten können gewonnen werden, wenn die Verteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Bildungsebenen nach Alterskohorten betrachtet wird. Tabelle 7 gibt diese Verteilungen für Frauen, Männer und die Beschäftigten insgesamt wieder. Im allgemeinen zeigt sich für die Beschäftigten insgesamt, dass der Anteil der PS- und Lehrabschlüsse in den jüngeren Kohorten tendenziell niedriger ist als in den älteren Kohorten. Während 12-15 Prozent der 26-40jährigen Beschäftigten einen Pflichtschulabschluss aufweisen, sind dies bei den 41-

55jährigen zwischen 18 und 23 Prozent. Von ähnlicher Größe ist der Unterschied für die Lehrabschlüsse, wo die über 50jährigen mit einem Lehrabschlussanteil von rund 40 Prozent deutlich über den jüngeren Kohorten liegen. Die Alterskohorten bis 25 Jahren und über 56 Jahren sind mit den anderen Kohorten kaum vergleichbar, da diese Personen in Ausbildung bzw. in Pension nicht erfassen und somit bei den jüngeren Kohorten niedrige Ausbildungsabschlüsse und bei den älteren Kohorten höhere Ausbildungsabschlüsse vorherrschen.

Tabelle 7: Verteilung der Beschäftigten nach Alterskohorten auf die Bildungsebenen in Wien

Frauen	Altersgruppe (in Jahren)									
	Bildungsebene	-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60
PS	55,5%	13,1%	16,4%	15,2%	19,7%	24,6%	26,3%	25,9%	17,9%	9,9%
Lehre	23,2%	30,6%	18,2%	25,5%	26,8%	25,6%	26,8%	29,2%	22,6%	52,0%
BMS	7,8%	12,9%	13,3%	12,3%	14,3%	16,2%	15,1%	12,9%	14,5%	2,9%
AHS	8,4%	18,2%	19,4%	13,7%	12,1%	11,5%	11,1%	9,2%	15,6%	12,7%
BHS	5,1%	14,0%	12,4%	7,6%	6,2%	7,0%	6,1%	7,4%	7,0%	13,3%
HSverw./Kollegs	0,0%	6,9%	6,3%	7,4%	7,2%	3,7%	4,5%	4,7%	5,2%	0,0%
UNI/HS	0,0%	4,2%	14,0%	18,3%	13,8%	11,4%	10,0%	10,8%	17,3%	9,2%
Summe	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Männer	Altersgruppe (in Jahren)									
	Bildungsebene	-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60
PS	68,4%	17,5%	9,2%	13,7%	11,2%	21,2%	17,2%	12,6%	9,6%	6,9%
Lehre	22,7%	50,7%	35,0%	35,3%	32,4%	37,8%	37,5%	49,2%	45,3%	24,1%
BMS	4,0%	3,7%	7,3%	6,7%	8,4%	6,5%	3,9%	3,4%	5,3%	7,2%
AHS	3,1%	11,2%	13,1%	13,1%	12,2%	8,3%	10,3%	6,8%	12,5%	7,9%
BHS	1,4%	10,5%	10,0%	8,7%	9,8%	8,5%	8,8%	4,6%	7,1%	0,7%
HSverw./Kollegs	0,4%	3,2%	6,7%	4,8%	3,5%	2,4%	3,4%	3,5%	4,2%	2,7%
UNI/HS	0,0%	3,1%	18,7%	17,6%	22,5%	15,2%	18,8%	19,9%	16,0%	50,5%
Summe	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Insgesamt	Altersgruppe (in Jahren)									
	Bildungsebene	-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60
PS	63,1%	15,6%	12,5%	14,4%	15,3%	22,8%	21,7%	18,5%	11,9%	7,7%
Lehre	22,9%	42,0%	27,3%	31,0%	29,7%	32,2%	32,3%	40,4%	39,0%	31,4%
BMS	5,6%	7,7%	10,1%	9,2%	11,2%	11,0%	9,4%	7,5%	7,9%	6,1%
AHS	5,3%	14,3%	16,0%	13,4%	12,2%	9,8%	10,7%	7,9%	13,4%	9,2%
BHS	2,9%	12,0%	11,1%	8,2%	8,0%	7,8%	7,5%	5,9%	7,1%	4,0%
HSverw./Kollegs	0,2%	4,8%	6,5%	6,0%	5,3%	3,0%	3,9%	4,0%	4,5%	2,0%
UNI/HS	0,0%	3,6%	16,5%	17,9%	18,3%	13,5%	14,5%	15,9%	16,3%	39,6%
Summe	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: Mikrozensus (Jahresmittel 1999/00); Berechnungen: IHS

Alle anderen Ausbildungsabschlüsse (BMS, AHS, BHS, hochschulverwandte Ausbildungen/Kollegs sowie tertiäre Abschlüsse) weisen in den jüngeren Kohorten generell höhere

Anteile auf als in den älteren Kohorten. Diese Höherqualifizierung fällt aber bei den berufsbildenden höheren Schulen und Universitäten relativ moderat aus. Die Differenzierung nach dem Geschlecht zeigt beträchtliche Unterschiede. Bei den Männern hat die mit Abstand größte Bedeutung der Lehrabschluss, dessen Anteil in den jüngeren Kohorten im Abnehmen ist. Bei den Frauen liegt der Lehrabschlussanteil teilweise nur knapp über dem Pflichtschulanteil, wobei dieser generell höher ist als bei den Männern. Bezüglich der höheren Bildungsabschlüsse ist die Höherqualifizierung bei den Frauen in stärkerem Ausmaß beobachtbar als bei den Männern.

### 1.5. Die Aus- und Weiterbildungsaktivitäten der Wiener Beschäftigten

Im nun folgenden Abschnitt wird auf die Aus- und Weiterbildungsaktivitäten der Beschäftigten in Wien eingegangen. Tabelle 8 gibt sowohl für Wien als auch Österreich insgesamt die Anteile der Beschäftigten in Aus- und Weiterbildung nach Berufsgruppen an. Demnach gehen 2,8 Prozent der Beschäftigten in Wien einer Pflichtschul- oder Lehrausbildung nach, 2,9 Prozent einer mittleren, höheren oder tertiären Ausbildung<sup>9</sup>, 0,8 Prozent einer postuniversitären Ausbildung und 9,4 Prozent einer beruflichen oder sonstigen Weiterbildung. Die Wiener Beschäftigten weisen somit gegenüber den gesamten österreichischen Beschäftigten leicht höhere Aus- und Weiterbildungsquoten auf. Am größten ist der Unterschied bei den mittleren, höheren und tertiären Ausbildungen.

Die Betrachtung nach Berufsgruppen ergibt, dass die Aus- und Weiterbildungsquoten bei den hochqualifizierten (sowohl der Privatwirtschaft als auch des Non-Profit-Sektors) am höchsten sind. Mit Ausnahme der Berufsgruppe des öffentlichen Dienstes und der Juristen, die tendenziell unterdurchschnittliche Aus-/Weiterbildungsquoten aufweisen (allerdings nur in Wien), liegt die berufliche/sonstige Weiterbildungsquote in Wien zwischen 9,2 und 19,1 Prozent, die postuniversitäre Ausbildungsquote zwischen 1,2 und 3,7 Prozent. Die niedrigsten Aus- und Weiterbildungsaktivitäten zeigen die geringqualifizierten Berufe und FacharbeiterInnen (mit einigen wenigen Ausnahmen, z. B. Elektriker). Aufgrund der großen Bedeutung der Lehrlingsausbildung haben diese Berufsgruppen hohe schulische Ausbildungsquoten im Bereich der Pflichtschule/Lehre. Die qualifizierten Berufe sind tendenziell durch überdurchschnittliche Ausbildungsquoten im mittleren/höheren schulischen und universitären Bereich gekennzeichnet. Hier dürften vor allem die schulischen Ausbildungen in Abendform eine Rolle spielen.

---

<sup>9</sup> Die Angaben für die schulischen Ausbildungen sind mit Vorsicht zu interpretieren, da es offensichtlich Erhebungsprobleme gegeben hat.

Tabelle 8: Anteil der Beschäftigten in Aus- und Weiterbildung 1998/99 nach Berufsgruppen (in Prozent)

Berufsgruppe	Wien				Österreich			
	PS/Lehre	BMS/AHS/BHS postsek./tertiär	Postuniversitär (Doktorat)	Berufliche/sonst. Weiterbildung	PS/Lehre	BMS/AHS/BHS postsek./tertiär	Postuniversitär (Doktorat)	Berufliche/sonst. Weiterbildung
<b>Hochqualifizierte Berufe der Privatwirtschaft</b>								
Betriebsinhaber, Geschäftsleiter	1,6%	3,4%	1,2%	12,0%	1,9%	2,5%	1,0%	12,8%
Techniker	1,2%	3,2%	1,5%	15,4%	3,2%	2,7%	1,2%	14,6%
<b>Hochqualifizierte Berufe des Non-Profit-Sektors</b>								
Restliche Berufe	1,4%	4,6%	1,6%	9,2%	3,2%	5,4%	1,6%	12,0%
Lehrer	1,6%	6,6%	2,2%	19,1%	3,7%	3,6%	1,6%	19,0%
Öffentlicher Dienst, Juristen	0,5%	2,0%	0,9%	6,2%	2,4%	2,7%	0,8%	12,5%
Gesundheits- u. Sozialberufe	1,6%	4,3%	3,7%	15,7%	3,8%	3,4%	1,7%	16,1%
<b>Qualifizierte Berufe</b>								
Hotel- u. Gaststättenberufe	2,2%	1,7%	0,6%	7,7%	4,3%	1,2%	0,5%	6,1%
Übr. Büro- u. Verwaltungshilfsberufe	2,3%	2,5%	0,7%	9,4%	4,6%	1,7%	0,5%	9,8%
Handelsvertr., Werbefachl., verw. B.	0,9%	8,6%	0,0%	7,0%	2,4%	3,5%	0,3%	9,1%
Buchhalter, Kassiere, verw. Berufe	0,8%	5,1%	0,5%	13,0%	3,5%	2,3%	0,2%	11,3%
land-, forstwirtschaftl. u. rohstoffverarb. B.	8,6%	0,0%	0,0%	5,7%	4,4%	0,7%	0,0%	4,8%
<b>Geringqualifizierte und FacharbeiterInnenberufe</b>								
Verkehrs- u. Speditionsberufe	1,2%	0,9%	0,2%	5,6%	2,8%	1,3%	0,2%	5,4%
Händler, Ein- u. Verkäufer	6,2%	3,3%	0,4%	9,5%	7,1%	1,7%	0,2%	8,5%
Holzverarbeiter u. verw. Berufe	10,3%	0,0%	0,0%	9,8%	7,9%	0,6%	0,1%	6,2%
Köche, Küchengehilf., Haushälter	3,3%	4,4%	0,0%	4,9%	6,7%	1,7%	0,1%	6,6%
Reinigungs- u. and. niedrige DL-Ber.	2,5%	1,7%	0,0%	3,5%	5,6%	1,3%	0,1%	4,1%
Textilberufe	5,1%	0,0%	0,0%	0,0%	5,5%	1,2%	0,0%	4,1%
Chemie-, Gummi-, Kunststoffverarb.	3,0%	0,0%	0,0%	9,8%	4,6%	0,9%	0,0%	5,9%
Metallberufe, Mechaniker, Spengler	7,0%	0,7%	0,0%	8,8%	9,0%	0,7%	0,1%	8,3%
Elektriker	6,9%	0,7%	0,0%	10,5%	7,7%	1,3%	0,2%	11,9%
Bauberufe	5,2%	1,0%	0,0%	6,8%	7,9%	0,9%	0,0%	6,2%
Maschinen, Hilfsberufe allg. Art	1,8%	0,0%	0,5%	1,6%	4,1%	0,4%	0,1%	2,6%
Nahrungs- u. Genussmittelhersteller	9,2%	0,0%	0,0%	5,0%	10,5%	0,6%	0,2%	7,2%
Summe	2,8%	2,9%	0,8%	9,4%	5,1%	1,8%	0,5%	9,2%

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus; Berechnungen: IHS

Anmerkung: Mittel aus den Mikrozensus (Arbeitskräfteerhebung) 1998/1 und 1999/1 (mit Ausnahme der Spalte „BMS/AHS/BHS/postsek./tertiär“, da hier für das Jahr 1999 keine plausiblen Angaben vorlagen). Die Fragestellung bezog sich jeweils auf die Aus-/Weiterbildung der letzten vier Wochen vor der Befragung. Die Summe über die einzelnen Prozentangaben kann nicht gebildet werden, da eine beschäftigte Person sich gleichzeitig in mehreren Aus-/Weiterbildungsformen weiterbilden kann.

Auch hinsichtlich des Weiterbildungsortes gibt es zwischen den einzelnen Berufsgruppen große Unterschiede (Tabelle 9). Während sich bei den hochqualifizierten Berufen ein breit genutztes Spektrum an Ausbildungsorten zeigt, besteht bei den geringqualifizierten Berufen und FacharbeiterInnen eine Konzentration auf den Ausbildungsort Betrieb in Kombination mit

außerbetrieblicher Ausbildung (Berufsschule bei der Lehrausbildung). Größere Bedeutung bei den geringqualifizierten Berufen hat allenfalls noch die Fernlehre. Charakteristisch für die hochqualifizierten Berufe ist der vergleichsweise hohe Anteil des persönlichen Lernens.

Tabelle 9: Ausbildungsort der Wiener Beschäftigten in Aus- und Weiterbildung 1998/99 nach Berufsgruppen (in Prozent)

Berufsgruppe	Schulwesen	Betrieb ohne zusätzlicher Ausbildung	Betrieb und anderswo (auch Lehre)	Ausbildungszentr. (z.B. WIFI, BFI)	Fernlehre	persönliches Lernen, sonstiges	Summe
<b>Hochqualifizierte Berufe der Privatwirtschaft</b>							
Betriebsinhaber, Geschäftsleiter	18,0%	2,7%	22,4%	21,6%	5,5%	29,9%	100,0%
Techniker	26,7%	14,3%	26,6%	15,6%	3,3%	13,6%	100,0%
<b>Hochqualifizierte Berufe des Non-Profit-Sektors</b>							
Restliche Berufe	39,9%	0,0%	15,7%	13,9%	5,6%	24,9%	100,0%
Lehrer	23,2%	9,3%	10,4%	30,2%	10,3%	16,6%	100,0%
Öffentlicher Dienst, Juristen	11,0%	29,5%	20,8%	18,7%	3,4%	16,7%	100,0%
Gesundheits- u. Sozialberufe	18,3%	9,0%	24,0%	25,7%	3,6%	19,5%	100,0%
<b>Qualifizierte Berufe</b>							
Hotel- u. Gaststättenberufe	33,7%	5,0%	15,7%	16,0%	26,2%	3,4%	100,0%
übrige Büro- u. Verwaltungshilfsberufe	23,4%	10,4%	21,8%	21,0%	14,2%	9,2%	100,0%
Handelsvertr., Werbefachl., verw. B.	29,4%	10,1%	21,5%	23,7%	10,3%	5,0%	100,0%
Buchhalter, Kassiere, verw. Berufe	7,3%	10,0%	9,6%	51,6%	11,8%	9,7%	100,0%
land-, forstwirtschaftl. u. rohstoffverarb. B.	15,9%	0,0%	84,1%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
<b>Geringqualifizierte und FacharbeiterInnenberufe</b>							
Verkehrs- u. Speditionsberufe	24,9%	4,0%	28,4%	19,3%	19,8%	3,6%	100,0%
Händler, Ein- u. Verkäufer	23,3%	1,5%	50,0%	12,6%	9,3%	3,3%	100,0%
Holzverarbeiter u. verw. Berufe	8,6%	0,0%	45,3%	18,7%	20,1%	7,3%	100,0%
Köche, Küchengehilf., Haushälter/in	20,9%	0,0%	54,7%	4,0%	20,4%	0,0%	100,0%
Reinigungs- u. and. niedrige DL-Ber.	25,5%	0,0%	50,1%	10,0%	14,5%	0,0%	100,0%
Textilberufe	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Chemie-, Gummi-, Kunststoffverarb.	0,0%	0,0%	23,7%	23,0%	53,3%	0,0%	100,0%
Metallberufe, Mechaniker, Spengler	9,5%	9,6%	51,5%	5,8%	20,1%	3,5%	100,0%
Elektriker	14,2%	6,7%	69,1%	6,6%	0,0%	3,3%	100,0%
Bauberufe	11,8%	0,0%	82,5%	0,0%	5,7%	0,0%	100,0%
Maschinen, Hilfsberufe allg. Art	22,3%	0,0%	22,0%	24,5%	31,2%	0,0%	100,0%
Nahrungs- u. Genussmittelhersteller	34,1%	0,0%	65,9%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Summe	21,4%	8,1%	30,2%	19,0%	10,1%	11,1%	100,0%

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus; Berechnungen: IHS

Anmerkung: Mittel aus den Mikrozensus (Arbeitskräfteerhebung) 1998/1 und 1999/1 (mit Ausnahme der Spalte ‚BMS/AHS/BHS/postsek./tertiär‘, da hier für das Jahr 1999 keine plausiblen Angaben vorlagen). Die Fragestellung bezog sich jeweils auf die Aus-/Weiterbildung der letzten vier Wochen vor der Befragung.

Offensichtliche Unterschiede zwischen den Berufsgruppen sind auch hinsichtlich des Ausbildungszwecks festzustellen (Tabelle 10). Während bei den hochqualifizierten Berufsgruppen der zweite Bildungsweg (sonstige berufliche Fortbildung) und das persönliche Interesse von

überdurchschnittlicher Bedeutung sind, sind dies bei den geringqualifizierten Berufen überwiegend die schulische Ausbildung bzw. die Einschulung am Arbeitsplatz. Da hier nur die Beschäftigten betrachtet werden, hat der Wiedereinstieg ins Berufsleben als Ausbildungszweck praktische keine Bedeutung.

Tabelle 10: Ausbildungszweck der Wiener Beschäftigten in Aus- und Weiterbildung 1998/99 nach Berufsgruppen (in Prozent)

Berufsgruppe	Schule bzw. Einschulung am Arbeitsplatz	Wiedereinstieg ins Berufsleben	Andere Maßnahme der Arbeitsmarktwaltung	Zweiter Bildungsweg, sonstige berufliche Fortbildung	rein persönliches Interesse	sonstiges	Summe
<b>Hochqualifizierte Berufe der Privatwirtschaft</b>							
Betriebsinhaber, Geschäftsleiter	21,1%	0,0%	0,0%	51,6%	16,0%	11,3%	100,0%
Techniker	26,1%	1,2%	0,0%	42,8%	25,1%	4,8%	100,0%
<b>Hochqualifizierte Berufe des Non-Profit-Sektors</b>							
Restliche Berufe	29,8%	0,0%	0,0%	49,9%	20,2%	0,0%	100,0%
Lehrer	14,7%	0,0%	0,0%	50,1%	21,0%	14,2%	100,0%
Öffentlicher Dienst, Juristen	16,5%	0,0%	3,2%	64,6%	3,4%	12,3%	100,0%
Gesundheits- u. Sozialberufe	23,2%	0,0%	0,0%	53,5%	12,4%	10,9%	100,0%
<b>Qualifizierte Berufe</b>							
Hotel- u. Gaststättenberufe	12,5%	0,0%	4,7%	63,9%	13,9%	5,0%	100,0%
übrige Büro- u. Verwaltungshilfsberufe	30,5%	0,0%	1,6%	42,1%	21,3%	4,5%	100,0%
Handelsvertr., Werbefachl., verw. B.	36,0%	0,0%	3,3%	38,6%	17,5%	4,6%	100,0%
Buchhalter, Kassiere, verw. Berufe	10,1%	0,0%	6,3%	69,6%	14,1%	0,0%	100,0%
land-, forstwirt.- u. rohstoffverarb. B.	37,7%	0,0%	0,0%	62,3%	0,0%	0,0%	100,0%
<b>Geringqualifizierte und FacharbeiterInnenberufe</b>							
Verkehrs- u. Speditionsberufe	27,1%	5,2%	10,4%	37,6%	15,1%	4,6%	100,0%
Händler, Ein- u. Verkäufer	56,9%	1,9%	0,0%	27,5%	10,7%	3,1%	100,0%
Holzverarbeiter u. verw. Berufe	47,2%	0,0%	0,0%	15,2%	21,0%	16,5%	100,0%
Köche, Küchengehilf., Haushälter/in	56,1%	0,0%	4,1%	29,6%	3,1%	7,1%	100,0%
Reinigungs- u. and. niedrige DL-Ber.	62,6%	0,0%	0,0%	23,8%	9,3%	4,3%	100,0%
Textilberufe	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Chemie-, Gummi-, Kunststoffverarbeit.	77,0%	0,0%	0,0%	23,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Metallberufe, Mechaniker, Spengler	52,4%	0,0%	3,7%	15,2%	20,3%	8,4%	100,0%
Elektriker	48,2%	0,0%	2,9%	39,2%	6,1%	3,6%	100,0%
Bauberufe	75,0%	0,0%	0,0%	19,6%	5,3%	0,0%	100,0%
Maschinen, Hilfsberufe allg. Art	0,0%	0,0%	0,0%	46,5%	53,5%	0,0%	100,0%
Nahrungs- u. Genussmittelhersteller	58,8%	18,0%	0,0%	0,0%	0,0%	23,2%	100,0%
Summe	32,4%	0,6%	1,6%	42,7%	16,0%	6,8%	100,0%

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensen; Berechnungen: IHS

Anmerkung: Mittel aus den Mikrozensen (Arbeitskräfteerhebung) 1998/1 und 1999/1 (mit Ausnahme der Spalte ‚BMS/AHS/BHS/postsek./tertiär‘, da hier für das Jahr 1999 keine plausiblen Angaben vorlagen). Die Fragestellung bezog sich jeweils auf die Aus-/Weiterbildung der letzten vier Wochen vor der Befragung.

In den folgenden Tabellen (Tabelle 11 bis Tabelle 13) sind der Aus- und Weiterbildungsanteil, der Ausbildungsort sowie der Ausbildungszweck gegliedert nach Bildungsebenen dargestellt.

Bei der beruflichen bzw. sonstigen Weiterbildung zeigt sich ganz deutlich, dass diese mit zunehmender Ausbildungshöhe der Beschäftigten an Bedeutung gewinnt. Insbesondere bei den Beschäftigten mit Lehrabschluss sind die Weiterbildungsaktivitäten sehr gering (Wien: 4,5 Prozent, Österreich: 5,7 Prozent).

Bezüglich der Verteilung auf den Ausbildungsort ergibt sich folgendes Bild (Tabelle 12). Je niedriger der bisher erreichte Ausbildungsabschluss, desto stärker konzentrieren sich die Aus- und Weiterbildungen auf bestimmte Ausbildungsorte, wobei der Betrieb (ohne und mit zusätzlicher Ausbildung) als Ausbildungsort das größte Gewicht hat. Interessant ist auch, dass mit zunehmender Ausbildungshöhe das persönliche Lernen (einschließlich sonstiges) immer wichtiger wird, während die Fernlehre eine abnehmende Rolle spielt. Bemerkenswert ist weiters die Konzentration der Beschäftigten mit AHS-Abschluss auf den Ausbildungsort Schule (einschließlich Universitäten). Im Wesentlichen handelt es sich hier um berufstätige AHS-AbsolventInnen, die in einem Universitätsstudium stehen.

Tabelle 11: Anteil der Beschäftigten in Aus- und Weiterbildung 1998/99 nach Bildungsebenen (in Prozent)

Bildungsebene	Wien				Österreich			
	PS/Lehre	BMS/AHS/BHS postsek./tertiär	Postuniversitär (Doktorat)	Berufliche/sonst. Weiterbildung	PS/Lehre	BMS/AHS/BHS postsek./tertiär	Postuniversitär (Doktorat)	Berufliche/sonst. Weiterbildung
PS	8,4%	0,5%	0,0%	9,3%	11,9%	0,9%	0,0%	9,2%
Lehre	1,8%	1,0%	0,0%	4,5%	3,5%	0,8%	0,1%	5,7%
BMS	1,7%	2,2%	0,0%	9,8%	3,2%	1,6%	0,1%	10,5%
AHS	1,6%	10,5%	1,6%	13,0%	3,6%	7,9%	1,2%	13,3%
BHS	1,2%	4,8%	0,4%	14,5%	3,3%	3,3%	0,6%	13,4%
Akademien, Kollegs	2,5%	6,6%	1,7%	16,7%	3,1%	3,9%	1,0%	15,6%
UNI/HS/FH	0,5%	2,7%	4,0%	13,0%	2,2%	2,7%	3,7%	15,9%
Summe	2,8%	2,9%	0,8%	9,4%	5,1%	1,8%	0,5%	9,2%

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus; Berechnungen: IHS

Anmerkung: Mittel aus den Mikrozensus (Arbeitskräfteerhebung) 1998/1 und 1999/1 (mit Ausnahme der Spalte ‚BMS/AHS/BHS/postsek./tertiär‘, da hier für das Jahr 1999 keine plausiblen Angaben vorlagen). Die Fragestellung bezog sich jeweils auf die Aus-/Weiterbildung der letzten vier Wochen vor der Befragung. Die Summe über die einzelnen Prozentangaben kann nicht gebildet werden, da eine beschäftigte Person sich gleichzeitig in mehreren Aus-/Weiterbildungsformen weiterbilden kann.

Tabelle 12: Ausbildungsort der Wiener Beschäftigten in Aus- und Weiterbildung 1998/99 nach Bildungsebenen (in Prozent)

Bildungsebene	Schulwesen	Betrieb ohne zusätzlicher Ausbildung	Betrieb und anderswo (auch Lehre)	Ausbildungszentr. (z.B. WIFI, BF)	Fernlehre	persönliches Lernen, sonstiges	Summe
PS	10,5%	1,7%	71,5%	6,7%	9,6%	0,0%	100,0%
Lehre	7,3%	10,2%	25,7%	27,6%	22,4%	6,8%	100,0%
BMS	15,0%	13,0%	27,2%	20,4%	15,5%	8,9%	100,0%
AHS	47,0%	6,8%	19,1%	9,8%	5,9%	11,4%	100,0%
BHS	26,4%	12,1%	18,2%	23,6%	7,7%	11,9%	100,0%
Akademien, Kollegs	23,9%	4,5%	11,7%	39,4%	4,5%	15,9%	100,0%
UNI/HS/FH	18,4%	10,7%	20,1%	20,6%	5,9%	24,4%	100,0%
Summe	21,4%	8,1%	30,2%	19,0%	10,1%	11,1%	100,0%

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensen; Berechnungen: IHS

Anmerkung: Mittel aus den Mikrozensen (Arbeitskräfteerhebung) 1998/1 und 1999/1 (mit Ausnahme der Spalte ‚BMS/AHS/BHS/postsek./tertiär‘, da hier für das Jahr 1999 keine plausiblen Angaben vorlagen). Die Fragestellung bezog sich jeweils auf die Aus-/Weiterbildung der letzten vier Wochen vor der Befragung.

Tabelle 13: Ausbildungszweck der Wiener Beschäftigten in Aus- und Weiterbildung 1998/99 nach Bildungsebenen (in Prozent)

Bildungsebene	Schule bzw. Einschulung am Arbeitsplatz	Wiedereinstieg ins Berufsleben	Anderer Maßnahme der Arbeitsmarktwartung	Zweiter Bildungsweg, sonstige berufliche Fortbildung	rein persönliches Interesse	sonstiges	Summe
PS	74,4%	0,8%	3,3%	15,0%	5,2%	1,4%	100,0%
Lehre	13,8%	1,7%	1,3%	50,4%	22,3%	10,5%	100,0%
BMS	22,3%	0,0%	3,8%	57,1%	14,5%	2,2%	100,0%
AHS	40,8%	0,0%	0,6%	40,2%	12,1%	6,2%	100,0%
BHS	23,0%	1,3%	0,9%	47,6%	18,4%	8,7%	100,0%
Akademien, Kollegs	21,0%	0,0%	1,8%	48,5%	20,1%	8,6%	100,0%
UNI/HS/FH	13,1%	0,0%	0,0%	53,8%	23,0%	10,1%	100,0%
Summe	32,4%	0,6%	1,6%	42,7%	16,0%	6,8%	100,0%

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensen; Berechnungen: IHS

Anmerkung: Mittel aus den Mikrozensen (Arbeitskräfteerhebung) 1998/1 und 1999/1 (mit Ausnahme der Spalte ‚BMS/AHS/BHS/postsek./tertiär‘, da hier für das Jahr 1999 keine plausiblen Angaben vorlagen). Die Fragestellung bezog sich jeweils auf die Aus-/Weiterbildung der letzten vier Wochen vor der Befragung.

Eine ähnliche Struktur ist hinsichtlich des Ausbildungszwecks der Aus- und Weiterbildung zu beobachten (Tabelle 13). Mit steigender Ausbildung der Beschäftigten in Wien gewinnt der Zweite Bildungsweg (einschließlich sonstiger beruflicher Fortbildung) und das persönliche

Interesse zunehmend an Bedeutung. Eine Ausnahme bilden hier allerdings die Beschäftigten mit Lehrabschluss und BMS-Abschluss. Hier ist bereits der zweite Bildungsweg und das persönliche Interesse als Grund für die Aus- und Weiterbildung relativ stark ausgeprägt. Die schulische Ausbildung bzw. Einschulung am Arbeitsplatz ist von wesentlicher Relevanz bei den Beschäftigten mit Pflichtschulabschluss und AHS-Abschluss. Während die einen noch größtenteils in der Lehrausbildung sind, stehen die anderen noch in einem durch Erwerbstätigkeit finanzierten Universitätsstudium.

## 2. Analyse des Wiener Bildungssystems

### 2.1. Das Wiener Bildungssystem im Überblick

Die in dieser Untersuchung dargestellten Daten beziehen sich jeweils auf nur eine Schulstufe bzw. ein Studienjahr. Somit sind also nicht die gesamten SchülerInnen bzw. Studierenden dargestellt, sondern nur ein Teil davon. Auf der Sekundarstufe II sind dies generell die SchülerInnen auf der 10. Schulstufe, auf postsekundärer Ebene hingegen die Studierenden auf der 13. Schulstufe (jeweils mit einigen Ausnahmen; siehe dazu im Anhang). Bei den Fachhochschul- und Universitätsstudien wurden hingegen die AnfängerInnen herangezogen. Der Grund für diese Vorgehensweise liegt im Interesse an den jährlichen Bildungsströmen, die das Bildungssystem verlassen und folglich zum Großteil am Arbeitsmarkt auftreten. Um schließlich zu einer Schätzung der AbsolventInnen der einzelnen Ausbildungsformen zu kommen, sind einige Korrekturen nötig, die allerdings erst für die Gegenüberstellung des Beschäftigungs- und Bildungssystems durchgeführt werden. Betrachtet wird hier fast ausschließlich nur die Erstausbildung.

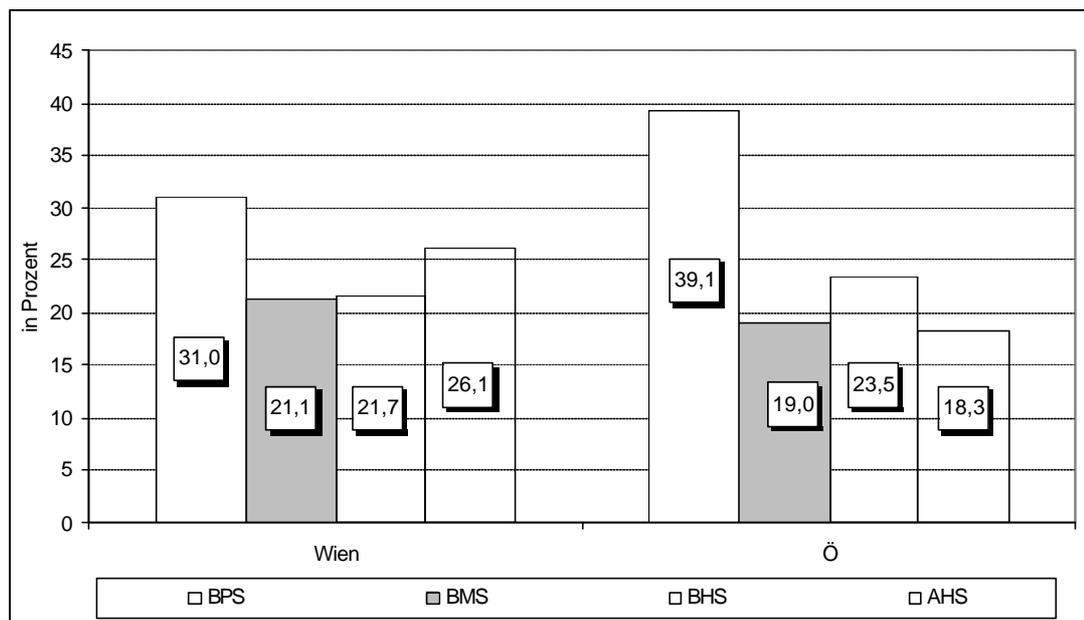
- Nachdem Wien die Bundeshauptstadt und zugleich die mit Abstand größte Stadt Österreichs ist, ist das Bildungssystem anders strukturiert als in den anderen Bundesländern. Überproportionale Bedeutung haben insbesondere die universitären und Fachhochschulausbildungen und auch die allgemeinbildenden höheren Schulen.
- Ähnlich wie der Beschäftigungsmarkt ist auch das Bildungssystem in Wien durch ein stärkeres Pendlerverhalten geprägt als die restlichen Bundesländer. Am stärksten davon betroffen sind vor allem die postsekundären Ausbildungen sowie die Fachhochschul- und Universitätsstudien.
- Während die Pflichtschulausbildung und auch noch Ausbildungen auf der Sekundarstufe II sehr stark von der demographischen Entwicklung in Wien abhängen, trifft dies für die postsekundären und höheren Ausbildungen nicht mehr zu.
- Nach stärkeren Rückgängen in den SchülerInnenzahlen der berufsbildenden Pflichtschulen zwischen 1994 und 2000 von jährlich -3,3 Prozent, wird diese Ausbildungsform weiterhin bis 2005 an Bedeutung verlieren (-0,5 Prozent jährlich). Die SchülerInnenzahlen der berufsbildenden mittleren Schulen werden tendenziell stagnieren, während jene für die AHS- und BHS-Ausbildungen zunehmen werden (2,1 bzw. 1,8 Prozent). Die Entwicklung bei den postsekundären und tertiären Ausbildungsformen ist durch die Fachhochschulentwicklung geprägt, für die ein jährliches Wachstum von 12,7 Prozent bis 2005 prognostiziert wird. Gleichzeitig resultiert dies in einer Stagnation bzw. einem leichten Rückgang der Studierenden an den postsekundären Bildungseinrichtungen und den Universitäten.

- Wachsende SchülerInnenzahlen weisen vor allem die Fachbereiche Sozial/Gesundheit, Fremdenverkehr und Handel/Büro auf, während insbesondere die technischen Ausbildungsbereiche teilweise mit abnehmenden SchülerInnenzahlen konfrontiert sind.

## 2.2. Bildungsstruktur und -entwicklung in Wien nach Bildungsebenen

Die Verteilung der SchülerInnen auf der 10. Stufe der Sekundarausbildung zeigt deutlich, dass im Vergleich zu Österreich insgesamt in Wien die Lehrlingsausbildung eine wesentlich geringe Bedeutung aufweist, hingegen die AHS-Ausbildung einen deutlich höheren Stellenwert besitzt (Grafik 6). 31 Prozent der SchülerInnen der 10. Schulstufe in Wien besuchen eine berufsbildende Pflichtschule (BPS), in Österreich sind es hingegen insgesamt 39,1 Prozent. Der AHS-Anteil liegt dagegen in Wien bei 26,1 Prozent, im Österreichschnitt bei 18,3 Prozent. Bei der BMS- und BHS-Ausbildung sind die Unterschiede wesentlich geringer.

Grafik 6: Verteilung der SchülerInnen (10. Schulstufe) auf die Bildungsebenen – 1999/2000



Quelle: BMBWK (SIS); Berechnungen: IHS

Analog zur Beschäftigung wurden auch die SchülerInnen- und Studierendenzahlen für Wien bis zum Jahr 2005 prognostiziert, um die mittelfristige Bildungsentwicklung antizipieren zu können. Grafik 7 zeigt die Entwicklung der Zahl der SchülerInnen auf der 10. Schulstufe von 1990 bis 2005. Deutlich zu erkennen ist, dass die Zahl der Lehrlinge stark zurückging und

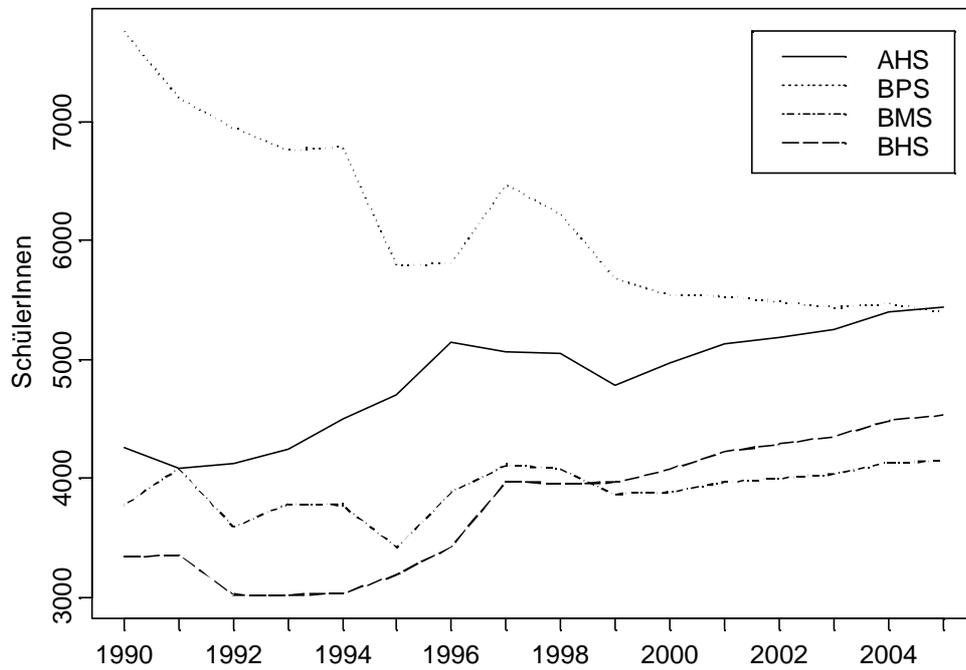
weiterhin, wenn auch mit geringerer Geschwindigkeit, zurückgehen wird. Dem entgegen steht die Entwicklung der AHS-SchülerInnenzahl, die bis 1996 kräftig anstieg, aber seither nur noch geringere Wachstumsraten aufweist. Einen ähnlich positiven Trend weisen die berufsbildenden höheren Schulen auf, für die auch bis 2005 mit Zuwächsen zu rechnen sein wird. Auf eher konstantem Niveau bewegen sich die berufsbildenden mittleren Schulen, wo allenfalls nur leichte Zuwächse zu erwarten sind.

Klare Trends lassen sich auch für die postsekundären Ausbildungen und die AnfängerInnen auf Fachhochschulen und Universitäten erkennen.<sup>10</sup> Die Entwicklung dieser Ausbildungsformen wird grundsätzlich durch die dynamische Entwicklung der Fachhochschulen determiniert. Dies kann dadurch beobachtet werden, dass durch die Einführung der Fachhochschulstudiengänge die AnfängerInnenzahlen an den Universitäten rückläufig sind. Ein ähnlicher Effekt wird sich auch für die postsekundären Ausbildungen ergeben, insbesondere dann, wenn einige postsekundäre Ausbildungsformen in Fachhochschulen übergeführt werden (z.B. die Akademien). Der prognostizierte Anstieg der FachhochschulanfängerInnen ergibt sich aus der Entwicklungs- und Finanzierungsplanung für den Fachhochschulbereich II des Bundes, die jährlich von einem gesamtösterreichischen Zuwachs von 600 neuen Studienplätzen ausgeht. Ein Vergleich mit den letzten Zahlen zeigt, dass diese Vorgabe eingehalten wurde (siehe Anhang).

---

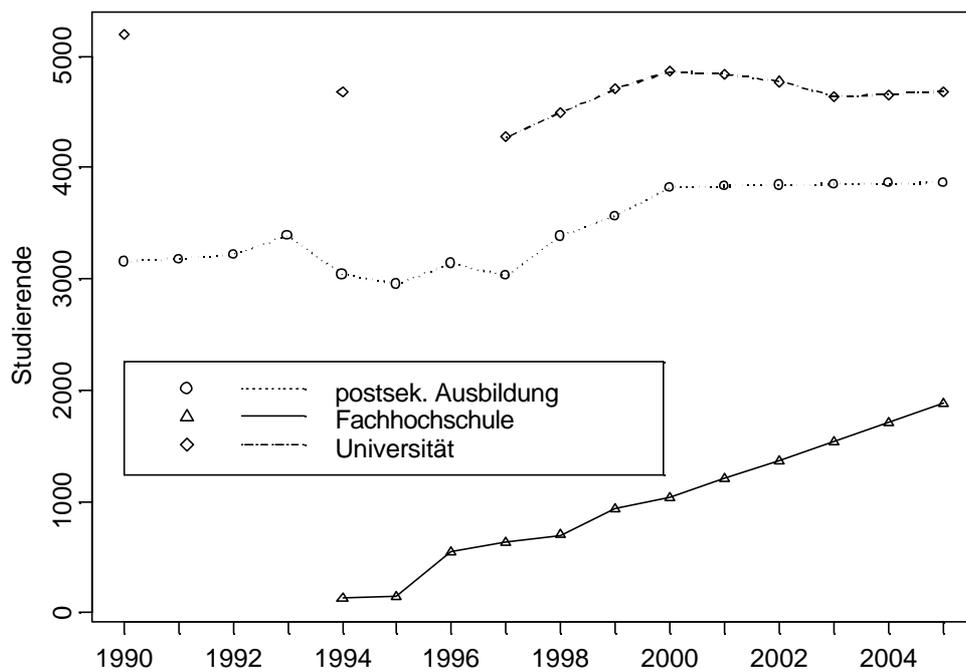
<sup>10</sup> In den postsekundären Ausbildungen sind generell die SchülerInnen auf der 13. Schulstufe dargestellt, einschließlich der berufstätigen Formen für die höheren beruflichen Ausbildungen. Hier wurden ebenso wie bei den FachhochschulanfängerInnen die Studierenden in Wiener Bildungseinrichtungen erfasst. Bei Universitäten wurden hingegen die StudienanfängerInnen mit Hauptwohnsitz in Wien erfasst, unabhängig davon in welchem Bundesland diese studieren.

Grafik 7: Entwicklung der Zahl der SchülerInnen auf der 10. Schulstufe in Wien



Quelle: BMBWK (SIS, Bevölkerungsprognose); Berechnungen: IHS

Grafik 8: Entwicklung der Zahl der Studienbeginner in postsekundären Ausbildungen, Fachhochschulen und Universitäten für Wien



Quelle: BMBWK (SIS, Hochschulstatistik), Hochschulplanungsprognose; Berechnungen: IHS

### 2.3. Wiener Bildungssystem nach Fachbereichen und Bildungsebenen

Nach diesem kurzen Gesamtüberblick über die Bildungsentwicklung werden im weiteren Verlauf dieser Untersuchung die SchülerInnen- und Studierendenzahlen detailliert nach Bildungsebenen und Fachbereichen, die auf die beruflichen Qualifikationen abgestimmt wurden, dargestellt.<sup>11</sup>

Nach einem deutlichen Rückgang von jahresdurchschnittlichen -3,3 Prozent zwischen 1994 und 2000 in den **berufsbildenden Pflichtschulen** (10. Schulstufe), ist auch weiterhin bis 2005 mit einem Rückgang zu rechnen, wenn auch in schwächerem Ausmaß von -0,5 Prozent jährlich (Tabelle 14). Die günstigsten Entwicklungen weisen hier noch die Ausbildungen in den Fachbereichen Elektro und Fremdenverkehr auf. Deutliche Rückgänge sind vor allem für die Fachbereiche Metall/Maschinenbau und Chemie zu erwarten. Die berufsbildenden Pflichtschulen sind klar männlich dominiert. Insbesondere in den technischen Lehrberufen liegt der Anteil der Männer über 95 Prozent. Die höchsten Frauenanteile weisen der sonstige Bereich (FrisörInnen) mit 83,7 Prozent, der land- und forstwirtschaftliche Fachbereich (einschließlich GärtnerInnen) mit 68,4 Prozent und der Bereich Handel/Büro mit 67,7 Prozent auf. Über alle Lehrberufe ergibt sich eine Frauenquote von 38,2 Prozent.

Auf Ebene der **berufsbildenden mittleren Schulen** ist weiterhin mit einem anwachsenden SchülerInnenstrom zu rechnen, der bis 2005 jährlich um 1,3 Prozent zunehmen soll (Tabelle 15). Getragen wird diese Entwicklung hauptsächlich von den gewerblichen und technischen mittleren Schulen, deren Bedeutung aber im Vergleich zu den kaufmännischen mittleren Schulen geringer ist. In diesem kaufmännischen Fachbereich Handel/Büro wird eine jährliche Steigerung von 1,4 Prozent prognostiziert. Vergleichsweise große SchülerInnenzahlen zeigt auch der Unterrichtsbereich (mittlere Anstalten der Lehrer- und Erzieherbildung) in Wien, der mehr als ein Drittel aller SchülerInnen in Österreich in diesem Bereich umfasst. Für den Unterrichtsbereich ist aber mit einer konstanten Entwicklung zu rechnen (0,2 Prozent). Ähnlich verhält es sich mit den mittleren Ausbildungen im Gesundheitsbereich, wo ein Viertel der österreichischen SchülerInnen in Wien ausgebildet wird. Bis 2005 wird ein leichter Anstieg des SchülerInnenstroms von jährlich 1,2 Prozent erwartet. Hinsichtlich der Geschlechterverteilung sind die berufsbildenden mittleren Schulen insgesamt ausgeglichen. Jedoch kristallisieren sich auch hier typisch männliche und weibliche Ausbildungsdomänen heraus. Während der technische Ausbildungsbereich fast ausschließlich männlich besetzt ist, sind die Bereiche Textil, Gesundheit und Sozial stark weiblich dominiert. Männliche Ausbildungsbereiche in den mittleren Schulen sind noch die Bereiche Chemie und Unterricht, eher weibliche Ausbildungsbereiche hingegen noch der Fachbereich Handel/Büro.

---

<sup>11</sup> Eine Übersicht über die Zuteilung der einzelnen Schularten zu den Fachbereichen befindet sich im Anhang.

Wesentlich dynamischer als die berufsbildenden mittleren Schulen haben sich bisher die **berufsbildenden höheren Schulen** entwickelt. Tabelle 16 zeigt, dass zwischen 1994 und 2000 die Zahl der SchülerInnen auf der 10. Schulstufe jährlich um durchschnittliche 5,1 Prozent zunahm und bis 2005 eine jährliches Wachstum von 2,1 Prozent prognostiziert wird. Dieser positive Trend wird vor allem von den drei Bereichen Sozial (6 Prozent), Fremdenverkehr (4,7 Prozent) und Handel/Büro (1,8 Prozent) getragen. Neben dem Ausbildungsbereich Handel/Büro weisen die gewerblichen und technischen höheren Ausbildungen zusammen noch relativ große SchülerInnenzahlen aus. Jedoch entwickelt sich dieser gewerbliche und technische Bereich etwas uneinheitlich. Der Bereich Metall/Maschinenbau weist eine rückläufige Tendenz auf, während die anderen Bereiche konstant bleiben bzw. leicht wachsen werden. Praktisch keine Bedeutung hat die Ausbildung im land- und forstwirtschaftlichen Bereich. Die Geschlechterstruktur der BHS ist jener der BMS sehr ähnlich. Männliche Schüler dominieren den technischen Fachbereich, Schülerinnen dagegen die Fachbereiche Unterricht (anders hingegen bei den BMS), Handel/Büro, Sozial, Textil und Fremdenverkehr. Insgesamt liegt für die berufsbildenden höheren Schulen der Anteil der SchülerInnen bei 54 Prozent.

Tabelle 14: Entwicklung der Zahl der BPS-SchülerInnen auf der 10. Schulstufe in Wien

Bildungsebene/Fachbereich	SchülerInnen/Studierende 10. Schulstufe			Durchschnittliche jährliche Wachstumsraten		Anteil der Frauen (%)
	1994	2000	2005	1994-2000	2000-2005	
BPS						2000
Land- u. Forstwirtschaft	191	198	184	0,6%	-1,4%	68,4%
Textil	74	77	77	0,7%	0,0%	52,6%
Metall/Maschinenbau	1296	945	845	-5,1%	-2,2%	2,7%
Bau/Holz	902	693	688	-4,3%	-0,1%	4,3%
Elektro	719	704	716	-0,3%	0,3%	3,2%
Chemie	60	39	34	-6,8%	-3,1%	52,4%
Handel/Büro	2133	1670	1653	-4,0%	-0,2%	67,7%
Fremdenverkehr	540	510	528	-0,9%	0,7%	29,4%
Gesundheit	68	58	57	-2,6%	-0,3%	42,4%
Sonstige Bereiche	804	645	609	-3,6%	-1,1%	83,7%
Summe	6787	5541	5392	-3,3%	-0,5%	38,2%

Quelle: BMBWK (SIS); Berechnungen: IHS

Tabelle 15: Entwicklung der Zahl der BMS-SchülerInnen auf der 10. Schulstufe in Wien

Bildungsebene/ Fachbereich	SchülerInnen/Studierende 10. Schulstufe			Durchschnittliche jährliche Wachstumsraten		Anteil der Frauen (%)
	1994	2000	2005	1994-2000	2000-2005	
BMS						
Land- u. Forstwirtschaft	52	0	0			
Textil	78	78	80	0,0%	0,6%	96,2%
Metall/Maschinenbau	37	58	66	7,8%	2,7%	0,0%
Bau/Holz	15	51	65	22,6%	5,0%	2,0%
Elektro	133	252	308	11,2%	4,1%	4,4%
Chemie	20	49	54	16,1%	1,8%	20,4%
Handel/Büro	1141	1229	1317	1,2%	1,4%	61,8%
Fremdenverkehr	93	83	85	-1,9%	0,4%	44,6%
Sozial	48	127	156	17,6%	4,2%	78,7%
Gesundheit	801	774	822	-0,6%	1,2%	81,3%
Unterricht	1355	1179	1188	-2,3%	0,2%	31,9%
Summe	3773	3880	4142	0,5%	1,3%	51,5%

Quelle: BMBWK (SIS); Berechnungen: IHS

Tabelle 16: Entwicklung der Zahl der BHS- und AHS-SchülerInnen auf der 10. Schulstufe in Wien

Bildungsebene/ Fachbereich	SchülerInnen/Studierende 10. Schulstufe			Durchschnittliche jährliche Wachstumsraten		Anteil der Frauen (%)
	1994	2000	2005	1994-2000	2000-2005	
BHS						
Land- u. Forstwirtschaft	20	39	42	11,6%	1,6%	52,6%
Textil	115	163	170	6,0%	0,8%	69,3%
Metall/Maschinenbau	172	150	123	-2,3%	-3,8%	0,7%
Bau/Holz	164	126	135	-4,3%	1,3%	18,3%
Elektro	662	904	990	5,3%	1,8%	6,6%
Chemie	0	109	115		1,1%	35,8%
Handel/Büro	1426	1633	1784	2,3%	1,8%	71,0%
Fremdenverkehr	71	278	350	25,5%	4,7%	66,5%
Sozial	90	345	461	25,1%	6,0%	69,0%
Unterricht	309	328	357	1,0%	1,7%	97,0%
Summe	3029	4075	4527	5,1%	2,1%	54,0%
AHS	4503	4976	5442	1,7%	1,8%	55,2%

Quelle: BMBWK (SIS); Berechnungen: IHS

Im Vergleich zu Österreich insgesamt nimmt die **AHS-Ausbildung** in Wien eine zentrale Stellung ein. Jede/r vierte SchülerIn auf der 10. Schulstufe in Wien besucht eine AHS und jede/r vierte österreichische AHS-SchülerIn geht in Wien zur Schule. Nach der Lehrausbildung ist die AHS-Ausbildung die zweitwichtigste Ausbildungsform (2000: 5541 BPS-

SchülerInnen gegenüber 4976 AHS-SchülerInnen; Tabelle 16). Bis zum Jahr 2005 könnte sich dieses Verhältnis sogar umdrehen, da die Lehrausbildung rückläufig, die AHS-Ausbildung aber weiterhin wachsend ist (1,8 Prozent jährlich). Der Frauenanteil ist mit 55,2 Prozent aller SchülerInnen etwas höher als jener für die BHS.

Die Entwicklung der SchülerInnen in den **postsekundären Ausbildungen** ist überwiegend durch den technischen Bereich (Meister und Sonderformen der technischen und gewerblichen Ausbildung) und den Unterrichtsbereich (Akademien der Lehrer- und Erzieherbildung) determiniert. Während die Zahl der SchülerInnen in der technischen Ausbildung leicht zurückgeht (-1,1 Prozent jährlich), ist für den Unterrichtsbereich eine Zunahme um 2,2 Prozent in Wien zu erwarten (Tabelle 17). Der postsekundäre Bereich ist mit Ausnahme des technischen Fachbereiches deutlich weiblich geprägt. Die Frauenquote liegt zwischen 63 (Fremdenverkehr) und 100 Prozent (Textil). Verglichen mit Österreich sind die postsekundären Ausbildungen in Wien von erheblich größerer Bedeutung, insbesondere das Angebot an Ausbildungsformen für Berufstätige ist wesentlich stärker ausgeprägt. Im Mittel findet rund ein Drittel aller postsekundären Ausbildungen in Wien statt (Tabelle 18). Von diesem Drittel entfällt wiederum fast ein Drittel auf Berufstätige.

Tabelle 17: Entwicklung der Zahl der SchülerInnen in postsekundären Ausbildungen auf der 13. Schulstufe in Wien

Bildungsebene/ Fachbereich	SchülerInnen/Studierende 13. Schulstufe			Durchschnittliche jährliche Wachstumsraten		Anteil Frauen (%)
	1994	2000	2005	1994-2000	2000-2005	
POSTSEKUNDÄRE AUSB.						2000
Textil	56	103	83	10,7%	-4,2%	100,0%
Handel/Büro	344	361	361	0,8%	0,0%	71,2%
Fremdenverkehr	34	60	67	9,9%	2,2%	63,3%
Sozial	152	158	149	0,6%	-1,2%	75,9%
Gesundheit	0	485	510		1,0%	83,3%
Unterricht	747	1118	1246	7,0%	2,2%	72,6%
Sonstiger techn. Bereich	1703	1532	1447	-1,7%	-1,1%	22,6%
Summe	3036	3817	3864	3,9%	0,2%	54,5%

Quelle: BMBWK (SIS); Berechnungen: IHS

Tabelle 18: Anteil der Berufstätigen in postsekundären Ausbildungen auf der 13. Schulstufe in Wien und Österreich 2000

Bildungsebene/ Fachbereich	SchülerInnen/ Studierende 13. Schulstufe	SchülerInnenanteil Wiens an Öster- reich	Anteil der Berufstä- tigen in Wien (%)	Anteil der Berufstä- tigen in Österreich (%)
POSTSEKUNDÄRE AUSB.	2000	2000	2000	2000
Textil	103	100,0%	0,0%	0,0%
Handel/Büro	361	33,8%	39,6%	29,6%
Fremdenverkehr	60	8,5%	0,0%	0,0%
Sozial	158	36,7%	21,5%	21,4%
Gesundheit	485	30,6%	0,0%	0,0%
Unterricht	1118	28,9%	3,9%	1,5%
Sonstiger techn. Bereich	1532	34,8%	67,0%	65,2%
Summe	3817	31,4%	31,7%	27,4%

Quelle: BMBWK (SIS); Berechnungen: IHS

Entsprechend der gesamtösterreichischen dynamischen Entwicklung im **Fachhochschulwesen** verläuft auch in Wien die Entwicklung der Zahl der FachhochschulanfängerInnen (Tabelle 19). Waren es 1994 in Wien noch 130 AnfängerInnen, so stieg die Zahl bis zum Studienjahr 2000/01 auf 1033 an. Entsprechend der Entwicklungs- und Finanzierungsplanung des Bundes und dem in der Vergangenheit leicht gestiegenen Anteil Wiens sind bis 2005 in Wien 1879 AnfängerInnen zu erwarten. Gegenüber 2000 bedeutet dies einen jährlichen Zuwachs von mittleren 12,7 Prozent. Nachdem von den Fachhochschulen immer nur eine ganz bestimmte Anzahl von Plätzen für die einzelnen Studiengänge zur Verfügung gestellt wird, ist es schwierig eine Prognose für die einzelnen Fachbereiche abzugeben. Deswegen wurde die Anzahl der AnfängerInnen bis 2005 konstant gehalten und die neuen erwarteten Studienplätze in der Residualgröße zusammengefasst. Demnach könnten bis 2005 846 neue Studienplätze in Wien hinzukommen. Bisher wurden insbesondere in den technischen und kaufmännischen Bereichen Studiengänge geschaffen, während der Sozial- und Gesundheitsbereich noch nicht abgedeckt ist. Die Geschlechterverteilung zeigt, dass die FachhochschulanfängerInnen überwiegend männlich sind, die Frauenquote liegt bei 31,4 Prozent. Den höchsten Frauenanteil weisen noch die Bereiche Fremdenverkehr (69,1 Prozent) und Handel/Büro (46,2 Prozent) auf. Laut Auskunft des Fachhochschulrates sind 65 Prozent der Studiengänge in Wien für Berufstätige eingerichtet.

Die Einführung der Fachhochschulen hat klarerweise Auswirkungen auf die **universitären Studien** (Tabelle 20). Während von 1994 bis 2000 noch ein jährlicher Zuwachs von 0,7 Prozent bei den Studienbeginnern festgestellt werden konnte, ist bis 2005 mit einem Rückgang von -0,7 Prozent pro Jahr zu rechnen. Diese Wachstumsraten beziehen sich hier allerdings nicht auf die StudienanfängerInnen in Wien, sondern auf die AnfängerInnen mit Hauptwohnsitz in Wien, unabhängig davon wo diese studieren. Zuwächse wird es voraussichtlich nur im Fachbereich Handel/Büro, also bei den Wirtschaftstudien geben, während in allen anderen

Bereichen Rückgänge bei den Einschreibenden zu verzeichnen sein werden. Im Gegensatz zu den Fachhochschulen sind die StudienanfängerInnen zum größeren Teil weiblich (57 Prozent). Wie auf allen Ausbildungsebenen sind auch hier die technischen Ausbildungsrichtungen männlich dominiert, während der Gesundheitsbereich und der sonstige Bereich (hauptsächlich Geist-, Natur-, Rechtswissenschaften) weiblich dominiert sind. Auch der Anteil der Berufstätigen unter den Studierenden dürfte nicht gering sein. Im Wintersemester 97/98 waren etwa 10 Prozent der Studierenden regelmäßig vollzeitbeschäftigt, 21 Prozent regelmäßig teilzeitbeschäftigt und 16 Prozent unregelmäßig erwerbstätig (vgl. Materialien zur sozialen Lage der Studierenden). Nach der Einführung der Studiengebühren könnte sich der Anteil der Berufstätigen aber verändern.

Tabelle 19: Entwicklung der Zahl der FachhochschulanfängerInnen in Wien

Bildungsebene/ Fachbereich	Studienbeginner			Durchschnittliche jährliche Wachstumsraten		Anteil der Frauen (%)
	1994	2000	2005	1994-2000	2000-2005	
FACHHOCHSCHULE						
Bau/Holz	0	65	65		0,0%	16,9%
Elektro	77	241	241	20,9%	0,0%	3,2%
Handel/Büro	0	487	487		0,0%	46,2%
Fremdenverkehr	53	55	55	0,6%	0,0%	69,1%
Sonstiger techn. Bereich	0	185	185		0,0%	14,6%
Residualgröße	0	0	846			
Summe	130	1033	1879	41,3%	12,7%	31,4%

Quelle: BMBWK (SIS, Hochschulstatistik), Hochschulplanungsprognose; Berechnungen: IHS

Tabelle 20: Entwicklung der Zahl der Studienbeginner in Wien

Bildungsebene/ Fachbereich	Studienbeginner			Durchschnittliche jährliche Wachstumsraten		Anteil der Frauen (%)
	1994	2000	2005	1994-2000	2000-2005	
UNIVERSITÄT						
Land- u. Forstwirtschaft	130	94	92	-5,3%	-0,4%	44,6%
Metall/Maschinenbau	58	61	56	0,7%	-1,5%	11,3%
Bau/Holz	235	182	177	-4,1%	-0,6%	43,9%
Elektro	109	67	56	-7,9%	-3,3%	6,7%
Handel/Büro	1103	1429	1563	4,4%	1,8%	50,2%
Gesundheit	602	635	611	0,9%	-0,8%	67,8%
Sonstiger techn. Bereich	232	186	167	-3,6%	-2,2%	17,1%
Sonstige Bereiche	2204	2208	1961	0,0%	-2,3%	67,2%
Summe	4673	4861	4683	0,7%	-0,7%	57,0%

Quelle: BMBWK (SIS, Hochschulstatistik), Hochschulplanungsprognose; Berechnungen: IHS

\* Die Berechnung des Frauenanteils basiert auf den Daten des Wintersemesters 1999/00.

## 3. Gegenüberstellung der Beschäftigungs- und Ausbildungsentwicklung

### 3.1. Methodik des Vergleiches

Im Folgenden wird die Beschäftigungsentwicklung der Ausbildungsentwicklung in Wien gegenübergestellt. Da insbesondere auf der Ausbildungsseite unterschiedliche Datenbasen und Prognoseverfahren zur Anwendung kamen und zudem vor dem Vergleich verschiedene Anpassungen der SchülerInnen/StudentInnenströme notwendig waren, wird hier neben der Vorgehensweise beim Vergleich verstärkt auf die Spezifika der Ausbildungsseite eingegangen. Dies ist nötig, um die Ergebnisse in adäquater Weise interpretieren zu können.

Auf der Beschäftigungsseite wird von den Erwerbstätigen laut Mikrozensus ausgegangen. Dazu wurden die Erwerbstätigen in Berufsgruppen und Gruppen von Bildungsebenen klassiert. Die Wachstumsraten der Beschäftigtenstände wurden dann bis 2005 prognostiziert (Zerlegung in Niveau-, Branchen- und Berufseffekt).<sup>12</sup>

Um die für Wien hauptsächlich relevanten jährlichen Zahlen an SchülerInnen- und StudentInnen, die einen bestimmten Ausbildungsweg einschlagen und anschließend in den Arbeitsmarkt übergehen, zu erfassen, wurden die Daten der 10. Schulstufe aus der Sekundarstufe II, der 13. Schulstufe für die postsekundären Ausbildungen und die Erstinskribierenden an Fachhochschulen und Universitäten herangezogen. Als Datengrundlage wurde die Schulstatistik des BMBWK (SchülerInnenzahlen der 10. bzw. 13. Schulstufe) und die Hochschulstatistik (Erstinskribierende an Fachhochschulen und Universitäten) herangezogen. Darüber hinaus fand die Hochschulplanungsprognose sowie die Entwicklungs- und Finanzierungsplanung für den Fachhochschulbereich II (2000/01-2004/05), insbesondere für die Prognose der zu erwartenden StudentInnen, Berücksichtigung. Anstatt der AbsolventInnen wurden also eher die Beginnenden der verschiedenen Ausbildungsformen verwendet. Dies deshalb, da einerseits exakte Zahlen über die diversen Abschlüsse nicht vorliegen und andererseits die Abschlussklassen schulabhängig in unterschiedlichen Schulstufen enden und somit wesentlich schwieriger zu erheben sind. Die 10. Schulstufe wurde deshalb gewählt, da in dieser Schulstufe diejenigen SchülerInnen, die das 9. Schuljahr noch in einer anderen Schule als dem Polytechnischen Lehrgang absolvieren (z.B. HTL oder Handelsschule), nicht mehr enthalten sind. D.h., dass der Großteil der Dropouts durch die Verwendung der 10. Schulstufe bereits berücksichtigt ist. Natürlich schließen nicht alle SchülerInnen bzw. StudentInnen der 10. Schulstufe die begonnene Ausbildung ab, sondern treten entweder in den Arbeitsmarkt oder eine andere Bildungslaufbahn ein. Unter der Annahme, dass der Anteil der AbbrecherInnen einer Ausbildung (der tatsächlich erreichte Bildungsabschluss ist also eine

---

<sup>12</sup> Siehe dazu die Methodik der Beschäftigungsprognose im Anhang.

Stufe niedriger) in den einzelnen Schulformen annähernd gleich ist, wurde dieser Aspekt als vernachlässigbar betrachtet.

Um die Entwicklung der SchülerInnen- bzw. StudentInnenzahlen jener der Beschäftigung gegenüberstellen zu können, wurden die einzelnen Schulformen ebenso wie die Berufsgruppen auf der Beschäftigungsseite in folgende berufliche Fachbereiche zusammengefasst:<sup>13</sup>

1. Land- und Forstwirtschaft
2. Textil
3. Metall/Maschinenbau
4. Bau, Holz
5. Elektro
6. Chemie
7. Sonstiger technischer Bereich
8. Handel, Büro
9. Fremdenverkehr
10. Soziales/Gesundheit
11. Unterricht
12. Sonstiger Bereich: Verwaltung, sonstige Dienstleistungen, sonstiger Produktionsbereich

Eine weitere Einteilung erfolgte hinsichtlich der Bildungsebenen. Auf der Beschäftigungsseite ist diese durch die höchste abgeschlossene Ausbildung gegeben (Mikrozensus). Für die einzelnen Bildungsebenen wurden – wie bereits erwähnt – jeweils die SchülerInnen der 10. bzw. 13. Schulstufe in der entsprechenden Schulart und die Beginnenden an einer Fachhochschule bzw. Universität herangezogen.<sup>14</sup>

1. Pflichtschule bzw. ohne Pflichtschulabschluss (PS; auf der Ausbildungsseite nicht berücksichtigt)

---

<sup>13</sup> Eine tabellarische Auflistung der Zuordnung der Schulen sowie der Berufsgruppen zu den beruflichen Fachbereichen befindet sich im Anhang. Eine vollständige Korrespondenz zwischen der Beschäftigungs- und Ausbildungsseite ist nicht erzielbar.

<sup>14</sup> Die Zuordnung der Beschäftigten und Auszubildenden zu den Bildungsebenen ist relativ problemlos. Schwierigkeiten ergeben sich vor allem hinsichtlich der Sozial- und Gesundheitsausbildungen (teilweise postsekundäre Ausbildungen). Siehe Datenproblematik und Prognosemethodik im Anhang.

2. Lehre (BPS; 10. Schulstufe der Berufsbildenden Pflichtschulen)
3. Berufsbildende Mittlere Schulen (BMS; prinzipiell 10. Schulstufe)
4. Allgemeinbildende Höhere Schulen (AHS; 10. Schulstufe; eine Zuordnung zu den beruflichen Fachbereichen ist nicht möglich)
5. Berufsbildende Höhere Schulen (BHS; 10. Schulstufe)
6. Hochschulverwandte Lehranstalten, postsekundäre Ausbildung (HSverw.; 13. Schulstufe; insbesondere einschließlich der Schulformen für Berufstätige)
7. Fachhochschulen (AnfängerInnen)
8. Universitäten (Erstinskribierende)

Während die Prognose der Beschäftigten mittels einer einheitlichen Methode erfolgen konnte, waren für die Prognose der SchülerInnen-/StudentInnenströme je nach Schulstufe und Bildungsebene unterschiedliche Prognoseverfahren zielführend. Beispielsweise wurden die SchülerInnen auf der 10. Schulstufe in Abhängigkeit von der erwarteten Bevölkerungsentwicklung der 16jährigen fortgeschrieben, was für die postsekundären Ausbildungen nicht möglich war. Die Prognosen für die Fachhochschulen und Universitäten orientieren sich grundsätzlich an der Fachhochschulentwicklungsplanung bzw. der Hochschulplanungsprognose.<sup>15</sup> Diese SchülerInnen-/StudentInnenströme stellen natürlich keine Ströme von AbsolventInnen, die in den Arbeitsmarkt gehen, dar. Um eine Schätzung für die auf den Arbeitsmarkt drängenden BildungsabsolventInnen nach den entsprechenden Bildungsebenen zu erhalten, musste eine Reihe von Anpassungen vorgenommen werden. Diese beziehen sich auf den Anteil der Berufstätigen (diese haben ja bereits eine Arbeit), die Übertritte von einer höheren Schule in die tertiäre Ausbildung sowie auf die Dropouts aus der universitären Ausbildung. Für eine ausführliche Beschreibung der Prognosemethodik und der Anpassungsschritte sei hier auf den Anhang verwiesen.

Für die Gegenüberstellung der Beschäftigung und Ausbildung müsste korrekterweise noch die zeitliche Verschiebung berücksichtigt werden, die dadurch entsteht, dass die SchülerInnen der 10. bzw. 13. Schulstufe und auch die Erstinskribierenden an einer Universität bzw. Fachhochschule erst nach einigen Jahren die Ausbildung abschließen und nach Arbeit suchen. Diese zeitliche Verschiebung hängt von der Dauer der entsprechenden Schulformen bzw. Studiendauer ab. Die SchülerInnen der 10. Schulstufe beispielsweise einer 5jährigen BHS erreichen den Abschluss in 4 Jahren und müssten demzufolge mit der erwarteten Beschäftigungssituation in 4 Jahren verglichen werden. Nachdem die Beschäftigungsprognose aber zu konstanten Wachstumsraten führt, bleiben die jährlich zu erwartenden Zuwachsraten

---

<sup>15</sup> BMWV (1999): Entwicklungs- und Finanzierungsplanung für den Fachhochschulbereich II, bzw. Institut für Demographie der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (1999): Hochschulplanungsprognose 1999.

der Beschäftigung konstant, lediglich die absoluten Beschäftigungszuwächse und Beschäftigungsstände verändern sich über die Jahre leicht. Aufgrund dieser eher geringen Größeneffekte erschien die zeitliche Verschiebung zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungsströmen vernachlässigbar.

Es sei darauf hingewiesen, dass die Gegenüberstellung der Entwicklung der SchülerInnenzahlen (inkl. FachhochschülerInnen und Studierende) und der Beschäftigtenzahlen nur einen allgemeinen Vergleich hinsichtlich tendenzieller Entwicklungen zulässt, da für die Bestandsmasse der Beschäftigten zwar die potentielle Zugangsmasse der fertig ausgebildeten SchülerInnen/StudentInnen bekannt ist, nicht jedoch deren zu erwartende Erwerbsquote (Erwerbsbeteiligung) und auch nicht die jährliche Abgangsmasse der aus dem Arbeitsleben ausscheidenden Personen (Übergang vom Arbeitsmarkt in die Pension)<sup>16</sup> in der nötigen Untergliederung nach beruflichen Fachbereichen und Bildungsebenen. Auf der Beschäftigungsseite wäre folglich nicht nur der jährliche Zuwachs an Beschäftigung zu betrachten, sondern auch die Nachbesetzung der aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Personen (Pensionierungen, längere Krankenstände, Übergänge in Arbeitslosigkeit). Das jährliche Beschäftigungspotential setzt sich somit aus der Nachbesetzung frei werdender Stellen und dem Zuwachs an Beschäftigung zusammen. Andererseits wird dieses Beschäftigungspotential aber nicht ausschließlich aus Schul- bzw. UniversitätsabsolventInnen rekrutiert, sondern auch aus Arbeitslosen, Zuwanderern und PendlerInnen aus anderen Bundesländern bzw. dem Ausland. Darüber hinaus werden aufgrund der veränderten Wirtschaftsstruktur die Abgänge aus der Erwerbstätigkeit höchstwahrscheinlich mit Personen anderer Qualifikation, sowohl formaler als auch fachlicher Art, ersetzt. Dies dürfte insbesondere auf die Abgänge mit bzw. ohne Pflichtschulabschluss oder Lehrabschluss zutreffen. Ebenso unberücksichtigt müssen Arbeitsplatzwechsel zwischen beruflichen Fachbereichen und damit einhergehende Verschiebungen in der beruflichen Struktur bleiben.

Weiters ergibt sich eine beträchtliche Unschärfe dadurch, dass in einem bestimmten Berufsbereich ausgebildete SchülerInnen/StudentInnen nicht notwendigerweise auch einen Beruf in genau demselben fachlichen Bereich ergreifen. Dennoch kann angenommen werden, dass eine bestimmte Korrespondenz (Zusammenhang) zwischen Ausbildungsbereich und dem ergriffenen Beruf besteht und zwar derart, dass bei entsprechender Nachfrage am Arbeitsmarkt in einem Fachbereich auch mit erhöhter Wahrscheinlichkeit AbsolventInnen einer Ausbildung im entsprechenden Fachbereich rekrutiert werden. Weiters wird sinnvoller Weise davon ausgegangen, dass neben der fachlichen Qualifizierung auch die formale Quali-

---

<sup>16</sup> Das Statistische Handbuch der österreichischen Sozialversicherung weist für 1999 70.520 Neuzuerkennungen für die Alterspension aus. Bezogen auf die Erwerbspersonen von 1999, d.s. 3.700.541 Personen (Unselbständige, Selbständige, Arbeitslose, KUG-BezieherInnen u. Präsenzdienner), beträgt die Pensionsquote 1,91%. Für das Jahr 1996 lag die Pensionsquote bei 2,08%. Diese Quoten stellen allerdings nicht exakt den jährlichen Übergang von der Beschäftigung in die Pension dar, sondern den Übergang aus der Erwerbsbevölkerung (inkl. Arbeitslose) in einen pensionsempfangenden Status. Im weiteren Verlauf der Untersuchung wird von einer Pensionsquote von 2% ausgegangen.

fizierung, also die Höhe des erreichten Abschlusses (Bildungsebene), bei der Rekrutierung von Arbeitskräften ausschlaggebend ist. Es wird also angenommen, dass eine Arbeitskraft rekrutiert wird, die sowohl der fachlichen als auch der formalen Qualifikation entspricht. Wenn dies nicht möglich ist, so wird ein Abgehen von einem der beiden Qualifikationskriterien unterstellt. Entweder wird dann eine Arbeitskraft mit höherem oder niedrigerem formalen Abschluss, aber gewünschter fachlicher Qualifikation, eingestellt (Flexibilität der Bildungsebene), oder eine Person mit gefordertem formalen Ausbildungsabschluss bei abweichender fachlicher Qualifikation (Flexibilität der beruflichen Fachrichtung).

Schließlich ist zu beachten, dass die an den Daten durchgeführten Korrekturen (Übertrittsraten, Dropouts bei den Studierenden, Berufstätige) zwar nach Bildungsebenen aber nicht nach beruflichen Fachbereichen unterschieden wurden, obwohl natürlich Unterschiede in den einzelnen Fachbereichen zu erwarten sind.

Mit der Gegenüberstellung von Ausbildung und Beschäftigung ist also ein grober Vergleich der fachlichen Struktur des Ausbildungssystems mit jener des Beschäftigungssystems möglich. Die Interpretation der Ergebnisse hat daher aufgrund der zahlreichen Unschärfen eher in qualitativer als streng quantitativer Form zu erfolgen. Für eine annähernde Bilanzierung von Angebot und Nachfrage wäre eine Reihe von weiteren differenzierten Schritten, die allerdings von der Verfügbarkeit der Daten abhängen, notwendig. Trotzdem würden immer Abgrenzungsprobleme und Unschärfen bestehen bleiben, da eine exakt korrespondierende fachliche Einteilung der Ausbildungsbereiche sowie Berufsgruppen nicht zu erzielen ist. Darüber hinaus folgt das Berufswahlverhalten nach Abschluss der schulischen Ausbildung nicht vollständig den vorgegebenen fachlichen Pfaden.

In der nun folgenden Analyse werden generell drei Indikatoren verwendet, die zuvor noch kurz beschrieben werden:

- i. Die *durchschnittliche jährliche Veränderung der SchülerInnen/StudentInnen- bzw. Beschäftigtenzahlen bezogen auf die Beschäftigtenzahl* (Jahresmittel aus den Perioden 1994-2000 und 2000-2005). Diese Kennzahl gibt für die Beschäftigten die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate an. Für die Bildungsseite stellte diese Kennzahl das erwartete Zugangspotential zum Arbeitsmarkt, bezogen auf den Beschäftigtenstand, dar. Die Berechnung dieser relativen Größen ist deshalb notwendig, da die Beschäftigung als Bestandsmasse gegeben ist, während die SchülerInnen- und StudentInnenströme Bewegungsmassen sind. Somit erhält man mit dieser Kennzahl die potentiellen relativen Veränderungen der Bestandsmasse der Beschäftigung einerseits aufgrund der Beschäftigungsveränderungen (Zunahme/Rückgang), andererseits aufgrund der auf den Arbeitsmarkt strömenden Schul-/UniversitätsabsolventInnen. Beim Vergleich dieses Indikators ist natürlich zu berücksichtigen, dass die Abgänge aus dem Erwerbsleben nicht mitgerechnet wurden. Unter der Annahme einer Pensionsquote von rund 2 Prozent kann ein Überschuss bzw. Unterangebot an qualifizierten Arbeitskräften

abgeschätzt werden, wobei aber unterstellt wird, dass erstens die Pensionsquote für alle beruflichen Fachbereiche bzw. Bildungsebenen annähernd gleich ist und zweitens, dass die Rekrutierungen genau die abgegangenen, formalen und fachlichen Qualifikationen entsprechend ersetzen. Davon kann im Allgemeinen nicht ausgegangen werden, da Abgänge mit niedriger Qualifikation tendenziell durch höhere Qualifikationen ersetzt werden.

- ii. Die *prozentuale Verteilung der SchülerInnen/StudentInnen bzw. Beschäftigtenzahlen* auf die beruflichen Fachbereiche bzw. Bildungsebenen (für die Jahre 1994, 2000 und 2005). Dieser Indikator gibt für jeden einzelnen Fachbereich bzw. Bildungsebene einerseits den Anteil der SchülerInnen/StudentInnen an den gesamten SchülerInnen, andererseits den Anteil der Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung an. Bei einer der Beschäftigungsstruktur entsprechenden Ausbildungsstruktur würde man eine annähernd gleiche Verteilung der Ausbildung und Beschäftigung auf die beruflichen Fachbereiche und Bildungsebenen erwarten. Geringere Abweichungen sind ganz natürlich, da die Masse des Beschäftigungsstandes relativ langsam auf Veränderungen reagiert. Große Abweichungen der Beschäftigungs- und Ausbildungsverteilung lassen jedoch auf Anpassungsprobleme schließen, entweder auf Seite der Beschäftigung oder auf Seite der Ausbildung.
- iii. Die *Verteilung der SchülerInnen/StudentInnen bzw. Beschäftigten nach beruflichen Fachbereichen auf die Bildungsebenen* (2000). Für die Aufgliederung nach beruflichen Fachbereichen wird ein weiterer Indikator verwendet, nämlich die Verteilung der AusbildungsabsolventInnen und Beschäftigten auf die einzelnen Bildungsebenen für das Jahr 2000. Nachdem sowohl die AbsolventInnen einer AHS als auch einer Pflichtschule (die generell keine Berücksichtigung findet) nicht direkt einem beruflichen Fachbereich zugeordnet werden können, bleiben diese als Merkmalsausprägung in der Bildungsverteilung außer Betracht. Somit beziehen sich die Verteilungen auf die BPS, BMS, BHS und postsekundären/tertiären Ausbildungen (UNI/FH/HS-verw.). Ein ausgewogenes Verhältnis in der Bildungsstruktur zwischen Ausbildung und Beschäftigung würde zumindest eine ähnliche Verteilung implizieren, also ungefähr gleiche Anteile in den einzelnen Bildungsebenen. Bei strukturellen Veränderungen auf der Ausbildungs- oder Beschäftigungsseite sind aber ungleiche Verteilungen zu erwarten.

### 3.2. Gegenüberstellungsergebnisse nach beruflichen Fachbereichen und Bildungsebenen

Die nachfolgenden Ausführungen basieren auf Tabelle 21 bis Tabelle 26, die die zuvor beschriebenen Indikatoren enthalten. Unter der Annahme, dass eine Ausbildung in einem Fachbereich mit der entsprechenden Beschäftigung korrespondiert, ergibt sich folgendes Bild für die einzelnen Fachbereiche:<sup>17</sup>

- Für die **Land- und Forstwirtschaft** wird bis 2005 ein leichter Rückgang sowohl bei den Beschäftigten (durchschnittlich -0,3 Prozent pro Jahr) als auch bei den SchülerInnenströmen erwartet (-0,9 Prozent jährlich). Wird die Zahl des SchülerInnenstromes auf den Beschäftigtenstand bezogen, dann ergibt sich für den Zeitraum zwischen 1994 und 2000 ein jährlicher Zustrom an ausgebildeten Kräften in die Land- und Forstwirtschaft von 3,4 Prozent, der allerdings für die Prognoseperiode bis 2005 auf 2,5 Prozent zurückgehen wird. Aufgrund des stärkeren Beschäftigungswachstums von jährlichen 7,9 Prozent zwischen 1994 und 2000 und den geringeren AbsolventInnenzahlen von jährlich 3,4 Prozent wäre ein Ausbildungsunterangebot von 4,4 Prozent (= 3,4 – 7,9; Tabelle 21 vorletzte Spalte) zu diagnostizieren. Für den prognostizierten Zeitraum bis 2005 kommt es aufgrund der Beschäftigungsstagnation (-0,3 Prozent) zu einem Ausbildungsüberangebot von 2,8 Prozent (= 2,5 – -0,3). In diesem Ausbildungsüberangebot ist allerdings das Beschäftigungspotential aufgrund der Nachbesetzung von pensionierten Arbeitskräften noch nicht mitberücksichtigt. Unter der Annahme, dass rund 2 Prozent des Beschäftigtenstandes jährlich in Pension gehen, würde sich die Ausbildungsnachfrage (Arbeitsmarkt) und das Ausbildungsangebot (AbsolventInnen) annähernd ausgleichen. Die Ausgeglichenheit wird auch durch den relativen Anteil der Beschäftigten des land- und forstwirtschaftlichen Bereiches an der Gesamtbeschäftigung Wiens und den Anteil des SchülerInnenstroms dieses Fachbereiches am gesamten Ausbildungsstrom wiedergegeben. Für das Jahr 2005 wird sowohl für die Beschäftigten als auch für die SchülerInnen/Studierenden ein Anteil von jeweils 1,4 Prozent erwartet (Tabelle 22). Im Vergleich zu den Vorjahren 1994 und 2000 gab es keine starken Veränderungen des Anteils, der Ausbildungsanteil der Land- und Forstwirtschaft ging leicht von 1,9 auf 1,4 Prozent zurück. Aufgrund der geringen Anteile ist aber klar, dass die Bedeutung der Land- und Forstwirtschaft sowohl auf der Beschäftigungs- als auch der Bildungsseite eher marginal ist. Auch in der Verteilung der Beschäftigten und des Ausbildungsstromes auf die Bildungsebenen zeigt sich eine ausgewogene Korrespondenz (Tabelle 23, allerdings ohne die Bildungsebenen der PS und AHS). Der Großteil der Beschäftigten bzw. der in Ausbildung befindlichen Personen weist einen Lehrabschluss auf (52,6 gegenüber 73,8 Prozent). Einen relativ großen Anteil weisen auch die postsekundären und tertiären Ausbil-

---

<sup>17</sup> Der Fachbereich der Land- und Forstwirtschaft wird etwas ausführlicher besprochen, da anhand dieses Fachbereiches etwas genauer auf die Interpretation der Indikatoren eingegangen wird.

dungsabschlüsse mit 17,5 gegenüber 15,5 Prozent auf. Lediglich bei den berufsbildenden mittleren Schulen scheint es ein Ungleichgewicht zu geben. Während rund 20 Prozent der Beschäftigten eine BMS-Ausbildung aufweisen, gibt es in Wien keine korrespondierende Ausbildungsform.

- Von ähnlich marginaler Bedeutung wie der land- und forstwirtschaftliche Bereich ist der Fachbereich **Textil**. Rund ein Prozent der Beschäftigten und zwei Prozent des jährlichen SchülerInnenstroms in Wien fallen in diesen Bereich mit tendenziell rückläufigen Anteilen (Tabelle 22). Dementsprechend liegen auch die zu erwartenden jährlichen Wachstumsraten bei -2,6 Prozent für die Beschäftigungsseite und bei -0,3 Prozent für die Ausbildungsseite (Tabelle 21). Der Anteil des SchülerInnenstroms ist mit 5,4 Prozent für die Prognoseperiode relativ hoch, sodass für den abgeschlossenen Beschäftigungs- und Bildungsmarkt Wien ein Qualifikationsüberangebot von 8 Prozent erwartet wird. Dies muss aber relativiert werden, wenn man das Beschäftigungs- und Ausbildungssystem Wiens als nicht abgeschlossen sondern offen betrachtet. Tatsächlich ist es so, dass im Vergleich zu Österreich insgesamt sich die Ausbildung in diesem Bereich stärker in Wien zentralisiert als die Beschäftigung. Hinsichtlich der Bildungsebenen ergibt sich ein Ungleichgewicht derart, dass die Beschäftigung durch die Lehrabschlüsse dominiert wird, während die Ausbildung zu einem Drittel auf Ebene der berufsbildenden höheren Schulen und zu nicht unwesentlichen Teilen auf BMS- und postsekundärer bzw. tertiärer Ebene stattfindet.

Tabelle 21: Beschäftigungs- und Ausbildungsentwicklung in Wien nach beruflichen Fachbereichen

Wien	Beschäftigung					Ausbildung						Vergleich		
	Beschäftigungsstand in Tsd.			jährl. Zuwachs-rate		jährl. Strom SchülerInnen/Studentinnen			jährl. Zuwachs-rate		Anteil am Beschäftigungsstand		Diff. Ausbildungsanteil – Beschäftigungswachstum	
Berufl. Fachber.	1994	2000	2005	1994-00	2000-05	1994	2000	2005	1994-00	2000-05	1994-00	2000-05	1994-00	2000-05
L&F	6,6	10,4	10,2	7,9%	-0,3%	315	268	256	-2,7%	-0,9%	3,4%	2,5%	-4,4%	2,8%
Textil	6,6	6,7	5,8	0,3%	-2,6%	274	343	337	3,8%	-0,3%	4,7%	5,4%	4,3%	8,0%
techn. Berufe	150,8	153,8	162,5	0,3%	1,0%	6096	5759	5689	-0,9%	-0,2%	3,9%	3,6%	3,6%	2,6%
<i>Metall/Masch.</i>	45,6	42,2	39,7	-1,3%	-1,1%	1486	1141	1027	-4,3%	-2,1%	3,0%	2,6%	4,3%	3,7%
<i>Bau/Holz</i>	47,1	42,8	41,1	-1,6%	-0,7%	1142	944	957	-3,1%	0,3%	2,3%	2,3%	3,9%	3,0%
<i>Elektro</i>	27,6	29,5	32,9	1,1%	2,0%	1421	1751	1878	3,5%	1,4%	5,6%	5,8%	4,4%	3,8%
<i>Chemie</i>	7,0	10,0	13,1	6,0%	5,1%	80	169	173	13,3%	0,4%	1,5%	1,5%	-4,6%	-3,6%
<i>sonst. techn. B.</i>	23,4	29,3	35,7	3,8%	3,6%	1966	1754	1654	-1,9%	-1,2%	7,0%	5,2%	3,2%	1,6%
Handel/Büro	287,7	292,8	296,0	0,3%	0,2%	5040	5168	5411	0,4%	0,9%	1,8%	1,8%	1,5%	1,6%
Fremdenverkehr	51,0	48,3	47,2	-0,9%	-0,4%	729	860	937	2,8%	1,7%	1,6%	1,9%	2,5%	2,3%
Sozial/Gesundheit	48,0	47,4	45,3	-0,2%	-0,8%	1348	1913	2075	6,0%	1,6%	3,4%	4,3%	3,6%	5,1%
Unterricht	33,0	36,9	37,8	1,9%	0,5%	2069	2148	2262	0,6%	1,0%	6,0%	5,9%	4,2%	5,5%
Sonstige	138,7	141,4	146,3	0,3%	0,6%	1021	1020	1249	0,0%	4,1%	0,7%	0,8%	0,4%	0,2%
Summe ohne AHS	655,6	653,2	657,3	-0,1%	0,1%	16892	17479	18217	0,6%	0,8%	2,6%	2,7%	2,7%	2,6%
Summe	722,4	737,6	751,1	0,3%	0,3%	19192	20020	20996	0,7%	1,0%	2,7%	2,8%	2,3%	2,4%

Erläuterungen:

Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus), BMBWK (SIS, Hochschulstatistik), Hochschulplanungsprognose; Berechnungen: IHS

- Die SchülerInnen-/StudentInnenströme sind um die Übertrittsraten in eine tertiäre Ausbildung, die Dropout-Quote sowie um den Anteil der Berufstätigen bereinigt. Unter Berücksichtigung der zeitlichen Verschiebungen, die aus der Erfassung der Eintrittsströme in eine Ausbildung (anstatt der AbsolventInnen) resultieren, stellen die Zahlen der SchülerInnen/StudentInnen eine Schätzung für den Zustrom der BildungsabsolventInnen in den Arbeitsmarkt dar. Um das jährliche Beschäftigungspotential vollständig ermitteln zu können, wäre neben dem Beschäftigungszuwachs auch die Berücksichtigung der Abgänge aus und andere Zugänge zur Beschäftigung notwendig. Die Abgänge aus der Beschäftigung sind im wesentlichen durch Abgänge in die Pension gegeben, bei den Zugängen zur Beschäftigung wären neben dem SchülerInnenstrom in den Arbeitsmarkt auch die Übertritte aus der Arbeitslosigkeit und Migration zu erfassen.
- Auf der Ausbildungsseite sind die SchülerInnen, die mit dem Pflichtschulabschluss die Ausbildung beenden, nicht enthalten. Die SchülerInnen der AHS wurden keinem beruflichen Fachbereich zugeordnet, diese sind nur in der Gesamtsumme enthalten.
- Der Anteil des SchülerInnen-/StudentInnenstromes am Beschäftigungsstand für die Perioden 1994-2000 und 2000-2005 ist durch den Quotienten der arithmetischen Mittel der SchülerInnenströme und Beschäftigungsstände am Anfang und Ende der Periode gegeben.
- Die Differenz Ausbildungsanteil – Beschäftigungswachstum ergibt sich aus der Subtraktion des jährlichen Beschäftigungszuwachses vom Anteil des SchülerInnen-/StudentInnenstromes am entsprechenden Beschäftigungsstand und stellt somit den Überschuss des Ausbildungsstromes über das Beschäftigungswachstum dar (ohne Korrektur für die Abgänge in die Pension).

Tabelle 22: Verteilung der Beschäftigung und Ausbildung in Wien auf die beruflichen Fachbereiche

Wien	Beschäftigung					Ausbildung				
	Relative Verteilung			Veränderung		Relative Verteilung			Veränderung	
	1994	2000	2005	1994-2000	2000-2005	1994	2000	2005	1994-2000	2000-2005
Berufl. Fachbereich										
L&F	0,9%	1,4%	1,4%	0,5%	0,0%	1,9%	1,5%	1,4%	-0,3%	-0,1%
Textil	0,9%	0,9%	0,8%	0,0%	-0,1%	1,6%	2,0%	1,9%	0,3%	-0,1%
techn. Berufe	20,9%	20,8%	21,6%	0,0%	0,8%	36,1%	32,9%	31,2%	-3,1%	-1,7%
<i>Metall/Maschinenb.</i>	6,3%	5,7%	5,3%	-0,6%	-0,4%	8,8%	6,5%	5,6%	-2,3%	-0,9%
<i>Bau/Holz</i>	6,5%	5,8%	5,5%	-0,7%	-0,3%	6,8%	5,4%	5,3%	-1,4%	-0,1%
<i>Elektro</i>	3,8%	4,0%	4,4%	0,2%	0,4%	8,4%	10,0%	10,3%	1,6%	0,3%
<i>Chemie</i>	1,0%	1,4%	1,8%	0,4%	0,4%	0,5%	1,0%	0,9%	0,5%	0,0%
<i>sonst. techn. Ber.</i>	3,2%	4,0%	4,7%	0,7%	0,8%	11,6%	10,0%	9,1%	-1,6%	-1,0%
Handel/Büro	39,8%	39,7%	39,4%	-0,1%	-0,3%	29,8%	29,6%	29,7%	-0,3%	0,1%
Fremdenverkehr	7,1%	6,5%	6,3%	-0,5%	-0,3%	4,3%	4,9%	5,1%	0,6%	0,2%
Sozial/Gesundheit	6,6%	6,4%	6,0%	-0,2%	-0,4%	8,0%	10,9%	11,4%	3,0%	0,4%
Unterricht	4,6%	5,0%	5,0%	0,4%	0,0%	12,2%	12,3%	12,4%	0,0%	0,1%
Sonstige	19,2%	19,2%	19,5%	0,0%	0,3%	6,0%	5,8%	6,9%	-0,2%	1,0%
Summe	100,0%	100,0%	100,0%			100,0%	100,0%	100,0%		

Erläuterungen:

Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus), BMBWK (SIS, Hochschulstatistik), Hochschulplanungsprognose; Berechnungen: IHS

- Zur Abgrenzung von den der Tabelle zugrunde liegenden absoluten Zahlen siehe die Erläuterungen der vorhergehenden Tabellen.
- Auf der Ausbildungsseite sind die SchülerInnen, die mit dem Pflichtschulabschluss die Ausbildung beenden, nicht enthalten. Da die SchülerInnen der AHS keinem beruflichen Fachbereich zugeordnet werden können, wurden diese nicht berücksichtigt.
- Die Spalte der Veränderung gibt sowohl für die Periode von 1994 bis 2000 als auch für die Prognoseperiode (bis 2005) die Veränderung in der relativen Verteilung in Prozentpunkten an.

Tabelle 23: Verteilung der Beschäftigung und Ausbildung in Wien auf die Bildungsebenen nach Fachbereichen für das Jahr 2000

Wien	Beschäftigung					Ausbildung				
2000	Relative Verteilung					Relative Verteilung				
Berufl. Fachbereich	Lehre	BMS	BHS	UNI/FH/HSv.	Summe	Lehre	BMS	BHS	UNI/FH/HSv.	Summe
L&F	52,6%	20,7%	9,2%	17,5%	100,0%	73,8%	0,0%	10,7%	15,5%	100,0%
Textil	87,5%	4,1%	4,2%	4,2%	100,0%	22,5%	22,8%	35,2%	19,5%	100,0%
techn. Berufe	56,9%	6,5%	15,3%	21,3%	100,0%	51,8%	7,1%	16,6%	24,5%	100,0%
<i>Metall/Maschinenb.</i>	77,1%	5,6%	8,5%	8,8%	100,0%	82,8%	5,1%	9,7%	2,3%	100,0%
<i>Bau/Holz</i>	64,3%	6,1%	12,5%	17,1%	100,0%	73,4%	5,4%	9,9%	11,3%	100,0%
<i>Elektro</i>	71,3%	8,7%	9,1%	10,9%	100,0%	40,2%	14,4%	38,2%	7,2%	100,0%
<i>Chemie</i>	41,7%	5,5%	20,5%	32,3%	100,0%	23,3%	29,0%	47,7%	0,0%	100,0%
<i>sonst. techn. Ber.</i>	12,0%	6,3%	32,3%	49,4%	100,0%	34,3%	0,0%	0,0%	65,7%	100,0%
Handel/Büro	50,0%	17,7%	11,7%	20,6%	100,0%	32,3%	23,8%	23,4%	20,5%	100,0%
Fremdenverkehr	66,7%	13,1%	8,5%	11,7%	100,0%	59,3%	9,6%	23,9%	7,1%	100,0%
Sozial/Gesundheit	20,1%	22,2%	12,0%	45,7%	100,0%	3,0%	47,1%	13,3%	36,5%	100,0%
Unterricht	9,5%	10,7%	11,3%	68,5%	100,0%	0,0%	54,9%	11,3%	33,8%	100,0%
Sonstige	42,7%	11,2%	8,0%	38,1%	100,0%	4,3%	0,0%	0,0%	95,7%	100,0%
Summe	46,8%	13,7%	11,7%	27,8%	100,0%	31,7%	22,2%	17,3%	28,9%	100,0%

Erläuterungen:

Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus), BMBWK (SIS, Hochschulstatistik), Hochschulplanungsprognose; Berechnungen: IHS

- Zur Abgrenzung von den der Tabelle zugrunde liegenden absoluten Zahlen siehe die Erläuterungen der vorhergehenden Tabellen.
- In dieser Tabelle sind die Bildungsebenen der Pflichtschule und AHS nicht erfasst.
- Die Spalte der Veränderung gibt sowohl für die Periode von 1994 bis 2000 als auch für die Prognoseperiode (bis 2005) die Veränderung in der relativen Verteilung in Prozentpunkten an.

- Eine zentrale Stellung sowohl auf der Beschäftigungsseite als auch auf der Ausbildungsseite nimmt der **technische Berufsbereich** ein. In Summe sind rund 21 Prozent der Beschäftigten in diesem Bereich tätig und ein Drittel der SchülerInnen/Studierenden absolvieren jährlich eine technisch orientierte Ausbildung. Aufgrund der zu erwartenden jährlichen Beschäftigungszuwächse bis 2005 von 1,0 Prozent wird sich der Beschäftigungsanteil der technischen Berufe etwas vergrößern. Gleichzeitig ist ein leicht zurückgehender Ausbildungsanteil zu erwarten, da mit einem marginalen SchülerInnenrückgang von jährlichen -0,2 Prozent zu rechnen ist. Der jährliche Ausbildungsstrom gemessen am Beschäftigungsstand beträgt für die Prognoseperiode 3,6 Prozent, was bei einem erwarteten Beschäftigungswachstum von einem Prozent in ein Qualifikationsüberangebot von 2,6 Prozent resultiert. Unter Berücksichtigung der Abgänge in die Pension von rund 2 Prozent der Beschäftigten ist von einer annähernd balancierten Situation zu sprechen. Ebenso balanciert präsentiert sich die Verteilung der Beschäftigten und Auszubildenden auf die Bildungsebenen. Gut die Hälfte der Beschäftigten und SchülerInnen/Studierenden befinden sich auf Ebene der Lehrausbildung, zwischen einem Fünftel und einem Viertel sind bereits auf postsekundärer oder tertiärer Ebene angesiedelt. Der Rest teilt sich zu 15-16 Prozent auf die berufsbildenden höheren und zu 6-7 Prozent auf die berufsbildenden mittleren Schulen auf.

Innerhalb der technischen Berufe zeigen sich allerdings leichte Unterschiede. Die anteilsgrößten Fachbereiche **Metall/Maschinenbau** und **Bau/Holz** weisen entgegen dem allgemeinen Trend in den technischen Berufen einen klaren Beschäftigungsrückgang auf. Ebenso sind die Ausbildungsströme dieser beiden Fachbereiche eher im Abnehmen begriffen. Der Grund liegt vor allem in den großen Anteilen der Lehrausbildung sowohl bei den Beschäftigten als auch bei den SchülerInnen. Und gerade die Lehre verzeichnet auf der Beschäftigungs- und Ausbildungsseite die stärksten Rückgänge. Eine im Allgemeinen positive Entwicklung weist der Fachbereich **Elektro** auf. Insbesondere ist hier auf der Ausbildungsseite der Anteil der Lehrausbildung deutlich geringer als in den beiden zuvor genannten Bereichen. Die höchste Wachstumsrate bei den Beschäftigten im technischen Bereich weisen neben dem Fachbereich **Chemie**, der allerdings nur von geringerer Bedeutung ist, die **sonstigen technischen Berufe** mit jährlichen 3,6 Prozent auf. Bei den sonstigen technischen Berufen ist allerdings ein Vergleich der Beschäftigungs- mit der Ausbildungsseite nur schwer möglich, da hier relativ inhomogene Bereiche zusammengefasst wurden. Dies zeigt sich vor allem bei der Verteilung des Ausbildungsstromes auf die Bildungsebenen, wo ein Drittel auf die Lehrausbildung und zwei Drittel auf die postsekundäre/tertiäre Ausbildung entfallen, aber keine Ausbildungen auf BMS- oder BHS-Ebene enthalten sind. Grundsätzlich ist anzunehmen, dass ein mögliches Qualifikationsunter- oder -überangebot in den anderen technischen Bereichen durch diese sonstigen technischen Berufe zumindest zum Teil ausgeglichen werden kann. Generell ist den technischen Berufen insgesamt auf der Beschäftigungsseite eine eher dynamische Entwicklung zuzuschreiben, die auf der Ausbildungsseite nicht ganz widerspiegelt wird. Somit ist für spezielle technische Bereiche durchaus ein Mangel an hoch qualifizierten technischen Fachkräften möglich.

- Der Fachbereich **Handel/Büro** ist im wesentlichen durch eine vergangene und erwartete positive Entwicklung der Beschäftigungs- und Ausbildungsseite gekennzeichnet. Sowohl bei der Beschäftigung ist weiterhin mit leichten Zuwächsen von 0,2 Prozent pro Jahr zu rechnen, als auch bei der Ausbildung mit jährlichen 0,9 Prozent. Dies wirkt sich auf den Wiener Arbeitsmarkt und das Bildungssystem insgesamt positiv aus, da der Anteil der Beschäftigten in diesem Fachbereich bei fast 40 Prozent liegt, der SchülerInnenanteil bei fast 30 Prozent. Bezogen auf den Beschäftigtenstand beträgt der Ausbildungsstrom 1,8 Prozent, was unter Berücksichtigung der Pensionsabgänge auf ein leichtes Ausbildungsunterangebot schließen lässt. Aufgrund der relativen Aufteilung der Beschäftigten und SchülerInnen/Studierenden auf die Bildungsebenen ist zu vermuten, dass auf der Beschäftigungsseite die Lehrabschlüsse, die sich insgesamt auf einen Anteil von 50 Prozent belaufen, durch höhere Abschlüsse ersetzt werden. Dabei wird es sich vor allem um AbsolventInnen von berufsbildenden mittleren und auch höheren Schulen handeln, da deren Anteil in der Ausbildung deutlich größer ist als in der Beschäftigung. Auf Ebene der postsekundären/tertiären Ausbildungen sind die beiden Anteile praktisch gleich hoch.
- Während die Beschäftigung im Fachbereich **Fremdenverkehr** leichte Abnahmen zu verzeichnen hat, ist die Ausbildung in diesem Bereich weiterhin wachsend. Diese gegenläufigen Tendenzen stellen aber insofern noch kein Problem dar, als die Ausbildungsseite gegenüber der Beschäftigungsseite noch unterrepräsentiert ist. Dies zeigt sich daran, dass der Anteil des Ausbildungsstromes am Beschäftigungsstand noch keine zwei Prozent beträgt. Unter Berücksichtigung des leichten Beschäftigungsrückganges ergibt sich ein erwartetes Bildungsüberangebot von 2,3 Prozent, das allerdings größtenteils durch die Pensionsabgänge aufgesogen werden kann. Wie im Fachbereich Handel/Büro ist auch für den Fremdenverkehrsbereich tendenziell eine Substitution der Lehrabschlüsse durch höhere Ausbildungsabschlüsse zu erwarten.
- Ähnlich wie der Fachbereich Fremdenverkehr entwickelt sich auch der Bereich **Sozial/Gesundheit**, der in der Beschäftigung mit geringfügigen Rückgängen konfrontiert ist, in der Ausbildung aber mit Zuwächsen. Für den Prognosezeitraum soll die Beschäftigung um durchschnittlich -0,8 Prozent pro Jahr zurückgehen, die SchülerInnenströme hingegen um 1,6 Prozent zunehmen. Hier tritt aber verstärkt das Problem der Offenheit des Wiener Bildungssystems zutage, da sich die Ausbildungen im Sozial- und Gesundheitsbereich in überdurchschnittlichem Maße in Wien konzentrieren. Insofern kann nicht erwartet werden, dass auch alle AusbildungsabsolventInnen in Wien in diesem Bereich eine Beschäftigung finden werden. Aufgrund dieses Phänomens wird der Anteil der SchülerInnen/Studierenden am Beschäftigungsstand bei 4,3 Prozent liegen. Dies führt bei dem leichten Beschäftigungsrückgang zu einem Ausbildungsüberschuss von 5,1 Prozent (ohne Abzug des Ersatzes der Pensionsabgänge), der vermutlich außerhalb Wiens oder in anderen Berufsbereichen abgebaut wird. Bei den relativen Verteilungen spiegelt sich die Bedeutung Wiens in der sozial- und gesundheitsberuflichen Ausbildung wider, da der SchülerInnenanteil für diesen Fachbereich bei rund 11 Prozent liegt, der

Beschäftigungsanteil dagegen bei knapp über 6 Prozent. Die Betrachtung der Ausbildungsebenen für diesen Fachbereich zeigt eine annähernde Ausgewogenheit bei den höheren Ausbildungen, aber ein Ungleichgewicht bei den Lehr- und BMS-Abschlüssen.

- Für den Fachbereich des **Unterrichts** ergibt sich ein zum Sozial- und Gesundheitsbereich nahezu identisches Bild. Eine eher konstant bleibende Beschäftigung steht einer leichten Ausbildungszunahme gegenüber. Wegen der zentralen Bedeutung Wiens in der Ausbildung von LehrerInnen übersteigt der SchülerInnenanteil dieses Fachbereichs den Beschäftigtenanteil deutlich. Während knapp über 12 Prozent des SchülerInnen-/Studierendenstroms im Unterrichtsbereich in Ausbildung steht, sind nur 5 Prozent aller Beschäftigten in diesem Fachbereich beschäftigt. Deutliche Unterschiede können in der Verteilung auf die Bildungsebenen beobachtet werden. Während mehr als zwei Drittel der Beschäftigten einen postsekundären oder tertiären Abschluss aufweisen, befindet sich gerade ein Drittel des SchülerInnenstroms im Unterrichtsbereich. Der hohe BMS-Ausbildungsanteil von fast 55 Prozent findet keine Entsprechung auf der Beschäftigungsseite. Dies erklärt sich dadurch, dass es sich bei dieser mittleren Ausbildungsform um die Lehrgänge zur Ausbildung von LeibeserzieherInnen und SportlehrerInnen handelt, und diese häufig aber einer fachbereichsfremden Erwerbstätigkeit nachgehen. Zudem ist auch noch die verstärkte Ausbildungskonzentration für den Unterrichtsbereich auf Wien zu erwähnen.
- Der sonstige Fachbereich umfasst nicht zuordenbare Berufe bzw. Ausbildungen und stellt insofern einen inhomogenen Bereich dar, der nicht direkt verglichen werden kann. Während die Beschäftigungsseite im Wesentlichen durch niedrige Bildungsabschlüsse gekennzeichnet ist, sind auf der Ausbildungsseite vor allem hohe Bildungsabschlüsse enthalten. Dementsprechend ist die Beschäftigung dieses Restbereiches eher stagnierend, die Ausbildungsentwicklung hingegen ansteigend.

Zusammenfassend können die einzelnen beruflichen Fachbereiche nach ihren bedarfsseitigen Entwicklungspotentialen sowohl hinsichtlich der Beschäftigung als auch Ausbildung eingeteilt werden. Das Ausbildungspotential bzw. der Ausbildungsüberschuss in dieser Tabelle resultiert aus der Differenz aus Ausbildungsanteil an der Beschäftigung und Beschäftigungswachstum.

Bedarf	Ausbildungs- potential		Ausbildungs- überschuss
		←	→
Beschäftigungs- zunahme	sonst. techn. Berufe Chemie		Elektro
↕	Handel/Büro	Land- u. Forstwirt. Bau/Holz Fremden- verkehr Soziales/Gesundheit Unterricht	
Beschäftigungs- abnahme			Textil Metall/Maschinen- bau

Die beruflichen Fachbereiche sonstige technische Berufe, Chemie und tendenziell auch Handel/Büro zeigen demzufolge sowohl eine günstige Entwicklung auf der Beschäftigungsseite als auch hinsichtlich des Ausbildungspotentials. Hier würde der Arbeitsmarkt durchaus mehr AbsolventInnen mit entsprechendem Ausbildungsabschluss aufnehmen können. Bedeutung kommt dem Fachbereich Handel/Büro auch deshalb zu, da rund 40 Prozent der Beschäftigten und SchülerInnen/StudentInnen diesem Fachbereich zuzuordnen sind. Die Bereiche Metall/Maschinenbau und Textil zeigen hingegen eine Sättigung, insbesondere wird der Stand der Beschäftigten in der Prognoseperiode weiter abnehmen.

Von der Akzeptanzseite her gesehen ergibt sich folgendes Bild für Wien. Anstelle des Beschäftigungswachstums wird hier das Wachstum der SchülerInnen-/StudentInnenströme dem Ausbildungspotential gegenüber gestellt (Ausbildungspotential bzw. -überschuss bleiben gleich wie in der obigen Tabelle):

Akzeptanz	Ausbildungs- potential		Ausbildungs- überschuss
		←	→
SchülerInnen- zunahme		Fremdenverkehr Sozial/Gesundheit	Elektro
↕	Handel/Büro Chemie	Land- u. Forstwirt. Bau/Holz Unterricht	Textil
SchülerInnen- abnahme	sonst. techn. Berufe		Metall/Maschinen- bau

Bezüglich der Akzeptanz zeigt sich, dass auf der Ausbildungsseite vor allem die Bereiche Fremdenverkehr, Sozial/Gesundheit sowie Elektro weiterhin zunehmen werden, während die eher technisch orientierten Fachbereiche (insbesondere Metall/Maschinenbau) Schwierigkeiten haben werden die SchülerInnen-/StudentInnenzahlen zu halten.

Bezüglich der künftigen Ausbildungsentwicklungen zeigt sich nach dieser Analyse ein mittelfristiges Potential für bestimmte technische und kaufmännische Fachbereiche. Wenn der

Ausbildungsort und Arbeitsmarkt Wien als sehr offen betrachtet wird, was er in bestimmten Bereichen mit Sicherheit ist, dann ergeben sich in Zukunft auch noch für den Fremdenverkehrs- sowie den Sozial- und Gesundheitsbereich Chancen. Traditionelle technische Ausbildungsbereiche, die überwiegend in der Sachgüterproduktion angesiedelt sind, werden weiterhin mit rückläufigen SchülerInnen-/Studierendenzahlen bei eingeschränkten Arbeitsmarktchancen rechnen müssen. Aufgrund der zentralen Bedeutung Wiens in der Ausbildung zeigen sich praktisch kaum Mängel an hoch qualifizierten AusbildungsabsolventInnen, allenfalls in spezifischen technischen Tätigkeitsfeldern. Im Gegenteil, einige AusbildungsabgängerInnen werden sich nach Arbeitsplätzen außerhalb Wiens umsehen müssen.

### **3.3. Ergebnisse der Gegenüberstellung nach Bildungsebenen**

Neben den beruflichen Fachbereichen kann dieselbe Analyse auch für die einzelnen Bildungsebenen durchgeführt werden. Hier ist zwar die formale Korrespondenz zwischen dem höchsten erreichten Abschluss der Beschäftigten und den aktuellen Ausbildungen auf den Bildungsebenen gegeben, jedoch tritt hier ein anderes Problem in einem schärferen Ausmaß auf: Die Gegenüberstellung der Beschäftigten und AbsolventInnen nach Bildungsebenen würde bedeuten, dass die Rekrutierung streng innerhalb der Bildungsebenen stattfindet und keine Höherqualifikationen (bzw. auch Niederqualifikation) stattfindet. Dies dürfte aber nicht der Fall sein; insbesondere bei der Rekrutierung von Abgängen in die Pension wird es wahrscheinlich bei Pflichtschul- und Lehrabschlüssen tendenziell zu einer Höherqualifikation kommen (Lehrlinge ersetzen PflichtschulabsolventInnen, AbsolventInnen berufsbildender Schulen ersetzen Lehrlinge usw.). Dass in Wien eine Höherqualifikation der Beschäftigten stattfindet, ist aus nachfolgender Tabelle ersichtlich. Werden die beiden Kohorten der bis 20jährigen und der 61jährigen und Älteren außer Acht gelassen (diese stehen noch in Ausbildung bzw. größere Teile der Beschäftigten sind schon in Pension), dann kann für die Lehrausbildung und in etwas geringerem Ausmaß für den Pflichtschulabschluss als höchste abgeschlossene Bildung ein Rückgang der Anteile festgestellt werden. Während der BMS-Anteil annähernd konstant bleibt, steigt der Anteil der AHS-, BHS- und postsekundären/tertiären Abschlüsse in den jüngeren Beschäftigtenkohorten tendenziell an.

Tabelle 24: Verteilung der Beschäftigten nach Alterskohorten auf die Bildungsebenen in Wien

Bildungsebene	Altersgruppe (in Jahren)									
	-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61+
PS	63,1%	15,6%	12,5%	14,4%	15,3%	22,8%	21,7%	18,5%	11,9%	7,7%
Lehre	22,9%	42,0%	27,3%	31,0%	29,7%	32,2%	32,3%	40,4%	39,0%	31,4%
BMS	5,6%	7,7%	10,1%	9,2%	11,2%	11,0%	9,4%	7,5%	7,9%	6,1%
AHS	5,3%	14,3%	16,0%	13,4%	12,2%	9,8%	10,7%	7,9%	13,4%	9,2%
BHS	2,9%	12,0%	11,1%	8,2%	8,0%	7,8%	7,5%	5,9%	7,1%	4,0%
HSverw./Kollegs	0,2%	4,8%	6,5%	6,0%	5,3%	3,0%	3,9%	4,0%	4,5%	2,0%
UNI/HS	0,0%	3,6%	16,5%	17,9%	18,3%	13,5%	14,5%	15,9%	16,3%	39,6%
Summe	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: Mikrozensus (Jahresmittel 1999/00); Berechnungen: IHS

In der nun folgenden Gegenüberstellung der Beschäftigung und Ausbildung auf Ebene der Bildungsstufen, ist die Qualifizierungsverschiebung bei der Rekrutierung von Arbeitskräften zu berücksichtigen.

- Für die Beschäftigten mit **Lehrabschluss** ist in Wien mit einem leichten Rückgang von jährlichen -0,2 Prozent bis 2005 zu rechnen. Mit etwas stärkeren Rückgängen wird die Ausbildungsseite konfrontiert sein, nämlich mit -0,5 Prozent pro Jahr. Der Ausbildungsstrom gemessen an der Beschäftigung von 2,3 Prozent entspricht in etwa den möglichen Rekrutierungen aufgrund der Pensionsabgänge. Darüber hinaus werden Lehrlinge auch die Arbeitskräfteabgänge mit Pflichtschulabschluss tendenziell substituieren. Obwohl die Bedeutung der Lehre in der Beschäftigung und Ausbildung zurückgeht, ist sie nach wie vor von wesentlicher Größenordnung. Knapp ein Drittel der Beschäftigten weist einen Lehrabschluss auf, und rund ein Viertel steht in einer Lehrausbildung.
- Eine Stagnation bzw. leichter Rückgang der Beschäftigung ist für die Arbeitskräfte mit einem Abschluss einer **berufsbildenden mittleren Schule** zu erwarten. Für den Prognosezeitraum ergibt sich ein leichter Beschäftigungsabbau von -0,3 Prozent. Auf der Bildungsseite ist hingegen noch eine leichte Expansion von jährlichen 1,3 Prozent zu erwarten. Gemessen an den Beschäftigungsständen mit BMS-Abschluss ist der Ausbildungsstrom mit 5,7 Prozent relativ groß, was zu einem tendenziellen Qualifikationsüberangebot führt. AbsolventInnen mit BMS-Abschluss dürften also eher gezwungen sein, Beschäftigungsfelder früherer LehrabsolventInnen zu übernehmen. Kennzeichnend ist hier auch der sehr hohe BMS-Anteil von fast 20 Prozent unter den SchülerInnen

Tabelle 25: Beschäftigungs- und Ausbildungsentwicklung in Wien nach Bildungsebenen

Wien	Beschäftigung					Ausbildung						Vergleich		
	Beschäftigungsstand in Tsd.			jährl. Zuwachs-rate		jährl. Strom SchülerInnen/Studentinnen			jährl. Zuwachs-rate		Anteil am Beschäftigungsstand		Diff. Ausbildungsanteil – Beschäftigungswachstum	
Berufl. Fachbereich	1994	2000	2005	1994-00	2000-05	1994	2000	2005	1994-00	2000-05	1994-00	2000-05	1994-00	2000-05
PS	162,4	135,8	125,9	-2,9%	-1,4%									
Lehre	243,3	242,3	239,5	-0,1%	-0,2%	6787	5541	5392	-3,3%	-0,5%	2,5%	2,3%	2,6%	2,5%
BMS	68,5	71,0	69,7	0,6%	-0,3%	3773	3880	4142	0,5%	1,3%	5,5%	5,7%	4,9%	6,0%
AHS	66,8	84,4	93,7	4,0%	1,9%	2300	2541	2779	1,7%	1,8%	3,2%	3,0%	-0,8%	1,1%
BHS	54,1	60,5	65,8	1,9%	1,6%	2241	3015	3350	5,1%	2,1%	4,6%	5,0%	2,7%	3,5%
UNI/FH/HSverw.	127,3	143,7	156,5	2,0%	1,6%	4091	5043	5333	3,5%	1,1%	3,4%	3,5%	1,3%	1,9%
Summe	722,4	737,6	751,1	0,3%	0,3%	19192	20020	20996	0,7%	1,0%	2,7%	2,8%	2,3%	2,4%

Erläuterungen:

Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus), BMBWK (SIS, Hochschulstatistik), Hochschulplanungsprognose; Berechnungen: IHS

- Die SchülerInnen-/StudentInnenströme sind um die Übertrittsraten in eine tertiäre Ausbildung, die Dropout-Quote sowie um den Anteil der Berufstätigen bereinigt. Unter Berücksichtigung der zeitlichen Verschiebungen, die aus der Erfassung der Eintrittsströme in eine Ausbildung (anstatt der AbsolventInnen) resultieren, stellen die Zahlen der SchülerInnen/StudentInnen eine Schätzung für den Zustrom der BildungsabsolventInnen in den Arbeitsmarkt dar. Um das jährliche Beschäftigungspotential vollständig ermitteln zu können, wäre neben dem Beschäftigungszuwachs auch die Berücksichtigung der Abgänge aus und andere Zugänge zur Beschäftigung notwendig. Die Abgänge aus der Beschäftigung sind im wesentlichen durch die Abgänge in die Pension gegeben, bei den Zugängen zur Beschäftigung wären neben dem SchülerInnenstrom in den Arbeitsmarkt auch die Übertritte aus der Arbeitslosigkeit und Migration zu erfassen.
- Die Bildungsebene Pflichtschulabschluss (PS) wurde auf der Ausbildungsseite nicht erfasst, obwohl ein nicht zu vernachlässigender Anteil der Jugendlichen mit dem Abschluss der Pflichtschule die Ausbildung zumindest für einige Jahre beenden.
- UNI/FH/HSverw. LA: Diese Bildungsebene umfasst die Beschäftigten bzw. StudentInnen sowohl auf Ebene der Universitäten und Fachhochschulen als auch der hochschulverwandten Lehranstalten der postsekundären Ausbildung (Akademien, Kollegs, Aufbaulehrgänge, Meisterschulen).
- Der Anteil des SchülerInnen-/StudentInnenstromes am Beschäftigungsstand für die Perioden 1994-2000 und 2000-2005 ist durch den Quotienten der arithmetischen Mittel der SchülerInnenströme und Beschäftigungsstände am Anfang und Ende der Periode gegeben.
- Die Differenz Ausbildungsanteil – Beschäftigungswachstum ergibt sich aus der Subtraktion des jährlichen Beschäftigungszuwachses vom Anteil des SchülerInnen-/StudentInnenstromes am entsprechenden Beschäftigungsstand und stellt somit den Überschuss des Ausbildungsstromes über das Beschäftigungswachstum dar.

Tabelle 26: Verteilung der Beschäftigung und Ausbildung in Wien auf die Bildungsebenen

Wien	Beschäftigung					Ausbildung				
	Relative Verteilung			Veränderung		Relative Verteilung			Veränderung	
Berufl. Fachbereich	1994	1999	2005	94-99	99-05	1994	1999	2005	94-99	99-05
PS	22,5%	18,4%	16,8%	-4,1%	-1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Lehre	33,7%	32,8%	31,9%	-0,8%	-1,0%	35,4%	27,7%	25,7%	-7,7%	-2,0%
BMS	9,5%	9,6%	9,3%	0,1%	-0,3%	19,7%	19,4%	19,7%	-0,3%	0,3%
AHS	9,3%	11,4%	12,5%	2,2%	1,0%	12,0%	12,7%	13,2%	0,7%	0,5%
BHS	7,5%	8,2%	8,8%	0,7%	0,6%	11,7%	15,1%	16,0%	3,4%	0,9%
UNI/FH/HSverw. LA	17,6%	19,5%	20,8%	1,9%	1,4%	21,3%	25,2%	25,4%	3,9%	0,2%
Summe	100,0%	100,0%	100,0%			100,0%	100,0%	100,0%		

Erläuterungen:

Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus), BMBWK (SIS, Hochschulstatistik), Hochschulplanungsprognose; Berechnungen: IHS

- Zur Abgrenzung von den der Tabelle zugrunde liegenden absoluten Zahlen siehe die Erläuterungen der vorhergehenden Tabellen.
- Auf der Ausbildungsseite sind die SchülerInnen, die mit dem Pflichtschulabschluss die Ausbildung beenden, nicht enthalten.
- Die Spalte der Veränderung gibt sowohl für die Periode von 1994 bis 2000 als auch für die Prognoseperiode (bis 2005) die Veränderung in der relativen Verteilung in Prozentpunkten an.

- Auf der Bildungsebene der **allgemeinbildenden höheren Schulen** zeigen sich sowohl auf der Beschäftigungs- als auch auf der Ausbildungsseite Zuwächse von jeweils fast zwei Prozent bis 2005. Obwohl die AHS-Ausbildung prinzipiell auf ein Studium an einer Universität bzw. auch Fachhochschule vorbereiten soll, scheinen die AHS-AbsolventInnen, die den Weg des Studiums nicht einschlagen bzw. nicht beenden, kaum Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt in Wien zu haben.
- Eine weiterhin sehr dynamische Entwicklung weist die Ebene der **berufsbildenden höheren Schulen** auf. Bis 2005 wird ein Beschäftigungswachstum von 1,6 Prozent pro Jahr erwartet, während die SchülerInnenströme um 2,1 Prozent jährlich zulegen werden. Da die BHS auf der Ausbildungsseite doch eine wesentlich größere Rolle spielen (16 Prozent des gesamten SchülerInnenstroms) als auf der Beschäftigungsseite (8,8 Prozent aller Beschäftigten), kann ein leichter Ausbildungsüberschuss festgestellt werden. Dieser ist mit 3,5 Prozent (ohne Berücksichtigung der Pensionsabgänge) allerdings nicht sehr gravierend, da BHS-AbsolventInnen prinzipiell um dieselben Arbeitsplätze konkurrieren können wie AHS-AbsolventInnen. Interessant ist, dass auf der Beschäftigungsseite der BHS-Anteil geringer ist als der AHS-Anteil. Insofern ist bei gegebener Substituierbarkeit der AHS- und BHS-Ausbildungen, der BHS-Ausbildungsüberschuss nicht problematisch.
- Mit Zuwächsen in der Beschäftigung und Ausbildung zeigen die **postsekundären und tertiären Ausbildungsabschlüsse** eine positive Entwicklung. Für den Prognosezeitraum bis 2005 wird bei den Beschäftigten ein jährliches Wachstum von 1,6 Prozent bei den Studierendenströmen von 1,1 Prozent erwartet.<sup>18</sup> Bei einem Anteil des Ausbildungsstromes an der Beschäftigung von 3,5 Prozent ergibt sich ein Ausbildungsüberangebot von 1,9 Prozent, das allerdings durch die Pensionsabgänge kompensierbar ist. Im Allgemeinen ist aber ein Vergleich der Beschäftigung und Ausbildung auf dieser Bildungsebene nur von eingeschränkter Bedeutung, da gerade Personen mit diesen Bildungsabschlüssen wahrscheinlich eine höhere Mobilität aufweisen als Personen mit niedrigeren Abschlüssen. Deshalb muss gerade für diesen Bereich der Wiener Arbeits- und Bildungsmarkt als sehr offen bezeichnet werden. Für eine genauere Analyse müssten jedenfalls Beschäftigungs- und Bildungsdaten der anderen Bundesländer (insbesondere Niederösterreich, Burgenland und Steiermark) mit einbezogen werden. Vor allem müssten alle in Wien studierenden Personen berücksichtigt werden, dass diese durchaus zum Wiener Arbeitskräftepotential gerechnet werden könnten.

---

<sup>18</sup> Bei den universitären Ausbildungen sind hier allerdings nur die Studierenden mit Hauptwohnsitz in Wien berücksichtigt, während bei den anderen Ausbildungsformen der Standort des Ausbildungsplatzes das Abgrenzungskriterium darstellt.

### 3.4. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Die hier durchgeführte Analyse fokussierte einerseits auf das Beschäftigungssystem und andererseits auf das Bildungssystem in Wien. Schließlich wurden die Beschäftigungs- und Bildungsentwicklung einander gegenübergestellt um den Bildungsbedarf und die Bildungsakzeptanz bestimmter Ausbildungsarten abschätzen zu können.

Im Folgenden werden die wichtigsten Merkmale der Beschäftigungsseite in Wien aufgelistet:

- Im Vergleich zu Österreich insgesamt weist Wien mit fast drei Viertel der Beschäftigten (mit Wohnsitz in Wien) einen wesentlich stärker ausgeprägten Dienstleistungssektor auf, wobei alleine über 45 Prozent der Beschäftigten in den sekundären Diensten tätig sind.
- Das Bildungsniveau der Beschäftigten in Wien ist durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil an höheren Bildungsabschlüssen gekennzeichnet. 40 Prozent der Beschäftigten haben zumindest das Maturaniveau (stark überdurchschnittlicher Anteil bei den AHS- und Universitätsabschlüssen) erreicht. Der Anteil der Beschäftigten mit einem Lehrabschluss (32 Prozent) ist dagegen vergleichsweise gering.
- Die Arbeitslosigkeit ist am höchsten unter den Personen mit niedrigen Bildungsabschlüssen. Von den Arbeitslosen weist knapp mehr als die Hälfte höchstens einen Pflichtschulabschluss auf und ein Drittel einen Lehrabschluss. Die Arbeitslosenraten liegen für diese beiden Bildungsebenen mit 18,3 bzw. 7,5 Prozent deutlich über den Arbeitslosenraten der höheren Bildungsebenen.
- Bis 2005 wird ein moderater Anstieg der Beschäftigung um jährliche 0,3 Prozent erwartet. Das höchste Beschäftigungswachstum ist vor allem für die hochqualifizierten Berufe in der Privatwirtschaft (Betriebsinhaber, Geschäftsleiter, Techniker) zu erwarten (Zunahme von jährlichen 4,1 Prozent). Die hochqualifizierten Berufe im Non-Profit-Sektor sind aufgrund der restriktiven Beschäftigungspolitik im öffentlich Bereich weiterhin mit einer Beschäftigungsstagnation konfrontiert (-0,3 Prozent). Beschäftigungsrückgänge sind hingegen hauptsächlich für die Berufe in der Sachgüterproduktion zu erwarten.
- Die Beschäftigungsentwicklung nach Bildungsstufen zeigt, dass vor allem die Beschäftigten mit einem Pflichtschulabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung abnehmen werden (-1,5 Prozent jährlich). Die Beschäftigung auf Ebene der Lehr- und BMS-Abschlüsse ist tendenziell rückläufig (-0,2 bzw. -0,3 Prozent) während sie auf Ebene der AHS-, BHS- und tertiären Abschlüsse deutlich zunehmen wird (1,9; 1,5 bzw. 2,5 Prozent jährlich). Folglich ist für viele geringqualifizierte Berufsgruppen, die einen hohen Anteil an PflichtschulabsolventInnen aufweisen, mit einem Beschäftigungsrückgang zu rechnen.

- Die kohortenweise Betrachtung der Bildungsstruktur der Beschäftigten ergibt, dass vor allem der Pflichtschulabschluss als höchster Ausbildungsabschluss massiv an Bedeutung verliert und auch der Lehrabschluss in den jüngeren Kohorten anteilmäßig rückläufig ist. Zunehmendes Gewicht erlangen hingegen die höheren Bildungsabschlüsse ab dem Maturaniveau.
- Von den Aus- und Weiterbildungsformen, die neben der beruflichen Tätigkeit durchgeführt werden, hat die berufliche und sonstige Weiterbildung den größten Stellenwert. Mehr als 9 Prozent der Wiener Beschäftigten nehmen an einer der Weiterbildungsformen teil. Die Weiterbildungsangebote werden offensichtlich in überdurchschnittlichem Ausmaß von den hochqualifizierten Beschäftigten wahrgenommen (zwischen 13 und 17 Prozent innerhalb der Beschäftigten mit mindestens Maturaabschluss), während die Weiterbildungsaktivität insbesondere bei den Beschäftigten mit Lehrabschluss vergleichsweise gering ist (4,5 Prozent). Der Grund dafür dürfte in den unterschiedlichen Motivationsgründen liegen. Bei den hochqualifizierten Beschäftigten scheint das persönliche Interesse ein stärkerer Motivationsgrund für eine Fortbildung im Rahmen des zweiten Bildungswegs zu sein als bei den geringer qualifizierten Beschäftigten, deren Aus- und Weiterbildung sich stärker auf die betrieblichen Formen der Aus- und Weiterbildung konzentriert.

Auch für die Bildungsseite lassen sich für Wien interessante Charakteristika angeben, die nun im Folgenden zusammengefasst werden. Da die BildungsabsolventInnen zum Großteil auf den Arbeitsmarkt streben (d. h. in Beschäftigung übergehen), werden sich wesentliche strukturelle Muster, die bereits auf der Beschäftigungsseite beschrieben wurden, hier wieder finden.

- Im Vergleich zu Österreich insgesamt ist die Bildungsstruktur in Wien durch einen größeren Anteil an höheren Ausbildungen geprägt. Auf schulischer Ebene liegt insbesondere der SchülerInnenanteil in den allgemeinbildenden höheren Schulen und den postsekundären Bildungseinrichtungen über dem österreichischen Durchschnitt. Von wesentlich geringerer Bedeutung ist hingegen die Lehrausbildung bzw. die berufsbildende Pflichtschule. Aufgrund der Struktur von Wien (Bundeshauptstadt und Großstadt) nimmt die tertiäre ebenso wie die postsekundäre Ausbildung eine Sonderstellung ein. Im Vergleich zu den anderen Bundesländern ist das Ausbildungsangebot wesentlich höher.
- Von überdurchschnittlicher Bedeutung sind in Wien auch die Ausbildungsformen für Berufstätige bzw. die Inanspruchnahme von Ausbildungsangeboten durch die Berufstätigen. Die Berufstätigen sind in den postsekundären (in denen auch die Abendformen für die berufsbildenden höheren Schulen enthalten sind) und tertiären Ausbildungsformen (Fachhochschulen und Universitäten) zu finden.

- Aus der Entwicklungsprognose der Bildungsströme in Wien bis 2005 ergeben sich SchülerInnenzuwächse für die allgemeinbildenden Schulen (1,8 Prozent jährlich), die berufsbildenden höheren Schulen (2,1 Prozent) und die Fachhochschulen (12,7 Prozent unter Berücksichtigung der Entwicklungs- und Finanzierungsplanung des Bundes). Die berufsbildenden Pflichtschulen und die Universitäten (bei letzteren wurden allerdings nur die Wiener Studierenden betrachtet) werden hingegen mit leichten Rückgängen in den SchülerInnen/Studierendenzahlen konfrontiert sein (-0,5 bzw. -0,7 Prozent). Der Rückgang der Studierendenzahlen ist allerdings im Zusammenhang mit der Zunahme bei den Fachhochschulen zu sehen, sodass insgesamt der tertiäre Bildungsstrom zunehmen wird. Für die berufsbildenden mittleren Schulen und die postsekundären Ausbildungsformen wird eine Stagnation bei den SchülerInnenzahlen erwartet. Die Stagnation in den postsekundären Ausbildungen ist wiederum im Zusammenhang mit der Expansion der Fachhochschulen zu sehen.
- Bezogen auf die einzelnen Fachbereiche der Ausbildungen ergibt sich eine tendenzielle Abnahme der SchülerInnen/Studierendenzahl in den technischen Fachbereichen während bei den Fachbereichen Handel/Büro, Fremdenverkehr, Sozial und Gesundheit ein Ansteigen der SchülerInnenzahl zu erwarten ist.

Ob die AbsolventInnen bestimmter Ausbildungen auch damit auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich sein können, zeigt erst die Gegenüberstellung der Beschäftigungs- und Ausbildungsentwicklung nach beruflichen Fachbereichen. Dabei ist aber zu beachten, dass insbesondere der Wiener Arbeitsmarkt und auch das Bildungssystem sehr offen ist, d. h., dass das Arbeits- und Bildungsspendeln von wesentlicher Bedeutung sind. Dies spiegelt sich auch in der für Wien charakteristischen dienstleistungsorientierten Beschäftigungs- und höherqualifizierten Bildungsstruktur wider. Insbesondere konzentrieren sich in Wien einerseits postsekundäre und tertiäre Ausbildungseinrichtungen andererseits Ausbildungseinrichtungen für den Sozial- und Gesundheitsbereich sowie für den Bereich Unterricht. Die folgenden Hauptergebnisse können aus der Gegenüberstellung der Beschäftigungs- und Ausbildungsentwicklung angeführt werden:

- Während bei den hochqualifizierten technischen Berufen (sonst. technische Berufe, teilweise auch chemische Berufe) auf dem Wiener Arbeitsmarkt mit einer Beschäftigungszunahme zu rechnen ist und dieser auch weitere technisch ausgebildete Arbeitskräfte aufnehmen würde, zeigt sich auf der Ausbildungsseite eine rückläufige Tendenz bei der Entwicklung der SchülerInnen-/Studierendenzahlen.
- Der technische Fachbereich Metall/Maschinenbau ist hingegen nicht nur mit einer Abnahme der SchülerInnenströme konfrontiert sondern auch mit einem Rückgang in der Beschäftigung. Trotz des Beschäftigungsrückganges werden aber tendenziell immer noch zu viele SchülerInnen in diesem Fachbereich ausgebildet (Ausbildungsüber-

schuss), sodass diese nur mit Schwierigkeiten in den Arbeitsmarkt eintreten können. Prinzipiell ähnlich stellt sich die Situation für den Fachbereich Textil dar.

- Eine Zunahme sowohl bei den Beschäftigten als auch bei den SchülerInnen/Studierenden zeigt sich für den Bereich Elektro/Elektronik. Trotzdem zeigt dieser Fachbereich eher einen Ausbildungsüberschuss, d. h. der Arbeitsmarkt kann nur in beschränktem Ausmaß die AbsolventInnen fachspezifisch aufnehmen.
- Für den aufgrund seiner zahlenmäßigen Bedeutung wichtigen Fachbereich Handel/Büro ergibt sich eine tendenzielle Stagnation auf der Beschäftigungs- und Ausbildungsseite. Dennoch dürfte für die AbsolventInnen dieses Ausbildungsbereiches immer noch ein Beschäftigungspotential vorhanden sein.
- In den Fachbereichen Sozial/Gesundheit und Fremdenverkehr sind zwar auf der Ausbildungsseite Zuwächse zu erwarten, auf der Beschäftigungsseite ist aber eher mit einer Stagnation zu rechnen. Ein Ausbildungsüberschuss oder -mangel kann hier allerdings nicht direkt diagnostiziert werden, da insbesondere im Sozial- und Gesundheitsbereich einige Ausbildungsformen zentral in Wien konzentriert sind und deren AbsolventInnen sehr wahrscheinlich auch auf den Arbeitsmärkten in den anderen Bundesländern auftreten.
- Für die restlichen Berufsgruppen (Bau/Holz, Land- und Forstwirtschaft, Unterricht) ergibt sich eine tendenzielle Ausgewogenheit bei eher konstant verlaufender Beschäftigung und Ausbildung. Dies dürfte auch im Zusammenhang mit der Offenheit des Wiener Beschäftigungs- und Bildungssystems stehen, die auf beiden Seiten einen relativ flexiblen Ausgleich ermöglicht.

Aus den in dieser Studie angestellten Analysen können nun folgende Ansatzpunkte für das Lebenslange Lernen in Wien abgeleitet werden.

- Aufgrund der weiterhin ungebrochen positiven Beschäftigungsentwicklung in den meisten (höherqualifizierten) technischen Berufsgruppen kann ein zusätzlicher Aus- und Weiterbildungsbedarf im technischen Bereich unterstellt werden.
- Anders hingegen ist die Situation im Fachbereich Metall/Maschinenbau, wo ein Qualifikationsüberschuss vorherrscht. Ansatzpunkte liegen in diesem Bereich eher in Umschulungen und/oder Höherqualifikationen.
- Bestimmte Aus- und Weiterbildungspotentiale zeigen sich in den Fachbereichen Handel/Büro, Sozial/Gesundheit und Fremdenverkehr. Allerdings müsste genauer geklärt werden, in welche Richtungen/Spezialisierungen weiter Aus- und Weiterbildungsangebote gehen sollten.

- Weiterbildung ist hauptsächlich ein Thema bei den ohnedies schon hoch qualifizierten Beschäftigten und weniger bei den geringer qualifizierten Beschäftigten. Die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zeigen allerdings, dass gerade die weniger Qualifizierten eine größere Weiterbildungsnotwendigkeit hätten, um mit den Veränderungen am Arbeitsmarkt Schritt halten zu können.
- Generell zeigt sich eine allgemeine Tendenz zur Höherqualifikation und damit steigenden Beschäftigungsmöglichkeiten. Insofern besteht die Gefahr, dass gerade die geringqualifizierten Personen die Verlierer dieser Entwicklung sein werden. Dies zeigt sich vor allem bei der Bildungsstruktur der Arbeitslosen, die durch hohe Anteile an Pflichtschul- und Lehrabschlüsse gekennzeichnet ist. Umschulungen und Weiterbildung werden insbesondere bei diesen niedrigen Bildungsabschlüssen ansetzen müssen.
- Insbesondere in Wien dürfte zudem ein breiteres Aus- und Weiterbildungspotential für Berufstätige bestehen (zweiter Bildungsweg), das auch genutzt werden könnte. Die Entwicklung der Fachhochschulen, mit einem sehr hohen Anteil an berufsbegleitenden Studiengängen, geht genau in diese Richtung.

## 4. Internationale good-practice Beispiele

### 4.1. Antizipationssysteme

Das primäre Ziel von Antizipationssystemen ist es, eine Kongruenz zwischen Ausbildung und Beschäftigung sowie zwischen Qualifikationsangebot und –nachfrage zu erreichen, indem versucht wird zukünftige Entwicklungen frühzeitig abzuschätzen und pro aktiv darauf zu reagieren. Diese Zieldefinition weist bereits darauf hin, dass die berufliche Ausbildung im Zentrum des Interesses von Antizipationssystemen steht und die optimale Anpassung des Bildungssystems an wirtschaftliche Entwicklungen das angestrebte Ergebnis darstellt.<sup>19</sup>

Die Ebenen auf denen im Rahmen von Antizipationssystemen versucht werden kann zukünftige Entwicklungen abzuschätzen, die Auswirkungen auf die Qualifikationsnachfrage nach sich ziehen, sind vielfältig und reichen:

- Von der Prognose der Entwicklung von Beschäftigungs- und Bildungssystemen bis hin zu Bedarf und Akzeptanz eines spezifischen Angebots;
- Von der Antizipation der Zukunft der Arbeit bis hin zur sich verändernden Rolle von Bildungsinstitutionen in ihrem Umfeld;
- Von Verschiebungen zwischen Qualifikationsangebot und Nachfrage nach Berufsgruppen bis hin zu inhaltlichen Veränderungen der Tätigkeit von Berufsgruppen bzw. der Entstehung neuer Berufsfelder.

Den Fragestellungen auf der Ebene des Beschäftigungs- und Bildungssystems sowie auf der Ebene von Berufen und Wirtschaftssektoren wird traditioneller Weise erhöhte Aufmerksamkeit geschenkt. Dabei wird auf einer Makroebene der Frage nachgegangen welchen Verlauf Beschäftigungs-, Bildungs- sowie demographische Indikatoren nehmen werden, während auf der Mesoebene die Frage im Zentrum steht, welche Entwicklungen für das Qualifikationsangebot und die Qualifikationsnachfrage nach Berufsgruppen zu erwarten sind. Bereits diese rein durch quantitativ-statistische Methoden erzielten Erkenntnisse können die Basis für eine Bildungsplanung z.B. in Form von Investitionsentscheidungen oder politischen Schwerpunktsetzungen darstellen.

Da einerseits aber die Möglichkeiten der Prognosegenauigkeit begrenzt sind und andererseits ökonomische Antizipationsmodelle notgedrungen auf einer hohen Abstraktionsebene operieren, entwickelte sich die qualitativ-inhaltliche Antizipation zunehmend zu einer zweiten Dimension innerhalb von Antizipationssystemen. Dabei bilden die Antizipation des inhaltlichen Qualifikationsbedarfs sowie zukunftssträchtiger Arbeitsmarktsektoren die zentralen Fragestellungen. Die Beantwortung dieser Fragestellungen ermöglichen die Erarbeitung zu-

---

<sup>19</sup> Mit dieser Festlegung ist – wie später noch zu zeigen sein wird – der Focus von Antizipationssystemen ein mehr spezialisierter und konkreter als jener von Lifelong Learning Systemen.

kunftsgerichteter Qualifikationsprofile, das Design neuer Ausbildungsprogramme sowie die Reform bestehender Curricula, womit de facto der Kernbereich der Anpassung des Bildungssystems an wirtschaftliche Entwicklungen angesprochen ist.

Die quantitativ-statistischen Prognosen auf der Makro- und Mesoebene sowie die inhaltliche Antizipation auf der Ebene von Berufsgruppen bilden derzeit aber die wesentlichen Eckpunkte von Antizipationssystemen. Das in den Niederlanden entwickelte und implementierte System der Abstimmung zwischen Ausbildung und Beschäftigung kann dabei als good-practice Beispiel gelten und soll anschließend etwas näher erläutert werden:

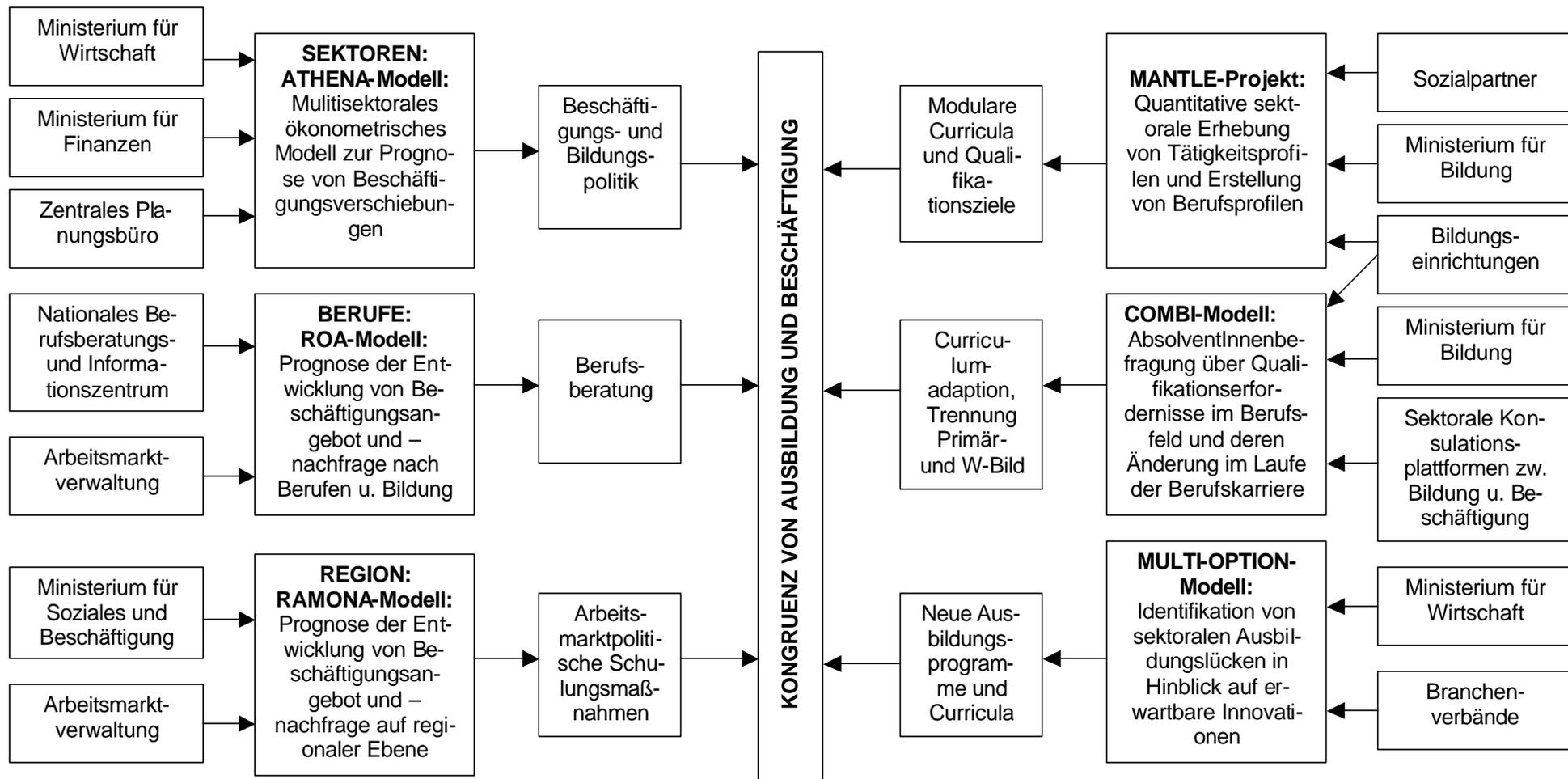
In den Niederlanden basieren sowohl die Beschäftigungs- und Bildungspolitik, die arbeitsmarktpolitischen Schulungsmaßnahmen, die Berufsberatung sowie die inhaltliche Struktur von Ausbildungen und deren Curricula auf systematischen Antizipationsprozessen, in die verschiedenste Akteure aus den Bereichen Politik/Verwaltung, Bildung und Wirtschaft involviert werden.

Im Rahmen des niederländischen Antizipationssystems gelangen verschiedene Antizipationsmodelle zur Anwendung, wobei je die Hälfte auf quantitative Prognosen der Entwicklungen in Wirtschaftssektoren, nach Berufsgruppen und Regionen fokussieren, während die andere Hälfte auf die Erfassung inhaltlicher Veränderungen der Qualifikationsanforderungen ausgerichtet ist. Zur Verdeutlichung der Antizipationspraxis in den Niederlanden ist es von Vorteil beispielhaft je ein ökonometrisches und ein inhaltliches Modell herauszugreifen und näher zu beschreiben:

Das RAMONA-Modell beinhaltet eine differenzierte Prognose der Entwicklung von Beschäftigungsangebot und –nachfrage auf regionaler Ebene. Das Ziel ist es Engpässe und Überangebote an fachspezifischen Qualifikationen frühzeitig zu erkennen und daraufhin arbeitsmarktpolitische Schulungsmaßnahmen für arbeitslose und arbeitssuchende Personen proaktiv zu planen und umzusetzen. Abgesehen von der Tatsache, dass durch diese Vorgehensweise die aktive Arbeitsmarktpolitik auf systematischen Prognosen beruht, ist das Interessante an diesem Modell, dass sich die Umsetzung der Erkenntnisse im weiteren Sinne auf der Ebene der Weiterbildung befindet. Damit wurde eine der Grundlagen von Lifelong Learning Systemen, nämlich die Erkenntnis, dass der Qualifikationsbedarf aufgrund der demographischen Entwicklung nicht mehr alleine durch nachfolgende Generationen gedeckt werden kann, bereits zu einem Zeitpunkt als systematischer Bestandteil eines Antizipationssystems verankert, als LLL noch keinen Schwerpunkt europäischer Strukturpolitik bildete.

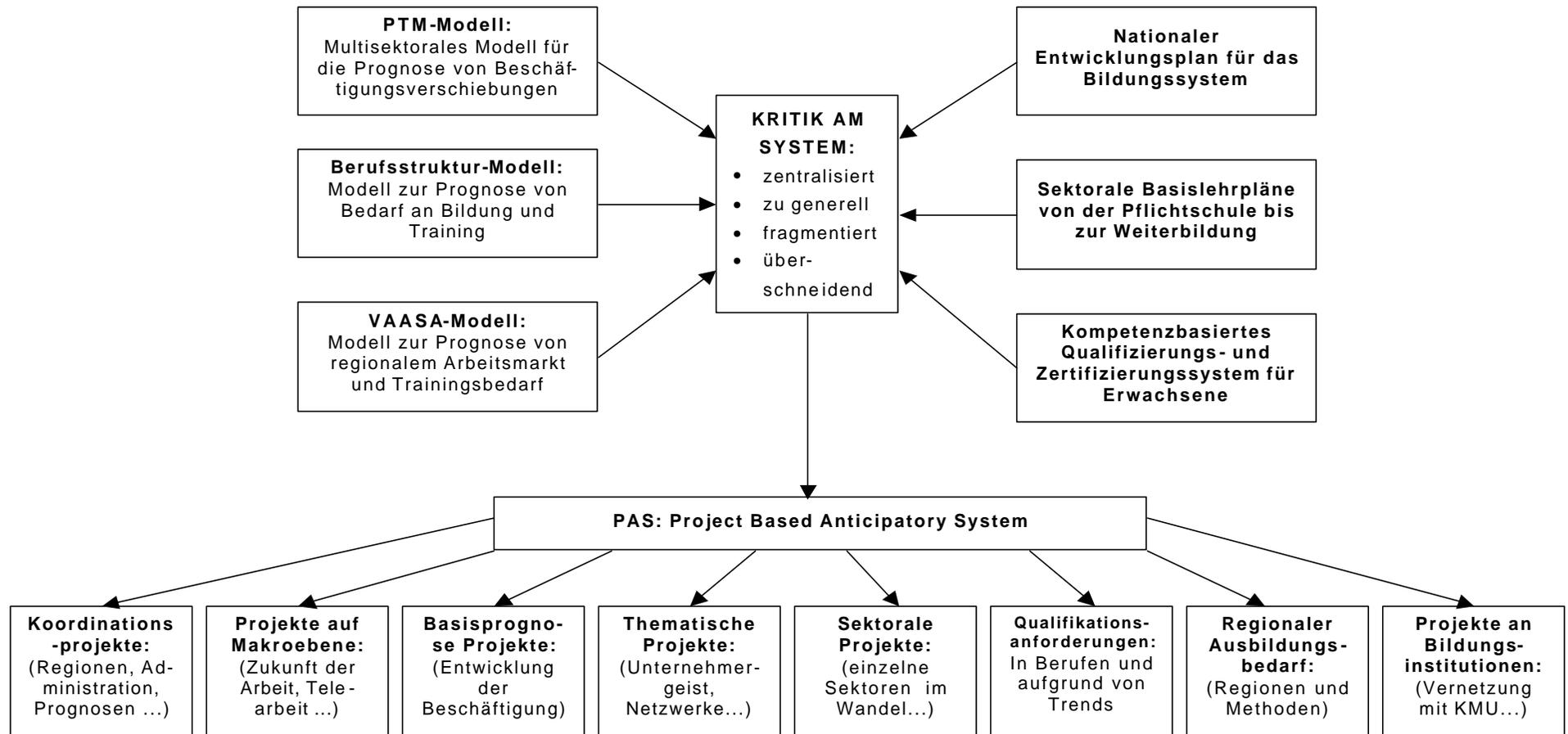
Das MANTLE-Projekt ist ein Modellbeispiel für die inhaltliche Antizipation und beinhaltet die sektorale Erhebung von Tätigkeitsprofilen, die angereichert durch die Exploration neuer Entwicklungen in einem Beschäftigungsbereich in die Erstellung zukunftsorientierter Berufsprofile mündet. Diese Berufsprofile wiederum bilden die systematische Basis für die Definition von Qualifikationszielen und die Erstellung von modular aufgebauten Curricula. An diesem Prozess sind neben einem Forschungsinstitut die Bildungseinrichtungen, die Sozialpartner und das Bildungsministerium beteiligt.

Grafik 9: Antizipationssystem in den Niederlanden



Quelle: Feijen T., Reubsæet T. (1996): Instruments, tools and policies to anticipate the effects of industrial change on employment and vocational qualifications. Country Report: The Netherlands, Study for the European Commission, Nijmegen.

Grafik 10: Entwicklung eines neuen Antizipationssystems in Finnland



Quelle: KEKKONEN K. (1998): Instruments, tools and policies to anticipate the effects of industrial change on employment and vocational qualification. Country Report: Finland, Study for the European Commission, Helsinki.

Das in Grafik 10 dargestellte finnische Antizipationssystem ist dem niederländischen über weite Strecken ähnlich. Im Zentrum stehen quantitativ-statistische Prognosen auf der Makro- (Bildungs- und Beschäftigungssystem) und Mesoebene (Berufsgruppen und Wirtschaftssektoren sowie regionale Entwicklungen). Von besonderem Interesse daran ist aber, dass die Mitte der 90er Jahre aufflammende Kritik am System – es sei zu zentralisiert, zu generell, fragmentiert und überschneidend – zu breitgefächerten Reformanstrengungen geführt hat. So wurden mit ESF-Unterstützung in Finnland ungefähr 80 Projekte in 8 verschiedenen Themenfeldern initiiert, deren Ziel es ist, neue Antizipationsmethoden und Modelle zu finden und zu erproben. Die im Rahmen dieser Projekte gewonnenen Erkenntnisse sollen schließlich zum Design eines neuen Antizipationssystems für Finnland führen.

Wenn nun die Themenfelder der Projekte mit den Antizipationsebenen des zuvor in Finnland etablierten Systems verglichen werden, ist eine bemerkenswerte Ausweitung der Ansatzpunkte festzustellen. So wird im Rahmen des ‚projektbasierten Antizipationssystems‘ vor allem auch die Mikroebene einzelner Akteure und Institutionen mitberücksichtigt und die inhaltliche Komponente neben den quantitativ-prognostischen Verfahren viel stärker betont.

Auf Basis dieses Reformbeispiels ist es nun möglich Schlussfolgerungen zur Konzeption eines umfassenden Antizipationssystems, das die Makro-, Meso- und Mikroebene gleichermaßen berücksichtigt und auf jeder Ebene sowohl quantitativ-prognostische als auch inhaltliche Fragestellungen integriert, zu ziehen. In nachstehender Tabelle werden die einzelnen Ebenen eines derartigen Antizipationssystems in Kombination mit den zur Anwendung gelangenden Methoden und den jeweiligen Umsetzungsbereichen dargestellt.

Tabelle 27: Schema eines umfassenden Antizipationssystems

EBENE		FRAGESTELLUNG	INSTRUMENTE	OUTPUT
MAKRO	Gesellschaft und System	Entwicklung von Beschäftigungs- u. Bildungssystem, Demographie	Prognosen, statistische Wirkungsmodelle, Ökonometrie	<b>Leitlinien</b> für die Beschäftigungs- und Bildungspolitik, Strukturpolitik
		Zukunft der Arbeit, Ausbildung, Stadt/Region	Zukunftswerkstätten, Szenarienbildung, Delphibefragung	Strategie <b>programme</b> , Förderprogramme
MESO	Berufe und Sektoren	Qualifikationsangebot und -nachfrage nach Berufsgruppen	Längs- und Querschnittsanalysen von Bildungs- und Beschäftigungsindikatoren	<b>Maßnahmen</b> in den Bereichen Beschäftigung, Bildung und Arbeitsmarkt
		Inhaltlicher Qualifikationsbedarf, zukunftssträchtige Arbeitsmarktsektoren	Betriebsbefragungen, ExpertInnenworkshops, sektorale Arbeitsgruppen	Sekt. Berufs- und Qualifikationsprofile, Curriculumreform, neue Ausbildungen
MIKRO	Institution und Akteure	Bedarf und Akzeptanz	Betriebsbefragungen, Monitoring, Selbstevaluation, Alumni	Organisatorische und inhaltliche KundInnenorientierung (Studierende, Betriebe)
		Rolle der Bildungsinstitution im lokalen Umfeld	Vernetzung des lokalen Akteursgefüges, Public-Private-Partnership	Lokale Zusammenarbeit und Integration, Ko-Evolution, Kooperationsprojekte

Je nach Fragestellung erfordern die Antizipationssysteme eine Kooperation unterschiedlichster Akteure aus den Bereichen Politik/Administration, Bildung, Beschäftigung und Wissenschaft sowohl zur Exploration möglicher Entwicklungen vor allem aber zur Umsetzung von Erkenntnissen. Netzwerkbildung und Public-Private-Partnership zwischen allen relevanten Akteuren sind also Grundlage eines funktionierenden Antizipationssystems, dessen Ziel nicht nur die Erkenntnis zukünftiger Entwicklungen, sondern darüber hinaus die proaktive Gestaltung des Bildungssystems und seiner Rahmenbedingungen darstellt.

#### **4.2. Systeme des Lifelong Learning**

Während die Antizipation auf eine zum Teil bereits jahrzehntelange Tradition, Entwicklung und institutionelle Verankerung zurückblicken können, weshalb es tatsächlich gerechtfertigt erscheint von Antizipationssystemen zu sprechen, handelt es sich beim Lifelong Learning um ein vergleichsweise junges Konzept.

So wurde auf europäischer Ebene Ende des Jahres 2000 dem Rat der Bildungsminister das ‚Memorandum über Lebenslanges Lernen‘ vorgelegt, dessen Intention es war auf europäischer und nationalstaatlicher Ebene einen Konsultationsprozess mit dem Ziel in Gang zu setzen, eine kohärente Gesamtstrategie sowie praktische Maßnahmen zur Umsetzung eines Systems Lebenslangen Lernens zu erarbeiten. Auf Basis der Ergebnisse des Konsultationsprozesses soll bis Ende 2001 ein Aktionsplan für die Implementierung des LLL in der EU entwickelt werden.

Aufgrund der erst relativ kurzen Entwicklungsphase kann im Unterschied zur Antizipation noch nicht von Systemen des Lifelong Learning im engeren Sinn gesprochen werden. Vielmehr existieren eine Reihe von Ansätzen, in deren Rahmen die Möglichkeiten der Etablierung von Elementen des Lebenslangen Lernens erprobt werden.

Das Memorandum über Lebenslanges Lernen dient dabei als inhaltlicher Referenzpunkt. Die Definition Lebenslangen Lernens im Memorandum umfasst alle zielgerichteten und zweckmäßigen Lerntätigkeiten, die eine kontinuierliche Verbesserung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen nach sich ziehen. Mit dieser Definition werden sämtliche Lernaktivitäten von frühester Kindheit bis ins Alter, alle Formen von Lernaktivitäten, einschließlich des nichtformalen Lernens, sowie aller Lerninhalte, die zu einer Verbesserung der individuellen Fähigkeiten beitragen unter lebenslangem Lernen subsumiert und die Anstrengungen nicht – wie z.B. im Rahmen von Antizipationssystemen – auf beschäftigungsrelevante Qualifikationen beschränkt.

Das Ziel der europäischen Anstrengungen zur Errichtung eines Systems des lebenslangen Lernens, das allen BürgerInnen offen steht, ist es die Beschäftigungs- und Anpassungsfähigkeit, die soziale Eingliederung und persönliche Entfaltung sowie die aktive StaatsbürgerInnenenschaft zu fördern. Um diese Zielsetzungen zu erreichen und ein System des lebens-

langen Lernens zu etablieren, werden im Memorandum sechs grundlegende bildungspolitische Botschaften formuliert:

- Neue Basisqualifikationen für alle: Der ständige Zugang zum Lernen soll allen den Erwerb von IT-Fertigkeiten, Fremdsprachen, technologischer Kultur, Unternehmergeist und sozialen Fähigkeiten ermöglichen, die die Grundlage für die aktive Teilhabe an der Wissensgesellschaft bilden.
- Erhöhung der (zeitlichen und finanziellen) Investitionen in die Humanressourcen um Europas wichtigstes Kapital – das Humankapital – optimal zu nutzen.
- Innovationen in den Lehr- und Lernmethoden: Für die Etablierung des Lebenslangen Lernens gilt es nutzerorientierte Lernsysteme zu entwickeln in denen LehrerInnen die Rolle von BeraterInnen und MentorInnen übernehmen.
- Bewertung des Lernens: Die Methoden der Bewertung von Lernbeteiligung und Lernerfolgen soll insbesondere im Bereich des informellen Lernens verbessert werden.
- Berufsberatung und Berufsorientierung: Ein leichter Zugang zu Informations- und Beratungsangeboten über Lernmöglichkeiten für alle soll ermöglicht werden.
- Das Lernen den Lernenden auch räumlich näher bringen durch die Schaffung von regionalen/lokalen Lernzentren sowie der verstärkte Einsatz von IKT-Techniken.

Aus dieser Mischung von Zielsetzungen und Strategien können als Kern der europäischen Politik zur Förderung des Lebenslangen Lernens folgende drei programmatische Dimensionen eines LLL-Systems herausgearbeitet werden:

- Basisqualifikationen
- Berufliche Aus- und Weiterbildung
- Lifewide Learning.

Im Anschluss an die Darstellung der bildungspolitischen Programmatik und Diskussion auf europäischer Ebene<sup>20</sup> sollen nun Praxisbeispiele zu Versuchen der Umsetzung eines Konzepts des Lebenslangen Lernens zur Diskussion stehen. Das Ziel dabei ist es Hinweise für den Aufbau eines LLL-Systems in Wien daraus zu generieren.

#### **4.2.1. Konzept der Learning Cities**

Die ersten Ansätze der Entwicklung von Städten zu ‚Learning‘ oder ‚Educating Cities‘ finden sich bereits in den 70er Jahren in den USA und Japan. So erklärte sich 1979 Kakegawa als erste japanische Stadt zu einer ‚city of lifelong learning‘. Wichtige Stationen in der weiteren

---

<sup>20</sup> Die Diskussion auf österreichischer Ebene findet im Kapitel 5 entsprechende Berücksichtigung.

Entwicklung des Konzepts bildeten der erste internationale Kongress der lernenden Städte 1990 in Barcelona, vor allem aber die von der OECD im Vorfeld des zweiten Kongresses 1992 in Gotheburg zur Vorbereitung beauftragte Studie von Donald Hirsch, in dessen Definition einer ‚Learning City‘ bereits die wesentlichen Elemente der aktuellen Diskussion im Zusammenhang mit Lifelong Learning enthalten sind:

„A Learning City is one with plans and strategies to encourage wealth-creation, personal growth and social cohesion through the development of the human potential of all its citizens.“ (OECD: 1992)<sup>21</sup>

Auf europäischer Ebene ist vor allem die 1992 gegründete ‚European Lifelong Learning Initiative‘ (ELLI) – einer Organisation, die sich die Begleitung der Entwicklung von Lernenden Regionen, Städten und Organisationen zur Aufgabe gesetzt hat – zu nennen. ELLI hat Ende der 90-er Jahre das Projekt ‚Towards a European Learning Society‘ (TELS) gestartet, in dem die LLL-Strategien der Städte Göteborg (Schweden), Southampton (UK), Espoo (Finnland), Edinburgh (Schottland), Limerick (Irland) und Dramman (Norwegen) als Grundlage für die Erarbeitung von generellen Richtlinien der Entwicklung zu ‚Learning Cities‘ dienen. Im Rahmen von TELS werden folgende Definition und Aktivitäten für die Entwicklung einer Lernenden Stadt festgelegt:

„Eine ‚Learning City‘ bietet nicht nur Ausbildung auf Basis ihrer gesetzlichen Verpflichtung und für jene, die sie nachfragen, sondern bildet eine pulsierende, partizipative, kulturbewusste und ökonomisch tragfähige menschliche Umwelt, die durch das Angebot, die rechtliche Grundlegung und die aktive Bewerbung von Lernmöglichkeiten das Potential all ihrer Bürger fördert.“<sup>22</sup>

Die Dimensionen auf denen versucht wird die Entwicklung einer Region oder Stadt zu einer ‚Learning City‘ oder ‚Learning Region‘ voranzutreiben reichen:

- von der Inklusion Ausgeschlossener bis zum LLL aller BürgerInnen;
- von der Schließung von Qualifikationslücken bis zur Entwicklung aller Humantalente;
- von der Förderung der Toleranz bis zum kommunalen Engagement;
- von der medialen Stimulierung der Bildungsnachfrage bis zu einem individuell bedarfsgerechten Angebot;
- von der Entwicklung einer Lernpädagogik bis zu IKT und Tele-Learning;

---

<sup>21</sup> Center for Educational Research and Innovation (1992): City Strategies For Lifelong Learning. A CER/IOECD study prepared for the Second Congress on Educational Cities in Gotheburg, Paris.

<sup>22</sup> European Lifelong Learning Initiative (ELLI): Towards a European Learning Society (TELS), Quelle: <http://www.noesis.se/tels/>

- von der strategischen Vernetzung von Akteuren bis zum Public-Private-Partnership.

Tabelle 28: Zielsetzungen und Strategien von Learning Cities

EBENE	ZIELSETZUNG	MASSNAHME
Bildungs- nachfrage	Steigerung der Bildungsbeteiligung	Innovative Informationsstrategien, Werbeveranstaltungen, Einsatz der Medien
	Lernmotivation für Gruppen und Familien	Lernfeste
Bildungs- angebot	Entwicklung der Stadt zu einem modernen Lernzentrum	Verwendung neuer Lerntechnologien
	Befriedigung der Lernbedürfnisse aller	Proaktive Erhebung des Lernbedarfs
	Bedarfsgerechte Lernmöglichkeiten	Stärkung von Bildungsinstitutionen
	Unterstützung des Lernens	Bildungsberatung und Einsatz von IKTs
Wachstum	Erhöhung des Wohlstands	Strategien zur Entwicklung der Humantalente und innovative Projekte
	Erhöhung der Wertschöpfung	Unterstützung des Unternehmergeistes und Förderung der Entwicklung zur Lernenden Organisation
	Optimierung der Ressourcen	Public-Private-Partnership
Integration	Bekämpfung der Ausgrenzung	Programme zur Integration Ausgegrenzter in das Leben und Lernen der Stadt
	Beschäftigungsfähigkeit aller BürgerInnen	Pläne zur Entwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen
Aktivierung	Förderung des kommunalen Engagements	Motivation der BürgerInnen ihre Fähigkeiten und Kenntnisse einzubringen
	Aktivierung des kreativen Potentials aller	Persönliche Lernpläne, MentorInnen

Die folgenden Fallbeispiele dienen dazu die Entstehung, Zielsetzungen und Strategien einzelner ‚Learning Cities‘ auf Basis eines umfassenden Surveys<sup>23</sup> zu veranschaulichen.

#### Fallbeispiel 1: Edinburgh (450.000 EinwohnerInnen)

Eine aus Mitgliedern der Stadtverwaltung und der Universität bestehende Gruppe verfasste einen Entwicklungsplan zur Positionierung von Edinburgh als ‚Learning City‘ und startete einen Konsultationsprozess zur Klärung der Frage, wie Edinburgh eine Kultur entwickeln kann, die die Lernmotivation aller BürgerInnen und die Lernmöglichkeiten mit dem Ziel sich zu einer demokratischeren, prosperierenderen und kohäsiveren Stadt zu entwickeln maximiert.

Die Learning City Initiative wurde auf einer Konferenz, deren Ziel es war die Idee zu verbreiten und Kooperationspartner zu gewinnen, gestartet. In der Anfangsphase wurden viele Pro-

<sup>23</sup> Quelle: <http://www.lifelonglearning.co.uk/learningcities/>. ‚The Survey‘ - Learning Towns, Learning Cities (1998). Herausgegeben von: Martin Yarnit, produziert von LCN – the Network for Learning Communities, in Zusammenarbeit mit Local Government Association and DfEE – Department for Education and Employment, UK.

jekte im Bereich des Lernangebots durchgeführt, doch erwies sich dies in einem Feld sehr vieler Anbieter als schwierig.

Ein Wechsel in der Stadtverwaltung hatte zur Folge, dass das LLL-Konzept in die Entwicklungsstrategie von Edinburgh aufgenommen und ein Partnerschaftsvertrag zwischen Bildungseinrichtungen, Sozialpartnereinrichtungen und der Stadtverwaltung unterzeichnet wurde. Das Ziel der Partnerschaft ist es die soziale, ökonomische, zivile und kulturelle Effektivität aller Teile der Gemeinschaft zu steigern sowie die Lernmöglichkeiten aller zu maximieren. Inklusion ist dabei eine zentrale Themenstellung.

Die Partnerschaft hat sich zur Aufgabe gesetzt:

- ⇒ Kohärente Rahmenbedingungen für die Entwicklung von LLL zu bieten,
- ⇒ eine Lernkultur in der Stadt zu entwickeln,
- ⇒ die Zusammenarbeit zwischen Organisationen zu stärken,
- ⇒ den Lernzugang zu vergrößern und zu verbessern,
- ⇒ die Qualität der Angebote zu erhöhen,
- ⇒ LLL zu bewerben und
- ⇒ neue Ressourcen für LLL zu gewinnen

Um diese Aufgaben zu erreichen setzt die Partnerschaft folgende Aktivitäten:

- ⇒ Laufende und zielgerichtete Information der Öffentlichkeit über Bildungsmöglichkeiten,
- ⇒ Entwicklung von Netzwerken zur Verbesserung der Qualität an Informationen und der Bildungsberatung („guidance“),
- ⇒ Entwicklung kollaborativer Arrangements um den Zugang für alle zu sichern,
- ⇒ Identifikation der Rolle und des Platzes von IKTs,
- ⇒ Involvierung der Bevölkerung in Initiativen,
- ⇒ Stärkung der Verbindung zwischen SMEs und Ausbildung,
- ⇒ Stärkung der Verbindung zwischen Ausbildung und Gemeinschaft,
- ⇒ Teilnahme an EU-Projekten,
- ⇒ Projekte zur Überwindung von Eintrittsbarrieren für Benachteiligte und
- ⇒ Umsetzung nationaler Ausbildungsziele.

#### Fallbeispiel 2: Birmingham (1 Million EinwohnerInnen)

Birmingham ist offiziell keine ‚Learning City‘. Nachdem Anfang der 90er Jahre der Primärbildungsbereich stark im Zentrum des Interesses stand, fand ab Mitte der 90er Jahre das LLL-Konzept mehr Aufmerksamkeit und war die Stadtverwaltung darauf bedacht Partnerschaften zwischen der Stadt, Bildungseinrichtungen, Freiwilligenorganisationen und der Education-Business-Partnership ins Leben zu rufen, deren Ziel es ist:

- ⇒ Die Qualität des Angebots zu erhöhen,
- ⇒ die Bildungsbeteiligung aller Gruppen auszuweiten,

- ⇒ Unterstützungsstrukturen für die Weiterbildungsbeteiligung sicherzustellen,
- ⇒ Lernende Organisationen zu entwickeln,
- ⇒ den Qualifikationsbedarf der Wirtschaft und den Bildungsbedarf von ArbeitnehmerInnen zu erheben,
- ⇒ Beiträge zur sozialen Inklusion über die Möglichkeit aktiver Bürgerbeteiligung zu bieten,
- ⇒ Geringqualifizierung zu beseitigen und
- ⇒ das Lernen zu feiern und zu belohnen.

Um die Mitgliedschaft, Rollen, Strukturen und Aktionsmodi innerhalb der Partnerschaft zu klären, wurde eine Konferenz veranstaltet. Für den Aufbau einer Kooperation zwischen Weiterbildungseinrichtungen hat sich deren Konkurrenz am Markt als schwierig erwiesen.

Innerhalb der Partnerschaft wurden Subgruppen eingerichtet, deren Aufgabe es ist in folgenden Bereichen Schlüsselaktionen zu setzen:

- ⇒ Ausweitung der Beteiligung
- ⇒ Information
- ⇒ Beratung
- ⇒ Marketing und
- ⇒ Individual Learning Accounts

Jede dieser Subgruppen verfügt über einen Zeitplan sowie einer Liste von Zielsetzungen und Aktivitäten, die es umzusetzen gilt.

#### Zusammenfassung der Entwicklung:

Gemeinsam ist diesen beiden Fallbeispielen von Learning Cities, dass sie:

- über klare Zielsetzungen ihrer Bildungsanstrengungen verfügen,
- ihre LLL-Systeme etablierte Strukturen aufweisen,
- das Konzept durch breite Partnerschaften und Netzwerke getragen wird,
- eine Konferenz den Startschuss bildete und
- die Konkurrenz unter privaten Bildungsanbietern ein Problem in der Entwicklung von Netzwerken darstellte.

Diese 5 Punkte können als erste Orientierung für den Aufbau eines Lifelong Learning Systems in Wien festgehalten werden. Weitere Erkenntnisse dafür können aus der vergleichenden Untersuchung der Zielsetzungen Strategien und Problembereiche 17 weiterer in diesem Survey erwähnter britischer Städte und Gemeinden, die sich das Lifelong Learning ihrer BürgerInnen zum Ziel gesetzt haben, gezogen werden:

Eine erste Erkenntnis der vergleichenden Untersuchung war es, dass die Größe der Gemeinde bei der Konzeptionalisierung einer lernenden Stadt von entscheidendem Einfluss ist, da der Erfolg von LLL-Initiativen davon abhängt, wie sich die Menschen mit ihrer Gemeinschaft identifizieren. Da mit der Größe der Kommune die Identifikation sinkt und die Anonymität steigt, ist der Fortschritt beim Aufbau von LLL-Systemen in kleineren Gemeinden ein größerer. Aus dieser Erkenntnis kann der Schluss gezogen werden, dass bei Großstädten wie Wien Initiativen und Projekte auf Bezirksebene eine wichtige Rolle spielen.

Beim Vergleich der Zielsetzungen, Strategien, Partnerschaften und Problembereichen von Learning Cities konnten folgende Erkenntnisse gewonnen bzw. Typisierungen vorgenommen werden:

Die **Zielsetzungen** der Programme kreisen um die Beziehung zwischen Lernen und

- ⇒ Wirtschaftswachstum
- ⇒ Sozialem Zusammenhalt
- ⇒ Persönliche Erfüllung

Die **Strategien** der einzelnen Städte können in zwei Gruppen unterschieden werden:

- ⇒ Eine erste Gruppe von Städten konzentriert sich auf die Entwicklung von strategischen Rahmenbedingungen (Werbung und Fundraising für LLL) in deren Rahmen sich die Anbieter ihre eigenen Ziele setzen.
- ⇒ Die zweite Gruppe von Städten engagiert sich mehr in Form von Projekten um z.B. die Lernbeteiligung zu erhöhen.

Die **involvierten Partner** sind in den meisten Städten die selben, die Organisationsstrukturen variieren aber.

- ⇒ Die Initiative geht zumeist von der Stadtverwaltung, TECs (Training and Enterprise Councils) und einzelnen Bildungseinrichtungen aus. Die Initiatoren übernehmen dann oft auch den operativen Part.
- ⇒ Andere Organisationen werden meist in Steuerungsgruppen eingebunden.

Als typische **Problembereiche** zeigen sich:

- ⇒ Die Einbindung von Betrieben und Schulen,
- ⇒ die Finanzierung der Infrastruktur,
- ⇒ fehlendes Interesse bestimmter Partner,
- ⇒ Strategieentwicklung zur Einbindung der gesamten Gemeinde,
- ⇒ zu großes Naheverhältnis der Initiative zu nur einem Partner.

#### 4.2.2. Learning Partnerships in Großbritannien

Während die Learning Cities als internationale good-practice Beispiele für den Aufbau von LLL-Systemen dienen können, ist es das Ziel der Besprechung von ‚Learning Partnerships‘<sup>24</sup> wie sie derzeit in Großbritannien aufgebaut werden, Hinweise zum konkreten Aufbau von lokalen Netzwerken sowie die Umsetzung konkreter Aufgabenstellungen zu gewinnen.

##### Rahmenbedingungen und Aufgaben:

Der neu eingesetzte nationale ‚Learning and Skills Council‘ trägt über seine regionalen Niederlassungen die Verantwortung dafür, regionale (Qualifizierungs-)Pläne zu koordinieren. Um dies zu erreichen benötigen sie gute Informationen über die Qualifizierungsbedürfnisse der Lernenden und die Qualifikationsanforderungen der Arbeitgeber. Dabei wird stark auf der Arbeit der Learning Partnerships aufgebaut.

Learning Partnerships (LP) haben in diesem Zusammenhang die Aufgabe jene lokale Kenntnis der Sachlage zur Verfügung zu stellen, dass das Angebot an post-16-Ausbildungen den lokalen Bedürfnissen entspricht, die Qualität des Angebots verbessert und eine größere Kohärenz des Angebots auf lokaler Ebene erreicht werden kann.

Insbesondere ist es die Aufgabe der LP:

- ⇒ Lücken und Überschneidungen im derzeitigen Angebot festzustellen und Strategien zu entwickeln um diese zu überwinden (z.B. über die Koordination der lokalen Curriculumplanung),
- ⇒ die Qualifizierungsbedürfnisse der lokalen Betriebe zu verstehen,
- ⇒ in einem lokalen Qualifizierungsplan Vorschläge zu entwickeln, wie die Qualität des Angebots gehoben werden kann,
- ⇒ zur Unterstützung der nationalen Zielsetzungen lokale Lernziele zu formulieren und Aktionen zu setzen um diese zu erreichen,
- ⇒ Pläne für die Entwicklung eines Beratungs- und Informationsangebotes für Erwachsene zu erstellen sowie
- ⇒ die Politik der sozialen Inklusion voranzutreiben.

Derzeit sind 101 derartige freiwillige LP in Großbritannien etabliert worden in denen sich Lokalbehörden, der ‚Qualifizierungsausschuss der Wirtschaftskammer‘, Weiterbildungsinstitutionen, Berufsberatungseinrichtungen und andere Organisationen zusammengefunden haben.

---

<sup>24</sup> Department for Education and Employment (2000): Consultative Fora. Good Practice for Learning Partnerships, Nottingham.

#### Aufbau und Entwicklung der LP:

- **Ein vollzeitangestellter Manager wird für die Entwicklung als wesentlich erachtet.**
- **Schwierigkeiten zeigen sich dabei Betriebe (vor allem SMEs), Gewerkschaften und private Schulungsanbieter in die LP zu integrieren.**
- Es ist kaum gelungen Arbeitsbeziehungen zu den NTOs (Arbeitgeberdominierte sektorale Bildungsstrategieorganisationen) aufzubauen
- **Die LP haben sich in thematisch gegliederten Subgruppen organisiert.** Typische Subgruppenthemen sind: Ausweitung der Teilnahme, Basisqualifikationen, Unterstützung von Lernenden, Information und Beratung, IT, nationale Bildungsziele. **Diese Subgruppen eignen sich auch gut dazu mehr Organisationen in der LP zu vereinen, indem ihnen die Möglichkeit gegeben wird, sich nur an bestimmten Subgruppen zu beteiligen. Z.B. sind Betriebe eher dafür zu gewinnen an einer thematischen Subgruppe zur Entwicklung des Arbeitskräfteangebots mitzuwirken.**
- Manchen LPs ist es gelungen neben der Basisfinanzierung weitere Finanzquellen zu erschließen, die für bestimmte Projekte verwendet werden.

#### Informationssammlung zum Qualifikationsbedarf der Lernenden:

- Die Sammlung von Informationen über die Qualifikationsbedürfnisse gestaltet sich schwierig. Wenn Informationen vorliegen, sind sie oft von sehr unterschiedlicher Spezifikation. Selten werden sie von den LP selbst erhoben.
- **Für Informationen über die Bedürfnisse Benachteiligter gilt dies nochmals verschärft. In diesem Zusammenhang wird der Aufbau von Beziehungen zu Organisationen, die mit dieser Klientel arbeitet, als wichtig erachtet.**
- Die Einrichtung von Foren oder Jugendparlamenten wird als wesentlich erachtet um Informationen über Qualifikationsbedürfnisse zu sammeln.

#### Überblick zum Bildungsangebot

- Gerade im EWB-Bereich gestaltet es sich als äußerst schwierig einen Überblick über das Angebot zu erhalten. Diesen aktuell zu halten ist eine weitere Herausforderung.
- Noch schwieriger ist es herauszufinden welche betriebsinternen Weiterbildungen vorgenommen bzw. angeboten werden.
- Die Schwierigkeit liegt oft darin, dass manche Angebote nur von kurzer Dauer oder sehr informell organisiert sind.

#### Zusammenarbeit von Bildungsanbietern:

- Eine Zusammenarbeit zwischen Bildungsanbietern zu erreichen ist schwierig, auch wenn ihnen Möglichkeiten geboten werden Erfahrungen auszutauschen.

- Eine Zusammenarbeit erscheint möglich, wo ein neues Angebot durch zusätzliche Finanzmittel installiert wird.

Daraus können folgende Schlussfolgerungen, mit genereller Gültigkeit gezogen werden:

- **Am ehesten erscheint eine Zusammenarbeit möglich, wo gemeinsam ein neuer Bedarf an Qualifikationsangebot festgestellt wird.**
- **Auch die gemeinsame Strategieentwicklung für die Zukunft erscheint als Möglichkeit eine Zusammenarbeit voranzutreiben.**
- **Eine Zusammenarbeit in Hinblick auf die Vermeidung von Doppelgleisigkeiten erreichen zu wollen erscheint unmöglich, wenn sich die Anbieter in diesem Geschäftsfeld bereits etabliert haben.**

Verständnis für den Qualifikationsbedarf der Betriebe entwickeln:

- Aufgrund der Komplexität der Datenlage und des damit verbundenen Arbeitsaufwandes werden die Informationen über den Qualifikationsbedarf von außenstehenden Organisationen (TECs: Training and Enterprise Councils) bezogen oder als Forschungsprojekte nach außen vergeben und nicht von den Learning Partnerships selbst erhoben.
- Die Integration von Betrieben in die LPs fördert das Verständnis für den Qualifikationsbedarf der Betriebe. Da sich diese schwierig gestaltet fehlt den LPs oft diese Information.
- Die Sinnhaftigkeit der Sammlung von Informationen über den Qualifikationsbedarf der Betriebe auf lokaler Ebene wird in Frage gestellt, da deren Bedarf besser gesamtregional begegnet werden kann.
- Es ist noch nicht das Stadium erreicht, dass die LPs die Lücken zwischen Angebot und Nachfrage identifizieren könnten.

Erfolgsversprechend für die Zukunft erscheint es:

- Wenn LPs vor allem bei der Entwicklung des Qualifizierungsplanes mit Regionalentwicklungsorganisationen zusammenarbeiten,
- wenn existierende Kommunalstrukturen und Netzwerke verwendet werden, um Informationen über den Qualifikationsbedarf von Lernenden zu sammeln sowie
- **Arbeitgeber über thematische Subgruppen einzubinden, von denen sie sich selbst einen Output (Return on Investment) erwarten.**

Wiewohl manche dieser Erkenntnisse als spezifisch für Großbritannien und die Aufgabenstellung der Learning Partnerships gelten können, ist es dennoch möglich daraus Schlussfolgerungen für die konkrete Umsetzung von LLL-Strategien in Wien zu gewinnen. Die entsprechenden Punkte wurden in obiger Auflistung hervorgehoben und werden an der Stelle, wo die Entwicklung des LLL-Systems für Wien zur Diskussion steht, wieder aufgegriffen.

## 5. Situation in Österreich

### 5.1. Antizipation

Instrumente und Prozesse der kontinuierlichen und systematischen Adaption von Ausbildungsinhalten an veränderte Qualifikationsanforderungen sowie der Antizipation gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Entwicklungen sind im österreichischen Bildungssystem kaum institutionalisiert.<sup>25</sup> Die Anpassung basiert in Österreich weitgehend auf informellen Prozessen und einzig das Fachhochschulwesen weist explizite Anpassungsstrukturen auf. Aus diesem Grund fokussieren diese Ausführungen nach einer kurzen Beschreibung der Anpassungsprozesse im berufsbildenden Vollzeitschulwesen, dem dualen System und in der Weiterbildung auf die im Fachhochschulwesen etablierten Strukturen.

Die Ausbildungsinhalte des **berufsbildenden Vollzeitschulwesens** sind in Rahmenlehrplänen festgelegt, die die zu behandelnden Themenstellungen oft nur auf sehr generelle Art beschreiben. Dadurch wird dem Lehrpersonal sehr großer Spielraum in der Bestimmung und Ausrichtung der tatsächlich bearbeiteten Inhalte zugestanden. Von den LehrerInnen wird erwartet, diesen Freiraum auf flexible und innovative Weise zu gestalten sowie durch permanente Weiterbildung die Ausbildungsinhalte den Entwicklungen anzupassen. Die Änderung der Rahmenlehrpläne selbst erfolgt auf sehr informelle Weise. So erfolgt die Reformierung von Lehrplänen ca. alle 5-10 Jahre, nimmt seinen Ausgangspunkt im Ministerium und wird in Arbeitsgruppen diskutiert. Gesetzlich geregelt ist einzig und alleine der Prozess der Verabschiedung neuer Rahmenlehrpläne. Da bei der Festlegung der Ausbildungsinhalte das Bildungsministerium eine zentrale Rolle spielt, scheint es gerechtfertigt bei diesem System der Anpassung von einem zentralistischen Modell zu sprechen (vgl. Markowitsch, 2001:11).

Die Ausbildungsinhalte des **dualen Systems** werden in Kooperation von Wirtschafts- und Bildungsministerium festgelegt und sind in Ausbildungsprofilen für jeden Lehrberuf und für jedes einzelne Jahr der Lehre festgelegt. Die Anpassung der Ausbildungsinhalte an neue Qualifikationsbedarfe basiert auf Vorschlägen des Bundesberufsausbildungsbeirats (BUBAB), der aus 12 von der Wirtschaftskammer Österreich und der Kammer für Arbeiter und Angestellte entsandten Mitgliedern besteht. Bei der Erarbeitung neuer Ausbildungsprofile, die in Unterausschüssen des Beirats vorgenommen wird, werden zusätzlich zu den VertreterInnen der Sozialpartner ExpertInnen aus dem jeweiligen Fachbereich zu Rate gezogen. Durch die starke Einbindung der Sozialpartner kann bei dieser Form der Anpassung von Ausbildung an den Qualifikationsbedarf von einem korporatistischen Modell gesprochen werden.

---

<sup>25</sup> Auch die österreichische Weiterbildungslandschaft weist kaum institutionalisierte Elemente eines Antizipationssystems auf. Das Weiterbildungsangebot ist primär markt- und nachfragegesteuert. Inwieweit das Angebot pro-aktiv auf potentiell künftigen oder reaktiv auf bereits vorhandenen Bedarf gestaltet wird, liegt in der Initiative und den Möglichkeiten der einzelnen Weiterbildungsinstitution begründet.

Gemeinsam ist diesen beiden Modellen, dass sie nicht auf die systematische Erhebung und wissenschaftliche Analyse von künftigen Entwicklungen aufbauen und auch die österreichische **Weiterbildungs**landschaft weist keinerlei institutionalisierten Elemente eines Antizipationssystems auf. Das Weiterbildungsangebot ist primär markt- und nachfragegesteuert. Inwieweit das Angebot proaktiv auf potentiell künftigen oder reaktiv auf bereits vorhandenen Bedarf gestaltet ist, liegt in der Initiative und den Möglichkeiten der einzelnen Weiterbildungsinstitution begründet. Durch die starke Marktabhängigkeit des Weiterbildungssektors ist jedoch gewährleistet, dass fachliche Neuentwicklungen am schnellsten von diesem Bereich aufgegriffen werden. Von einem Antizipationssystem im Sinne der internationalen Beispiele kann aber dennoch nicht gesprochen werden.

Mit der Etablierung des Fachhochschulwesens im Jahre 1993 wurde jedoch ein neues Kapitel hinsichtlich der Abstimmung von Ausbildung und beruflicher Praxis in Österreich eröffnet. Das Thema der folgenden Ausführungen stellen jene Strategien und Instrumente dar, die es dem Fachhochschulsektor und einzelnen Studiengängen erlauben sich an den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandel zeitgerecht anpassen zu können, um das viel beklagte Hinterherhinken des Ausbildungswesen gegenüber den Veränderungen in der Berufswelt zu vermeiden. Anpassung wird dabei sehr breit sowohl als Anpassung an den aktuellen (Adaption) als auch an den künftigen Qualifikationsbedarf (Antizipation) verstanden. Dabei wird auf zwei Ebenen dargestellt, welche Mechanismen zur Adaption/Antizipation vorgesehen sind bzw. welche Instrumente zur Anwendung gelangen. So werden zunächst die für den gesamten Fachhochschulsektor verbindlichen Prozesse und Instrumente zur Adaption/Antizipation dargestellt und anschließend die Antizipationsmechanismen in der Praxis besprochen.

Das österreichische Fachhochschulwesen weist verglichen zum restlichen Bildungssystem einige organisatorische Besonderheiten auf. In Hinblick auf Mechanismen und Instrumente der Adaption und Antizipation ist hierbei vor allem der Entwicklungs- und Akkreditierungsprozess zu nennen. Die Besonderheiten dabei sind, dass Studiengänge von ExpertInnengremien erstellt, die Erstellung durch wissenschaftliche Untersuchungen begleitet und schließlich die Akkreditierung durch ein weiteres ‚professionelles‘ ExpertInnengremium – dem Fachhochschulrat - vorgenommen wird.

Zunächst formen dezentrale Initiativen zur Errichtung von Fachhochschulstudiengängen ein aus wissenschaftlichen und praktischen ExpertInnen des Fachbereichs bestehendes Entwicklungsteam, dem neben organisatorischen Belangen vor allem die Entwicklung eines Studienplans obliegt. Der entwickelte Studienplan ist sodann einer Bedarfs- und Akzeptanzprüfung zu unterziehen, die eine Orientierung des Studienangebots am beruflichen Fachbereich, auf den es hin ausgerichtet ist, sicherstellen bzw. überprüfen sollen. Dabei sehen die vom Fachhochschulrat dafür erarbeiteten Richtlinien nicht nur vor, den quantitativen Bedarf an AbsolventInnen einer FH-Studienrichtung und deren Akzeptanz unter potentiellen Studierenden zu erheben, sondern das erarbeitete Ausbildungsprofil auch einer Evaluation durch potentielle ArbeitgeberInnen zu unterziehen.

Im Falle einer Akkreditierung eines Studiengangs durch den Fachhochschulrat, die nicht zuletzt vom nachgewiesenen Bedarf und der vorhandenen Akzeptanz abhängt, wird den Trägerorganisationen eine Bewilligung, die beantragten Studiengänge für einen Zeitraum von maximal fünf Jahren anzubieten, erteilt. Während dieses Zeitraums unterliegt der Studienbetrieb auf Basis einiger Schlüsselindikatoren einem Monitoring seitens des Fachhochschulrates. Dieses Monitoring erlaubt es z.B. Probleme einer mangelnden Praxisorientierung und damit Adaption frühzeitig zu erkennen. Insofern kann dieses Monitoring zwar nicht als Instrument der Adaption per se bezeichnet werden, zumindest aber als eines, das Adaptionbedarf aufzeigen kann.

Schließlich kann auch noch der Reakkreditierungsprozess als einer interpretiert werden, der u.a. daraufhin ausgerichtet ist, einen Studiengang hinsichtlich seiner Orientierung an der Berufswelt zu evaluieren. Im Rahmen des Reakkreditierungsprozesses wird die inhaltliche Ausrichtung und Ausbildung eines Studiengangs einem Peer-Review unterzogen. Die Peergruppe umfasst wiederum auch VertreterInnen aus den Bereichen Bildung und Wirtschaft und kann als ExpertInnengremium für den jeweiligen Fachbereich des Studiengangs bezeichnet werden. Die von diesem Personenkreis auf Basis ihrer Evaluierung ausgesprochenen Empfehlungen haben bisher nicht selten zu Veränderungen des Curriculums geführt, bevor eine weitere Bewilligung zur Fortführung des Studienangebots erteilt wurde. Somit erscheint evident, dass auch dieser Formalschritt auf die Sicherstellung der Übereinstimmung zwischen Qualifikationsbedarf und Ausbildungsangebot ausgerichtet ist.

Neben diesen für den gesamten Fachhochschulsektor verbindlichen Mechanismen bzw. Instrumenten zur Adaption/Antizipation ist es im Fall des Fachhochschulwesens aber wesentlich, das Augenmerk auch auf die alltägliche Praxis der Adaption/Antizipation zu richten, die im Rahmen von zwei Fallstudien untersucht wurde.<sup>26</sup> Dabei steht die Frage im Zentrum, wie es einzelnen Fachhochschulstudiengängen gelingt, den Bezug zur Wirtschaft herzustellen und aufrecht zu halten, sowie ihr Curriculum den laufenden und sich immer schneller vollziehenden Veränderungen in der Berufswelt anzupassen.

- Viele FH-Studiengänge engagieren sich in Forschung und Entwicklung in Kooperation mit Firmen. In diesem Kontext werden sowohl Lehrende als auch Studierende mit zukünftigen Entwicklungen konfrontiert.
- Die Ausbildung an Fachhochschulstudiengängen erfolgt mittels einer integrierten Didaktik, die über Studienprojekte Theorie und Praxis miteinander verbindet. Dieser Praxisbezug wiederum erfordert an die aktuellen Entwicklungen adaptierte Ausbildungsinhalte.
- Viele Lehrbeauftragte an FHS stammen direkt aus der Wirtschaft und füllen ihre Studienfächer entsprechend den Entwicklungen und Anforderungen der Praxis.

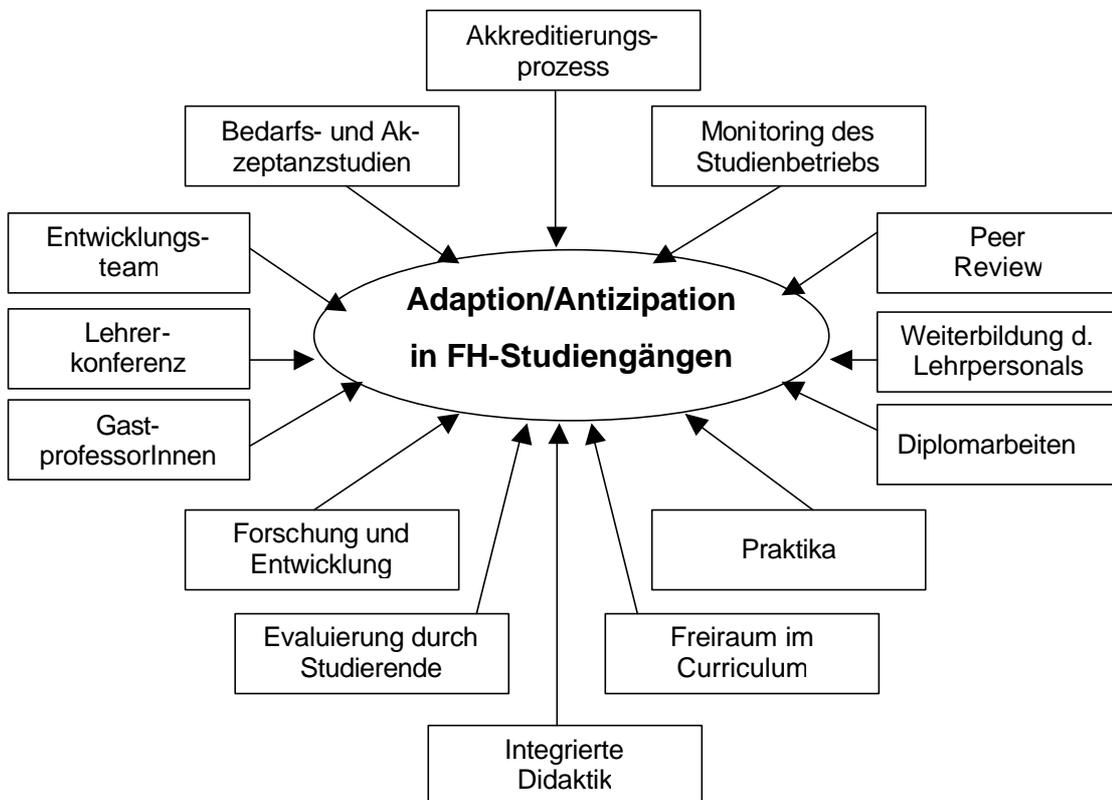
---

<sup>26</sup> Steiner M., Steger M. (2001): Fallstudien zur Adaption und Antizipation im österreichischen Fachhochschulsektor, IHS-Reihe Soziologie, Nr. 50, Wien.

- Das hauptamtliche Lehrpersonal wird entsprechend der Entwicklungen in ihrem Fachbereich weitergebildet und ist dazu angehalten Fachzeitschriften zu lesen.
- Die Bedürfnisse der Studierenden werden in Form der Evaluation von Lehrveranstaltungen in der Gestaltung der Ausbildung berücksichtigt.
- Die Fachhochschulausbildung beinhaltet ein Praxissemester, das zweierlei Funktionen erfüllt. Zunächst ermöglicht es den Studierenden die erworbenen Kenntnisse in der Praxis umzusetzen. In zweiter Linie bilden die Rückmeldungen der Betriebe über Stärken und Schwächen der Studierenden den Studiengängen die Möglichkeit ihr Curriculum entsprechend zu reformulieren.
- Die in das Studium integrierte Diplomarbeit macht es den Studierenden selbst zur Aufgabe sich mit zukünftigen Entwicklungen in ihrem beruflichen Feld auseinanderzusetzen.
- Ein Freiraum durch inhaltlich nicht spezifizierte Teile des Curriculums erlaubt es den Studiengängen, die laufend gesammelten und auf eine Studiengangskonferenz zusammengetragenen Anpassungserfordernisse im Studienplan zu berücksichtigen.

Die bisherigen Ausführungen über die fachhochschulsektorweiten und die studiengangsspezifischen Instrumente und Prozesse der Adaption und Antizipation zusammenfassend kann folgende Grafik erstellt werden:

Grafik 11: Antizipation in Fachhochschulstudiengängen



In Summe kann das System der Adaption/Antizipation im österreichischen Fachhochschulwesen als sehr differenziert bezeichnet werden und es wird offensichtlich, dass die Mehrzahl der Instrumente und Prozesse auf Studiengangsebene angesiedelt sind und somit von dezentraler Initiative und Kreativität bestimmt werden. Bei einer näheren Betrachtung ist überdies auffällig, dass viele dieser Instrumente und Prozesse auf die Adaption des Studienangebots an den aktuellen Qualifikationsbedarf und nicht so sehr auf die Antizipation künftiger gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Entwicklungen hin ausgerichtet sind. Da aber auch die Antizipation – wenn überhaupt – nur auf der Ebene einzelner Studiengänge und in Hinblick auf einzelne Studienangebote stattfindet, bezieht sie sich konsequenter Weise auf den engeren Fachbereich des unmittelbaren Studienangebots und können große sektorale oder gar gesellschaftliche Veränderungen alleine schon aufgrund der begrenzten Ressourcen kaum in den Blick kommen. Es fehlen also auch im Fachhochschulwesen, das innerhalb des österreichischen Bildungswesens noch über die elaboriertesten Adaptioninstrumente und Prozesse verfügt, systematisch implementierte Antizipationsinstrumente auf Makro- und Meso-level.

Das Curriculum niederländischer ‚Fachhochschulen‘ (HBO) basiert im Gegensatz dazu z.B. auf einem Anforderungsprofil, das von Berufsgruppenvertretungen in Kooperation mit den Bildungsinstitutionen festgelegt wird. Erweisen sich im Zuge von Evaluationen die Berufsprofile als veraltet, werden Explorationskomitees eingesetzt, deren Ziel die Antizipation künftiger Entwicklungen in diesem beruflichen Fachbereich darstellt. Auf Grundlage der dabei gewonnen Erkenntnisse werden schließlich die Berufsprofile reformuliert. Diese Berufsprofile wiederum bilden die Basis für ein nationales Ausbildungsprofil, wobei zumindest 70% des Curriculums der einzelnen Fachhochschulen durch dieses Profil bestimmt sein müssen. Die restlichen 30% können zur Herstellung eines Regionalbezugs verwendet werden.

Im internationalen Vergleich der Antizipation in Österreich mit jener in den Niederlanden und Finnland wird eine interessante Differenz offensichtlich. Während im österreichischen Bildungssystem systematisch implementierte Antizipationsinstrumente auf Makro- und Meso-Level weitgehend fehlen, die Mikroebene zumindest durch die Antizipationsprozesse im Bereich der Fachhochschulen aber vergleichsweise gut ausgebaut ist, zeigt sich im Rahmen der internationalen Beispiele genau die umgekehrte Situation. Die Niederlande und Finnland verfügen über ein hoch elaboriertes Antizipationssystem auf der Ebene des Wirtschafts- und Bildungssystems sowie auf der Ebene von Wirtschaftssektoren und Berufsgruppen, doch die Reformbestrebungen in Finnland zielen nunmehr auf die stärkere Integration auch der Mikroebene.

Der einfache Schluss ist es nun für Österreich die Empfehlung auszusprechen die antizipativen Elemente auf der Makro- und Mesoebene zu verstärken und die Ausbildungsinhalte auf den verschiedensten Ebenen des Bildungssystems entsprechend der Ergebnisse der Antizipation zu gestalten. Die quantitativ zyklische Entwicklung und die inhaltlich steigende Halbwertszeit des Wissens erschweren einerseits die Antizipation erhöhen aber zugleich auch

den Bedarf nach zukunftsfähigen Strukturen und Grundlagen. Dies führt in Zeiten einer wissensbasierten Gesellschaft dazu, dass der doch eher spezifische Fokus von Antizipationssystemen auf berufliche Qualifikation und die Übereinstimmung zwischen Angebot und Nachfrage zugunsten von Systemen des Lifelong Learning ausgeweitet wird. Antizipationssysteme werden so zu Teilen von LLL-Systemen, die das Antizipationskonzept sowohl inhaltlich als auch strukturell erweitern. Systeme des Lebensbegleitenden Lernens sollten im Sinne des Memorandums inhaltlich betrachtet neben der beruflichen Qualifikation auch den Erwerb von Basisqualifikationen und die Entwicklung der Humantale im Sinne des Lifelong Learning zum Ziel haben. Aus struktureller Perspektive wiederum stellt sich die Frage der Integration von Aus- und Weiterbildung, der Durchlässigkeit und Anrechenbarkeit sowie der Modularisierung von Ausbildungszweigen. Um die steigende Geschwindigkeit der Veränderung von Qualifikationsanforderungen im Rahmen eines Bildungssystems bewältigen zu können wird es notwendig sein die Perspektive weg von institutionellen Abgrenzungen hin zu Vernetzung und Kooperation zu verändern. Das Ziel sollten sein über die Integration von Aus- und Weiterbildung ein System ineinandergreifender Ausbildungsmodule zu gestalten, die vom Erwerb paradigmatischer Grundlagen bis hin zu jeweils aktuellen Spezialanwendungen reichen.

Die möglichen Zielsetzungen eines LLL-Systems in Wien werden im Rahmen dieses Projektes auf Basis von Interviews mit ExpertInnen im gleichnamigen Kapitel behandelt. Zunächst aber geht es im folgenden Abschnitt darum die Diskussion um Lifelong Learning in Österreich im Rahmen des Memorandums sowie Maßnahmen zur Umsetzung des Lebenslangen Lernens im Rahmen des ESF-Ziel 3 zu besprechen.

## 5.2. Lebenslanges Lernen

Im aktuellen Regierungsprogramm ‚Österreich neu regieren‘ werden in Hinblick auf Weiterbildung<sup>27</sup> drei explizite Zielsetzungen formuliert:

- Lebenslanges Lernen soll einen zentralen Stellenwert der Bildungspolitik bilden. Aus diesem Grund plant die Regierung eine Offensive zur Koordination des gesamten Erwachsenen- und Weiterbildungsbereichs sowie eine Informationskampagne.
- Das Konzept des lebensbegleitenden Lernens soll durch die Zertifizierung vergleichbarer Qualifikationen in allen Bildungsbereichen verwirklicht werden.
- Schließlich sollen innovative Formen der Erwachsenenbildung sowie Weiterbildungsangebote in neuen Berufsfeldern besonders unterstützt werden.

---

<sup>27</sup> A.a.O., S. 55

Abgesehen von der Zielsetzung der Förderung eines innovativen Angebots befinden sich die Zielsetzungen des Regierungsprogramms auf der Ebene der Grundvoraussetzungen für Lebenslanges Lernen und stellen noch keine inhaltliche Strategie der Umsetzung eines LLL-Konzepts dar. Die 6 Grundbotschaften des EU-Memorandums, wie sie in Kapitel 4.2. beschrieben wurden, zielen demgegenüber verstärkt auf die inhaltliche Ebene ab. Auf Basis des Memorandums zum Lebenslangen Lernen wurden in allen Mitgliedsstaaten und so auch in Österreich möglichst breit angelegte Konsultationsprozesse zu eben diesen Grundbotschaften durchgeführt um daraus eine Strategie zur Implementation des Lebenslangen Lernens zu gewinnen.

„Sehr rege war das Interesse von Seiten der Erwachsenenbildungsinstitutionen und der Weiterbildungsanbieter, der Bibliotheken und aus dem Bereich der universitären Weiterbildung. Demgegenüber setzten sich die politischen Parteien, die Landesregierungen, die Landes-schulbehörden sowie auch die Schulen selbst mit den Fragen des Memorandums vergleichsweise wenig auseinander, was belegt, dass ein diesbezüglicher Bewusstseinsbildungsprozess weitergeführt werden muss.“ (BMBWK, 2001: 6)

Die im Zuge der Konsultation gewonnenen Erkenntnisse sind im Österreichischen Länderbericht zusammengefasst und werden abschließend unter dem Titel ‚Österreichische Strategieansätze zur Förderung lebenslangen Lernens‘ verdichtet.<sup>28</sup> Diese Ausführungen gilt es in Hinblick auf Zielsetzungen des Lebenslangen Lernens in Österreich im Rahmen der Grundbotschaften zu untersuchen um daraus mögliche inhaltliche und strategisch Anschlussstellen für ein Lifelong Learning System in Wien zu gewinnen.

Der Grundbotschaft ‚**Neue Basisqualifikationen für alle**‘ können aus dem österreichischen Länderbericht folgende Strategieelemente zugeordnet werden:

- Zur Erzielung sozial breitest möglicher IT-Grundkompetenzen soll die Vorbereitung auf und das Antreten zum Computerführerschein (ECDL) gefördert werden.
- Die Möglichkeiten zum Nachholen von Abschlüssen der unteren und oberen Sekundarstufe sollen als Grundlage des Lebenslangen Lernens ausgeweitet und öffentlich finanziert werden. Dem vorgelagert sind Anstrengungen das Scheitern in der Erstausbildung zu verhindern.
- Das Erlernen von Fremdsprachen soll forciert werden.
- Als wesentliche Voraussetzung des Erwerbs von Basisqualifikationen sollen durch Information die Motivation und Bereitschaft zur Weiterbildung erhöht werden.

Zur Erhöhung der **Investitionen in die Humanressourcen** finden sich im österreichischen Länderbericht folgende Strategieüberlegungen:

---

<sup>28</sup> A.a.O., S. 37 ff

- Da die verfügbare Zeit einen wesentlichen Faktor der Bildungsbeteiligung darstellt sollen bestehende Modelle von Bildungszeiten weiterentwickelt werden.
- Nachfrageorientierte Finanzierungsmodelle der Weiterbildung – wie Bildungskonten sie darstellen – sollen weiterentwickelt werden.
- Die steuerlichen Anreize für Betriebe und Beschäftigte in Weiterbildung zu investieren sollen ausgeweitet werden.

Dem Themenbereich der **Innovationen in den Lehr- und Lernmethoden** sind im österreichischen Kontext nachstehende Strategieansatzpunkte gewidmet:

- Durch die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien soll im Rahmen des Projekts eAustria das Lehren und Lernen von der Primär- bis zur Erwachsenenbildung verbessert werden sowie Wissen unabhängig von Ort und Zeit verfügbar sein.
- Flexible Lernformen und Konzepte tutorieller Lernbegleitung sollen erforscht, entwickelt und umgesetzt werden.
- Mittelfristig soll in den Schulen eine Schwerpunktverschiebung von der Wissens- zur Kompetenzvermittlung erfolgen.

Die österreichischen Strategieüberlegungen zur **Bewertung des Lernens** fokussieren auf die Punkte:

- Die Transparenz und adäquate Anerkennung von Abschlüssen soll gefördert werden, wobei die Etablierung eines ‚Credit transfer Systems‘ zwischen Berufsbildenden Höheren Schulen mit dem tertiären Bereich im Vordergrund steht.
- Weiterbildungsportfolios und Nachweise von Kompetenzfeststellungen sollen in Hinblick auf Höherqualifikation, die Durchlässigkeit des Bildungswesens und als Reintegrationansatz in der Arbeitsmarktförderung ausgebaut werden.
- Als Grundlage zur Bewertung des Lernens soll eine nationale Strategie zur Qualitätssicherung der Berufsbildung entwickelt werden.

Den österreichischen Beitrag zur Botschaft im Bereich der **Berufsberatung und Berufsorientierung** bildet die Überlegung,

- dass Synergien in der Bildungs- und Berufsberatung durch Vernetzung der Anbieter genutzt und durch Know-how-Transfer die Beratungsangebote weiterentwickelt werden sollen, wobei über Verwendung der IKT ein regional ausgewogenes Angebot sicherzustellen ist.

Damit ist auch bereits die letzte Botschaft des Memorandums, das **Lernen den Lernenden auch räumlich näher zu bringen**, angesprochen. Darüber hinaus beinhaltet die österreichi-

sche Strategie getragen von der Priorität, dass in der Erwachsenenbildung der Zugang zu Bildung insbesondere für regional Benachteiligte verbessert werden soll, den

- Ausbau regionaler Bildungszentren, die mit Bildungseinrichtungen, Büchereien, Museen und kulturellen Einrichtungen zur Erzielung von Synergien und für den effizienten Einsatz von Ressourcen vernetzt werden sollen.

Neben diesen Strategieelementen, die idealtypisch einzelnen Botschaften des Memorandums zugeordnet werden können, werden im österreichischen Länderbericht aber auch strategische Ansatzpunkte formuliert, die als Querschnittsthemen verstanden werden können, oder neue Bereiche bezeichnen:

- Die Weiterbildungsbeteiligung spezieller Zielgruppen wie ältere, regional benachteiligte und bildungsferne Personen soll öffentlich besonders gefördert werden.
- Gender Mainstreaming soll in allen Bereichen berücksichtigt werden.
- Da der Forschung eine wesentliche Funktion in der Weiterentwicklung der Erwachsenenbildung zukommt, soll ihre internationale Vernetzung unterstützt werden.
- Bildungs- und Forschungsprogramme der EU sollen noch besser genutzt werden.
- Zur umfassenden Koordination wird ein ‚Zukunftsforum Weiterbildung‘ in dem die zuständigen Ministerien, Länder, Gemeinden, das AMS, die Weiterbildungsinstitutionen, die Sozialpartner und die Wissenschaft vertreten sein werden<sup>29</sup>, eingerichtet.
- Das Bundesinstitut für Weiterbildung soll zu einem Kompetenzzentrum für Weiterbildung ausgebaut werden, das sich der Fortbildung von ErwachsenenbildnerInnen, der Entwicklung von Qualitätsstandards und der Zertifizierung von beruflichen Qualifikationen sowie der Bildungsmotivation, didaktischen Modellen und der Forschung im Bereich der Weiterbildung widmen soll.
- Benchmarks und Indikatoren zur Weiterbildungsbeteiligung sollen entwickelt werden.
- Ein Weiterbildungsbericht als Grundlage für strategische Politikentwicklung ist durchzuführen.

Zusammenfassend dargestellt präsentiert sich die österreichische Strategie zur Implementation des Lebenslangen Lernens in umseitiger Tabelle auf folgende Weise:

---

<sup>29</sup> Interessant bei dieser Auflistung erscheint, dass das Schulwesen als zentrales Element einer Lifelong Learning Strategie, die über Weiterbildung hinausgeht, nicht genannt wird.

Tabelle 29: Österreichische Strategieelemente zur Implementation des LLL

BOTSCHAFT	STRATEGIEELEMENT	QUERSCHNITTSELEMENTE							
Basis-qualifikationen für alle	IT-Grundkompetenzen	Zielgruppen Ältere, regional Benachteiligte und Bildungsferne	Gender Mainstreaming	Internationale Forschungsnetzwerk	Bildungs- und Forschungsprogramme der EU	„Zukunftsforum Weiterbildung“	Kompetenzzentrum für Weiterbildung	Benchmarks und Indikatoren	Weiterbildungsbericht
	Nachholen von Abschlüssen								
	Fremdsprachen								
	Motivation und Bereitschaft								
Investitionen	Bildungszeitmodelle								
	Finanzmodelle (Bildungskonto)								
	Steuerliche Anreize								
Lehr-/Lernmethoden	Lehr/Lernverbesserung durch IKT								
	Tutorielle Lernbegleitung								
	Vom Wissen zur Kompetenz								
Bewertung des Lernens	„Credit transfer System“								
	Weiterbildungsportfolio								
	Qualitätssicherung								
Berufsberat.	Vernetzung der Berufsberater								
Räumlich nahe	Regionale Bildungszentren								

Im österreichischen Länderbericht werden somit 23 für sich genommen durchaus relevante Strategieelemente zur Implementation des Lebenslangen Lernens genannt. Die Formulierung einer Strategie, wenn man damit einen nicht-trivialen Weg zur Erreichung bestimmter Ziele in einem bestimmten Zeithorizont meint, stellt jedoch noch eine Reihe von Herausforderungen, die bisher nicht erfüllt sind. Anknüpfend an die Formulierung von einzelnen Strategieelementen wäre erforderlich:

- eine begründete und nachvollziehbare *Bewertung* des Status-Quo
- die Formulierung von *Zielen und Prioritäten* deren Erreichbarkeit feststellbar ist
- die Entwicklung von zu setzenden *Maßnahmen* in Richtung dieser Ziele und Prioritäten
- die Bereitstellung der erforderlichen *Ressourcen* für die Erreichung der Ziele
- die Verpflichtung der verschiedenen *Akteure* zur Umsetzung der Strategie.

Den einzelnen Strategieelementen können jeweils Initiativen und Maßnahmen zugeordnet werden, die in Summe eine beeindruckende Vielfalt an Aktivitäten ergeben. Der Memoranden-

dumsprozess bildet aber nur einen Bereich in dessen Rahmen Maßnahmen zur Förderung des Lebenslangen Lernens in Österreich gesetzt werden. Daneben ist zur weiteren Exploration der Anstrengungen in Österreich auf die Aktivitäten im Rahmen des ESF-Ziel 3 zu verweisen. Wiewohl es zwischen diesen beiden Prozessen Überschneidungen gibt, werden durch den ESF durchaus neue Aspekte eingebracht und Akzente im Zusammenhang mit Lebenslangem Lernen gesetzt.

Das horizontale Ziel 3 der europäischen Strukturfonds verfolgt einerseits das Ziel die Anpassung und Modernisierung von Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungspolitiken bzw. -systemen und andererseits die Entwicklung der Humanressourcen zu fördern.<sup>30</sup> Um dies zu erreichen werden fünf Politikbereiche definiert, wobei in Hinblick auf Lebenslanges Lernen der Bereich ‚Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, Qualifikationen und Mobilität‘ von prioritärer Bedeutung ist.

Auftrag des ESF ist es, die Mitgliedsstaaten bei der Durchführung von Maßnahmen, die im Kontext der europäischen Beschäftigungsstrategie und der Nationalen Aktionspläne für Beschäftigung (NAP) stehen, finanziell zu unterstützen. In der ESF-Verordnung<sup>31</sup> werden nun die in Hinblick auf den Politikbereich Bildung bzw. Lebenslanges Lernen förderbaren Tätigkeiten bzw. Aktionen näher spezifiziert:

- Allgemeine und berufliche Ausbildung, Lehrlingsausbildung, vorbereitende Ausbildung einschließlich der Vermittlung grundlegender Kenntnisse, (...) Orientierung, Beratung und berufliche Weiterbildung,
- Ausbau und Verbesserung der Bildung und Qualifikationsvermittlung, einschließlich der Ausbildung von Lehrkräften sowie Verbesserung des Zugangs von Arbeitnehmer zu Ausbildung. (Zuschüsse für Strukturen und Systeme)
- Herstellung von Verbindungen zwischen Arbeitswelt und Bildungseinrichtungen (Zuschüsse für Strukturen und Systeme)
- Ausbau von Systemen für die Prognose von Beschäftigungs- und Qualifikationsentwicklungen
- Betreuungseinrichtungen (Flankierende Maßnahmen)
- Sensibilisierung, Information und Werbung (Flankierende Maßnahmen)
- Innovative Maßnahmen der Berufsbildung

---

<sup>30</sup> Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften (1999/C 267/02): Mitteilung der Kommission über die Strukturfonds und ihre Konsolidierung mit dem Kohäsionsfonds. Leitlinien für die Programme des Zeitraums 2000 – 2006.

<sup>31</sup> Verordnung (EG) Nr. 1262/1999 des europäischen Parlaments und des Rates vom 21. Juni 1999 betreffend den Europäischen Sozialfond.

Die innerhalb dieses europäischen Rahmens in Österreich durchgeführten Maßnahmen sind im Programmplanungsdokument<sup>32</sup> bzw. im Supplement<sup>33</sup> unter Schwerpunkt 3 („Lebenslanges Lernen und Förderung des Beschäftigungspotentials in den Bereichen Forschung Wissenschaft und Technologie“) und Schwerpunkt 4 (Flexibilität am Arbeitsmarkt) festgelegt und werden hier, nur insoweit sie sich auf die Weiterbildung beziehen, aufgelistet. Es sind dies:

- Qualifizierungsberatung für Kleinbetriebe zur Erstellung von Bildungsplänen für die Beschäftigten,
- Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte von Unternehmen auf Basis von Bildungsplänen,
- Förderung von Qualifizierungsverbänden, die sich aus mehreren Betrieben einer Branche oder Region zusammensetzen,
- Lehrgänge zum Nachholen des Pflichtschulabschlusses in der EWB,
- Vorbereitungslehrgänge für die Berufsreifeprüfung in der EWB sowie Module in Schulen,
- Teamteaching und offenes Lernen an den kaufmännischen Schulen für Berufstätige,
- Bildungsangebote für Minderheiten, MigrantInnen und Frauen in der Erwachsenenbildung,
- Telelern-Kursangebote in der reglementierten Weiterbildung,
- Informations- und Kommunikationstechnologien in der Erwachsenenbildung,
- Adult Education Information and Guidance Online (AEIO).

Der weitaus überwiegende Anteil an den Maßnahmen unter dem Titel Lebenslanges Lernen ist jedoch nicht wie die oben angeführten der Erwachsenenbildung, sondern dem Schulbereich zuzurechnen.

Verglichen zu den strategischen Elementen des Memorandums zeigen sich weitgehende Überlappungen zu den Ansätzen im Rahmen des ESF-Ziel 3. Mit den bildungspolitischen Maßnahmen im Bereich der Beschäftigung tritt aber durch den ESF eine weitere nicht unbedeutende Dimension einer Strategie des Lebenslangen Lernens hinzu. So reichen die Qualifizierungsberatung für Kleinbetriebe, die Qualifizierung von Beschäftigten und die Förderung von Qualifizierungsverbänden über die Strategieelemente des Memorandums hinaus, während alle anderen aufgelisteten Maßnahmen unter die Kategorien des Memorandums subsummiert werden können.

Wie wichtig diese durch den ESF neu eingebrachte Dimension ist, zeigen erste Auswertungen des CVTS (Continuing Vocational Training Survey).<sup>34</sup> Dieser Datenbasis zufolge gestal-

---

<sup>32</sup> BMWA (2001): Ziel 3 Österreich 2000-2006, Wien.

<sup>33</sup> BMWA (2001): Ziel 3 Österreich 2000-2006. Ergänzung zur Programmplanung, Wien.

<sup>34</sup> Nestler K., Kailis E, 2002.

tet sich der Anteil von Betrieben, die sich in der Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen engagieren, im EU-Vergleich zwar durchschnittlich, doch finden sich dabei auch einige bemerkenswerte Schwachpunkte. So weisen österreichische Betriebe im Rahmen ihrer Weiterbildungsaktivitäten mit 35% die geringste Teilnahmequote unter den Beschäftigten auf, liegen mit durchschnittlich 29 Kursstunden nur an vorletzter Stelle im innereuropäischen Vergleich und investieren nur 1,3% der Arbeitskosten in Weiterbildung, womit die österreichischen Betriebe ebenfalls an vorletzter Stelle knapp vor Portugal liegen. Innerhalb Österreichs wiederum sind es die Kleinbetriebe und der öffentliche Dienstleistungssektor, die das geringste Weiterbildungsengagement aufweisen.

Alleine schon auf Basis dieser kurzen Abhandlung zu den Strategien und Maßnahmen im Bereich des Lebenslangen Lernens in Österreich wird offensichtlich eine große Vielfalt an Aktivitäten gesetzt. Da es aufgrund begrenzter Ressourcen kaum möglich erscheint alle Elemente mit dem gleichen Nachdruck zu verfolgen, besteht die Gefahr, dass die nicht zielgerichtete Verteilung der vorhandenen Kapazitäten zu einem in Summe suboptimaleren Ergebnis führt, als dies bei strategischer Konzentration auf definierte Prioritätsbereiche der Fall wäre. Mithin wird die Bedeutung strategischer Planung auch für ein System des Lebenslangen Lernens in Wien offensichtlich.

Nachdem mit der vorangegangenen Diskussion der Situation in Österreich ein Referenzrahmen und Möglichkeitsraum eröffnet worden ist, soll nun die regionale Ebene in den Blick genommen werden, indem mögliche Zielsetzungen, Strategien, Organisationsstrukturen und Akteursgefüge eines Systems des Lebenslangen Lernens in Wien zur Diskussion stehen.

## 6. Lifelong Learning System in Wien

Bevor im Rahmen dieses Kapitels die inhaltlichen Elemente und praktischen Strategien eines LLL-Systems in Wien, die induktiv gewonnen wurden, diskutiert werden, ist es angebracht das Akteursgefüge in Wien, aus dem die PartnerInnen für die Strategieggespräche ausgewählt worden sind, darzustellen und anschließend noch einige Worte über die zur Analyse dieser Gespräche angewandten Methode zu verlieren.

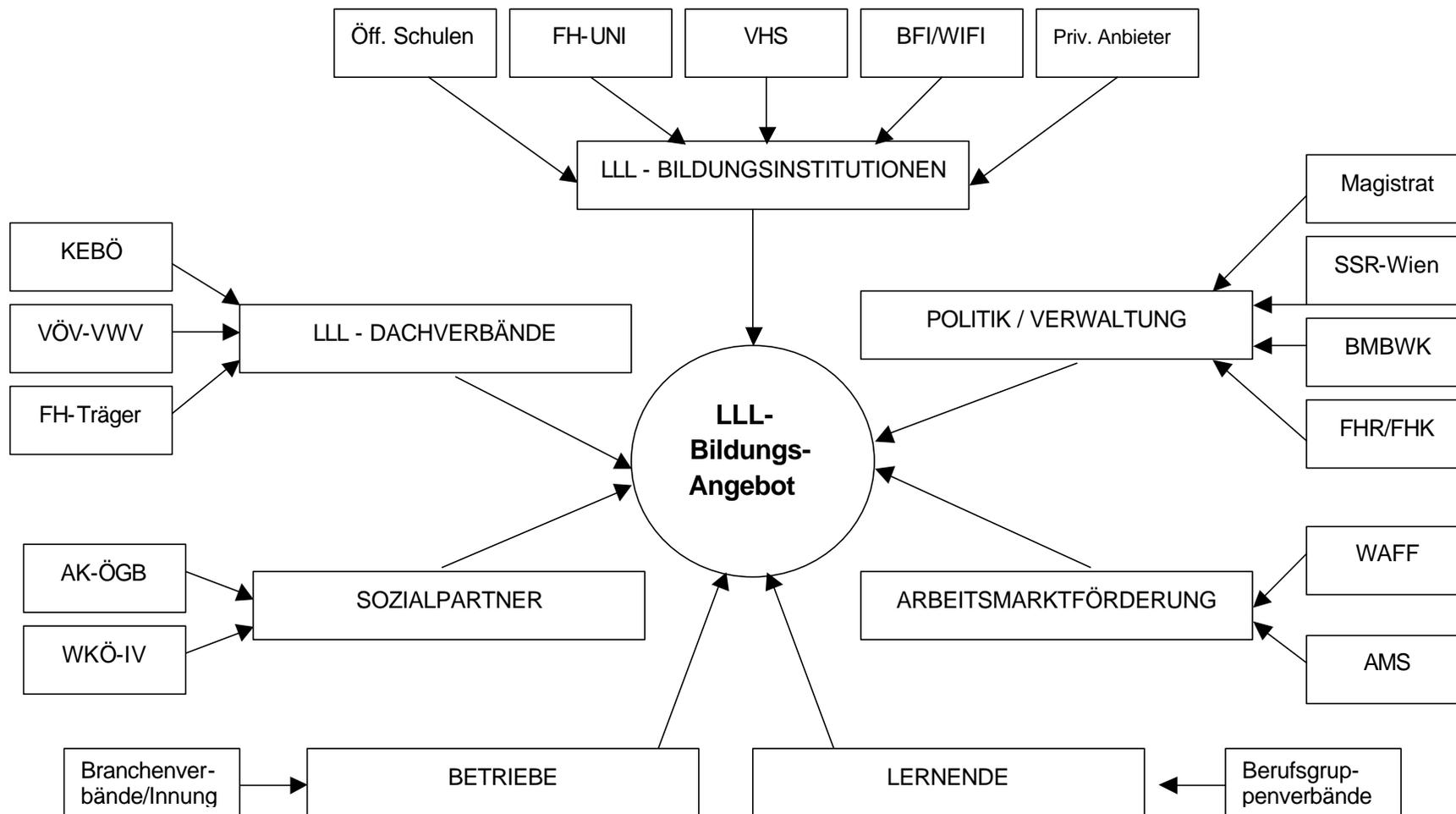
Das Akteursgefüge im Bereich der Weiterbildung bzw. in Hinblick auf den Aufbau eines Lifelong Learning Systems setzt sich aus sieben unterschiedlichen Akteursgruppen zusammen, die alle einen idealtypisch je spezifischen Einfluss auf das LLL-Angebot ausüben:

- Die *Bildungsinstitutionen* selbst nehmen eine der zentralsten Rollen ein, indem sie ein bestimmtes Angebot zur Verfügung stellen und dieses an die Lernenden vermitteln.
- Die *Weiterbildungsdachverbände* übernehmen die Funktion der Koordination ihrer Mitglieder und fungieren als institutionsübergreifende Interessensvertretung.
- *Politik und Verwaltung* schaffen in einem umfassenden Sinn die (legistischen) Rahmenbedingungen für die Entwicklung, Finanzierung und Durchführung der Weiterbildung.
- Die *Sozialpartner* stehen in einem engen Konnex zu Politik und Verwaltung wodurch sie im Abgleich zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen wesentlichen Einfluss auf die inhaltliche und strategische Ausgestaltung der Rahmenbedingungen nehmen. Zudem sind die Sozialpartner mit je eigenen Institutionen in der Weiterbildung engagiert.
- Die *Arbeitsmarktförderung* ist durch ihre Aufgabe der Qualifizierung von arbeitslosen Personen und zunehmend auch von Beschäftigten speziell im Bereich der Weiterbildung eine der größten Auftraggeberinnen.
- Die *Betriebe* fungieren einerseits als Auftraggeber von Weiterbildungen und weisen andererseits einen Qualifikationsbedarf auf, der Einfluss auf das Angebot nimmt.
- Die *Lernenden* schließlich sind die direkten Kunden der Bildungsinstitutionen, die Qualifikationsangebot entsprechend ihrer Bedürfnisse nachfragen.

Den einzelnen Akteursbereichen können nun verschiedene Organisationen zugerechnet werden, die in umseitiger Grafik dargestellt werden. Zum Aufbau eines Lifelong Learning Systems in Wien wurden nun 15 Strategieggespräche mit VertreterInnen von Organisationen aus allen Akteursbereichen durchgeführt. Es waren dies in alphabetischer Reihenfolge:

- Arbeitsmarktservice (AMS)
- Berufsförderungsinstitut – Österreich (BFI)
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BM:BWK)
- Hill – Communications

Grafik 12: Akteursgefüge in Wien



- Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK)
- Kapsch AG
- Magistrat der Stadt Wien (MA26)
- Österreichisches Controller Institut (ÖCI)
- Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)
- Pädagogisches Institut Wien (PI-Wien)
- Volkshochschule Meidling (VHS-Meidling)
- Verband Wiener Volksbildung (VWV)
- Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfond
- Wirtschaftsförderungsinstitut Österreich (WIFI-Österreich)
- Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ)

Die Themen der Strategiegelgespräche, die mit den VertreterInnen dieser Organisationen geführt wurden, lassen sich in fünf Bereiche zusammenfassen:

- Zunächst wurden die GesprächspartnerInnen auf dem Hintergrund von internationalen good-practice Beispielen dazu eingeladen eine Vision darüber, welchen Zielsetzungen ein LLL-System in Wien im Jahre 2010 verfolgen könnte zu entwerfen.
- Den zweiten Themenbereich bildeten die möglichen Organisationsstrukturen eines ‚Systems des lebenslangen Lernens in Wien‘ wobei den Frage nach den spezifischen Aufgaben der Stadt besonderes Augenmerk geschenkt wurde.
- Dem folgte eine Auseinandersetzung mit der derzeitigen Situation und den Problemen in der Weiterbildung in Österreich sowie ihrer realistischen Entwicklungstendenzen.
- Nachdem der SOLL- und IST-Zustand festgelegt worden waren konzentrierte sich das Gespräch auf die Strategien zum Aufbau eines LLL-Systems in Wien sowie möglicher Hindernisse dabei.
- Den Abschluss bildeten Fragen zum möglichen Beitrag der eigenen Organisation beim Aufbau und im Rahmen eines LLL-Systems in Wien.

Im Zuge der Analyse wurden zunächst alle in den Strategiegelgesprächen getroffenen Aussagen auf Basis einer Inhaltsanalyse in Thesen umformuliert und den oben dargestellten inhaltlichen Kategorien zugeordnet. In einem weiteren Schritt wurden die einzelnen Themenkategorien für sich in den Blick genommen und einer Systematisierung unterzogen, die es schließlich erlaubte eine Strukturhypothese zu den einzelnen Themenbereichen zu bilden. In den weiteren Ausführungen werden nun die Ergebnisse der Analyse dieser Strategiegelgespräche differenziert nach Zielsetzungen sowie Aufbau und Struktur eines LLL-Systems für Wien dargestellt.

## 6.1. Zielsetzungen eines Lifelong Learning Systems

Als Grundlage für die Analyse der möglichen Zielsetzungen eines LLL-Systems in Wien wurden sowohl die expliziten Nennungen als auch Aussagen über die derzeitige Problemsituation im Bereich der Weiterbildung herangezogen. Wo dies möglich und sinnvoll erschien, wurden also Problembeschreibungen auf Veränderungswünsche für die Zukunft hinterfragt und in Thesen über Zielsetzungen umformuliert. Auf Basis dieses Verfahrens war aus den 15 Strategiegelgesprächen die Extraktion von beinahe einhundert Einzelzielen möglich, die zu Zieldimensionen und Zielkategorien verdichtet wurden und anschließend dargestellt werden.

### 6.1.1. Rahmenziele

Die Zielsetzungen auf dieser Ebene konzentrieren sich auf die Rahmenbedingungen des Lifelong Learning in Wien, die Lebenslanges Lernen oft erst ermöglichen, oder als flankierende Bereiche verstanden werden können.

#### 1.) Strategische Planung:

Diese Zielsetzung fokussiert v.a. auf den politischen Bereich und hat die Grundlegung der Bildungspolitik in langfristigen Leitlinien sowie die Integration des Bildungsgedankens in die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik zum Inhalt. Der Strategieplan sollte von politischem Reformwillen getragen sein und die Perspektive von Legislaturperioden überschreiten.

*Ziel ist also die Entwicklung eines politisch getragenen langfristigen Strategieplans für LLL.*

#### 2.) Kooperationsklima

Das Kooperationsklima hat eine stimmige Chemie und Vertrauen zwischen den Akteuren zur Voraussetzung und zeichnet sich durch Offenheit, Veränderungsbereitschaft und Flexibilität der Akteure sowie durch das Engagement aller aus.

*Das Ziel ist die Förderung eines von Vertrauen getragenen und auf Veränderung hin ausgerichteten Kooperationsklimas.*

#### 3.) Werbung/Bewusstseinsbildung:

Es ist notwendig, die mit LLL verbundenen Optimierungspotentiale, sowie ihren Wert und Sinn aufzuzeigen. Damit wird das Bewusstsein für die Notwendigkeit und ein Verständnis von Weiterbildung als Zukunftsinvestition forciert. Dies setzt voraus, dass LLL positiv positioniert, inhaltlich konkretisiert sowie über die Medien ‚promoted‘ wird.

*Die Werbung für LLL im Sinne einer Bewusstseinsbildung über die damit verbundenen Vorteile stellt das Ziel dar.*

#### 4.) Information/Beratung

Im Rahmen dieser Zielsetzung gilt es zunächst einmal Informationen über Bildungsangebote und Fördermaßnahmen zu sammeln, die dann gezielt dazu eingesetzt werden sollen Lernende und Betriebe diesbezüglich zu beraten.

*Es sollte das Ziel sein Weiterbildungsinformationen zu sammeln und Bildungskunden zu beraten.*

#### 5.) Motivation:

Im Zentrum dieser Zielsetzung steht die Erhöhung der Motivation zur Weiterbildung allgemein, besonders aber bei spezifischen Zielgruppen wie arbeitslosen und bildungsfernen Personen. Damit sollte auch die Investitionsbereitschaft der Lernenden in ihre Bildung forciert werden.

*Ziel ist die Erhöhung der Motivation zur Weiterbildung.*

### **6.1.2. Umsetzungsziele**

Auf dieser Ebene der Zielsetzungen bilden konkrete inhaltliche Punkte der Weiterbildung das Thema. Dabei wird der Zugang zur Weiterbildung, das Angebot und die Vermittlung von Inhalten angesprochen.

#### 1.) Zugangserweiterung

Diese Zielkategorie hat eine allgemeine Ausweitung des Zugangs und der Beteiligung an Weiterbildung unabhängig von Vorbildung, Herkunft und Ethnie zum Ziel. Damit soll eine allgemeine Höherqualifizierung bzw. dauerhafte Employability aller WienerInnen erreicht werden. Um diesem Ziel näher zu kommen ist zudem eine Ausweitung des Weiterbildungsangebots notwendig.

*Die allgemeine Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung stellt das Ziel dar.*

#### 2.) Zielgruppenförderung

Hierbei steht die Förderung des Zugangs und Beteiligung an Weiterbildung einzelner Zielgruppen im Zentrum. Als Zielgruppen werden arbeitslose und bildungsferne Personen sowie Frauen bzw. WiedereinsteigerInnen genannt.

*Ziel ist die Förderung der Weiterbildungsbeteiligung benachteiligter Zielgruppen.*

#### 3.) Bedarfsantizipation

Im Rahmen dieser Zielsetzung steht Antizipation von zukünftigem Ausbildungsbedarf sowie dessen pro aktive Umsetzung im Ausbildungsangebot im Vordergrund, wobei das übergeordnete Ziel der allgemeinen Übereinstimmung zwischen Qualifikationsangebot und –nach-

frage aufgrund der weitgehenden Unvorhersehbarkeit (technischer) Entwicklungen als unrealistisch erachtet wird. Vielmehr ist an eine empirisch-wissenschaftlich fundierte Hilfestellung im mittelfristig bedarfsorientierten Angebotsdesign der Weiterbildung, die auf berufliche Qualifizierung ausgerichtet ist, gedacht.

*Es ist das Ziel über Trendabschätzungen zu einer an den mittelfristigen Qualifikationsbedarf adaptierten Angebotsgestaltung in der beruflichen Weiterbildung zu gelangen.*

#### 4.) e-learning

Im Zusammenhang mit dieser Zielsetzung wird auf die Entwicklung von e-learning Bildungsangeboten fokussiert, die z.B. ‚learning on demand‘ oder an öffentlichen Weiterbildungsterminals ermöglichen sollen. Dies setzt voraus, dass das vorhandene Wissen in einem gemeinsamen virtuellen Haus konzentriert wird.

*Ziel ist die Entwicklung von e-learning Angeboten zur bedürfnisgerechten und allgemein zugänglichen Weiterbildung.*

#### 5.) Demokratiebildung

Diese inhaltliche Zielkategorie bezeichnet jene Wirkungen, die durch die Bildungsanstrengungen erreicht werden sollen. Hierbei wurden die persönliche Entwicklung, Verantwortungsbewusstsein, Mündigkeit und Kritikfähigkeit explizit genannt. Damit sind neben der beruflichen Qualifizierung, wie sie im Rahmen der Antizipation zum Ausdruck kommt, Bildungsziele genannt, die im Kontext des Memorandums mit dem Ziel der aktiven StaatsbürgerInnenschaft umschrieben werden.

*Ziel der Weiterbildung ist die Förderung der aktiven StaatsbürgerInnenschaft.*

#### 6.) Lernendenzentrierung

Die Zielsetzung der Zentrierung auf die Lernenden ist sowohl auf den Zugang zur Weiterbildung, als auch das Angebot und die Vermittlung von Inhalten gerichtet. So sollen die Zugänge zur Weiterbildung aus Sicht der Lernenden verbessert werden, sich das Angebot an ihren Bedürfnissen orientieren und darüber hinaus pädagogisch-didaktische Konzepte entwickelt werden, die die Lernenden in den Mittelpunkt stellen.

*Ziel ist also die Konzentration auf die Lernenden in Zugang, Angebot und Vermittlung.*

#### **6.1.3. Strukturziele**

Im Rahmen dieser Zieldimension finden sich Einzelziele vereint, die auf die Struktur der Weiterbildungslandschaft an sich sowie seine Kooperation mit anderen Teilen der Gesellschaft ausgerichtet sind. Dabei steht vor allem die Vernetzung im Vordergrund.

### 1.) Weiterbildungszusammenarbeit

Im Zentrum dieser Zielkategorie steht die Kooperation zwischen den Weiterbildungsinstituten. Diese Kooperation kann sich auf die Weiterleitung von Lernenden zwischen auf ihre Kernkompetenzen spezialisierte Institute, die Abstimmung und den Transfer von Angeboten, die gemeinsame Nutzung von Ressourcen, die gemeinsame Erstellung von Bildungsportalen sowie auf pädagogisch-didaktische Weiterentwicklungen erstrecken.

*Das Ziel ist die Kooperation und Vernetzung von Weiterbildungsinstituten.*

### 2.) Wirtschaftsvernetzung

Im allgemeinen steht bei dieser Zielsetzung die Außenweltanbindung des Weiterbildungssystems im speziellen aber die Vernetzung mit der Wirtschaft und den Betrieben zur Diskussion, wodurch eine stärkere Praxisorientierung in der Ausbildung erreicht werden soll. Dieser Vernetzungsgedanke reicht hin bis zur Entwicklung von Public-Private-Partnershipmodellen und Bildungsclustern in Kooperation mit Wirtschaftsklustern und Innovationszentren.

*Die Zielsetzung ist die Vernetzung der Weiterbildungsinstitutionen mit den Betrieben.*

### 3.) Qualitätssicherung

Aufgrund der Unübersichtlichkeit des Angebots und der ständig steigenden Anzahl von Anbietern bildet die Qualitätssicherung einen zentralen Themenbereich in der Weiterbildung. Demzufolge reichen die Zielvorstellungen im Rahmen dieser Kategorie von der Erstellung übersichtlicher Angebotsverzeichnisse über deren Bewertung bis hin zur Erstellung von Berufsbildern für ErwachsenenbildnerInnen und die Weiterbildung der TrainerInnen.

*Ziel ist die Sicherung der Qualität in der Weiterbildung.*

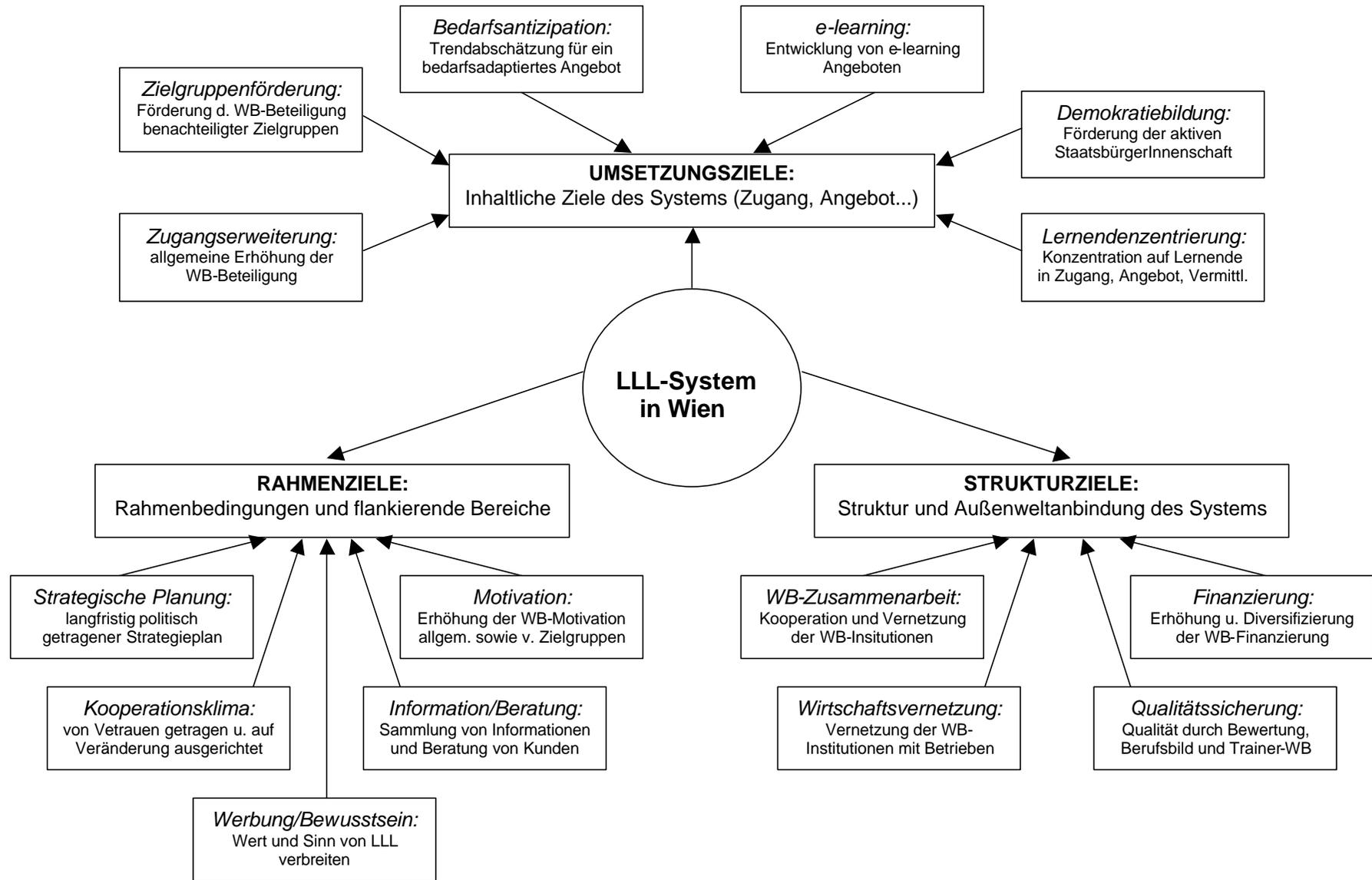
### 4.) Finanzierung

Im Zentrum dieser Zielkategorie stehen Überlegungen, wie die Finanzierungslücke der Weiterbildung geschlossen werden kann. Neben einer Erhöhung der Finanzmittel vor allem seitens des Bundes sollte auch die Wirtschaft einen größeren Beitrag leisten, wobei es dafür wiederum einer entsprechenden Steuerpolitik des Bundes bedarf. Auf die öffentliche Förderung bezogen ist die Abstimmung zwischen Bund und Land eine Zielsetzung, wobei speziell für Wien eine Diversifizierung des Fördersystems vorgeschlagen wird. Der Bund wiederum könnte zusätzliche Mittel aus einer Umverteilung zwischen Aus- und Weiterbildung lukrieren.

*Ziel ist die Erhöhung und Diversifizierung der Weiterbildungsfinanzierung.*

In Summe konnten aus den Strategiegesprächen also 15 verschiedene in nachstehender Grafik zusammengefasste Zielkategorien herausgearbeitet werden, die jeweils von einer größeren Anzahl an Akteuren getragen werden.

Grafik 13: Zieldimensionen und -kategorien eines LLL-Systems in Wien



Diese 15 Zielkategorien können aufgrund ihrer induktiven Entwicklung aus dem Feld der Weiterbildung in Wien heraus mögliche Zielsetzungen eines Wiener LLL-Systems bilden. Diese in Grafik 13 zusammengefassten Zielsetzungen basieren aber nicht auf einer politisch-strategischen Planung bzw. konsensualen Zielfindung des Feldes. Diese ist erst zu leisten und das Lifelong Learning System daraufhin zu fokussieren. Da die Definition der inhaltlichen Zielstruktur eines LLL-Systems in Wien, wofür durch diese Untersuchung der Rahmen abgesteckt worden ist, noch nicht geleistet wurde, stand auch die konkrete Umsetzung einzelner Zielkategorien nicht im Zentrum der Strategiegelgespräche. Bei den Experteninterviews wurde der Wert vielmehr auf die grundlegende Strategie zur Etablierung eines LLL-Systems an sich und dessen Organisationsstrukturen unabhängig von seiner konkret inhaltlichen Ausgestaltung gelegt. Aus diesem Grund erfahren in den nachstehenden Ausführungen nicht so sehr die inhaltlichen, wohl aber die strukturellen Zielsetzungen eine Operationalisierung.

## 6.2. Strategie und Struktur eines LLL-Systems in Wien

Nachdem nun geklärt wurde welche Zielsetzungen ein Lifelong Learning System in Wien verfolgen könnte, soll nun die Aufmerksamkeit eben darauf gerichtet werden, wie dieses System aufgebaut werden kann, welche Hindernisse dem im Wege stehen, über welche Strukturen es verfügt und welches Akteursgefüge daran beteiligt sein könnte.

Wenig zielführend erscheint es dabei aufgrund ihrer Interdependenzen Aufbaustrategien und Organisationsstrukturen gesondert zu besprechen. Vielmehr erfolgt die Darstellung entlang von Querschnittselementen, die beide Aspekte beinhalten. Diese Querschnittselemente können in drei Bereiche untergliedert werden, die von den Rahmenbedingungen über seine Fundamente bis zum Aufbau des LLL-Systems reichen. Diesen Bereichen wiederum sind entsprechende Themenstellungen zugeordnet:

- Externe Rahmenbedingungen
  - ⇒ Öffentlichkeitsarbeit
  - ⇒ Strukturanpassungen
- Systemfundament
  - ⇒ Finanzierung
  - ⇒ Strategische Planung
- Systemaufbau
  - ⇒ Vernetzung
  - ⇒ Umsetzungsstruktur
  - ⇒ Verfahrensbeispiel zur Angebotserstellung

## **6.2.1. Externe Rahmenbedingungen**

### 6.2.1.1. Öffentlichkeitsarbeit

Das Image der Weiterbildung in der Öffentlichkeit ist nach Ansicht der ExpertInnen schlecht. Weiterbildung wird als Defizitkompensation oder als Notlösung in Zeiten von Arbeitslosigkeit verstanden, dessen Funktion darin besteht, Krisen in der Erwerbslaufbahn zu überwinden. Lifelong Learning ist demgegenüber nur ein Schlagwort, dessen Bedeutung und Nutzen in der breiten Öffentlichkeit nicht wahrgenommen wird. Es existiert kein allgemeines Bewusstsein darüber, welche strategisch neue Ausrichtung mit dem Übergang von Weiterbildung zu lebenslangem Lernen verbunden ist.

Aus dieser Situationsbeschreibung ergeben sich zwei strategische Ansatzpunkte für die Stadt Wien um die Zielsetzungen der Erhöhung der Motivation zur und Beteiligung an Weiterbildung zu fördern. So bedarf es neben klassischer Öffentlichkeitsarbeit einer Bildungsberatung und gezielter Informationskampagne.

Die Öffentlichkeitsarbeit muss daraufhin ausgerichtet sein den Stellenwert von Weiterbildung zu erhöhen. Um dies zu erreichen bedarf es einer positiven Positionierung der Weiterbildung z.B. im Rahmen einer Kampagne, die von den stadtnahen Medien getragen sein könnte. Idealerweise wird diese Kampagne anhand eines innovativen Modellprojektes, wozu z.B. die neue Bibliothek am Gürtel das Potential hätte, durchgeführt. Als ergänzende Instrumente werden verschiedene Formen von Veranstaltungen wie Lernfeste oder ‚Lernevents‘ vorgeschlagen, deren Zielsetzung sein sollte, die Menschen wieder für das Lernen zu begeistern. Parallel dazu bedarf es einer Bildungsberatung für Individuen und Betriebe sowie gezielter Informationen in Hinblick auf öffentliche Fördermöglichkeiten von Weiterbildungsanstrengungen, wie sie z.B. vom WAFF über das Bildungskonto gewährt werden.

### 6.2.1.2. Strukturanpassungen

Ein System des lebenslangen Lernens in Wien bedarf auch struktureller Grundlagen, die nicht im unmittelbaren Einflussbereich der Stadt liegen. Es sind dies z.B. steuerliche Absetzbarkeiten von Weiterbildungsinvestitionen für Betriebe und Individuen, oder aber auch die Refundierung von Verdienstentgang für einkommensschwache Personen. So wie der WAFF über das Bildungskonto Weiterbildungen unterstützt, würden auch steuerliche Maßnahmen zu einer Reduktion der Weiterbildungskosten führen und dadurch die Nachfrage stimulieren.

Eine die Weiterbildung begrenzende Ressource sind aber nicht nur die finanziellen Möglichkeiten, sondern in zunehmendem Maße auch die zur Verfügung stehende Zeit. Unter dem Eindruck familiärer und beruflicher Belastungen bedarf es, um überhaupt die Voraussetzungen für Weiterbildung auf breiter Basis zu schaffen, der Entwicklung von Arbeitszeitmodellen. In diesem Zusammenhang wird die Flexibilisierung der Bildungskarenz oder die gesetzliche Verankerung einer Mindestzeit für Weiterbildung vorgeschlagen.

Obwohl das Konzept des lebenslangen Lernens über die berufliche Weiterbildung und qualifikatorische Maßnahmen zur Reintegration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt hinausgeht, könnten auch von Seiten der Arbeitsmarktverwaltung wertvolle Impulse zur Förderung eines Systems des lebenslangen Lernens ausgehen, da die Arbeitsmarktverwaltung einen der größten Auftraggeber für Weiterbildung darstellt. So könnte z.B. ein stärkeres Engagement der Arbeitsmarktverwaltung für die Weiterbildung auch von Beschäftigten bzw. eine strategische Ausrichtung auf Beschäftigte in geringqualifizierten Berufen mit dazu beitragen das Image des Krisenmanagements durch Weiterbildung abzulegen. Darüber hinaus würde eine Förderung von Schulausbildungen durch die Arbeitsmarktverwaltung bzw. die Beauftragung auch öffentlich-rechtlicher Träger mit der Abwicklung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen einer Integration von Aus- und Weiterbildung Vorschub leisten. All diese Strategien kommen einer Strukturanpassung der Arbeitsmarktverwaltung gleich.

Fundamentaler noch als die zuvor genannten Strukturanpassungen sind Forderungen und Vorschläge zur strukturellen Veränderung des Bildungssystems in Hinblick auf eine stärkere Integration von Aus- und Weiterbildung. Dies beginnt bei einer Akkreditierung und Anerkennung von Weiterbildungsanstrengungen im Rahmen (der Abschlüsse) des formalen Bildungssystems, die über den Erlass einer Anrechnungsliste noch relativ leicht in die Tat umgesetzt werden könnte und endet bei einer viel stärkeren Grundlagenorientierung im formalen Schulwesen auf das spezialisierte Weiterbildungsmodul zur laufenden beruflichen Qualifizierung im Rahmen der Erwachsenenbildung aufbauen.

Dieser Vorschlag einer strukturellen Veränderung, die dazu beitragen könnte ein bundesweites System des Lebenslangen Lernens zu etablieren, das tatsächlich das Leben von früher Kindheit bis ins hohe Alter umfasst, ist klar an die Adresse des Bundes gerichtet und übersteigt in seiner Gesamtheit die Strategien und Strukturen eines LLL-Systems in Wien. Nichts desto trotz sind dezentrale Kooperationen zwischen Aus- und Weiterbildungseinrichtungen möglich und zeigt das Fachhochschulwesen erste Ansätze in Richtung einer Integration von Aus- und Weiterbildung.

## **6.2.2. Systemfundament**

Nachdem im vorangegangenen Abschnitt externe Rahmenbedingungen eines Systems des lebenslangen Lernens in Wien diskutiert worden sind, stehen hier nun seine Fundamente im Zentrum der Betrachtung. Es handelt sich dabei noch nicht so sehr um die Strukturen des System an sich, sondern um seine politisch-strategischen und finanziellen Grundlagen.

### 6.2.2.1. Strategische Planung

Die Voraussetzungen zum Aufbau eines LLL-Systems in Wien werden von den ExpertInnen sowohl in Hinblick auf die organisatorischen Voraussetzungen als auch hinsichtlich der politischen Bereitschaft als sehr gut eingeschätzt. Zunächst einmal besteht organisatorisch betrachtet in Wien eine gut ausgebaute Weiterbildungsinfrastruktur. Kaum sonst wo in Öster-

reich ist die Dichte an Bildungsinstitutionen so hoch wie in Wien. Aber auch von der politischen Seite her betrachtet bestehen denkbar günstige Voraussetzungen. So engagiert sich die Stadt Wien manifestiert im WAFF sehr stark in der Arbeitsmarktpolitik. Darüber hinaus deuten der Beschluss des Stadtrates in den nächsten 5 Jahren 150 Millionen Schilling in die Fachhochschulen zu investieren, sowie die jährliche Förderung der Wr. Volkshochschulen mit über 200 Millionen Schilling auf einen hohen Stellenwert der Aus- und Weiterbildung hin.

Trotz dieses offensichtlich hohen Engagements der Stadt fehlt es an einer strategischen Planung der Bildungspolitik, die das Fundament eines Systems des Lebenslangen Lernens darstellen könnte. Eine Bildungsstrategie bedeutet im allgemeinen, dass der Bildungsgedanke in alle Politikbereiche integriert wird, und bedeutet im speziellen, dass es zu einer Akkordierung von Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs- und Bildungspolitik kommt. Um dies zu erreichen bedarf es einer Bekenntnis zur prioritären Bedeutung des Bildungsgedankens und eines davon getragenen Systems des Lebenslangen Lernens in den obersten Rängen der politischen Hierarchie. Der Bürgermeister selbst muss zur ‚Vermeidung von Lagerressentiments‘ und zur ‚Dämpfung zentrifugaler Kräfte‘ hinter einem LLL-System stehen. Die politische Ebene als solche wiederum muss im Sinne einer Langfriststrategie bildungspolitische Prioritäten, in welchen Bereichen eine Positionierung erfolgen soll, setzen und ein Zielsetzungspaket mit Leitlinien und Benchmarks schnüren. Es besteht keine Einigkeit unter den ExpertInnen welche inhaltlichen Bereiche im Rahmen eines Strategieplans hervorgehoben werden sollten, doch klar scheint zu sein, dass bei den Stärken Wiens<sup>35</sup> und nicht bei seinen Schwächen angesetzt werden sollte. Davon abgesehen sollten zukunftssträchtige Bereiche<sup>36</sup>, in denen sich die Stadt positionieren könnte bzw. möchte, im Rahmen eines bildungspolitischen Strategieplans Berücksichtigung finden. Neben diesen bereichs- bzw. branchenbezogenen Anknüpfungspunkten für die Formulierung eines bildungspolitischen Strategieplans, wird auch die stärkere Integration des Gedankens des Lebenslangen Lernens in bereits vorhandene Programme wie den Nationale Aktionsplan für Beschäftigung (NAP) oder den Territorialen Beschäftigungspakt (TEP) vorgeschlagen.

Abgesehen von seiner inhaltlichen Ausrichtung sollte ein Strategieplan, da sich die Bildungspolitik Wiens aufgrund der engen Austauschbeziehungen der Stadt mit seinem Umland kaum auf die Stadtgrenzen beschränken lässt und die Zuständigkeiten im Bildungsbereich die eines einzelnen Bundeslandes übersteigen, auf Basis gemeinsamer Interessen in Kooperation mit dem Bund zumindest aber im Rahmen der Ostregion formuliert werden. Alleine das Beispiel der Weiterbildungsförderung von Beschäftigten mit Hauptwohnsitz in Wien durch den WAFF zeigt, dass mit der Fokussierung auf die Stadtgrenzen nur ein Teil der ArbeitnehmerInnen in Wien in den Genuss einer Unterstützung gelangen kann, während z.B. die EinzpendlerInnen aus Niederösterreich derzeit keine gleichartige Unterstützung ihrer Weiterbil-

---

<sup>35</sup> Als solche werden genannt: Verkehr/Logistik, Bauen/Wohnen, Gesundheit/Medizin

<sup>36</sup> Als solche werden genannt: Nano- und Biotechnologie.

dungsbemühungen erhalten. Wenn es also beispielsweise das Ziel sein sollte das Qualifikationsniveau von ArbeitnehmerInnen einer bestimmten Branche zu erhöhen ist eine Akkordierung mit dem Land Niederösterreich beinahe unerlässlich.

Bei den inhaltlichen und strategischen Ansatzpunkten eines Systems des Lebenslangen Lernens in Wien zeigen sich aber auch einige Kooperationsmöglichkeiten mit dem Bund, wenn man die im Rahmen des Memorandums zu Lebenslangem Lernen entwickelten Ziel- und Strategieelemente mit den Zielsetzungen des LLL-Systems, wie sie zuvor beschrieben worden sind, vergleicht. In diesem Zusammenhang sind vor allem die Zielgruppenorientierung, die Qualitätssicherung, der Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien, die Lernendenzentrierung, Finanzierung und Strukturanpassung (Steuer- und Arbeitszeitmodelle) zu nennen. Von diesen Überschneidungen abgesehen gehen die herausgearbeiteten Strategieelemente für ein Wiener LLL-System aber auch über das Memorandum hinaus. Vor allem die in Wien zentrale Betonung der Bewusstseinsbildung, strategischen Planung und Akteursvernetzung sind hierbei zu nennen. Aus umgekehrter Perspektive betrachtet stellt das System des Lebenslangen Lernens in Wien, wie es zuvor skizziert wurde, verglichen zum Memorandum die ‚neuen Basisqualifikationen für alle‘ weniger ins Zentrum.

Der Entwicklung einer Bildungsstrategie steht in Wien trotz der eingangs erwähnten guten Voraussetzungen der mangelnde Problemdruck gegenüber. So existiert aufgrund eines verglichen zu anderen Regionen derzeit nicht offensichtlichen Handlungsdrucks kein parteiübergreifendes Bewusstsein, dass Dinge verändert werden sollten. Davon abgesehen wird darauf hingewiesen, dass bürokratische Strukturen eher darauf bedacht sind Dinge zu bewahren, denn sie zu verändern und darauf hingewiesen, dass die Implementation einer Langfristperspektive und die damit verbundene Verausgabung von Mitteln, die sich nicht mehr im Rahmen einer Legislaturperiode rechnet, prinzipiell ein Hindernis in Hinblick auf die Entwicklung einer strategischen Planung im bildungspolitischen Bereich darstellen.

#### 6.2.2.2. Finanzierung

Obwohl, wie oben ausgeführt, die Stadt Wien bereits erhebliche finanzielle Mittel in die (Weiter-)Bildung investiert, ist es eine weit verbreitete Ansicht unter den ExpertInnen, dass es für den Aufbau eines Systems des Lebenslangen Lernens zusätzlicher und nicht einfach nur einer Umverteilung bereits in die Weiterbildung investierter Mittel seitens der Stadtverwaltung sowie der Mittel aus anderen Finanzierungsquellen bedarf. Gerade dieser zusätzliche Finanzbedarf wird in Zeiten von Budgetkürzungen aufgrund von Sparmaßnahmen als großes Hindernis auf dem Weg zur Etablierung eines LLL-Systems in Wien gesehen.

Neben einer Erhöhung der öffentlichen Mittel für Weiterbildung, die nicht alleine nur von der Stadt Wien zur Verfügung gestellt werden sollten, sondern wo durchaus auch eine stärkere Verantwortung des Bundes sowie die Möglichkeit zur stärkeren Nutzung von EU-Geldern gesehen wird, wäre es im Sinne eines Public-Private-Partnership voranzutreiben, dass auch die Wirtschaft größere Beiträge zur Finanzierung eines LLL-Systems zur Verfügung stellt.

Sollten z.B. Teile der Wirtschaftsförderung zugunsten von Weiterbildung zweckgewidmet werden, so wird an diesem Punkt ein weiteres Mal die Wichtigkeit einer zumindest in der Ostregion akkordierten Vorgehensweise offensichtlich um einer möglichen Abwanderung von Betrieben in das Umland Vorschub zu leisten.

Nicht unerwähnt soll in diesem Zusammenhang aber auch bleiben, dass einige der befragten Akteure durchaus auch Bereitschaft signalisiert haben, sich an einer Finanzierung eines Systems des Lebenslangen Lernens zu beteiligen.

Bezogen auf die Finanzierungspolitik Wiens wird mancherorts kritisiert, dass die Stadt ihre finanziellen Zuwendungen sehr stark auf die Volkshochschulen konzentriert und im Gegensatz dazu eine breitere Streuung der Förderpolitik als notwendig erachtet. Durch eine breitere Streuung der Finanzmittel könnte die Stadt auch eine Koordinationsfunktion in Hinblick auf die Weiterbildungsinstitutionen übernehmen. Die derzeitige Situation, wo die einzelnen Institutionen von verschiedensten Seiten her finanziert werden, leistet einer koordinierten Vorgangsweise der einzelnen Akteure in der Weiterbildungslandschaft, derer ein System des Lebenslangen Lernens bedürfen würde, keinen Vorschub. Auch eine Koordinierung der Förderungspolitik seitens der Stadt Wien mit der des Bundes ist in diesem Lichte zu sehen.

Für das LLL-System in Wien wird schließlich eine Finanzierungsstruktur vorgeschlagen, die die Kooperation der verschiedenen Akteure fördert. So wird zur Vergabe der zusätzlichen Mittel die Einrichtung eines Fördertopfs für Weiterbildung vorgeschlagen, wobei die Verausgabung der Mittel im Rahmen einer Ausschreibung an die Übereinstimmung der eingereichten Projekte mit der zuvor besprochenen strategischen Planung sowie an die Bedingung der Kooperation verschiedenster Akteure auf dem Feld der Weiterbildung geknüpft ist.

### **6.2.3. Systemaufbau**

An dieser Stelle steht nun sowohl die Strategie zum Aufbau als auch die Struktur eines Systems des Lebenslangen Lernens in Wien an und für sich zur Diskussion. Die Ausführungen beginnen bei der für ein LLL-System notwendigen Vernetzung zwischen den Akteuren, umfassen anschließend eine Beschreibung seiner Gremien und zum Abschluss ein Verfahrensbeispiel in Hinblick auf die Konzeptionierung und Umsetzung des Aus- und Weiterbildungsangebots im Rahmen eines Systems des Lebenslangen Lernens.

#### 6.2.3.1. Vernetzung

Die Vernetzung zwischen den relevanten Akteuren bildet den ersten notwendigen Schritt beim Aufbau eines Systems des Lebenslangen Lernens.

Als *Strategie* zum Aufbau dieses Netzwerks wird von den ExpertInnen zunächst einmal hervorgehoben, dass es einer glaubwürdigen Leitfigur an der Spitze der Bewegung bedarf. Diese Person sollte über den einzelnen politischen Lagern stehen und allgemeine Anerkennung als Autorität genießen. Ein 'Zugpferd' an der Spitze würde mehr bewirken und mehr relevan-

te Akteure zur Teilnahme an einem Netzwerk motivieren als Absichtserklärungen und Beiräte dies je könnten. Ist diese Leitfigur gefunden, gilt es im Anschluss daran Multiplikatoren sowie in den einzelnen Institutionen die engagierten Personen zu identifizieren und gezielt anzusprechen. Explizit genannt in diesem Zusammenhang werden die Sozialpartner, die aufgrund ihrer vielfältigen Involvierung in Bildungsangelegenheiten die Funktion von Multiplikatoren übernehmen könnten. Engagierte Personen wiederum wären in jeder der einzelnen Institutionen zu finden.

Das Ziel dieser Strategie ist es möglichst viele Akteure, die in einem direkten Bezug zum Bereich des lebenslangen Lernens stehen – sei dies nun in Hinblick auf die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen, der Gestaltung des Angebots oder der Nachfrage – für eine Teilnahme an einem Netzwerk zu gewinnen. Die Motivation zur Teilnahme an einem Netzwerk darf sich aber nicht in der Promotion über eine Leitfigur erschöpfen, sondern es bedarf unter den Akteuren eines inhaltlichen Konsenses über die Notwendigkeit der Teilnahme bzw. einer Einsicht in die dadurch zu erzielenden Vorteile. So sei nach Ansicht der ExpertInnen eine breite Netzwerkbeteiligung dann zu erzielen, wenn es gelingt, den mit einer Teilnahme verbundenen Mehrwert für die Akteure aufzuzeigen. Der Mehrwert kann nun liegen in:

- Der Erzielung von Synergien wodurch ein geringerer Finanzaufwand zu erwarten ist,
- Der Bündelung von Stärken und dem Ausgleich von Schwächen,
- Dem größeren Angebot sowie
- Dem Potential für Innovationen.

Neben einer Hervorkehrung des Mehrwerts einer Netzwerkbeteiligung ist es ebenso notwendig, dem von den Akteuren befürchteten potentiellen Nachteil einer Souveränitätseinschränkung vorzubeugen, indem die Netzwerkstrukturen, die im Anschluss noch ausführlicher besprochen werden, Mitentscheidungsmöglichkeiten über die strategische Ausrichtung bzw. die Verwendung von Ressourcen vorsehen sowie den Zugang zu exklusiven Informationen sicherstellen.

Als Anknüpfungspunkte in Form bereits bestehender Initiativen, die für den Auf- und Ausbau eines Systems des lebenslangen Lernens genutzt werden könnten, wurden genannt:

- Die Einrichtung des Zukunftsforums Weiterbildung durch das BMBWK auf Bundesebene;
- Die Arbeitsmarktpolitischen Verbände in denen das AMS, der WAFF, die Bezirksebene, die Sozialpartner und Betriebe zur Lösung von Problemstellungen zusammenarbeiten;
- Die Fachforen im AMS in denen die Sozialpartner gemeinsam mit der Arbeitsmarktverwaltung branchenbezogene Themenstellungen erörtern;
- Der Aufbau von Netzwerken mit Unternehmen, den der WAFF derzeit betreibt, wobei der WAFF seinerseits – wie die aktive Arbeitsmarktpolitik überhaupt – derzeit stärker dazu

übergeht Verbände zu forcieren, Ausbildung und Beratung zu fördern sowie eine nachfrageorientierte Arbeitsmarktpolitik in den Vordergrund zu stellen;

- Das Wiener Bildungsnetz sowie die Schulverbände.

Neben diesen Initiativen haben sich aber auch Kooperationsbeziehungen zwischen einzelnen Akteuren im Feld der Weiterbildung herauskristallisiert, die als Ansatzpunkt für eine Ausweitung hin zu einem Netzwerk dienen könnten. So bestehen z.B. bewährte Kooperationsachsen zwischen der Wirtschaftskammer Wien und der Wiener Stadtverwaltung, eine gute Beziehung zwischen dem WAFF, den Betrieben sowie hin zur Stadtverwaltung, zwischen der Kammer für Arbeiter und Angestellte, dem Berufsförderungsinstitut und der Arbeitsmarktverwaltung, sowie den Wiener Volkshochschulen mit der Stadtverwaltung. Aber auch zu früheren Zeiten eher unwahrscheinliche Kooperationen zwischen dem WIFI und dem BFI haben sich im Rahmen des ‚Auffangnetzes‘ bewährt.

Es gibt also – so können diese Beispiele zusammengefasst werden – bereits einige Kooperationen bzw. Initiativen, die als Ausgangspunkt für den Aufbau eines LLL-Systems herangezogen werden können, zumindest aber zeigen, dass der Gedanke eines Netzwerkes zunehmende Verbreitung findet. Die Aufgabe bestünde nun darin, die jeweiligen Kooperationen um zusätzliche Akteure sowie die Fokussierung vorhandener Initiativen um zusätzliche Aufgabenbereiche zu erweitern.

Diese bereits vorhandenen Anknüpfungspunkte dürfen aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass dem Aufbau eines Netzwerkes auch massive *Hindernisse* gegenüber stehen. Diese Hindernisse können in welche, die der Grundeinstellung der Akteure oder ihrer Beziehung zueinander zuzurechnen sind, unterteilt werden.

Hinsichtlich der Grundeinstellung der Akteure sind vor allem das Autonomiebestreben, das Klienteldenken und die Reichsteilung sowie die Angst vor einem Positionsverlust zu nennen:

- Autonomiebestreben: Die Sicherung des eigenen Geschäftsbereichs, die Verteidigung eines einmal erworbenen Profils oder aber auch die Aufrechterhaltung der Entscheidungssouveränität sind Ursachen dafür, dass die einzelnen Akteure auf ihre Autonomie bedacht sind, worin ein Hindernis bei der Bildung von Netzwerken liegt.
- Klienteldenken: Einzelne Akteure und Interessensvertretungen fühlen sich vor allem ihrem Klientel und nicht in erster Linie dem gesamten System als solches, das alle Interessensgruppen umfasst, verpflichtet.
- Reichsteilung: Im Zusammenhang mit dem Klienteldenken stellt auch die Kategorisierung einzelner Akteure als entweder der einen oder anderen Reichshälfte zugehörig ein Hindernis für eine Vernetzung dar, da die vorbehaltlose Kooperation im gemeinsamen Interesse über die Lager hinweg keine ausreichende Tradition in Österreich hat.
- Angst vor Positionsverlust: Der Kooperation in einem Netzwerk steht die Befürchtung einzelner Akteure entgegen, sie könnten durch eine Eingliederung in einen großen Ver-

bund ihre (wohlerworbene) Kompetenz für einen spezifischen Bereich, Ressourcen oder an Einfluss verlieren.

In Hinblick auf die Beziehung zwischen einzelnen Akteuren erweisen sich vor allem vorhandene Konflikte, gegenseitige Vorbehalte, Hierarchie sowie die Konkurrenz untereinander als Hindernis für eine Vernetzung:

- Konflikte: Bevor es zu einer konstruktiven Kooperation zwischen den beteiligten Akteuren kommen kann, ist es erforderlich, dass vorhandene Konflikte ausgeräumt werden.
- Vorbehalte: Eine Kooperation wird auch nur dann von dauerhaftem Bestand sein, wenn die einzelnen Partner einander als gleichwertig anerkennen, was derzeit vor allem in Hinblick auf die Volkshochschulen nicht immer gesichert erscheint.
- Hierarchie: Der Aufbau gleichberechtigter Partnerschaften ist vor allem dann schwierig, wenn sich in diesem Netzwerk Akteure befinden, die sich z.B. in Form von Auftraggeber und Auftragnehmer in einem hierarchischen Verhältnis zueinander befinden.
- Konkurrenz: Dieses Hindernis einer Vernetzung bezieht sich vor allem auf die Konkurrenz der Weiterbildungsinstitutionen untereinander. Gerade in Wien, wo ein dichtes Angebot gegeben ist, wirkt sich die vielfach gegebene Notwendigkeit Erlöse über den Markt zu erzielen hinderlich auf eine Kooperation aus. Nicht selten prägt die Befürchtung Marktpositionen bzw. Monopole oder Produkte in Form von Ausbildungskonzepten an (potentielle) KonkurrentInnen verlieren zu können die Beziehung zwischen Ausbildungsinstitutionen. Derlei Konkurrenzbefürchtungen bleiben aber nicht auf den Bereich der Bildung beschränkt, sondern auch Betriebe sehen zuweilen in Kooperationen die Gefahr qualifizierter MitarbeiterInnen verlieren zu können.

Eine strukturelle Voraussetzung zur Überwindung mancher dieser Hindernisse bildet die Erstellung von Profilen durch die einzelnen Akteure. Da die Grenzen einer Vernetzung eben dort beginnen, wo kein eigenständiges Profil mehr möglich ist, sollte der erste Schritt im konkreten Aufbau einer Vernetzungsstruktur die institutionsinterne Definition eines Leitbildes sowie der Kernkompetenzen darstellen. Auf Basis eines gesicherten Eigenverständnisses und einer anerkannten Singularität sollte es möglich sein die Angst vor einem Positions- oder Autonomieverlust zu überwinden.

Bei der konkreten Zusammensetzung des Netzwerks sind sich die ExpertInnen einig, dass es nie möglich sein wird und auch nicht erstrebenswert ist, alle Akteure zu vereinen. Vielmehr sollten die wichtigsten Spieler bzw. jene, die über die entsprechende Kompetenz sowie Zuständigkeit verfügen in einem Netzwerk zusammenarbeiten. Die Definition der relevanten Akteure wiederum könnte über die aus einem Strategieplan stammende Zielsetzung des Netzwerks vorgenommen werden. Da in einem Strategieplan mit großer Wahrscheinlichkeit mehrere Zielsetzungen verfolgt werden, wird vereinzelt auch die Idee vertreten, dass Parallelstrukturen – potentiell in Form von mehreren thematischen Netzwerken nebeneinander – etabliert werden könnten. Wenn es für ein Netzwerk auch einer kritischen Masse bedarf, so

sind jedenfalls zu große Dimension zu vermeiden und sollte nicht versucht werden blockierende Akteure in das Netzwerk zu integrieren. Jedenfalls aber ist darauf zu achten, dass in diesem Netzwerk die verschiedensten Ebenen von den Bildungsinstitutionen, wobei hier die Universitäten und Bibliotheken explizit dazugezählt werden, über die Arbeitsmarkt-, Stadt- und Bezirksverwaltungsebene bis hin zur Wirtschaft bzw. den Betrieben vertreten sind. Darüber, inwieweit es zuträglich ist auch die Sozialpartner in die direkte Umsetzung zu integrieren, besteht Uneinigkeit. Während von einer Seite Inflexibilität und Ideologisierung befürchtet wird, sieht die andere das große Potential und die Kompetenz der Sozialpartner.

Neben der beinahe durchgängigen Bereitschaft der ExpertInnen an einem Netzwerk teilzunehmen bestehen auch Bereitschaften spezifische Funktionen in oder für ein derartiges Netzwerk zu übernehmen:

- So sieht der WAFF für sich die Möglichkeit Vernetzungen voranzutreiben, Anstoßprogramme zu initiieren, Modelle auszuarbeiten und Pilotprojekte durchzuführen.
- Das Bildungsministerium sieht als eine seiner Aufgaben die Übernahme einer Koordinationsfunktion zwischen den Ländern und eine Scharnierfunktion hin zur EU.
- Die Kammer für Arbeiter und Angestellte wiederum ist bereit die Entwicklung und Durchführung von Qualifizierungsangeboten zu finanzieren sowie sich in der Bildungsberatung zu engagieren.
- Die Wirtschaftskammer schließlich ist bereit Know-How und Infrastruktur zur Verfügung zu stellen.

Von diesen organisationsbezogenen und bei weitem nicht erschöpfenden Beispielen abgesehen, wurde immer wieder die Bereitschaft bekundet vorhandene Kontakte zu nützen, Know-How einzubringen und z.T. sogar bestimmte Arbeitskreise in einem Netzwerk zu tragen bzw. eigene Entwicklungen mit anderen Bildungsinstitutionen auszutauschen.

In Summe betrachtet erscheinen die Bereitschaft zur Teilnahme und die Chancen für den Aufbau eines Netzwerks größer als die Hindernisse zu sein. Diese Hindernisse gilt es ebenso wie die aufgezeigte Strategie und Struktur einer Netzwerkbildung zu beachten. Auf dieser Basis dürfte ein LLL-System in Wien gute Realisierungschancen haben.

Ist ein Netzwerk einmal etabliert, so sollte sich dieses auch auf einer elektronischen Plattform widerspiegeln. Wiewohl sich ein Netzwerk auf dem ein System des lebenslangen Lernens aufbaut nicht in einer elektronischen Vernetzung des Vorhandenen erschöpfen kann, da es darum geht gemeinsam etwas neues zu erschaffen, ist die virtuelle Zusammenführung dennoch wichtig. Ein derartiges Bildungsportal könnte in einem LLL-System mehrere Funktionen übernehmen. Neben einer Zusammenführung des Angebots und der Nachfrage, wodurch Bildungswillige und Bildungsanbieter schneller zueinander finden könnten, steckt in einem Bildungsportal auch das Potential für eine Wissenstransferdrehscheibe in die alle Beteiligten ihre Bestände integrieren. Mit dieser elektronischen Plattform wurde nun

bereits eine Komponente im Systemaufbau angesprochen. Der Aufbau des LLL-Systems selbst soll nun im Anschluss näher untersucht werden.

#### 6.2.3.2. Umsetzungsstruktur

Während durch einen Bildungsstrategieplan der Stadt Wien die Zieldimensionen auf einer Makroebene vordefiniert werden und durch die Bereitstellung entsprechender Finanzressourcen das Fundament für ein LLL-System geschaffen wird, sollte der konkrete Aufbau des Systems über eine ‚Bottom-up-Strategie‘ verfolgt werden. Die für die Umsetzung verantwortlichen Akteure selbst müssen nach Ansicht der ExpertInnen im Rahmen eines Netzwerkes die Strukturen und die konkreten Inhalte des LLL-Systems entwickeln. Diese können, soll die Aussicht auf Erfolg gesichert werden, nicht zentral erzeugt oder per Verordnung übergestülpt werden. Indem eine ‚Bottom-up-Strategie‘ verfolgt wird, scheint auch gewährleistet, dass neben der Gesamtstrategie ein lokal-problembezogener Ansatz verfolgt wird.

Im Sinn dieser Strategie sollte auch die konkrete Zieldefinition durch das Netzwerk vorgenommen werden. Die Stadt gibt mit ihrem Strategieplan die groben Linien vor, doch die Operationalisierung dieser Zieldimensionen in konkrete und erreichbare Zielsetzungen, derer es für das Funktionieren eines Netzwerkes bedarf, sollte wiederum ‚bottom-up‘ erfolgen.

Um diese Übersetzungsarbeit von einem Strategieplan auf Stadtebene in ein Ziel- und Maßnahmenkonzept zu leisten bedarf es einer konzeptionellen Zentralstelle innerhalb des Wiener LLL-Systems. Bei der konkreten Ausgestaltung dieser Zentralstelle stehen einander zwei Strukturkonzept gegenüber. Ein Teil der befragten ExpertInnen plädiert für eine allumfassende Weiterbildungsplattform, die von den Weiterbildungsinstitutionen, den Sozialpartnern, der Arbeitsmarktverwaltung sowie von der Stadtverwaltung und der Wirtschaft besetzt wird. Diese Plattform sollte quantifizierte Ziele und Qualitätsrichtlinien vorgeben, verfügt über Budgethoheit und ist für das Marketing verantwortlich, fördert Kooperationen und Synergien, ist aber nicht für den operativen Bereich zuständig. Während durch eine allumfassende Besetzung die größtmögliche Akzeptanz und Breitenwirkung zu erzielen ist, befürchtet ein anderer Teil der ExpertInnen, dass sich durch diese Struktur die Entscheidungsfindung sehr mühsam und langwierig gestalten könnte. Das Gegenkonzept dazu ist die Einrichtung einer Task-Force, die aus wenigen institutionsunabhängigen ExpertInnen besteht und in der Entwicklung des Ziel- und Maßnahmenkonzepts ebenfalls nicht weisungsgebunden ist. Wiewohl das Task-Force-Modell aufgrund seiner schlankeren Struktur eher über das Potential rascher und effizienter Entscheidungen verfügt, besteht hier das Problem der Akzeptanz auf breiter Basis. Um dieser Vorschub zu leisten ist auf eine politisch unabhängige Zusammensetzung und eine neutrale Positionierung zwischen den politischen Lagern zu achten.

Wie immer nun diese konzeptionelle Zentralstelle konkret ausgestaltet ist, kritische Faktoren bilden der politische Rückhalt und die praktische Umsetzung der ausgearbeiteten Vorschläge. Konzeptionelle Zentralstellen dieser Art werden ihre innovative Kraft und ihr Engagement verlieren, wenn ihre Überlegungen keine entsprechende Berücksichtigung finden.

Bei beiden Konzepten erfolgt die Umsetzung der Ziel- und Maßnahmenstruktur erst eine Ebene darunter in Arbeitsgruppen oder lokal-problembezogenen Netzwerken. Diese Umsetzungseinheiten sind teilautonom aber strategieverpflichtet und widmen sich einzelnen spezifischen Zielsetzungen, wie sie in der konzeptionellen Zentralstelle erarbeitet worden sind. Diese Arbeitsgruppen bestehen schließlich aus einem Netzwerk jener Akteure, die aufgrund ihres Aufgabenbereichs einen direkten Bezug zur Zielsetzung aufweisen. Aufgrund der schlanken Struktur dieser Umsetzungseinheiten erscheint eine flexible und lokal-problembezogene Umsetzung von Maßnahmen gewährleistet. Ein mögliches Modell für derartige Umsetzungseinheiten bilden Lernzentren. Allgemein wird angeregt die Funktionsweise und den Erfolg derartiger Umsetzungseinheiten über Modell- oder Pilotprojekte aufzuzeigen.

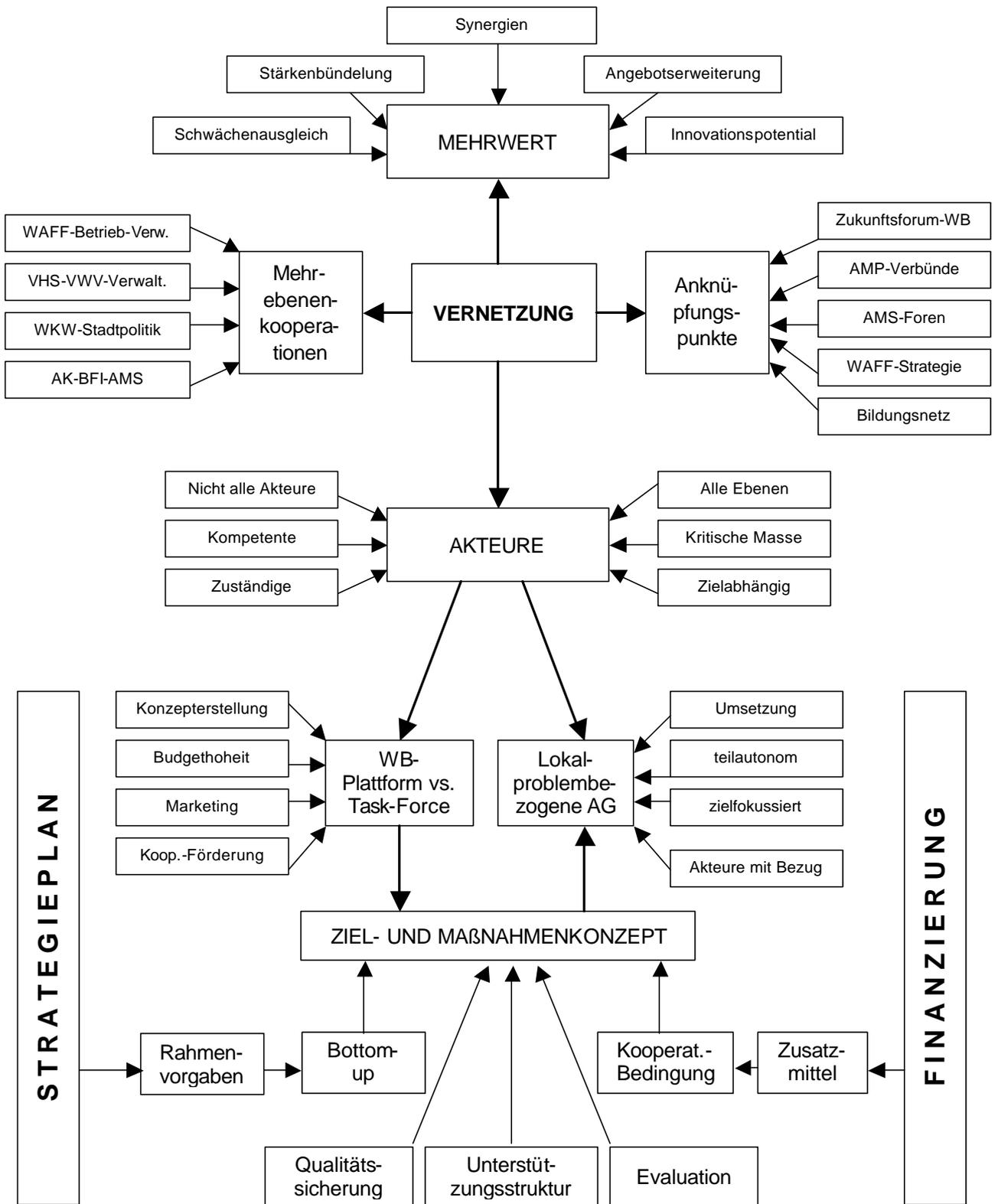
Neben diesem Zweiebenenaufbau<sup>37</sup> bedarf ein System des Lebenslangen Lernens einer professionellen Unterstützungsstruktur von hauptamtlichen MitarbeiterInnen, die die Administration, Koordination und z.B. auch die Funktion der Akquisition von EU-Fördergeldern für derartige bildungspolitische Anstrengungen übernehmen.

Wie immer sich nun auch die konkrete Struktur eines LLL-Systems für Wien, die versucht wurde in nachstehender Grafik zu verdeutlichen, gestalten wird, wichtig ist, dass sie Flexibilität ermöglicht, auf gegenseitigem Geben und Nehmen aufbaut sowie Evaluierungs- und Qualitätssicherungsinstrumente beinhaltet. So wie die Erreichung von Zielsetzungen durch Evaluationen kontrolliert werden muss, ist es wichtig, dass die Qualität der Angebote z.B. durch die Einführung eines Gütesiegels der Stadt Wien sichergestellt bleibt.

---

<sup>37</sup> In Ergänzung zu diesem allgemeinen Aufbau eines Systems des Lebenslangen Lernens wurden im Zuge der ExpertInnengespräche teilweise auch Modelle präsentiert, die sich im Rahmen einzelner Institutionen derzeit in Diskussion befinden und mehr oder minder große Anteile eines LLL-Systems, wie es hier untersucht wird, abdecken würden. Während das Modell des Public-Private-Partnership schon einige Zeit im Raum steht, ist die Idee der Einrichtung von Bildungsclustern vergleichsweise neu. Das PPP-Modell baut auf eine öffentlich-privat gemischte Finanzierung und sieht die stärkere Kooperation bei der Ausbildungsgestaltung zwischen Bildungseinrichtungen und einzelnen Betrieben vor. Bildungscluster wiederum sollen parallel zu Wirtschaftsklustern eingerichtet werden und deren Qualifikationsbedarf decken. Kerngedanke dabei ist eine branchen- bzw. berufsgruppenspezifische Kooperation der Betriebe und Bildungseinrichtungen auf den verschiedensten Stufen, die bis hin zu einer gemeinsamen Forschungs- und Entwicklung reichen kann. Da sich das Konzept der Bildungscluster erst in Ausarbeitung befindet, kann an dieser Stelle nicht ausführlicher darüber berichtet werden.

Grafik 14: Strategie und Struktur zum Systemaufbau



### 6.2.3.3. Verfahrensbeispiel Angebotserstellung

Nachdem nun die Struktur eines Wiener Systems des Lebenslangen Lernens ausführlich diskutiert worden ist, sollen mit einem Beispiel für die mögliche Vorgehensweise bei der Erstellung des Weiterbildungsangebots die Dynamik des Systems und das Zusammenspiel der Akteure aufgezeigt werden.

Für eine bedarfsgerechte Angebotserstellung müssen zunächst einmal die Grundlagen durch Untersuchungen erarbeitet werden. Durch diese Erhebungen, welchen Qualifikationsbedarf bestimmte Branchen oder Zielgruppen, die im Rahmen eines Strategieplans definiert worden sind, aufweisen, kann jene Lücke aufgezeigt werden, die es durch die Gestaltung eines entsprechenden Angebots zu schließen gilt. Aufgrund der schnellen Veränderung von Qualifikationsanforderungen sind der Reichweite der Antizipation dabei enge Grenzen gesetzt, doch gerade der Weiterbildung ist es aufgrund ihrer flexiblen Strukturen schneller möglich auf einen absehbaren Bedarf noch zeitgerecht zu reagieren.

Diese Antizipation und Bedarfsfeststellung erfolgt z.B. im Rahmen der zuvor beschriebenen konzeptionellen Zentralstelle, auf der ein Dialog zwischen allen relevanten Akteuren mit ihren je spezifischen Sichtweisen auf die Thematik geführt werden kann und Entwicklungstrends beobachtet werden. Die Entwicklung entsprechender Curricula und Angebote aber obliegt den Arbeitsgruppen bzw. lokal-problemorientierten Netzwerken.

Der Grundgedanke in diesen Arbeitsgruppen ist nun in Kooperation zu einem gemeinsam gestalteten Angebot zu gelangen, wobei die einzelnen Module, die je nach ihren Kompetenzen von den verschiedenen an diesem Prozess beteiligten Bildungsinstitutionen angeboten werden, in Summe einem Bildungspfad bilden. Dieser Gedanke der gemeinsamen Konzepterstellung und Angebotsentwicklung ist nun gerade für den Bereich der Weiterbildung, wo sich die einzelnen Bildungsinstitutionen oft in Konkurrenzbeziehungen gegenüberstehen, revolutionär. Da es sich eben um eine Konkurrenzsituation handelt, in der die Konzeptentwicklung einen Wettbewerbsvorteil bedeuten kann, findet die Idee der Kooperation mit anderen Bildungseinrichtungen gerade in diesem Bereich auch keine ungeteilte Zustimmung. Die verstärkte Kooperation mit der Wirtschaft wird demgegenüber allseitig begrüßt und die Einbindung der Lernenden über Feedbackschleifen als Notwendigkeit der bedarfs- und bedürfnisgerechten Angebotsentwicklung erachtet. Der Kooperationsidee zwischen den Bildungsinstituten liegt das Faktum zugrund, dass die Entwicklung von Angeboten, die ihrerseits einen sich zeitlich immer mehr verkürzenden Bestand am Markt aufweisen, gerade im IKT- und e-learning Zeitalter immer kostenintensiver wird. Würde der Schritt von der Konkurrenz zur Kooperation gelingen, müsste das Rad nicht immer neu erfunden und könnten Synergien erzielt werden, wodurch Ressourcen frei werden würden um gemeinsam einen breiteren inhaltlichen Rahmen bzw. den gesamten Bedarf bis hin zu einem akkordierten Bildungspfad abzudecken. Darüber hinaus weisen die einzelnen Akteure auch jeweils unterschiedliche Kompetenzen bzw. spezifisches Wissen über den Bedarf auf, deren Vereinigung zu einem qualitativ besseren Angebot führen könnte.

Die einzelnen Bildungsinstitutionen könnten in Abhängigkeit von ihren jeweiligen Stärken einen Teil des Bedarfes abdecken<sup>38</sup> und durch das gemeinsam erstellte Gesamtdesign wäre die Anschlussfähigkeit zwischen den einzelnen Modulen sichergestellt. Das strukturelle Gegenstück dazu ist der Bildungspass, in dessen Rahmen Lernende nach ihren Bedürfnissen gewählte Ausbildungsmodule absolvieren und dessen Gesamtheit einer abgeschlossenen Ausbildung gleichkommt.

So utopisch diese Kooperation bei der Bedarfsfeststellung und der Angebotsentwicklung aus heutiger Sicht auch klingen mag, die Bereitschaft sich an einem derartigen Prozess zu beteiligen sowie Angebote, Konzepte und spezifisches Wissen untereinander auszutauschen war im Rahmen der Strategiegelgespräche durchaus gegeben.

#### **6.2.4. Zusammenfassende Übersicht**

In den nachstehenden Tabellen werden nun die bisherigen Ausführungen über die Strategien zum Aufbau und die Strukturen eines Systems des Lebenslangen Lernens in Wien sowie die Hindernisse, die es dabei zu überwinden gilt, zusammenfassend dargestellt.

Es wird bei der zusammenfassenden Darstellung die selbe Systematik verfolgt, wie sie auch den vorangegangenen Ausführungen zugrunde liegt. So spannt sich der thematische Bogen von den externen Rahmenbedingungen (Bewusstseinsbildung und Strukturanpassung) über die Systemfundamente (strategische Planung und Finanzierung) bis zum Systemaufbau (Vernetzung, Umsetzungsstruktur und Angebotserstellung).

Verglichen zu den Zielsetzungen eines LLL-Systems wird offensichtlich, dass durch die Strategien und die Struktur die Rahmen- und Strukturziele eine breite Abdeckung finden. Die inhaltlichen Zielsetzungen aber finden, da nicht deren Umsetzung sondern das System als solches im Zentrum der Strategiegelgespräche stand, noch kaum eine Entsprechung. Im Rahmen des Kapitels über das Lifelong Learning in der Praxis wird dies z.T. nachgeholt.

---

<sup>38</sup> Den Befürchtungen, es könnte durch eine Verzahnung des Angebots der Wettbewerb verzerrt werden, sei entgegen, dass es sich hierbei um akkordierte Anstrengungen zur gemeinsamen Lösung einer bildungspolitischen Problemstellungen handelt, die durch das Marktprinzip nicht hinreichend befriedigt werden kann. Davon abgesehen schließt dieses Modell nicht aus, dass mehrere Institutionen die selben Module anbieten.

Tabelle 30: Übersicht zu Strategie und Struktur eines LLL-Systems in Wien

<b>DIMENSION</b>	<b>THEMENBEREICH</b>	<b>STRATEGIE</b>	<b>HINDERNISSE</b>	<b>STRUKTUR</b>
<b>EXTERNE RAHMEN- BEDINGUNGEN</b>	<b>Bewusstseins- bildung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werbung und Veranstaltungen</li> <li>• Stellenwert d. WB</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schlechtes Image der WB</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Information und Beratung</li> <li>• Öffentlichkeitsarbeit</li> </ul>
	<b>Struktur- anpassungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsmarktverwaltung</li> <li>• Integration von Aus- und Weiterbildung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Steuerliche Absetzbarkeit</li> <li>• Arbeitszeitmodelle</li> <li>• Bildungsstruktur</li> </ul>
<b>SYSTEM- FUNDAMENT</b>	<b>Strateg. Planung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wiener Voraussetzungen</li> <li>• Bekenntnis ganz oben</li> <li>• Bildungspol. Prioritäten</li> <li>• Kooperation Ostregion</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurzfristdenken</li> <li>• Bürokratie</li> <li>• Mangelnd. Problemdruck</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inhaltliche Ansatzpunkte</li> </ul>
	<b>Finanzen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zusätzl. öffentliche Mittel</li> <li>• Andere Finanzquellen</li> <li>• Finanzkoordination</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finanzknappheit</li> <li>• Finanzbedarf</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finanzierungswettbewerb mit Kooperationsbedingung</li> </ul>

DIMENSION	THEMENBEREICH	STRATEGIE	HINDERNISSE	STRUKTUR
<b>SYSTEMAUFBAU</b>	<b>Vernetzung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zugpferd</li> <li>• Multiplikatoren</li> <li>• Engagierte</li> <li>• Mehrwert aufzeigen</li> <li>• Konsens über Notwendigk.</li> <li>• Vorhand. Kooperationen und Initiativen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konflikte</li> <li>• Vorbehalte</li> <li>• Hierarchie</li> <li>• Konkurrenz</li> <li>• MA-Abwerbung</li> <li>• Angst vor Positionsverlust</li> <li>• Autonomiebestreben</li> <li>• Lagerdenken</li> <li>• Klienteldenken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profilbildung</li> <li>• Netzwerkbildung</li> <li>• Netzwerksteilnehmer</li> <li>• Akteursfunktionen</li> <li>• Internetportale</li> </ul>
	<b>Umsetzungsstruktur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bottom up</li> <li>• Pilotprojekte</li> <li>• Erstellung eines Ziel- und Maßnahmenkonzepts</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzeptionelle Zentralstelle</li> <li>• Arbeitsgruppen</li> <li>• Unterstützungsstrukturen</li> <li>• Grundsätze</li> <li>• Neutralität</li> <li>• Qualitätssicherung und Evaluation</li> </ul>
	<b>Verfahrensbeispiel Angebotserstellung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlagen durch Forschung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schwierigkeiten mit der Antizipation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angebot aus Bedarf</li> <li>• Bildungspass</li> </ul>

## 7. Lebenslanges Lernen in der Praxis

Da die bisherigen Ausführungen ein System des Lebenslangen Lernens als solches zum Thema hatten, bewegen sie sich weitgehend auf der Makroebene. Es stellt aber nicht nur das Ziel dieser Studie dar ein System zu entwerfen und Strategien zu dessen Umsetzung zu diskutieren, sondern auch Handlungsansätze zur Förderung des Lebenslangen Lernens in der Praxis zu generieren. Eine Möglichkeit zur Förderung des Lebenslangen Lernens besteht über EU-Programme, die in diesem Kapitel anhand des Fallbeispiels ‚Urban-Programm‘ in Hinblick auf den Stellenwert, den Aus- und Weiterbildung dabei genießt, sowie der Praxis ihrer Umsetzung analysiert werden. Auf Basis dieser Analyse ist es schließlich möglich Schlussfolgerungen zu ziehen, wie Programme zur Förderung des Lebenslangen Lernens in der Praxis gestaltet sein sollten.

### 7.1. Bildung in Wiener EU-Programmplanungsdokumenten

Das Ziel an dieser Stelle ist es, herauszuarbeiten, in welchem Ausmaß Bildungsmaßnahmen in EU-Programmen berücksichtigt, welche Zielsetzungen damit verbunden werden und um welche Form der Bildung es sich dabei handelt bzw. in welchem Verhältnis sie zu Lebenslangem Lernen steht.<sup>39</sup> Da dieses Projekt auf Wien fokussiert, reduziert sich die Auswahl der hier diskutierten EU-Programme auf die beiden Urban-Programme Urban I (Gürtel Plus 1995-1999) und Urban II (2000-2006) sowie auf das ESF-Ziel 2-Programm (2000-2006).

#### 7.1.1. Urban I: Gürtel Plus

Im Rahmen des Urban-I-Gürtel Plus-Programms wurden drei inhaltliche Prioritätsachsen mit jeweiligen Untergliederungen definiert. Es waren dies:

1. Sanieren und Arbeit schaffen durch Qualifizieren, Organisieren und Investieren:

1.1. Einleitung neuer wirtschaftlicher Tätigkeiten sowie Verbesserung der Infrastruktur und der Umwelt.

1.2. Qualifizierungsmaßnahmen in neuen Technologien sowie Maßnahmen zur Schaffung von Arbeitsplätzen

2. Neue soziale und kulturelle Öffentlichkeit:

2.1. Sicherung der Beschäftigung auf lokaler Ebene, Verbesserung der kulturellen Chancengleichheit für Minderheiten sowie Verbesserung der Möglichkeiten für Problemlösungen auf lokaler Ebene.

---

<sup>39</sup> Die Basis für diese Ausführungen bilden die jeweiligen genehmigten Programmplanungsdokumente.

2.2. Begleitende und unterstützende Maßnahmen zur Integration am Arbeitsmarkt benachteiligter Personen.

### 3. Urban Investition Gürtel-West:

3.1. Einleitung neuer wirtschaftlicher und kultureller Tätigkeiten, Verbesserung der Infrastrukturen und der Umwelt sowie von Einrichtungen im Bereich Sozialwesen,

„Vorrangiges Ziel ist die Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung durch gezielte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen. Eine breite Palette von Angeboten für Arbeitssuchende und sozial benachteiligte Gruppen insbesondere für Ausländer der 2. Generation und für Langzeitarbeitslose wird entworfen und eingesetzt. Darunter fallen spezielle Qualifikations- und Beschäftigungsprogramme sowie begleitende und unterstützende Maßnahmen.“<sup>40</sup>

Bildung findet sich hierbei vor allem in der Prioritätsachse 1 zum Teil aber auch in der Prioritätsachse 2 wieder. Die Prioritätsachse 2 ist in diesem Zusammenhang insofern zu erwähnen, als sie einen indirekten Bezug zu Bildung aufweist:

Im Maßnahmenbereich 2.1. (Sicherung der Beschäftigung auf lokaler Ebene, Verbesserung der kulturellen Chancengleichheit für Minderheiten sowie Verbesserung der Möglichkeiten für Problemlösungen auf lokaler Ebene) ist die Einrichtung eines internationalen Jugendkultur- und Bildungszentrums vorgesehen, das den Jugendlichen Raum für kulturelle Betätigung und sich daran knüpfende Lerneffekte bieten soll.

Im Maßnahmenbereich 2.2. (Begleitende und unterstützende Maßnahmen zur Integration am Arbeitsmarkt benachteiligter Personen) wiederum ist es zwar nicht vorgesehen eigene Bildungsmaßnahmen durchzuführen, doch können Kosten für Schulungsmaßnahmen, die im Rahmen von arbeitsmarktpolitischer Beratung und Betreuung als wesentlich erachtet werden, finanziert werden.

Der tatsächlich auf Bildung bezogene Bereich findet sich im Rahmen der Prioritätsachse 1 im Maßnahmenbereich 1.2. (Qualifizierungsmaßnahmen in neuen Technologien sowie Maßnahmen zur Schaffung von Arbeitsplätzen). In diesem Maßnahmenbereich werden als Beispiele für beabsichtigte Aktionen explizit genannt:

- Qualifizierung im EDV-Bereich
- Qualifizierung im Ökologie-Bereich
- Solateurausbildungen für Frauen und Männer sowie die
- Gründung einer Qualifizierungsgesellschaft

Für diesen Maßnahmenbereich (1.2.) standen ESF-Mittel und in Summe ca. 17% der Gesamtmittel des Urban-Programms zur Verfügung.

---

<sup>40</sup> Europäische Kommission (1995): Urban Wien Gürtel Plus. Operationelles Programm, S.17

In Summe sollten „präventive Ausbildungsmaßnahmen zur Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit, insbesondere von jungen Frauen, als Sprungbrett in technisch-handwerkliche Berufe angeboten werden.“<sup>41</sup>

Tatsächlich durchgeführt wurden im Rahmen der einzelnen Maßnahmenbereiche des Urban Programms letztlich die in nachstehender Tabelle aufgelisteten Projekte, für die Bildung einen integralen Bestandteil darstellte:

Tabelle 31: Qualifizierungsprojekte im URBAN-Gebiet

BEZEICHNUNG	ZIELGRUPPE	INHALT
COMEBACK I	Notstands- und SozialhilfebezieherInnen	SÄM <sup>42</sup> mit Orientierung, Qualifizierung u. Aktiver Arbeitssuche
F@NCY	Frauen	Computer- und Internetschulungen
GESUNDER RAT	Arbeitslose	Ausbildung zum Gesundheitsberater
JUBIZ-Ottakring (Jugendbildungszentrum)	Jugendliche von 15-25	Diverse Qualifizierungs- und Kreativangebote
WUK-Lehrgang	Jugendliche von 18-25	Qualifizierung in Veranstaltungsorganisation und -technik
YOUNG QUALIFIERS	Schul- und Lehrabbrecher von 15-19 Jahren	Vorber. auf d. Einstieg in die Lehre oder Schule im kfm.-Bereich
COMEBACK II: Qualifizierungs- u. Jobagentur	Langzeitarbeitslose bis 45 Jahre	SÄM mit Vermittlung durch Einbindung von Betrieben
INTERFACE	MigrantInnen, 2./3.- Generation	Jugend-Kultur-Bildungszentrum mit EDV und kulturell. Angeboten

### 7.1.2. Urban II: Erdberg

Im Rahmen des Urban II Programms werden nun zwei inhaltliche Prioritätsachsen definiert:

1. Entwicklung der Wirtschaft des Urban-Standortes durch

1.1. Förderung von Kleinunternehmen und die

1.2. Einrichtung eines Stadteilmanagements.

<sup>41</sup> A.a.O., S. ii

<sup>42</sup> Stiftungsähnliche Maßnahme

## 2. Entwicklung der urbanen Vielfalt durch

2.1. Forcierung von Einrichtungen zur Betonung einer vielfältigen urbanen Stadtteilstruktur sowie Integration ethnischer Gruppen, MigrantInnen und Flüchtlinge im Hinblick auf Chancengleichheit sowie

2.2. Umgestaltung und Adaptierung des öffentlichen Raumes, Hebung der Umwelt-, Wohn- und Lebensqualität und Erhaltung des kulturellen Erbes.

„Als Leitbild der Gebietsentwicklung soll der Umbau des strukturellen Erbes im Wiener URBAN-Gebiet zu einer urbanen, robusten und dynamischen Mischung aus hochrangigen Arbeitsplätzen des produktionsnahen Dienstleistungssektors und voll ausgestatteten Wohnbereichen, in denen sich die Spuren der Vergangenheit und die Visionen der neuen Lebensstile zu einer besonderen städtebaulichen Qualität vereinen, führen.“<sup>43</sup>

In Hinblick auf Bildung wird im Kapitel über die Berücksichtigung gemeinschaftlicher Grundsätze ausgeführt:

„Tragende Elemente sind bessere Vermittelbarkeit und Qualifikation für ArbeitnehmerInnen, Bildungsmaßnahmen, (...), das Prinzip des lebensbegleitenden Lernens sowie die Nutzung der Chancen der Informationsgesellschaft, der neuen Medien und des Umweltsektors. Das gegenständliche Urban-Programm orientiert sich bei der Beschreibung der Maßnahmen sowie der künftigen Auswahl von Projekten an diesen Prioritäten (...)“.<sup>44</sup>

„Wenngleich auch über den ESF finanzierte Maßnahmen in diesem Gebiet sinnvoll erscheinen“<sup>45</sup> verzichtet das Programm aufgrund der begrenzten Mittel<sup>46</sup> „bewusst auf eine eigene Prioritätsachse für ESF-orientierte Maßnahmen. Vielmehr wird davon ausgegangen, dass bis auf wenige Ausnahmen der Bedarf an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für die unterschiedlichen Arbeitsmarktproblemgruppen durch das Ziel 3 Programm (...) abgedeckt wird.“<sup>47</sup>

Dieser strikte Ausschluss von Bildungsmaßnahmen wird im Wiener Programm formuliert, obwohl sich dies in den Richtlinien der Kommission<sup>48</sup> zu Urban II nicht in selber Schärfe findet. Dort werden an förderfähigen Maßnahmen u.a. genannt:

---

<sup>43</sup> Stadt Wien (1999): Programm von Gemeinschaftsinitiativen (PGI). Urban II Wien Erdberg 2000 bis 2006, S.41.

<sup>44</sup> A.a.O., S.40.

<sup>45</sup> A.a.O., S. 33.

<sup>46</sup> Im Gegensatz zum Urban I Programm für das knapp 7 Millionen € an EFRE und knapp 3 Mio. € an ESF-Mittel zur Verfügung gestanden sind, zu denen ca. 16 Mio. € nationale Mittel hinzugerechnet werden können, reduziert sich das EU-Fördervolumen im Urban II Programm auf 4,2 Mio. € die alleine aus dem Europäischen Fonds für Regionalentwicklung (EFRE) stammen und durch 10,2 Mio. € nationaler Co-Finanzierung ergänzt werden.

<sup>47</sup> A.a.O., S. 44.

<sup>48</sup> Europäische Kommission (2000): Mitteilung der Kommission an die Mitgliedsstaaten über die Leitlinien (...) Urban II, S.14f.

- Bedarfsgerechte Fortbildungsmaßnahmen und Sprachkurse, die auf die speziellen Bedürfnisse von Minderheiten zugeschnitten sind,
- Investitionen in Bildungs- und Gesundheitseinrichtungen,
- Förderung von integrierten Aus- und Weiterbildungsschemata in Hinblick auf die Wiedereingliederung benachteiligter und ausgegrenzter Personen,
- Fortbildung im Bereich IKT
- Entwicklung von Dienstleistungen im Bereich der beruflichen Bildung

Obwohl im Programmplanungsdokument an verschiedenen Stellen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen also explizit ausgeschlossen werden, finden sich im Maßnahmenbereich 2.1. Ansätze dazu, wenn sozio-ökonomische Betriebe (SÖBs) und Lehrlingswerkstätten in Verbindung mit beruflichen Qualifizierungselementen als mögliche Maßnahmenbeispiele genannt werden. Bildung kann nach Aussage der Programmverantwortlichen in Wien dann im Rahmen von Urban II berücksichtigt werden, wenn sie einen starken Arbeitsmarktbezug aufweist. Obwohl dieser Arbeitsmarktbezug auch im Rahmen von Urban I bereits gegeben war, wird er nunmehr insofern strikter interpretiert, als es nicht mehr möglich ist im Rahmen dieses Programms Maßnahmen für Personengruppen durchzuführen, die – wie Jugendliche und SeniorInnen – nicht dem Arbeitskräftepotential hinzuzuzählen sind. Diese Restriktionen sind auf europäische Rahmenvorgaben zurückzuführen.

### **7.1.3. Ziel 2**

Im einheitlichen Programmplanungsdokument für Ziel 2 in Wien werden drei inhaltliche Prioritätsachsen genannt:

#### 1. Entwicklung der lokalen Stadtstruktur

1.1. Stadtplanung und Sanierung städtischer Bereiche

1.2. Materielle Infrastruktur

#### 2. Wettbewerbsfähige Unternehmen als Voraussetzung für die Schaffung von Arbeitsplätzen

2.1. Unternehmensförderung für KMU, Unternehmensdienstleistungen

2.2. Forschung, Technologische Entwicklung und Innovation

#### 3. Gesellschaft und Humanressourcen

3.1. Aktive Arbeitsmarktpolitik für Förderung der Beschäftigung

3.2. Gegen Ausgrenzung und für Chancengleichheit im Erwerbsleben

Der Bereich Bildung findet sich im Rahmen der Prioritätsachse Humanressourcen mit folgender strategischer Ausrichtung:

„Der Zugang zu Ausbildung soll die Orientierung und erfolgreiche Positionierung von Arbeitnehmenden und Arbeit Suchenden am Arbeitsmarkt erleichtern und insbesondere in Verbindung mit den lokalen Betrieben und Neuansiedlungen Unterstützung finden.

Zum anderen geht es um Aktionen zur Entwicklung einer Gesellschaft ohne Ausgrenzung und für Chancengleichheit. Dabei soll unterschiedlichsten Formen der Ausgrenzung entgegengewirkt werden, die für einzelne Bevölkerungsgruppen den Zugang zu Bildung und Arbeitsmarkt erschweren oder verunmöglichen.“<sup>49</sup>

Als konkrete Maßnahmen, die zumindest einen Bezug zur Bildung aufweisen, werden im Programmplanungsdokument explizit genannt:

- Stiftungen und stiftungsähnliche Maßnahmen
- Allgemeine Maßnahmen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung
- Förderung der Aus- und Weiterbildungsangebote für Beschäftigte von Unternehmen im Zielgebiet
- Sozialökonomische Betriebe mit beruflichen Qualifizierungselementen
- Zielgruppenspezifische (sozial Benachteiligte, ethnische Minderheiten) Ausbildungsprogramme, die z.B. Allgemeinbildung (auch Schulabschluss), EDV und Internet-schulungen, Berufsorientierung, Alphabetisierungskurse und Deutschkurse beinhalten und mit Freizeitangeboten verbunden sein können. Die berufliche Verwertbarkeit soll auch hierbei im Vordergrund stehen.

In Summe stehen für diese Prioritätsachse 4,7 Mio. € aus dem ESF und ebenso viele Mittel aus nationaler Co-Finanzierung zur Verfügung.

#### **7.1.4. Zusammenfassende Betrachtung**

Bildung, so der Schluss, hat durchaus einen Stellenwert im Rahmen von Wiener EU-Programmen, wiewohl dieser noch stärker ausgebaut werden könnte, was vor allem am Beispiel von Urban II ersichtlich wird. Die Bildung im Rahmen dieser Programme zielt dem Eindruck nach immer stärker auf berufliche Verwertbarkeit ab, bzw. ist daraufhin ausgerichtet Qualifizierungsdefizite zu kompensieren um ausgegrenzte Personen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Bildung wird also vornehmlich als berufliche Aus- und Weiterbildung verstanden.

---

<sup>49</sup> Stadt Wien (2001): Einheitliches Programmplanungsdokument (EPPD) für Ziel 2 Wien 2000 bis 2006, S.26.

Umgelegt auf das Konzept des lebenslangen Lernens bedeutet dies, dass zwei Aspekte davon im Rahmen dieser Programme Berücksichtigung finden, es sind dies der Aspekt der Basisqualifikationen, vor allem für aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzte Personen, sowie jener der Auffrischung beruflich relevanter Qualifikationen. Die Förderung der persönlichen Entfaltung zielt auf die Integration aller Lebensbereiche (life wide learning) und bildet die Basis für das zur sozialen Integration notwendige Empowerment bildungsferner und ausgegrenzter Schichten. Im Urban I Programm fand das Life Wide Learning noch in der Benennung einer eigenen Prioritätsachse (Neue soziale und kulturelle Öffentlichkeit) Berücksichtigung. Im Urban II und Ziel 2 Programm ist zwar z.B. immer noch die Unterstützung multikultureller Freizeiteinrichtungen möglich, doch von prioritärer Bedeutung kann in diesem Zusammenhang nicht mehr gesprochen werden.

Doch auch wenn die zugrundeliegenden Programme und Planungsdokumente einen Schwerpunkt nicht explizit aufweisen, ist es möglich in der Umsetzung der Programme entsprechende Akzente zu setzen, wenn sie den grundlegenden Zielsetzungen dienlich sind und von den handelnden Personen getragen werden. Die Funktion von den hier analysierten Dokumenten ist es einen Rahmen vorzugeben, nicht aber die Inhalte vollständig zu determinieren. Innovative Ansätze sollen möglich sein und finden in den meisten Programmplanungen explizite Erwähnung. Daraus kann der Schluss gezogen werden, dass es neben der Betrachtung der Programmplanungsdokumente ebenso wichtig ist, die Praxis der Programmherstellung und Umsetzung näher zu betrachten, wie dies auf Basis von ExpertInneninterviews im kommenden Abschnitt vorgenommen wird.

## 7.2. Wiener EU-Programme in der Praxis

Ziel dieser Ausführungen ist es die Wiener EU-Programme aus einer praktischen Perspektive von der Konzeptionierung über die Umsetzung bis hin zu ihren Wirkungen zu betrachten um daraus Hinweise für die Förderung von Maßnahmen im Bereich des lebensbegleitenden Lernens zu generieren. Die hier getroffenen Aussagen beruhen auf einer Reihe von Interviews, die mit planungsverantwortlichen und umsetzungsrelevanten Personen der Wiener EU-Programme Urban I + II durchgeführt wurden.<sup>50</sup>

---

<sup>50</sup> Mit RepräsentantInnen folgender Organisationen wurden Interviews durchgeführt: Amandas Matz (Beratung für Mädchen und junge Frauen zu Ausbildung, Beruf und Arbeit), Bezirksvertretung Landstraße, Bezirksvertretung Rudolfshaus-Fünfhaus, Interface (Internationale Jugend-, Kultur- und Bildungswerkstatt), Jugendbildungszentrum Ottakring, Magistratsabteilung 13 (Bildung und außerschulische Jugendbetreuung), Magistratsabteilung 27 (EUFörderungen), Volkshochschule Simmering, Volkshochschule Landstraße, WAFF (Wiener ArbeitnehmerInnenfonds), Wiener Zentralbibliothek, WIF (Wiener Integrationsfonds), WWFF (Wiener Wirtschaftsförderungsfonds).

### 7.2.1. Programmplanung

Der Gebietsauswahl im Rahmen der Wiener EU-Programme ist eine statistische Analyse anhand vorgegebener Indikatoren wie z.B. dem Bildungsstand, der Einkommensverhältnisse, der Arbeitslosigkeit, der Altersstruktur, dem Anteil an ausländischer Wohnbevölkerung, der Bausubstanz oder der Versorgung mit Grünflächen vorausgegangen. Auf Basis dieser Indikatoren haben sich vier Gebiete als besonders benachteiligt herauskristallisiert. Es waren dies das Gürtelareal (Urban I – Gebiet), der Erdberger Mais (Urban II – Gebiet), die Gegend 2./20. Bezirk (Ziel 2 – Gebiet) und der Bereich 5./10. Bezirk für den bisweilen noch kein Programm geplant wurde.

Die Entscheidung für den Erdberger Mais als Gebiet für das Urban II – Programm liegt darin begründet, dass nun erstmals möglich war im Rahmen von EU-Programmen auch Industriebranchen zu fördern, die vor allem im gewählten Gebiet z.B. in Form der alten Rinderhalle gegeben sind. Diese strategische Entscheidung mag ein Grund dafür sein, dass Kultur- und Bildungsmaßnahmen im Rahmen von Urban II – wie zuvor aufgezeigt werden konnte – nur eine untergeordnete Rolle spielen.

Der Entscheidung für das Gebiet folgt die Erstellung des inhaltlichen Programms innerhalb der vorgegebenen EU-Richtlinien, wobei die Magistratsabteilung 27 (EU-Förderungen) dabei federführend agiert. Zur Unterstützung beauftragt die MA 27 externe BeraterInnen, in Fall von Urban II waren dies z.B. das Österreichische Forschungszentrum Seibersdorf und L&R-Sozialforschung. Abgesehen von einer externen Beratung werden auch die entsprechenden Fachabteilungen und Fonds der Stadt Wien (WWFF – Wiener Wirtschaftsförderungsfonds, WAFF – Wiener ArbeitnehmerInnenfonds, WIF – Wiener Integrationsfonds) in die Programmgestaltung integriert. Die Integration der Fonds und Fachabteilungen der Stadt reicht soweit, dass die KollegInnen dieser Institutionen sogar gebeten werden für das Programm entsprechende Textpassagen zu formulieren, in denen sie sich später bei der Projekteinreichung gut wiederfinden können.

Die Programmerstellung basiert also auf einer breiten Basis und die Einbindung der stadtnahen Institutionen ist insofern zentral, als diese auch potentiell als endbegünstigte Stellen, – wie der WAFF für alle ESF-Mittel im Rahmen von Urban I – fungieren. Darüber hinaus sichert bereits die Gestaltung des Programmplanungsprozesses eine Beteiligung relevanter Wiener Akteure bei der Umsetzung des Programms. Zugleich werden durch diese Vorgehensweise aber in einem gewissen Ausmaß auch die Projektträger bzw. Förderempfänger bereits vordefiniert bzw. genießen die Einrichtungen der Stadt diesbezüglich einen Startvorteil gegenüber privat-gemeinnützigen Initiativen bzw. Vereinen.

Darüber hinaus ist im Rahmen der Programmerstellung bemerkenswert, dass die Bezirksebene nur vergleichsweise peripher eingebunden wird. Obwohl z.B. der 3. Bezirk nicht daran denkt, sich auch selbst in der Umsetzung und Finanzierung des Urban-II-Programms zu engagieren, verfügen die Bezirkseinrichtungen doch über genaue Kenntnisse ihres Gebiets, die in der Programmgestaltung von Nutzen sein könnten.

### 7.2.2. Programmumsetzung

Das Programmplanungsdokument bildet den Rahmen in dem konkrete Maßnahmen und Projekte beantragt werden können. Grundsätzlich können dabei drei Projekttypen voneinander unterschieden werden. Zunächst einmal sind neukonzipierte Projekte, die auf die jeweiligen Zielsetzungen und Problemstellungen hin entwickelt werden, anzuführen. Davon abgesehen verfügen potentielle Projektträger auch über ‚Schubladenprojekte‘ – Projekte also, die schon vorher konzipiert wurden, zu deren Umsetzung aber der nötige Rahmen gefehlt hat. Schließlich sind Projekte von öffentlichen Stellen zu erwähnen, die die EU-Programme, sofern sie in deren Aktivitätsbereich fallen, dazu nutzen, die eigenen Budgets zu entlasten.

Für die konkrete Umsetzung werden zunächst die Wiener Fonds und Fachabteilungen eingeladen, im Rahmen des Programms Projektideen zu ihren Bereichen zu entwickeln. Der WWFF und WAFF sind z.T. in der Maßnahmenkonzeption gemeinsam insofern einen neuen Weg gegangen, als sie bei den Betrieben im Urban I Gebiet den konkreten Unterstützungs- und Qualifikationsbedarf erhoben und Maßnahmen daraufhin entwickelt haben. Aus dieser Initiative ist das Regionale Wirtschaftsservice (RWS) entstanden, das von den beiden Institutionen getragen mittlerweile in acht Wiener Gemeindebezirken vertreten ist und zum Ziel hat, Betriebe in Hinblick auf Förderungen und Qualifikationsbedarf umfassend zu unterstützen.

Die Förderung von Projekten im Rahmen der EU-Programme ist unterschiedlich hoch und beträgt für den Sozial- bzw. Bildungsbereich im Rahmen von Urban II 30% der Gesamtkosten, bei Ziel 2 50%. Kennzeichnend für EU-Programme ist es also, dass ein nationaler Co-Finanzierungsanteil geleistet werden muss. War es in den bisherigen Programmplanungsperioden noch vorgesehen, dass es sich bei diesen Co-Finanzierungsanteilen tatsächlich um zusätzliche Finanzmittel öffentlicher Stellen handelt, ist es nunmehr auch möglich, dass diese Co-Finanzierung durch Privatmittel oder Eigenleistungen aufgebracht wird.

Im Rahmen von Urban II ist nunmehr die gesicherte Co-Finanzierung eingereicherter Projekte als Genehmigungskriterium festgelegt worden. Insofern sind die Eintrittshürden für Urban II nun höher als sie für Urban I gewesen sind, wo Projektträger noch bei der Suche nach Co-Finanzierungspartnern unterstützt worden sind. Diese sehr niedrigen Eintrittsschwellen und liberalen Projektauswahlentscheidungen wurden für Urban I damit begründet, dass es bei diesem ersten Wiener EU-Programm notwendig war, potentielle Projektträger erst zu mobilisieren. Durch diese Vorgehensweise ist eine große Vielfalt und Dichte an Projekten entstanden.<sup>51</sup> Die Abkehr von dieser Praxis wird nunmehr damit begründet, dass diese liberalen Kriterien auch einen sehr hohen administrativen Aufwand nach sich ziehen, der nun nicht mehr geleistet werden kann. Diese verschärften Eintrittshürden bevorzugen wiederum jene Wiener Fonds und Fachabteilungen, die – schon primär zur Anbotslegung eingeladen – auch über die notwendigen Finanzmittel zur Co-Finanzierung ihrer Projekte verfügen.

---

<sup>51</sup> Eine Auflistung aller Projekte im Rahmen von Urban I findet sich im Anhang.

Die Auswahl bzw. Genehmigung der eingereichten Projekte erfolgt im URBAN-Beirat, dem u.a. wiederum RepräsentantInnen der Wiener Fonds und Fachdienststellen angehören, die bereits zur Programmgestaltung eingeladen waren. Der Projektgenehmigung durch den Urban-Beirat folgt die Zuteilung von EU-Mitteln, wobei deren Verwendung an strikte Kriterien gebunden ist. So ist eine Bedingung im Rahmen von Urban-Programmen, dass die Förderungen nur den im entsprechenden Gebiet lebenden Personen der Zielgruppe zugute kommen. Diesbezüglich zeigten sich Schwierigkeiten in der Umsetzung der einzelnen Maßnahmen, da im Extremfall Personen, die auf der falschen Straßenseite wohnten, auch wenn sie entsprechenden Förderungsbedarf aufwiesen, abgewiesen werden mussten. Mit dieser Problematik hatten mehrere Projekte wie das RUSZ (Reparatur- und Servicezentrum) oder der WUK-Lehrgang: Veranstaltungsorganisation und Technik zu kämpfen. Falls die Zielgruppe aus dem Urban-Gebiet nicht erreicht werden konnte – so leben im Urban-Gebiet z.B. nicht ausreichend viele Personen, die langzeitarbeitslos, über 45 Jahre alt sind und dazu noch über eine elektro-mechanische Vorbildung verfügen, wie es für den Eintritt in RUSZ erforderlich war – wurde versucht die Spezifikation der Zielgruppe im Rahmen der Möglichkeiten zu verändern bzw. die Finanzierungsstrukturen so anzupassen, dass eine Fortführung der Maßnahme möglich war. In besonderem Maße davon betroffen war das JUBIZ-Ottakring, das in seinen Kursen zum Nachholen des Hauptschulabschlusses einen hohen Prozentsatz von TeilnehmerInnen aufwies, die nicht aus dem Urban-Gebiet stammten. Aufgrund dessen wurden zur Mitte der Förderperiode die EU-Finanzmittel gänzlich gestrichen. Durch das Engagement der beteiligten Personen war es aber möglich, alternative Finanzierungsformen zu finden und die Maßnahme fortzusetzen ohne die TeilnehmerInnen außerhalb des Urban-Gebiets auszuschließen. Diese flexible Handhabung der Problematik gibt Zeugnis von gut funktionierendem Programmmanagement im Rahmen von Urban I.

Urban II befindet sich noch in der Entwicklungsphase und bevor Projekte genehmigt werden können, ist es notwendig über das Programm zu informieren und auf dieser Basis Projektkonzepte zu entwerfen. Da die Programmgenehmigung für Urban II aber erst Ende 2001 erfolgte, ist der Informationsstand bei den potentiellen Akteuren noch sehr gering. Demzufolge ist es auch nicht verwunderlich, dass z.B. seitens der Volkshochschulen im Fördergebiet noch keine konkreten Projektvorstellungen existieren. Abgesehen davon bestehen im Zusammenhang mit der Information potentieller Projektträger zwei Problembereiche, die es zu erwähnen gilt:

Zunächst scheint es eine gewisse Herausforderung darzustellen die abstrakte Ebene der Programmplanung und -durchführung auf konkrete Projektmöglichkeiten herunterzuberechnen. So besteht der mehrfach geäußerte Wunsch potentieller Träger darin, Informationsveranstaltungen möglichst aus der Perspektive der Praxis aufzubauen und dadurch greifbarer zu gestalten. Darüber hinaus stehen Informationsveranstaltungen bzw. die Öffentlichkeitsarbeit für Wiener EU-Programme wie Urban II vor der Herausforderung, bestehende Vorurteile bzw. negative Vorerfahrungen im Zusammenhang mit EU-Projekten z.B. über konkrete Unterstützungsangebote zu zerstreuen. Es ist wiederholt formuliert worden, dass sich die Komplexität der Projektbeantragung und -durchführung wenig motivierend auf die Programmbeteiligung

auswirkt. So wird vielerorts die nicht ganz unbegründete Vermutung gehegt, dass die eigenverantwortliche Durchführung und Organisation eines Projekts im Rahmen des Urban II Programms die organisationsinternen Kapazitäten überschreitet. In ganz besonderem Maße trifft dies auch auf die Forderung zu 70% der Projektkosten noch zusätzlich anderweitig akquirieren, d.h. den ohnehin bereits als mühsam erlebten Prozess der Beantragung noch ein weiteres Mal durchführen zu müssen.

Ein Lösungsansatz für diese Informations- und Umsetzungsproblematik liegt z.B. in der Durchführung eines Workshops im Anschluss an Informationsveranstaltungen über das Programm. Unter Beteiligung der potentiellen ProjektträgerInnen aus dem Urban-Gebiet und den Wiener Fonds und Fachabteilungen, die dtmals in diesen Programmen eine Rolle der Co-Finanzierung von Projekten übernehmen, sollte es Aufgabe dieses Workshops sein gemeinsam Projektideen zu generieren und den Startschuss für die Formierung einer Plattform zu bilden, auf deren Basis Projekte auch beantragt und durchgeführt werden können. Durch die Vereinigung der Ressourcen auf Ebene dieser Plattform wäre es auch ProjektträgerInnen, die sich alleine außer Stande sehen die notwendigen Kapazitäten aufzubringen, möglich sich an dem Programm zu beteiligen. Durch diese Vorgehensweise wäre überdies sichergestellt, dass die Vernetzung der einzelnen Projekte und ihrer Träger bereits in der Phase der Konzeptionierung erfolgt und sich nicht erst im Zuge der Programmdurchführung entwickelt. Aufgrund der gegenseitigen Abstimmung im Vorfeld, kann darin auch eine Entlastung für die Programmadministration erblickt werden.

### **7.2.3. Programmwirkung**

Eine oft genannte Wirkung des Wiener Urban-Programms liegt in einem Übergang von der Projekt- zur Programmorientierung. Für eine Programmorientierung ist im Gegensatz zur Ausrichtung auf Einzelprojekte das Denken in Zusammenhängen und die Vernetzung der Akteure kennzeichnend, die wiederum einen Erfahrungsaustausch und Know-How-Transfer zur Folge hat. Dem Urban-Programm wird als eine seiner Hauptwirkungen ein Professionalisierungs- und Modernisierungsschub bei den beteiligten Akteuren zugesprochen. Mancherorts wird auch vermutet, dass sich dieser Professionalisierungsschub bis auf die Wiener Stadtpolitik, die derzeit einen Paradigmenwechsel erfährt, ausgewirkt hat. War es lange Zeit ein Kennzeichen der Stadtpolitik, dass bei auftretenden Problemen Fonds oder Institutionen gegründet worden sind, denen sämtliche Agenden in diesem Zusammenhang übertragen wurden, zeichnet sich nun ein Paradigmenwechsel im Sinne eines stärker programmorientierten Zusammenwirkens der Stadtpolitik mit eben diesen Einrichtungen ab. Das Fernziel des von der Stadt Wien begonnenen Diversity-Management Projekts ist es, ausgehend von einer Organisationsanalyse der Verwaltungsstrukturen, zu einer themenspezifischen Steuerung und Reorganisation in den Bereichen Integration, Arbeitsmarkt und Bildung zu gelangen.

Die unmittelbar beabsichtigte Wirkung der Urban-Programme aber ist es, einen Anstoß für die Entwicklung von Projekten und Maßnahmen zu geben, die auch über die Förderperiode hinaus dauerhaften Bestand haben. Zu dieser beabsichtigten Impulswirkung kann in Hinblick auf Urban I ausgeführt werden, dass eine Vielzahl von Projekten (über 50) initiiert worden ist. Manche dieser Projekte wie z.B. das RUSZ, der WUK-Lehrgang, INTERFACE oder auch das JUBIZ-Ottakring haben bis heute Bestand, viele sind aber auch eingestellt worden. Die Einstellung von Projekten ist insofern nicht problematisch, wenn die dahinterstehenden Strukturen sprich die Projektträger erhalten bleiben, die je nach inhaltlicher Programmkonjunktur adaptierte Projekte in neuen Programmen platzieren. Auf diese Weise bleibt insofern Kontinuität gewahrt, als sich immer wieder neue Projekte mit neuen Bezeichnungen und adaptierten Konzepten der selben oder einer ähnlichen Problematik annehmen. Ein Beispiel dafür ist das vom ABZ-Meidling getragene Projekt F@ANCY - Mobiles Internet für Frauen, das nun unter der Bezeichnung „Women at Web“ mit einer Zuspitzung auf arbeitsmarktpolitische Aspekte fortgeführt wird.

Wenn nun näher betrachtet wird, welche Projekte über die Förderperiode hinaus Bestand hatten und welche nicht weitergeführt worden sind, dann ist auffällig, dass vor allem die von den Wiener Fonds oder Fachabteilungen getragenen bzw. von diesen übernommenen Initiativen noch heute weitgehend in der selben Form existieren, wie dies auch schon im Rahmen von Urban I der Fall war, während die Initiativen kleinerer Organisationen entweder gänzlich verschwunden sind oder sich im Rahmen anderer Programme wiederfinden. So ist z.B. das JUBIZ-Ottakring mit seinen Kursen zum Nachholen des Hauptschulabschlusses von Urban I direkt in die Ziel 3 Förderung gewechselt.

Für die Nachhaltigkeit der im Rahmen von EU-Programmen angestoßenen Projekte bedarf es also ausreichender Finanzmittel, zumindest aber gewisser organisatorischer Strukturen seitens der Träger. So zeichnen sich auch die nun im Rahmen anderer Programme fortgeführter Maßnahmen [F@ANZY](#) und JUBIZ-Ottakring dadurch aus, dass sie von durchaus etablierten Organisationen, wie dem ABZ-Meidling oder der VHS-Ottakring getragen werden. Nach eigener Aussage ist es aber nur auf der Basis eben dieser bereits etablierten Strukturen möglich, diese Projekte im Rahmen von Förderprogrammen auch durchzuführen. Gäbe es diese Strukturen nicht, wäre die Projektdurchführung aufgrund der in den Programmen fehlenden Strukturförderung eben nicht möglich. Doch auch wenn die Strukturen vorhanden sind, ist die Situation dermaßen instabil, dass ProjektmitarbeiterInnen z.B. am Ende einer Förderperiode entlassen werden müssen und erst am Beginn der folgenden Periode wieder eingestellt werden können.

Dieses Fehlen der Förderung organisatorischer Strukturen im Rahmen von EU-Programmen steht in Kongruenz zur Praxis der Programmumsetzung, wo zunächst die Wiener Fonds und Fachabteilungen eingeladen werden Projektideen zu generieren, aber auch in Kongruenz zur nunmehrigen Forderung einer gesicherten Co-Finanzierung als Kriterium für die positive Entscheidung eines Projektantrages. Dadurch werden aber kleine Initiativen und Organisationen, die eben über die ausreichenden Ressourcen nicht verfügen, benachteiligt. Für künftige Förderperioden wäre es also im Sinne der Innovativität und des Aufbaus neuer Strukturen überlegenswert, verstärkt Mittel für die Strukturförderung zur Verfügung zu stellen. Wenn nun

an dieser Stelle der Bezug zum im vorigen Abschnitt diskutierten Systems des Lebenslangen Lernens in Wien hergestellt wird, ist diese Adaptierung der Förderprogramme nicht nur überlegenswert, sondern unumgänglich.

### 7.3. Maßnahmen zur praktischen Förderung des Lebenslangen Lernens

Das Schwergewicht der Wiener EU-Programme in Hinblick auf Bildung liegt bei der beruflichen Verwertbarkeit, bzw. ist daraufhin ausgerichtet Qualifizierungsdefizite zu kompensieren, um ausgegrenzte Personen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Bildung wird also vornehmlich als berufliche Aus- und Weiterbildung verstanden.

Die hauptsächlichen Standbeine der derzeitigen Weiterbildungslandschaft in Wien wiederum liegen nach Ansicht einiger kritischer VertreterInnen dieses Bereichs ebenso in der beruflichen Fortbildung aber auch in Angeboten mit denen vornehmlich das Bildungsbürgertum angesprochen wird. Die bildungsfernen Schichten aber können mit dem traditionellen Weiterbildungsprogramm, auch wenn es zu Billigstpreisen angeboten wird, nicht erreicht werden.

Neben dieser Schwerpunktsetzung auf berufliche Weiterbildung bzw. Integration in den Arbeitsmarkt finden zwei wesentliche Komponenten eines Systems des Lebenslangen Lernens – das Lifewide Learning sowie das für die soziale Integration notwendige Empowerment bildungsferner und sozial ausgegrenzter Schichten – nur geringe Berücksichtigung. Damit alle Aspekte des LLL in EU-Programmen entsprechende Berücksichtigung finden, wird es auf europäischer Ebene notwendig sein, Lebenslanges Lernen als Querschnittsmaterie ähnlich dem Gender Mainstreaming zu verankern.

Zur Förderung des Lebenslangen Lernens in der Praxis bedarf es zusätzlich zu den bereits vorhandenen Initiativen neuartiger Angebote und Strukturen, die im folgenden kurz skizziert auch durch EU-Programme gefördert werden könnten und so einen Beitrag zum Aufbau eines Systems des Lebenslangen und Lebensweiten Lernens leisten würden.

Eine **erste** auch jetzt bereits praktizierte Strategie zur Förderung des Lifewide Learning besteht darin, sehr niederschwellige Angebote aus dem Alltagsbereich zu konzipieren, mit deren Hilfe über Umwegen Schlüsselqualifikationen trainiert werden. Ein Beispiel dafür sind Handarbeitskurse für türkische Mädchen, deren Zweck es u.a. ist, die Sprachkompetenzen der Zielgruppe zu fördern. Ein weiteres schon elaborierteres Beispiel sind Angebote an Tanz- und Theatergruppen, mit denen nicht nur Sprachkompetenzen, sondern auch Organisationsfähigkeit und Teamarbeit geschult werden.

Eine **zweite** darüber hinausreichende Strategie zur Förderung des Lebenslangen Lernens in der Praxis besteht weniger in der Konzeption eines inhaltlichen Qualifizierungsprogramms, als vielmehr in der Eröffnung eines Raums, der die selbstbestimmte Durchführung von Projekten ermöglicht. Ein Beispiel für solche Ermöglichungsräume sind breit angelegte Kultur-

projekte, an denen alle mit ihren je spezifischen Qualifikationen partizipieren können. Das von der Volkshochschule Landstraße initiierte Projekt ‚Engel überm 3. Wir fliegen ins nächste Jahrtausend‘ kann in diesem Zusammenhang beispielhaft angeführt werden. Mit derartigen Projekten ist es – wie die Praxis zeigt – möglich breitere Bevölkerungskreise sowie auch bildungsfernere Schichten zu erreichen und insofern in das Lebenslange und Lebensweite Lernen zu integrieren, als durch die Umsetzung der Projekte wiederum Schlüsselqualifikationen wie Kommunikationsfähigkeit, Organisation und Teamarbeit trainiert werden. Abgesehen von diesen auch beruflich relevanten Qualifikationseffekten führen derartige Unternehmungen zu einer starken Vernetzung der TeilnehmerInnen und somit sozialen Integration sowie durch die Anerkennung der je spezifischen Fähigkeiten und Talente zu einem Empowerment der TeilnehmerInnen, wie es für das LLL-Ziel der demokratischen Partizipation unerlässlich ist. Als Nebeneffekt werden durch derartige Projekte Schwellenängste gegenüber der veranstaltenden Bildungsorganisation abgebaut und somit auch die motivationale Grundlage für die Beteiligung in eher traditionellen Bildungsangeboten geschaffen.

Eine **dritte** noch zukunftsweisendere Strategie zur Förderung des Lebenslangen Lernens in der Praxis liegt in der Schaffung und Förderung neuer institutioneller Bildungsstrukturen, die durch die Zusammenführung und Integration bereits existierender Organisationen erreicht werden könnten. Ein Beispiel hierfür wäre – auf Wien bezogen – die Verschmelzung von Bibliotheken und Volkshochschulen, wie sie in Anlehnung an das Centre Pompidou in Paris für den Neubau der Bibliothek und Volkshochschule im 22. Wiener Gemeindebezirk bereits diskutiert wird. Die beiden Institutionen sollen soweit zusammengeführt werden, dass der gegenseitige Betrieb ineinander übergeht. Der Kursbetrieb in der Volkshochschule und das individuelle Lernen in der Bibliothek könnten dabei in einer neuen Gesamtinstitution soweit verschmelzen, dass in einem Raum im Rahmen eines Kompetenzzentrums sowohl Lernmaterialien zur individuell interessensgeleiteten Nutzung vorhanden sind, als auch TutorInnen zur Verfügung stehen, die bei Bedarf eine unterstützende und beratende Funktion wahrnehmen. Durch dieses Konzept werden die Übergänge zwischen individuellem Lernen und Kursen sowie zwischen Bibliothek und VHS fließend.

Kennzeichnend für diese drei Strategien ist, dass ihnen der für traditionelle Qualifizierungsmaßnahmen so kennzeichnende Verpflichtungscharakter und der aus den Zertifizierungen resultierende Leistungsdruck fehlt. Anstelle dessen tritt das spielerisch-leichte und autonom-selbstbestimmte Element in den Vordergrund, wodurch im Sinne des Lebenslangen und Lebensweiten Lernens Kreativität gefördert und Zugangsschwellen abgebaut werden.

Die vorgestellten Strategien zur Förderung des Lebenslangen Lernens bilden die praktische Basis eines LLL-Systems für Wien auf der Ebene einzelner Maßnahmen. Eine Basis für die Entwicklung von Strategien zur Bekämpfung von sozialer Ausgrenzung durch Weiterbildung bildet eine OECD-CERI-Studie, deren Ergebnisse anschließend kursorisch zusammengefasst werden.

## 7.4. Good practice zur Förderung sozialer Integration

Eine Studie von OECD-CERI (2000) in der pragmatisch ausgerichteten Serie über „What works?“ über „*Overcoming exclusion through adult learning*“ hat sich in Form von Länderreviews und Fallstudien mit der Frage beschäftigt, inwieweit Bildung und Qualifizierung als Mittel zur Bekämpfung von Ausgrenzung eingesetzt werden kann. Diese Studie wurde von bekannten und erfahrenen europäischen Forschern über Erwachsenenbildung durchgeführt und umfasst 6 Länder (Belgien-FI, Mexiko, NL, Norwegen, Portugal, UK-England), in denen insgesamt 19 Initiativen untersucht wurden, die sich auf verschiedene Problemsituationen beziehen: Migration, Minoritäten, unzureichende Bildung und Qualifikation, Langzeitarbeitslosigkeit, Frauen in Problemsituationen, industrielle Restrukturierung.

Im Rahmen dieser Studie wird herausgearbeitet, dass die vielen Aspekte von Ausgrenzung berücksichtigt werden müssen, und dass an ihre Bekämpfung in einer Verbindung von der individuellen Perspektive mit verschiedenen institutionellen Faktoren, insbesondere den Familien, den Haushalten, und den „Communities“ herangegangen werden muss. Es wird auch betont, dass Ausgrenzung eine subjektive Dimension hat, die sich auf den „sense of belonging (or not)“ bezieht. Als typische objektive Risikolagen werden herausgearbeitet:

- AlleinerzieherInnen (v.a. Mütter)
- Junge Familien
- keine abgeschlossene Ausbildung
- Menschen mit Behinderungen
- ältere Männer im Erwerbsalter
- ältere alleinlebende Frauen

### Tools

Als wichtige „tools“ die in den untersuchten Maßnahmen eingesetzt werden, bzw. für ihre Funktionsfähigkeit und Wirksamkeit essentiell sind, sind die folgenden hervorzuheben:

- *Guidance, coaching, counselling (collective – individual)* muss Bestandteil sein, insbesondere auch um den Zugang und den Verbleib zu sichern
- *Team building, peer support (collective – individual)* muss explizit beachtet werden, insbesondere auch unter dem Gesichtspunkt der Einbeziehung der TeilnehmerInnen und der Nutzung und Entwicklung der entsprechenden Kompetenzen
- *Incentives to participate (Institutions, learners)* können den Einsatz fördern, beispielsweise in Form von spezifischen Zuschüssen für die Weiterbildungsinstitutionen für Engagement zur Bekämpfung von Ausgrenzung
- *Use of new technology (University for Industry, Information)* wird explizit gefordert

- *Funding (diversity) and partnership (employers)* wird insofern als wichtiges Element gesehen, als dadurch eine Verbreiterung des Engagements und der Beteiligung und Integration von Maßnahmen begünstigt erscheint

### **Innovative Bereiche**

Es werden sechs innovative Bereiche für den Einsatz von Erwachsenenbildung zur Bekämpfung von sozialer Ausgrenzung aufgrund der „good practice“-Beispiele herausgearbeitet, die die Breite und Komplexität der untersuchten Programme und Initiativen in ihrem Ansatz illustrieren:

- Projekte von alternativer Ökonomie (Mexiko, Portugal)
- Initiativen für lokale Wirtschaft (Norwegen, Portugal, Belgien) im Rahmen der mainstream-Ökonomie
- Projekte, die aus einer Erweiterung der Initiative der Lernenden entstanden sind - Community education center
- Integrierte Ansätze, die Bildung und Qualifizierung in einen breiteren Kontext von sozialer und ökonomischer Weiterentwicklung und Integration einbinden: „Tailoring“, „Bridging“
- Veränderung von Institutionen und Strukturen, die sich vor allem auf die Trennung der Lebensbereiche (z.B. Arbeit und Familie, Arbeit und Nicht-Arbeit), sowie auf zeitliche Verteilungen zwischen Lernen und anderen Aktivitäten beziehen
- Schließlich wird die Einbeziehung der Arbeitgeber als wesentlicher Faktor gesehen

Insgesamt besteht eine Hauptbotschaft der Analysen darin, dass im Falle der Bekämpfung von sozialer Ausgrenzung der Einsatz von Erwachsenenbildung nicht isoliert als mehr oder weniger traditionelle ausgerichtete „Bildungsmaßnahme“ funktioniert, sondern dass ein breiterer Umkreis von Bedürfnissen und Problemlagen einbezogen werden muss und auch Lernen und Bildung in ein breiteres Spektrum an Aktivitäten eingebettet sein muss. Das ist als Idee und Konzept zwar nicht neu, wird aber durch diese Studie sehr anschaulich und mit vielerlei praktischen Anknüpfungspunkten (und Namen und Internetadressen bzw. zumindest -stichworten) herausgearbeitet – Quod erat demonstrandum!

Das Konzept des „Tailoring“ oder „Bridging“ ist für diesen Ansatz zentral. Es heißt, dass die Maßnahmen oder Aktivitäten einerseits an den Problemen und Bedürfnissen der betroffenen Menschen, Gruppen oder Gemeinschaften ansetzen müssen, und Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Lebenssituation entwickeln müssen, die oft mit der Herstellung von Verbindungen zusammenhängen. Als Beispiel wird die Segmentierung von Lernen, Arbeit und Familie herausgearbeitet, wo Überbrückungen dieser Segmentierung als Lösungsansatz gefunden werden müssen. „Brokers“ oder „Advocates“, die längerfristig in die Betreuung eingebunden sind und bei der Herstellung und Aufrechterhaltung dieser Verbindungen hel-

fen, werden als ein wesentliches Instrument herausgearbeitet (das Modell der Arbeitsassistenz, wie es in der österreichischen Politik zur Unterstützung von behinderten Menschen eingesetzt wird, ist eine beispielhafte Realisierung dieses Ansatzes). Ein zweiter Zugang besteht in der Schaffung und Entwicklung von Netzwerken, die aus der oft isolierten Situation herausführen und zur Etablierung von Normen, Verbindungen, und Vertrauen beitragen können.

### **Schlussfolgerungen für Politik**

Von den Schlussfolgerungen für die Politik, die die Experten aus der Analyse der Fallbeispiele gezogen haben, sollen abschließend die wichtigsten Stichworte zusammengefasst werden:

- „Learning works“, es sind Erfolge der Integration durch die Unterstützung von Lernprozessen zu erzielen
- Die Maßnahmen bringen „value for money“: Ein wesentliches Problem im Bereich der Politik besteht im „under-investment“ bei diesen Maßnahmen, das vor allem im Vergleich zu den Investitionen für das Schulwesen marginal ist
- Wesentlich ist die Gestaltung der Projekte und ein langer Atem. Effekte sind eher zu erzielen durch die Finanzierung von kleinräumigen aber nachhaltigen und längerfristig aufrechterhaltenen Projekten als durch breit gestreute unspezifische Finanzierung („scatter gun“).
- Innovation muss Bestandteil der Projekte sein.
- Die Lernprozesse müssen an den Bedürfnissen der Betroffenen ansetzen („demand driven learning“) und von hoher Qualität sein (no „second best“).
- Beide Seiten, Leadership und Empowerment sind essentielle Elemente von wirksamen Maßnahmen, wobei besonders erfolgreich jene Projekte waren, wo es gelungen ist, unter den Betroffenen Leadership zu entwickeln und diese an der Gestaltung und Abwicklung wesentlich zu beteiligen.
- Für den Einsatz von Erwachsenenbildung zur Bekämpfung von Ausgrenzung ist es erforderlich, die Förderung und Entwicklung von „human capital“ durch die Förderung und Entwicklung von „social capital“ zu ergänzen, zu flankieren, bzw. erstere in letztere einzubetten.

## 8. Abschlussbetrachtungen

Zentrales Element dieser abschließenden Betrachtungen ist es nun die Ausführungen über das LLL-System in Wien mit den Berechnungen und Prognosen des ersten Teils, den internationalen good-practice Beispielen, der Situation in Österreich sowie den Ausführungen über das Lebenslange Lernen in der Praxis in Bezug zu setzen und miteinander zu integrieren. Diese Integration kann in zwei Bereichen – einem programmatischen und einen strategischen – erfolgen. Obwohl beide Bereiche eng miteinander zusammenhängen konzentriert sich der programmatische Bereich mehr auf die inhaltliche Ausrichtung eines Wiener LLL-Systems und dessen Zielgruppen, während der strategische Bereich auf den Aufbau und die Struktur des Systems fokussiert.

Der Wiener Arbeitsmarkt wird verglichen zu Österreich – das heißt nicht in absoluten Zahlen – durch hochgebildete Beschäftigte im sekundären Dienstleistungssektor geprägt, die Gruppe der Arbeitslosen hingegen durch Personen mit Pflichtschul- oder Lehrabschluss. Zugleich ist es ein bekanntes Phänomen, das sich auch in Wien bestätigt, dass die Beteiligung an Weiterbildungsaktivitäten mit steigendem Bildungsniveau stark zunimmt.

Für die programmatische Ausrichtung eines Systems des Lebenslangen Lernens bedeutet dies, dass beide Gruppen Berücksichtigung finden sollten, wobei die notwendigen Angebote je nach Zielgruppe verschieden sind. Während die hochqualifizierten Beschäftigten eines Weiterbildungsangebots bedürfen, das der dynamischen Entwicklung ihrer beruflichen Bereiche entspricht und über die vorgestellten Antizipationsmodelle in Kooperation mit der Wirtschaft entwickelt wird, gilt es bei niedriger qualifizierten Personen zunächst einmal überhaupt den Zugang zur Weiterbildung zu fördern. Damit sind die Zielsetzungen der Bewusstseinsbildung, Motivation, Beratung und Information, wie sie für ein Wiener LLL-System herausgearbeitet wurden, angesprochen. Die verstärkte Weiterbildungsbeteiligung bildungsferner Schichten kann aber, wie die Ausführungen zum Lebenslangen Lernen in der Praxis zeigen, nicht durch ein traditionelles Angebot erreicht werden, sondern hier bedarf es zunächst niederschwelliger Angebote aus dem Alltagsbereich bzw. der Eröffnung von leistungsdruckfreien Bildungsräumen, mit denen Schwellenängste abgebaut und diese Zielgruppe in ein System des Lebenslangen Lernens integriert werden kann. Zudem wird im Rahmen der OECD-CERI-Studie darauf hingewiesen, dass ‚guidance-coaching-counselling‘ sowie ‚Team building und peer support‘ eine wichtige Rolle spielen. Erst in einem zweiten Schritt kann darauf das Training von Basisqualifikationen sowie klassische Weiterbildung aufsetzen. Das Ziel sollte, wenn man sich die Struktur der Arbeitslosigkeit und die prognostizierten Beschäftigungsrückgänge vor allem für Pflichtschulabschlüsse vor Augen führt, idealer Weise die Höherqualifizierung dieser bildungsfernen Schichten darstellen.

Eine Höherqualifizierung im Rahmen der Weiterbildung ist aber nur dann effizient umsetzbar, wenn dem eine stärkere Integration von Aus- und Weiterbildung vorangeht, womit wiederum eine Strukturvoraussetzung für das System des Lebenslangen Lernens angesprochen ist. Begonnen bei einer formalen Anerkennung von Weiterbildungsanstrengungen im primären

Bildungssystem besteht die Idealform einer Integration von Aus- und Weiterbildung darin, das beschriebene Verfahrensbeispiel der Angebotserstellung in einem LLL-System auf das gesamte Bildungssystem umzulegen. Dies würde bedeuten, dass ein von der Primärausbildung bis zur Weiterbildung durchgängiger Bildungspfad in Kooperation ausgearbeitet wird, in dem anstelle der zunehmenden Differenzierung im Schulbereich Grundlagen- und je aktuelle Spezialisierungsmodule systematisch ineinander greifen. Dies kommt einer Reform des gesamten Bildungssystems gleich und bedarf einer vielfach geforderten Kooperation von Bund und Ländern, weshalb ein Wiener LLL-System alleine diesen Anspruch nicht erfüllen kann. Das Wiener LLL-System kann aber im Sinne eines Pilotprojekts die Funktionalität dieser Integration im Weiterbildungsbereich demonstrieren und dadurch Handlungsdruck auch auf Bundesebene erzeugen.

Auf berufliche Fachbereiche bezogen empfiehlt sich ein Weiterbildungsengagement vor allem im technischen Bereich, da hier einer steigenden Beschäftigung ein sinkendes Interesse im Rahmen der Primärausbildung gegenübersteht. Dadurch ist ein Berufsbereich identifiziert, der sich für die Umschulung bzw. Höherqualifizierung zur Überwindung oder pro aktiven Vorbeugung der Arbeitslosigkeit besonders empfiehlt. Das Gegenteil trifft auf die beruflichen Fachbereiche Metall/Maschinenbau und Textil zu, denn hier besteht, verglichen zum Arbeitsmarkt, bereits ein Überhang im Rahmen der Primärausbildung.

Den dritten programmatischen Schwerpunkt eines LLL-Systems neben den Basisqualifikationen für alle und der beruflichen Weiterbildung stellen Angebote im Bereich des Lifewide Learning dar. Die Integration aller Lebensbereiche stellt auch einen Schwerpunkt der europäischen Politik zur Förderung des lebenslangen Lernens dar und zielt unabhängig von konkreten Verwertungsinteressen auf die soziale Eingliederung, persönliche Entfaltung und aktive StaatsbürgerInnenschaft ab. Dieses Lifewide Learning umfasst die für das Wiener LLL-System herausgearbeitete Zielsetzung der ‚Demokratiebildung‘ und kann, wie die Ausführungen zur Praxis des lebenslangen Lernens gezeigt haben, vor allem durch die zuvor bereits erwähnte Eröffnung von leistungsdruckfreien Bildungsräumen gefördert werden. Indem in derartigen (Kultur-)Projekten die TeilnehmerInnen mit ihren je spezifischen Fähigkeiten und Talenten anerkannt werden und ihren Beitrag leisten, verliert die Erwachsenenbildung ihr oft so wahrgenommenes negatives Image der Defizitkompensation und erfolgt eine Empowerment, das die notwendige Voraussetzung für eine aktive StaatsbürgerInnenschaft darstellt.

Nach dieser programmatischen Synthese der Erhebungen und Analysen, die drei inhaltliche Schwerpunktbereiche eines LLL-Systems für Wien ergibt, gilt es nun strategische Hinweise für den praktischen Aufbau und zur Struktur dieses Systems herauszudestillieren.

Für die strukturelle Gestaltung eines Systems des lebenslangen Lernens in Wien können die Erfahrungen im Rahmen der Learning Partnerships in Großbritannien herangezogen werden, um sie für die Strategien in Wien nutzbar zu machen.

Durch die internationalen Erfahrungen werden zunächst die Notwendigkeit einer strategischen Planung für die Region und klarer Zielsetzungen eines LLL-Systems, wie sie auch in Wien als Voraussetzung erachtet werden, nur nochmals unterstrichen.

Aber auch die Breite der Partnerschaften hat sich nicht nur in den Learning Cities sondern auch in der OECD-CERI-Studie als zentral erwiesen und steht damit in Kongruenz zu den sehr zentralen Vernetzungsbestrebungen im Rahmen eines Wiener LLL-Systems. Für den konkreten Aufbau dieser Partnerschaften wiederum lassen sich die Erfahrungen nutzen, dass manche Akteure wie etwa die Betriebe schwer zu einer Teilnahme zu motivieren waren. Dieses Problem wurde im Rahmen der Learning Cities durch die Ermöglichung flexibler Mitgliedschaften im Rahmen der differenzierten Strukturen gelöst. So waren Betriebe viel eher bereit sich in thematischen Arbeitsgruppen zu engagieren als in zentralen Steuerungsgremien, während die Steuerungsgruppen wiederum die Möglichkeit boten eine größere Zahl von Akteuren zu integrieren, als in der konkreten Umsetzung dann aktiv wurden. Dadurch wird deutlich, wie wichtig der in Steuerungs- und Arbeitsgruppen differenzierte Aufbau eines LLL-Systems ist, der sich umgelegt auf Wien in der Unterscheidung von konzeptionellen Zentralstellen und Umsetzungseinheiten widerspiegelt.

Schließlich kann auch aus den Erfahrungen im Rahmen der Learning Partnerships die Erkenntnis gezogen werden, dass die Konkurrenz am Markt einen Hemmschuh für die Zusammenarbeit von Weiterbildungsinstitutionen darstellt. Der beschriebene ‚Finanzierungswettbewerb mit Kooperationszwang‘ (vgl. Seite 102) stellt im Rahmen von konkreten Umsetzungsprojekten eine Möglichkeit dar mit der kooperationshemmenden Konkurrenzsituation umzugehen. Für eine mehr strategische Kooperation der Bildungseinrichtungen kann die Konkurrenzsituation wohl am ehesten dann überwunden werden, wenn die Zusammenarbeit zukunftsweisend auf einen neuen Bedarf hin ausgerichtet ist. In diesem Kontext erscheint das Verfahrensbeispiel der Angebotserstellung, wie es für das System des Lebenslangen Lernens in Wien herausgearbeitet wurde, als realistisch und schließt sich der Kreis hin zur bildungspolitischen Gesamtstrategie, wofür die Stärken Wiens sowie die Definition einiger weniger zukunftsweisender Bereiche als zentrale inhaltliche Anknüpfungspunkte herausgearbeitet werden konnten.

Für den praktischen Aufbau eines LLL-Systems in Wien wurde immer wieder ins Treffen geführt, dass dafür finanzielle Zusatzmittel erforderlich sind. Zusätzliche Finanzmittel können u.a. durch EU-Programme lukriert werden, denen inhärent ist, dass über die Co-Finanzierung auch nationale Mittel mobilisiert werden. Die Analyse der Wiener EU-Programme hat ergeben, dass dabei Bildung zwar eine Rolle spielt, doch zumeist auf Basisqualifikationen und die Integration in den Arbeitsmarkt beschränkt bleibt. Die dritte programmatische Komponente von Lebenslangem Lernen, jene des Lifewide Learning, bleibt unterrepräsentiert und wird wohl erst dann den ihr gebührenden Stellenwert erlangen, wenn LLL zu einer Querschnittsmaterie vergleichbar dem Gender Mainstreaming erhoben wird. Ein Ergebnis der Analyse von EU-Programmen war es aber auch, dass die Förderung organisatorischer Strukturen zu wenig berücksichtigt wird, weshalb bei vielen der in diesem Feld engagierten Akteure keine Stabilität und Sicherheit erzielt werden kann, während andere über-

haupt kaum in der Lage sind an diesen Programmen zu partizipieren. Die Schlussfolgerung daraus ist, dass EU- und Förderprogramme neben der Projektumsetzung auch auf den Aufbau von Strukturen fokussieren sollten um eine möglichst breite Partizipation, die eine Grundvoraussetzung eines LLL-Systems darstellt, sicherzustellen. Diese Förderung des Aufbaus neuer Strukturen beginnt bei der Unterstützung von Vereinen und Organisationen, reicht im Idealfall aber bis zur Etablierung neuer institutioneller Bildungsstrukturen – die vorgestellte Verschmelzung von Volkshochschule und Bibliothek stellt ein Beispiel dafür dar – die ein autonom-selbstbestimmtes Lernen unter tutorieller Anleitung ermöglichen. Noch weiter reichen die Vorschläge im Rahmen der OECD-CERI-Studie in der nicht nur eine Integration von Institutionen sondern auch eine Integration verschiedener Lebensbereiche (z.B. Arbeit und Familie) vorsehen.

Doch auch wenn die EU-Programme in der kommenden Förderperiode daraufhin umgestellt werden, das LWL und die Strukturförderung zu ermöglichen, so bedarf es zum jetzigen Zeitpunkt für die Beteiligung an aktuellen Programmen (z.B. Urban II) unterstützender Maßnahmen um die Eintrittshürden in die Programme, die in mangelnder Information und organisatorischer Überforderung liegen, zu überwinden. Ein konkreter Ansatz dafür liegt in der Durchführung von Informationsveranstaltungen zu Urban II mit anschließendem Workshop, dessen Ziel es ist, die Akteure in einer Plattform zu vernetzen sowie gemeinsam Maßnahmen im Rahmen des Programms zu entwerfen. Mit einer derartigen Ausrichtung würde diese Veranstaltung zwei wesentliche Eckpunkte des skizzierten LLL-Systems ansprechen und könnte so einen weiteren Nukleus für dessen Entwicklung darstellen.

## 9. Anhang

### 9.1. Entwicklung und Prognose der Beschäftigung

#### 9.1.1. Anmerkungen zu den Beschäftigungsdaten

Für die Analyse und Prognose der Beschäftigung in Wien wurden primär die quartalsweise erhobenen Mikrozensus der Statistik Austria herangezogen. Ergänzend fanden auch die Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger zu Kontrollzwecken Verwendung. Die Unterschiede und Probleme dieser beiden Datenbasen lassen sich in drei Unterpunkten darstellen:

- Erhebungsweise der Daten: Während es sich bei den Beschäftigungsdaten des Hauptverbandes prinzipiell um eine Vollerhebung aufgrund der sozialversicherungsrechtlichen Meldepflicht der Beschäftigungsverhältnisse handelt, werden die Daten des Mikrozensus durch eine Stichprobenziehung gewonnen. Dabei handelt es sich um eine geschichtete Stichprobe aus der Häuser- und Wohnungszählung mit Zuwählungen aus der Wohnbau-statistik. Der Umfang der Stichprobe betrug 1994 für Wien 4400 Wohnungen. Die Auskünfte für die im Haushalt lebenden Personen können von diesen selbst (Selbstauskunft) oder von anderen Haushaltsangehörigen (Fremdauskunft) erteilt werden. Um die Hochrechnung der Mikrozensus auf die Grundgesamtheit durchführen zu können, werden Gewichte, die einerseits der Schichtung und andererseits der Bevölkerungsfortschreibung Rechnung tragen, berechnet. Fehlende Angaben werden im Mikrozensus durch ein Imputationsverfahren ersetzt. (vgl. Titz 1999, ÖSTAT 1996)
- Abgrenzungsunterschiede: Der Hauptverband erhebt die sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisse der in Wien niedergelassenen Betriebe (Arbeitsbeschäftigte, 'Arbeitsort-Prinzip'). Der Mikrozensus erfasst hingegen die Zahl der Beschäftigten, die zu einem bestimmten Zeitpunkt (Stichtag) in Wien wohnhaft sind (Wohnbeschäftigte, 'Wohnort-Prinzip'). Demzufolge scheint beispielsweise ein Burgenländischer Bauarbeiter, der bei einer Wiener Baufirma beschäftigt ist in den Daten des Hauptverbandes als Wiener Beschäftigter, in den Mikrozensusdaten jedoch als Burgenländischer Beschäftigter auf. Insofern erfasst der Mikrozensus keine Pendler nach Wien.

Ein weiterer Unterschied zwischen Hauptverbands- und Mikrozensusdaten entsteht durch die unterschiedlichen Definitionen von Beschäftigung. Im Mikrozensus wird die Beschäftigung nach dem Lebensunterhalts- und dem Erwerbstätigkeitskonzept erhoben (vgl. z. B. ÖSTAT 1996, Erhebungsblätter und Intervieweranweisungen), der Hauptverband grenzt die Beschäftigung durch die Meldung des Arbeitsverhältnisses ab.

Auch in der Zurechnung der Beschäftigten auf die Wirtschaftsklassen unterscheiden sich die beiden Datenbasen. Während z. B. das ÖSTAT die Beschäftigten der Öffentlichen Verwaltung (im engeren Sinne) von denen des Unterrichts- sowie des Gesundheits- und Sozialwesens klar abgrenzt, zählt der Hauptverband alle öffentlichen Beschäftigten (also auch jene im Unterrichts- sowie im Gesundheits- und Sozialwesen) zur Öffentlichen Verwaltung.

- Umstellungen in den Datenbasen: Der Beitritt zur Europäischen Union brachte eine Umstellung vieler statistischer Klassifikationssysteme mit sich. Im Zusammenhang mit der vorliegenden Untersuchung ergaben sich keine Probleme durch Klassifikationsbrüche, da die seit 1994 neu eingeführte NACE - Gliederung (auf Ebene der Wirtschaftsklassen) verwendet wurde. Bei den Berufen wurde der ‚alten‘ Betriebssystematik gegenüber der für die jetzige Wirtschaftsstruktur sinnvolleren ISCO-Klassifikation der Vorzug gegeben, da für diese ISCO-Klassifikation nur eine kürzere Zeitreihe vorliegt.

### 9.1.2. Methodik der Beschäftigungsprognosen

#### *Beschäftigungsprognose nach Wirtschaftsklassen*

Die Beschäftigungsprognose nach Wirtschaftsklassen wurde ausschließlich zur Prognose der Beschäftigungsentwicklung nach Berufsgruppen verwendet. Für die Prognose der Beschäftigung Wiens nach Wirtschaftsklassen wurden folgende Schritte ausgeführt:

- (i) Für die Prognose der Beschäftigung (Selbständige und Unselbständige) in Wien insgesamt und nach Wirtschaftsklassen wurden die Mikrozensus für die Jahre 1994 bis 2000 2. Quartal (ÖNACE, insgesamt 26 Quartale) herangezogen.
- (ii) Die Gesamtbeschäftigungsprognose wurde unter der Annahme, dass die Beschäftigung Wien im gleichen Ausmaß wächst wie in Österreich, erstellt. Dazu wurde die kurzfristige Prognose des IHS, die die gesamtwirtschaftliche Entwicklung mit einbezieht, verwendet. Für die gesamtösterreichische Beschäftigung ergibt sich demnach bis 2005 ein jährliches Wachstum von 0,3 Prozent (unselbständig Beschäftigte).<sup>52</sup> Der kurzfristigen Prognose wurde aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen Entwicklung (erwartete Abschwächung des Wachstums) gegenüber der mittelfristigen Prognose (jährliches Wachstum von 0,6 Prozent) der Vorzug gegeben. Mangels eines vorliegenden regionalen Prognosemodells für Wien würden eigenständige Prognosen das gesamte wirtschaftliche Umfeld nicht widerspiegeln können.<sup>53</sup>
- (iii) Mithilfe der prognostizierten jährlichen Wachstumsrate für die Gesamtbeschäftigung in Wien konnte der Beschäftigungsstand insgesamt laut Mikrozensus bis 2005 fortgeschrieben werden. Diese zu erwartenden Beschäftigungsstände wurden sodann auf die Wirtschaftsklassen aufgeteilt. Dazu wurden die relativen Anteile der Wirtschaftsklassen an der Gesamtbeschäftigung mittels des Verfahrens nach Holt-Winters (exponentielles Glätten mit Niveau- und Trendkomponente,  $\alpha=0,15$  bzw.  $\gamma=0,025$ ; logistische Regression erwies sich aufgrund vieler kleiner Beschäftigtenanteile nicht sinnvoll) bis 2005 fortgeschrieben. Aus den durch die Anteilsentwicklung bestimmten Beschäftigungsverläufen für jede einzelne Wirtschaftsklasse konnte schließlich das jährliche Beschäftigungswachstum nach Wirtschaftsklassen prognostiziert werden. Diese auf den Mikrozensus basierenden Wachstumsraten der Wirtschaftsklassen wurden ausschließlich zur Prognose der Beschäftigungsentwicklung nach Berufsgruppen verwendet.

---

<sup>52</sup> Der kurzfristigen IHS-Prognose wurde gegenüber der mittelfristigen Prognose der Vorzug gegeben, da diese bereits die gedämpfte Konjunkturerwartung widerspiegelt. Angesichts der aus dem Terrorakt vom 11. September 2001 entstandenen, wirtschaftlichen Unsicherheit scheint eine etwas moderatere Entwicklungsprognose mehr als angebracht.

<sup>53</sup> Eine eigenständige Prognose für Wien führte gegenüber der gesamtösterreichischen Beschäftigungsentwicklung zu einem leicht geringeren Beschäftigungswachstum (vgl. Prenner/Steiner/Jerome: Chancen, Risiken, Potentiale: 2000-2003).

Die folgende Tabelle weist die Prognoseergebnisse für die Erwerbstätigen nach Wirtschaftsklassen für Wien sowie die Beschäftigtenstände des Jahres 2000 aus:

Tabelle 32: Prognostiziertes jährliches Beschäftigungswachstum und Beschäftigung in den Wirtschaftsklassen für Wien

Wirtschaftsklassen (Mikrozensus)	Beschäftigte (Tsd.)			Jährliches Wachstum (%)	
	1994/2	2000/2	2005/4	1994-00	2000-05
Land-, Forstwirtschaft u. Bergbau	3,9	6,5	7,8	9,0%	3,3%
Nahrungs- u. Genussmittel	15,6	11,5	10,1	-4,9%	-2,4%
Textilien, Bekleidung u. Leder	9,0	3,4	1,0	-15,2%	-19,8%
Holz, Papier u. Pappe	4,5	3,2	2,6	-5,5%	-3,7%
Verlagswesen u. Druckerei	13,9	12,1	11,2	-2,3%	-1,3%
Chemie, Glas, Steine, Erden	17,8	17,4	17,3	-0,4%	-0,1%
Metall u. Maschinenbau	24,9	20,3	18,3	-3,3%	-1,9%
Maschinen u. Geräte	29,4	26,2	25,4	-1,9%	-0,5%
Fahrzeugbau u. Kfz-Handel	18,8	21,3	22,6	2,1%	1,1%
sonst. Erzeugnisse	7,8	7,6	7,8	-0,4%	0,4%
Energie- u. Wasserversorgung	6,4	6,4	6,3	0,0%	-0,4%
Bauwesen	56,1	46,9	43,5	-3,0%	-1,4%
Handel	96,5	104,6	108,9	1,4%	0,7%
Beherbergungs- u. Gaststättenwesen	34,7	37,1	38,6	1,1%	0,7%
Verkehr	57,7	59,5	61,7	0,5%	0,7%
Kredit- u. Versicherungswesen	42,2	40,0	39,6	-0,9%	-0,2%
U-bezogene DL u. Realitätenwesen	81,5	92,1	97,5	2,0%	1,1%
öffentl. Verwaltung	52,0	51,5	51,6	-0,1%	0,0%
Unterrichtswesen	37,9	43,8	46,9	2,4%	1,3%
Gesundheits- u. Sozialwesen	58,0	69,6	74,1	3,1%	1,2%
Kultur, Sport u. Unterhaltung	4,0	4,8	5,1	2,8%	1,5%
sonstige DL, priv. HH	49,8	51,8	53,1	0,7%	0,4%
Summe	722,4	737,6	751,1	0,3%	0,3%

Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus); Berechnungen: IHS

### *Beschäftigungsprognose nach Berufsgruppen*

Im Folgenden sind die einzelnen Schritte zur Erstellung der Beschäftigungsprognose nach Berufsgruppen wiedergegeben:

- (i) Verwendet wurden die unselbständig Beschäftigten aus den Mikrozensus in der Kreuzklassifikation nach Berufsgruppen (Berufssystematik 1971) und Wirtschaftsklassen (ÖNACE) für die Jahre 1994 – 2000 2. Quartal, 26 Quartale.
- (ii) Aggregation der Mikrozensus auf  $i=23$  Berufsgruppen und  $j=22$  Wirtschaftsklassen.

- (iii) Glättung der Beschäftigungszahlen jedes Berufes ( $i=1,\dots,23$ ) in jeder einzelnen Wirtschaftsklasse ( $j=1,\dots,22$ ) mittels loess-Regression (lokale Regression) und einer Fensterweite von 85 % der Daten).
- (iv) Berechnung der jährlichen Wachstumsraten (z. B. vom 3. Quartal 1996 zum 3. Quartal 1997) der Gesamtbeschäftigung, der Beschäftigung nach Wirtschaftsklassen und Berufsgruppen für 26 Quartale (1994 – 2000).

$L_{ij}(t)$  Beschäftigung in Berufsgruppe  $i$  und Wirtschaftsklasse  $j$  zum Zeitpunkt  $t$  (Quartal,  $1 = 1.$  Quartal 1994 bis  $26 = 2.$  Quartal 2000)  
Beschäftigung in Wirtschaftsklasse  $j$  zum Zeitpunkt  $t$ :

$$L_j^I(t) = \sum_{i=1}^{23} L_{ij}(t) \quad (j=1,\dots,22; t=1,\dots,26)$$

Beschäftigung in Berufsgruppe  $i$  zum Zeitpunkt  $t$ :

$$L_i^O(t) = \sum_{j=1}^{22} L_{ij}(t) \quad (i=1,\dots,23; t=1,\dots,26)$$

Beschäftigung insgesamt zum Zeitpunkt  $t$ :

$$L^A(t) = \sum_{i,j} L_{ij}(t) = \sum_{j=1}^{22} L_j^I(t) = \sum_{i=1}^{23} L_i^O(t) \quad (t=1,\dots,26)$$

Jährliches Beschäftigungswachstum insgesamt:

$$w^A(t) = \frac{L^A(t)}{L^A(t-4)} - 1 \quad (t=5,\dots,26)$$

Jährliches Beschäftigungswachstum in Wirtschaftsklasse  $j$ :

$$w_j^I(t) = \frac{L_j^I(t)}{L_j^I(t-4)} - 1 \quad (j=1,\dots,22; t=5,\dots,26)$$

Jährliches Beschäftigungswachstum in Berufsgruppe  $i$ :

$$w_i^O(t) = \frac{L_i^O(t)}{L_i^O(t-4)} - 1 \quad (i=1,\dots,23; t=5,\dots,26)$$

- (v) Aufspaltung des jährlichen Beschäftigungswachstums in jeder einzelnen Berufsgruppe in Niveaueffekt, Brancheneffekt (industry share effect) und Berufseffekt (occupational share effect):

1. Jährlicher Niveaueffekt:

$$w^A(t) \quad (t = 5, \dots, 26)$$

2. Jährlicher Brancheneffekt:

$$e_i^I(t) = \sum_{j=1}^{22} p_{ij}(t-4) \left( w_j^I(t) - w^A(t) \right) \quad (i = 1, \dots, 23; t = 5, \dots, 26)$$

3. Jährlicher Berufseffekt:

$$e_i^O(t) = \sum_{j=1}^{22} p_{ij}(t-4) \left( w_i^O(t) - w_j^I(t) \right) \quad (i = 1, \dots, 23; t = 5, \dots, 26)$$

mit  $p_{ij}(t-4)$  als vorjähriger Anteil der Beschäftigten in Berufsgruppe  $i$  und Wirtschaftsklasse  $j$  an den gesamten Beschäftigten in Berufsgruppe  $i$ :

$$p_{ij}(t-4) = \frac{L_{ij}(t-4)}{L_i^O(t-4)} \quad (i = 1, \dots, 23; j = 1, \dots, 22; t = 5, \dots, 26)$$

Das relative Beschäftigungswachstum in Berufsgruppe  $i$  ist folglich die Summe aus den drei Effekten:

$$w_i^O(t) = w^A(t) + e_i^I(t) + e_i^O(t) \quad (i = 1, \dots, 23; t = 5, \dots, 26),$$

wobei

$$w^A(t) + e_i^I(t)$$

die Wachstumsrate für die Berufsgruppe  $i$  darstellt, die auftreten würde, wenn die Verteilung der Beschäftigten in Berufsgruppe  $i$  auf die Wirtschaftsklassen gegenüber der Vorperiode konstant bliebe ( $p_{ij}(t-4)$ ), und gibt somit den Beitrag der Wirtschaftsklassen zum Beschäftigungswachstum in der Berufsgruppe  $i$  an.

Folglich ist der Berufseffekt

$$e_i^O(t) = w_i^O(t) - w^A(t) - e_i^I(t)$$

der Teil des Beschäftigungswachstums in Berufsgruppe  $i$ , der auf die Änderung der Beschäftigungsverteilung über die Wirtschaftsklassen zurückzuführen ist. Der Berufseffekt repräsentiert deshalb die Dynamik der Berufe, d. h. die relative Zunahme bzw. Abnahme des Berufs in den Wirtschaftsklassen.

- (vii) Für die Prognose des jährlichen Berufseffektes  $e_i^O(t)$  von 2000 2. Quartal bis 4. Quartal 2005 ( $t = 27, \dots, 48$ ) wurde das geometrische Mittel aus der Zeitreihe der historischen Berufseffekte verwendet, da die Streuung der Berufseffekte sehr groß und die Anwendung von zeitreihenanalytischen Verfahren nicht zielführend war.
- (viii) Unter Verwendung der Beschäftigungsprognose nach Wirtschaftsklassen  $w_j^I(t)$  von 2000 bis 2005 ( $t = 27, \dots, 48$ ) und den Beschäftigungsanteilen der Berufsgruppe in den einzelnen Wirtschaftsklassen der letzten vier beobachteten Quartale (Mittel der  $p_{ij}(\cdot)$ 's des 3. und 4. Quartals 1999 sowie 1. und 2. Quartals 2000) kann der prognostizierte Niveau-  $w^A(t)$  und Brancheneffekt  $e_i^I(t)$  berechnet werden:

$$e_i^I(t) = \sum_{j=1}^{22} p_{ij}(1999/00) \left( w_j^I(t) - w^A(t) \right) \quad (i=1, \dots, 23; t=27, \dots, 48)$$

wobei  $w^A(t) = 0,003$  (= 0,3 % progn. jährl. Wachstum)

- (ix) Die Prognose des Beschäftigungswachstums in Berufsgruppe  $i$  ergibt sich aus der Summe der prognostizierten jährlichen Niveau-, Branchen- und Berufseffekte:

$$w_i^O(t) = w^A(t) + e_i^I(t) + e_i^O(t) \quad (i=1, \dots, 23; t=27, \dots, 48)$$

Das Beschäftigungswachstum nach Berufsgruppen und die einzelnen Effekte wurden allerdings nicht für jedes einzelne Quartal ( $t = 27, \dots, 48$ ) prognostiziert, sondern einfach das mittlere (geometrisch) jährliche Beschäftigungswachstum durch Addieren der mittleren jährlichen Effekte.

- (x) Nachträglich wurde das jährliche Wachstum in den Berufsgruppen und folglich auch der Berufseffekt linear angeglichen, sodass die Summe der prognostizierten Beschäftigten der einzelnen Berufsgruppen genau der prognostizierten Beschäftigung insgesamt entspricht.
- (xi) Innerhalb jeder einzelnen Berufsgruppe wurde auch die Aufteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Bildungsebenen dargestellt und prognostiziert. Für die Fortschreibung der Beschäftigten in den einzelnen Bildungsebenen konnte so wie bei der Prognose nach Wirtschaftsklassen vorgegangen werden. Die Bildungsanteile in den einzelnen Berufsgruppen wurden mithilfe des Verfahren von Holt und Winters (exponentielles Glätten mit Niveau- und Trendkomponente,  $\alpha=0,15$  bzw.  $\gamma=0,025$ ; logistische Regression erwies sich aufgrund vieler kleiner Beschäftigtenanteile nicht sinnvoll) fortgeschrieben, die Beschäftigungsstände dann entsprechend aufgeteilt. Hier ist allerdings zu beachten, dass aufgrund der teilweise sehr geringen Fallzahlen, insbesondere bei den höheren Bildungsebenen, die Schwankungsbreite der Prognose extrem groß sein kann. Die Aufgliederung der Beschäftigung nach Bildungsebenen dient somit eher der Deskription.
- (xii) Zur Schwankungsbreite der Prognose: Bei der Interpretation der prognostizierten Wachstumsraten ist zu beachten, dass diese durchaus größeren Schwankungen unterliegen können, da einerseits bereits der Mikrozensus aufgrund seiner Stichprobeneigenschaft einen Zufallsfehler aufweist, und andererseits die Prognose mehrstufig erfolgt (Gesamtwachstum, Wachstum nach Wirtschaftsklassen, Prognose des Berufseffektes) und somit in jedem Schritt Unsicherheiten statistischer Art gegeben sind. Insofern sind die Werte eher qualitativ als strikt quantitativ zu interpretieren. Insbesondere hängen die Schwankungsbreiten von der absoluten Stichprobengröße des Mikrozensus in den einzelnen Wirtschaftsklassen und Berufsgruppen ab. Kleine Stichproben (Zellenbesetzungen) unterliegen natürlich einer größeren Unsicherheit (vgl. Titz 1999,

ÖSTAT 1996). Da zur Prognose der Beschäftigungsstände in den Berufsgruppen die prognostizierten Wachstumsraten verwendet wurden, unterliegen auch die absoluten Beschäftigungszahlen entsprechend großen Schwankungen. Zudem hängt der für 2005 erwartete Beschäftigungsstand auch von der für die Prognose verwendeten Ausgangsbeschäftigung 2000 ab. In diesem Fall ist es der geglättete Beschäftigungsstand des 2. Quartals 2000.

## 9.2. Entwicklung und Prognose der Ausbildung

### 9.2.1. Anmerkungen zur den Ausbildungsdaten

Für die Analyse der schulischen Ausbildung in Wien wurden primär die Daten des Schulinformationssystems des BMBWK und die Schulstatistiken der Statistik Austria bzw. des BMBWK verwendet. Für die Fachhochschulen und Universitäten konnte auf die Hochschulstatistik sowie die Hochschulplanungsprognose und die Entwicklungs- und Finanzierungsplanung für den Fachhochschulbereich II zurückgegriffen werden.

Neben der Einteilung der Ausbildungsformen in die beruflichen Fachbereiche erfolgte eine weitere hinsichtlich der Bildungsebenen. Auf der Beschäftigungsseite ist diese durch die höchste abgeschlossene Ausbildung gegeben (Mikrozensus). Für die einzelnen Bildungsebenen wurden jeweils die SchülerInnen der 10. bzw. 13. Schulstufe und die Beginnenden an einer Fachhochschule bzw. Universität herangezogen. Im Folgenden wird aufgezeigt, welche spezifischen Abgrenzungen für die einzelnen Bildungsebenen vorgenommen wurden:

1. **Pflichtschule (inkl. ohne Pflichtschulabschluss):**  
Die SchülerInnen auf Ebene der Pflichtschule fanden bei der Analyse und Prognose keine Berücksichtigung, da ohnedies der Großteil der PflichtschulabsolventInnen eine weiterführende Schule der Sekundarstufe II besucht und abschließt. Nur rund 8 Prozent der Jugendlichen beenden sofort nach Absolvierung der Schulpflicht ihre schulische Karriere zumindest für einige Jahre.<sup>54</sup>
2. **Lehre (BPS; 10. Schulstufe der Berufsbildenden Pflichtschulen):**  
Die BerufsschülerInnen der 10. Schulstufe wurden in die verschiedenen beruflichen Fachbereiche aufgeteilt (zur Einteilung siehe in den Anhangstabellen).
3. **Berufsbildende Mittlere Schulen (BMS; 10. Schulstufe):**  
Die sozialberuflichen und gesundheitsberuflichen Schulen wurden aufgrund der unterschiedlichen Zuordnungen der Schulen im Schulinformationssystem auf der 11. Schulstufe erfasst.
4. **Allgemeinbildende Höhere Schulen (AHS; 10. Schulstufe):**  
Eine Zuordnung zu den beruflichen Fachbereichen ist hier nicht möglich.

---

<sup>54</sup> Vgl. WIFO/IHS: Begleitende Bewertung der Umsetzung des Nationalen Aktionsplanes für Beschäftigung im Jahr 1999. Die Schätzung aufgrund der Mikrozensen betrug für Österreich insgesamt 1997 und 1998 knapp über 8 Prozent.

5. Berufsbildende Höhere Schulen (BHS; 10. Schulstufe):  
Mit Ausnahme der sozialberuflichen Schulen wurden alle berufsbildenden höheren Schulen auf der 10. Schulstufe erfasst. Entsprechend der unterschiedlichen Erfassung im Schulinformationssystem wurden die sozialberuflichen Schulen auf der 14. Schulstufe aufgenommen. Weiters ist noch anzumerken, dass die SchülerInnen in berufstätigen Schulformen hier keine Berücksichtigung fanden, sondern zur Gänze in den postsekundären Ausbildungen aufgenommen wurden.
6. Hochschulverwandte Lehranstalten, postsekundäre Ausbildung (13. Schulstufe):  
Als schwierig gestaltete sich die Erfassung der Schulen und Akademien des Gesundheitswesens. Da im Schulinformationssystem die Schulen des Gesundheitswesens erst ab dem Schuljahr 1998/99 komplett erfasst werden, musste auf Daten der Publikation ‚Das Schulwesen in Österreich‘ (Statistik Austria, ab 1990) zurückgegriffen werden, die allerdings nicht in der geforderten Untergliederung vorlagen. Dabei wurde die Verteilung der Daten (SIS) aus dem Jahr 1998/99 zur Aufgliederung der SchülerInnenzahlen aus der Publikation herangezogen. Die Schule zur Vorbereitung für die Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege (1-jährig) wurde nicht berücksichtigt. Aufgrund der spezifischen Zuordnung der gesundheitsberuflichen Schulen zu den Schulstufen, wurden diese auf der 14. Schulstufe erfasst. Im Sozialbereich sind nur die Sozialakademien enthalten.
7. Fachhochschulen (Aufgenommene):  
Prinzipiell starten praktisch alle Fachhochschulen mit dem Wintersemester. Die erstmalig Aufgenommenen sowohl des Winter- als auch des Sommersemesters wurden erfasst.
8. Universitäten (Erstinskribierende):  
Anders als bei den zuvor aufgelisteten Schulen und Fachhochschulen wird hier nicht der Standort der Ausbildungsstätte als Abgrenzungskriterium verwendet, sondern die Zugehörigkeit der Studierenden zum jeweiligen Bundesland. Es wurden sowohl die Erstinskribierenden des Winter- als auch des Sommersemesters verwendet. Die Daten basieren primär auf jenen der Hochschulplanungsprognose 1999. Nachdem aber diese Daten nicht getrennt nach Bundesländer vorliegen und der Studienbereich Maschinenbau/Elektro nicht separat ausgewiesen war, wurden die Erstinskribierenden mithilfe der gesamtösterreichischen Daten lt. Hochschulstatistik anteilmäßig aufgeteilt. Analog erfolgte die Aufteilung der Beginnerzahlen auf die einzelnen Bundesländer (hier wurden unter der Annahme, dass sich die Verteilung der neu beginnenden StudentInnen auf die einzelnen Studienrichtungen im Winter- und Sommersemester nicht unterscheidet, die Zahlen des jeweiligen Wintersemesters zugrundegelegt). Die Erstinskribierenden wurden deshalb der Hochschulplanungsprognose

entnommen, da aus der Hochschulstatistik lediglich die Zahl der Erstinskribierenden (nach Studienrichtungsgruppen) für das Wintersemester und nicht für das Sommersemester verfügbar war, dafür aber differenziert nach Bundesländern, was wiederum nicht für die Hochschulplanungsprognose gilt.<sup>55</sup> Grundsätzlich ist zu beachten, dass sich die Daten der Hochschulplanungsprognose von den Daten des BMBWK in der Abgrenzung leicht unterscheiden. Aufgrund der Datenlage konnten die pädagogischen Studien nicht separat ausgewiesen werden.

### 9.2.2. Methodik der Bildungsprognosen

Für die Darstellung der Entwicklung und Prognose der SchülerInnen bzw. StudentInnen wurden die entsprechenden Zahlen der einzelnen Schulformen für die 10. (mittlere und höhere Schulen) bzw. 13. Schulstufe (postsekundäre Ausbildungen) aus der Schulstatistik<sup>56</sup> verwendet, bei den Fachhochschulen und Universitäten wurde die Zahl der Ersteingeschriebenen<sup>57</sup> herangezogen. Nach Möglichkeit wurde in den einzelnen Bildungsebenen noch nach beruflichen Fachbereichen differenziert. Damit sind allerdings immer Unschärfen verbunden. Im Extremfall mussten nicht zuordenbare Ausbildungsrichtungen dem sonstigen Bereich zugerechnet werden.

Die Fortschreibung der SchülerInnenströme erfolgte auf den einzelnen Bildungsebenen nach unterschiedlichen Methoden:

- Die SchülerInnen der 10. Schulstufen (BPS, BMS, AHS, BHS) wurden aufgrund ihres starken Zusammenhanges mit der demographischen Entwicklung direkt mithilfe einer linearen Regressionsanalyse prognostiziert. Als unabhängige Variable diente die zu erwartende Bevölkerungsentwicklung der 16jährigen in Wien.<sup>58</sup> Der Vorteil der regressionstechnischen Prognose der SchülerInnenzahlen liegt auch darin, dass hier gleichzeitig die über die Jahre leicht steigende Bildungsbeteiligung auf der 10. Schulstufe in die Prognose eingeht. Die Gesamtzahl des prognostizierten SchülerInnenstromes wurde

---

<sup>55</sup> Bei Verwendung der Hochschulstatistik einerseits und der Hochschulplanungsprognose andererseits kommt es deshalb aufgrund des (nicht)erfassten Sommersemesters zu Unterschieden in den Studierendenzahlen. Unter der Annahme, dass sich die Studienbeginner des Sommersemesters gleich auf die Studienrichtungsgruppen verteilen wie die Studienbeginner des Wintersemesters, bleiben die relativen Verteilungen gleich.

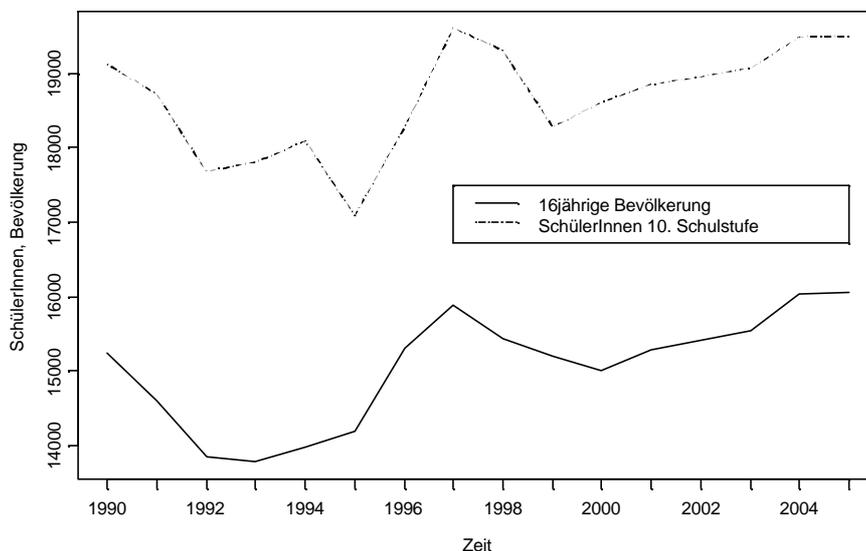
<sup>56</sup> Österreichische Schulstatistik des BMUK, lfd. Jahrgänge, bzw. Schulinformationssystem. Da in dieser Statistik die Schulen des Gesundheitswesens erst ab dem Schuljahr 1998/99 erfasst sind, mussten diesbezüglich auch Daten aus der Publikation ‚Das Schulwesen in Österreich‘ der Statistik Austria miteinbezogen werden.

<sup>57</sup> Die Erstinskribierenden eines ganzen Jahres, d.h. Winter- und Sommersemester, fanden Berücksichtigung. Die Daten entstammen der Hochschulstatistik, lfd. Jahrgänge, bzw. direkten Auskünften aus dem BMBWK.

<sup>58</sup> Die Entwicklung der 16jährigen wurde der Normalvariante der Bevölkerungsfortschreibung der Statistik Austria entnommen. Da für den Prognosezeitraum bis 2005 die künftig 16jährigen bereits geborgen sind, können deren Zahlen relativ genau vorhergesagt werden.

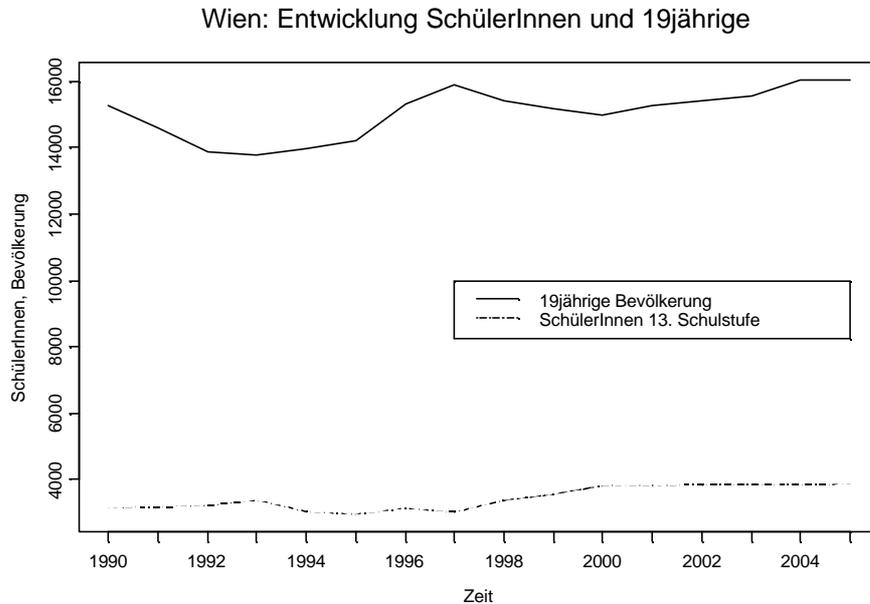
mithilfe der fortgeschriebenen SchülerInnenanteile in den einzelnen beruflichen Fachbereichen aufgeteilt. Die Fortschreibung der Anteile erfolgte mit dem Verfahren nach Holt und Winters (Koeffizienten: 1 bzw. 0,05). Generell setzt die Prognose mit dem Schuljahr 1999/00 ein. Die berufsbildenden Pflichtschulen sowie land- und forstwirtschaftlichen Schulen werden allerdings bereits mit dem Jahr 1998/99 prognostiziert, da die in den Schulstatistiken publizierten Daten für diese Schulen immer ein Jahr hinten nach sind. Die folgende Grafik zeigt die Entwicklung und Prognose der 16jährigen Bevölkerung und der SchülerInnen auf der 10. Schulstufe in Wien. Dabei übersteigt die Zahl der SchülerInnen der 10. Schulstufe jene der 16jährigen Wiener Bevölkerung. Dies spiegelt einerseits das BildungspendlerInnenverhalten nach Wien und andererseits die höhere Partizipation Berufstätiger in einer sekundären Ausbildung wider.

Wien: Entwicklung SchülerInnen und 16jährige



- Wesentlich problematischer gestaltet sich die Fortschreibung der Schüler auf der 13. Schulstufe der postsekundären Bildungseinrichtungen, denn hier besteht praktisch kein Zusammenhang zwischen der demographischen Entwicklung der 19jährigen und den SchülerInnenzahlen dieser Kohorte. Dies dürfte insbesondere darauf zurückzuführen sein, dass in diesen Schulformen der Anteil älterer Kohorten sehr groß ist. Ein Grund dafür ist der in diesem Ausbildungsbereich beträchtliche Anteil der Berufstätigen. Da für den Gesundheits- und Sozialbereich die SchülerInnenzahlen nicht für den gesamten Betrachtungszeitraum zur Verfügung standen, sind die Anstiege in den SchülerInnenzahlen auf die wachsende statistische Grundlage zurückzuführen (insbesondere der Gesundheitsbereich ist erst seit 1998/99 vollständig erfasst). Um dem Rechnung zu tragen, wurden die einzelnen Ausbildungsbereiche separat mit dem Verfahren nach Holt und Winters (Koeffizienten: 1,0 und 0,05) prognostiziert. Die folgende Grafik zeigt die Entwick-

lung der 19jährigen Bevölkerung und der SchülerInnen in der 13. Schulstufe für Wien. Der SchülerInnenzuwachs zwischen 1998 und 2000 ist dabei insbesondere auf die Erweiterung der statistischen Grundlage (Gesundheitsbereich) zurückzuführen.



- Für die Prognose der Fachhochschulen wurden die erwarteten Trends für die Entwicklung der Aufnahmen aus der ‚Entwicklungs- und Finanzierungsplanung für den Fachhochschulbereich II‘ des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr sowie aus der Hochschulplanungsprognose entnommen.<sup>59</sup> Entsprechend den aktuellen Zahlen der Hochschulstatistik begannen 1999/00 3.605 und 2000/01 4.212<sup>60</sup> Studierende mit einem Fachhochschulstudium. Diese 4.212 StudienanfängerInnen wurden als Ausgangspunkt der Prognose gewählt und für jedes Jahr weitere 600 AnfängerInnen dazuaddiert, sodass schließlich folgende Entwicklung für die vorliegenden Analysen angenommen wurde.<sup>61</sup>

<sup>59</sup> Die Entwicklungs- und Finanzierungsplanung geht von einem jährlichen Zuwachs an Anfängerstudienplätzen von 600 Studierenden für gesamt Österreich aus (BMWV (1999): Entwicklungs- und Finanzierungsplanung für den Fachhochschulbereich II, S 5). Demzufolge wären beginnend im Jahr 1999/00 mit 3.000 Anfängerstudienplätzen bis 2004/05 mit 6.000 Anfängern zu rechnen. Nach der Hochschulplanungsprognose 1999 betrug die Zahl der Beginnenden 1999/00 bereits 3.435, für das Studienjahr 2005/06 wurden entsprechend der Entwicklungs- und Finanzierungsplanung 6.016 Anfängerstudienplätze angenommen (Hochschulplanungsprognose 1999, S 96.).

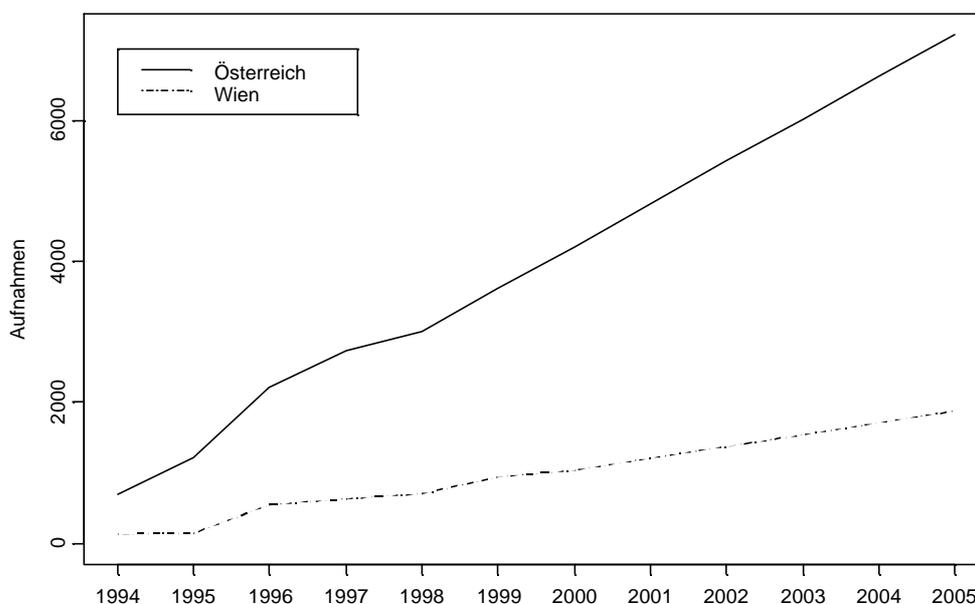
<sup>60</sup> Entspricht fast genau der Entwicklungsplanung, die für 2000/01 von 4.205 AnfängerInnen ausgegangen ist.

<sup>61</sup> Anders als in der Hochschulplanungsprognose wurde hier der Trend bis 2005/06 einfach fortgeschrieben und keine Begrenzung auf 6.000 bzw. 6.016 Anfängerstudienplätze angenommen. Dieser Überschuss über die 6.000 Plätze wirkt sich nur auf die ‚Restplätze‘ aus, da die bestehenden Fachhochschulen mit ihrem gegenwärtigen Potential fortgeschrieben werden (siehe weiter unten).

Jahr	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06
Plätze	3.605	4.212	4.812	5.412	6.012	6.612	7.212

Da sich diese Prognosen ausschließlich auf Österreich insgesamt beziehen, ist es relativ schwierig die Entwicklung für Wien vorherzusagen, da es keine expliziten Richtlinien für die Fachhochschulentwicklung in einzelnen Ländern gibt. Dennoch musste aus der Gesamtentwicklung der Anfängerstudienplätze der Anteil Wiens herausgeschätzt werden. Dies wurde durchgeführt, indem die bisherige Entwicklung der Fachhochschulen für Wien mittels linearer Regression fortgeschrieben wurde. Der Rest der laut Prognosen noch zu vergebenden Anfängerstudienplätze fällt den übrigen Bundesländern zu. Da auch nicht bekannt und schwer zu prognostizieren ist, auf welche Fachhochschulen bzw. fachlichen Bereiche sich die neu hinzukommenden Anfängerstudienplätze aufteilen werden, wurden die bereits vorhandenen Anfängerstudienplätze auf dem Stand des Jahres 2000 eingefroren, d.h. bis 2005 wird die gleiche Zahl an Aufnahmen angenommen wie 2000. Der zur prognostizierten Summe verbleibende Rest an Anfängerstudienplätzen wird an bereits bestehende bzw. neu gegründete Fachhochschulen zu vergeben sein. Auf welche berufliche Bereiche diese Plätze verteilt werden sollen, ist unter anderen ein Ziel der vorliegenden Untersuchung, weswegen eine Prognose für einzelne Fachbereiche auch nicht sinnvoll ist. Die Grafik zeigt die Entwicklung der Fachhochschulaufnahmen für Österreich insgesamt sowie Wien.

Entwicklung der Fachhochschul-Aufnahmen



Insgesamt ergibt sich folgende Aufteilung von Anfängerstudienplätzen auf Wien:

Jahr	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06
Ö	3.605	4.212	4.812	5.412	6.012	6.612	7.212
Wien	942	1.033	1.208	1.371	1.538	1.707	1.879

- Zur Ermittlung der zu erwartenden Zahl der Studierenden bis 2005 wurden die Prognoseergebnisse der Hochschulplanungsprognose (Standardvariante) und Daten der Hochschulstatistik verwendet. Um die prognostizierten Erstinskribierendenzahlen auf die gewünschte Einteilung der Studienrichtungen und die einzelnen Bundesländer aufteilen zu können, wurden die aus der Hochschulstatistik berechneten Bundesländeranteile mithilfe einer logistischen Regression bis zum Jahr 2005 fortgeschrieben.

### 9.2.3. Anpassungen der Bildungsdaten für die Gegenüberstellung mit der Beschäftigungsentwicklung

Eine Gegenüberstellung der Entwicklung der SchülerInnen (10. bzw. 13. Schulstufe) und Erstinskribierenden mit der Beschäftigungsentwicklung kann nicht vor der Durchführung einiger Bereinigungen bzw. Korrekturen erfolgen. Der Grund dafür liegt vor allem darin, dass nicht die gesamten prognostizierten SchülerInnenströme in den Arbeitsmarkt münden. Dies deshalb, da einerseits ein wesentlicher Anteil der Jugendlichen nach Abschluss einer Ausbildungsstufe ihre Ausbildung in einer weiterführenden Schule bzw. Universität fortsetzt und auch abschließt (unter Berücksichtigung der Dropouts), andererseits aber auch einige SchülerInnen bzw. StudentInnen während der Ausbildung bereits berufstätig sind und deshalb nach dem Ausbildungsabschluss nicht neu auf dem Arbeitsmarkt auftreten. Ziel der Datenanpassungen ist es also, aus den SchülerInnen bzw. StudienanfängerInnen die auf den Arbeitsmarkt drängenden AbsolventInnen der entsprechenden Ausbildungsformen zu schätzen. Um die Bildungsströme in den Arbeitsmarkt zu erfassen, wurden in den einzelnen Bildungsebenen folgende Korrekturen vorgenommen:

#### 1. Pflichtschule:

Es wurden keine SchülerInnenzahlen erfasst, da diese auch nicht direkt einem beruflichen Fachbereich zuordenbar sind. Insgesamt dürften rund 8 Prozent der Ju-

gendlichen nach (Nicht-)Abschluss der Pflichtschule zumindest für einige Jahre keine weiterführende Ausbildungsform abschließen.<sup>62</sup>

2. Lehre (Berufsbildende Pflichtschule):  
Alle SchülerInnen der 10. Schulstufe werden als Eintretende in den Arbeitsmarkt übernommen.
3. Berufsbildende mittlere Schulen (BMS):  
Alle SchülerInnen der 10. Schulstufe werden als Eintretende in den Arbeitsmarkt übernommen.
4. Allgemeinbildende Höhere Schulen (AHS):  
Die Zahl der SchülerInnen wird um die Übertrittsrate an eine UNI bzw. Fachhochschule sowie um die Berufstätigen, die ja bereits einer Beschäftigung nachgehen, korrigiert. Von den in eine tertiäre Ausbildung (FH oder UNI) Wechselnden werden allerdings die Dropouts rückgerechnet. Folgende Raten wurden für Wien verwendet:

	Übertrittsrate FH/UNI <sup>63</sup>	Dropout-Rate an UNI <sup>64</sup>	Anteil Berufstätige <sup>65</sup>
Wien	0,9	0,48	0,04

Für die Übertrittsrate und Dropout-Quote liegen keine bundesländerspezifischen Daten vor. Insbesondere kann bei der Dropout-Quote auch nicht hinsichtlich der zuvor abgeschlossenen Bildung (AHS oder BHS) unterschieden werden. Es ist anzunehmen, dass die Dropout-Quote bei den AHS-AbsolventInnen deutlich unter 48 Prozent liegen dürfte, da diese gegenüber den StudentInnen mit abgeschlossener BHS

<sup>62</sup> Vgl. WIFO/IHS: Begleitende Bewertung der Umsetzung des Nationalen Aktionsplanes für Beschäftigung im Jahr 1999. Die Schätzung aufgrund der Mikrozinsen betrug für Österreich insgesamt 1997 und 1998 knapp über 8 Prozent.

<sup>63</sup> Vgl. Hochschulplanungsprognose 1999, S. 44. Die Übertrittsrate an eine Universität erreichte mit 90 Prozent Anfang bis Mitte der 90iger Jahre ihren Höhepunkt und fällt seitdem wieder (1997/98: 76%). Dies ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass mit den Fachhochschulen ein zu den Universitäten konkurrierendes Bildungsangebot geschaffen wurde. Da aber hier nicht nur die Übergänge an eine Universität sondern überhaupt die Übergänge in eine höhere Bildungsform interessieren wurde eine Übertrittsrate von 90 Prozent veranschlagt. Diese Raten liegen etwas über jenen des Hochschulberichtes, da dessen Berechnungsmethodik eine zeitlich engere Eingrenzung vornimmt. Bundesländerspezifische Übertrittsdaten sind nicht verfügbar.

<sup>64</sup> Vgl. Hochschulplanungsprognose 1999, S. 77f. Die Drop-Out Quote ergibt sich als Komplement zur Erstabschlussquote, die im Jahresdurchschnitt 1995/96 bei 52 Prozent lag. Somit beläuft sich die Drop-Out Quote auf 48 Prozent. Bis zum Jahr 2000 wurde ein geringfügiger Anstieg der Erstabschlussquote auf 52,3% prognostiziert. In den einzelnen Studienrichtungen gibt es dabei beträchtliche Differenzen, die allerdings hier nicht berücksichtigt wurden.

<sup>65</sup> Berechnet aus den Zahlen der 10. Schulstufe des Jahres 1999/2000. Entsprechend wurde auch der Anteil der Berufstätigen bis zu den Fachhochschulen ermittelt. Der Anteil der Berufstätigen unterliegt im zeitlichen Verlauf einer natürlichen Variation, sodass die verwendeten Quoten in den folgenden Jahren durchaus einmal deutlich höher einmal niedriger sein können.

keine berufliche Ausbildung haben und somit der Wechsel auf den Arbeitsmarkt ohne Studienabschluss nicht so leicht sein dürfte.

5. Berufsbildende Höhere Schulen (BHS):

Ebenso wie bei der AHS erfolgt eine Korrektur hinsichtlich der Übertritte an eine Fachhochschule bzw. Universität und der Drop-Out Quote. Der Anteil der Berufstätigen liegt hier jedoch bei Null, da die Berufstätigen in den postsekundären Formen enthalten sind.

	Übertrittsrate FH/UNI <sup>66</sup>	Drop-Out-Rate an UNI	Anteil Berufstätige
Wien	0,50	0,48	0,00

Wie bereits bei den AHS erwähnt, können keine Bundesländerspezifischen Dropout-Quoten verwendet und auch keine Unterscheidung hinsichtlich des zuvor erreichten Bildungsabschlusses getroffen werden.

6. Hochschulverwandte Lehranstalten, postsekundäre Ausbildung:

Bei den postsekundären Ausbildungen (Meisterschulen, Kollegs, Aufbau- und Speziallehrgänge sowie Akademien des Sozial-, Gesundheitswesens und der Lehrer- und Erzieherbildung, sowie die Berufstätigenform der BHS) wurden die Übertritte in eine universitäre Ausbildung als vernachlässigbar angenommen. Die Berufstätigen wurden allerdings herausgerechnet und zwar mit folgenden Raten:

	Anteil Berufstätige
Wien	0,35

7. Fachhochschulen:

Seit 1994 nimmt die Zahl der StudentInnen in den Fachhochschulen stetig zu, wobei den berufstätigen Formen besondere Bedeutung zukommt (vor allem in Wien). Für die Gegenüberstellung mit der Beschäftigungsentwicklung wird die Zahl der Erstein-schreibenden um die Berufstätigen entsprechend folgender Quote vermindert (Dropouts, die sehr niedrig sind, wurden nicht berücksichtigt):

---

<sup>66</sup> Hochschulplanungsprognose 1999, S. 44. Für die berufsbildenden höheren Schulen wurde insgesamt eine Übertrittsrate an die Universitäten von 50 Prozent angenommen obwohl es hinsichtlich der einzelnen Ausbildungsrichtungen erhebliche Unterschiede gibt (1995/96: Technische Schulen: 56%, kaufmännische Schulen: 55%, land- und forstwirtschaftliche Schulen: 44%). Nicht nur aufgrund des Angebotes an Fachhochschulen gibt es einen Einbruch in den Übertrittsrate an die Universitäten, der sich verstärkt bei den technischen sowie land- und forstwirtschaftlichen Schulen zeigt. So betragen die Übertrittsrate 1997/98 nur noch 34 bzw. 28 Prozent. Die verwendete Übertrittsrate von 50 Prozent spiegelt somit auch die Übertritte an die Fachhochschulen wider.

	Anteil Berufstätige
Wien	0,60 <sup>67</sup>

#### 8. Universitäten:

Schließlich wurden auch die Erstinskribierenden an den Universitäten einerseits um die Berufstätigen und andererseits um die Dropouts korrigiert, d.h. bei den Universitäten wird die Erstabschlussquote betrachtet:

	Erstabschlussquote <sup>68</sup>	Anteil Berufstätige <sup>69</sup>
Wien	0,52	0,15

Bei den SchülerInnenzahlen der 10. und 13. Schulstufe wurde um die BildungsabbrecherInnen (Dropouts) nicht korrigiert, da angenommen werden kann, dass sich die Zahl der AbbrecherInnen annähernd kompensiert. Z. B. dürften die AbbrecherInnen einer BHS (ab der 10. Schulstufe) entweder in eine BMS wechseln bzw. eine Lehre beginnen und somit die Dropouts in diesen Qualifikationen (BMS bzw. Lehre) zumindest zum Teil kompensieren.

Diese hier beschriebenen Anpassungen der Ausbildungsdaten wurden nur für die Gegenüberstellung der Beschäftigungs- und Ausbildungsentwicklung durchgeführt. Für die Darstellung der Ausbildung in der Quer- und Längsschnittanalyse erfolgte die Anpassung nicht.

---

<sup>67</sup> Für das Jahr 2000/2001 betrug die Quote der berufsbegleitenden Studiengänge 65 Prozent. Da aber ein marginaler Teil in diesen Studiengängen für Berufstätige nicht berufstätig ist, wurde ein Anteil von 60 Prozent angenommen (lt. Auskunft des Fachhochschulrates).

<sup>68</sup> Die Erstabschlussquote bildet das Komplement zur Drop-Out Quote von 48 Prozent (siehe oben).

<sup>69</sup> Vgl. Materialien zu sozialen Lage der Studierenden, S. 121f. Je nach Ausmaß der Erwerbstätigkeit können unterschiedliche Quoten angenommen werden. Für das Wintersemester 97/98 waren etwa 10,2% regelmäßig vollzeitbeschäftigt, 21,3% regelmäßig teilzeitbeschäftigt und 15,8% unregelmäßig erwerbstätig. Etwa ein Drittel der regelmäßig Teilzeitbeschäftigten ist in einem Umfang von 20-30 Stunden pro Woche erwerbstätig. Wenn dieses Drittel und die Vollzeitwerbstätigen zusammengenommen werden, dann kommt man auf etwas über 15% Berufstätige. Die im Hochschulbericht 1999 (S. 199) publizierte Erwerbstätigkeitsquote von 34,7 % für vorwiegend regelmäßige Erwerbstätigkeit (Studienjahr 97/98) erscheint für den Korrekturzweck zu hoch, da die nächst niedrigere Kategorie von Erwerbstätigkeit bereits gelegentlich Erwerbstätige umfasst.

### 9.3. Tabellen und Übersichten

Tabelle 33: Verteilung der Beschäftigten auf die Bildungsebenen nach Berufsgruppen in Wien (in Prozent)

Wien	1994							2000							2005						
	PS	Lehre	BMS	AHS	BHS	HSverw. LA	FH/UNI	PS	Lehre	BMS	AHS	BHS	HSverw. LA	FH/UNI	PS	Lehre	BMS	AHS	BHS	HSverw. LA	FH/UNI
land-, forst.- u. rohstoffverarb. B.	37,7	35,8	8,3	3,5	2,7	7,4	4,6	32,1	33,7	13,3	4,0	5,9	2,5	8,7	30,8	31,9	14,6	3,6	7,2	0,9	10,9
Bauberufe	42,5	49,1	2,6	2,7	0,7	0,6	1,9	39,5	52,8	3,9	1,9	0,5	0,6	0,8	37,9	54,8	4,4	1,6	0,4	0,6	0,3
Metallberufe, Mechaniker, Speng.	23,4	67,3	5,1	1,8	1,3	1,2	0,0	21,4	69,2	4,2	1,8	2,9	0,6	0,0	20,8	69,9	3,7	1,8	3,7	0,2	0,0
Elektriker	22,0	67,0	6,2	0,5	2,3	1,5	0,6	18,7	68,2	7,3	3,7	2,0	0,1	0,0	17,0	68,3	7,8	4,9	2,0	0,0	0,0
Holzverarbeiter u. verw. Berufe	35,6	56,5	6,0	0,4	1,6	0,0	0,0	26,2	59,9	3,4	2,6	6,1	1,8	0,0	21,5	62,1	1,9	3,6	8,2	2,7	0,0
Textilberufe	39,8	52,4	2,2	2,0	2,8	0,0	0,9	18,8	68,4	3,2	3,1	3,3	2,7	0,6	10,4	75,8	2,9	3,5	3,4	3,5	0,5
Chemie-, Gummi-, Kunststoffver.	41,9	43,4	9,4	0,0	5,3	0,0	0,0	36,7	55,7	2,7	1,9	0,6	1,2	1,3	32,6	61,2	0,1	2,7	0,0	1,5	1,8
Nahrungs- u. Genussmittelherst.	49,5	46,2	1,6	1,0	0,5	0,0	1,2	24,9	67,9	4,4	2,3	0,5	0,1	0,0	15,1	76,4	5,0	2,8	0,6	0,2	0,0
Maschinen, Hilfsberufe allg. Art	51,1	41,7	3,4	3,8	0,0	0,0	0,0	62,2	28,3	4,6	3,0	1,4	0,2	0,2	65,8	24,2	5,1	2,5	1,9	0,3	0,3
Handelsver., Werbefach., verw.B.	14,5	35,3	12,1	11,9	12,1	9,2	5,0	7,8	43,6	9,2	19,0	7,2	6,1	7,2	5,3	46,8	8,3	21,7	5,0	4,8	8,1
Händler, Ein- u. Verkäufer	28,6	46,9	7,4	5,8	6,5	2,4	2,4	20,9	52,5	6,6	10,7	3,5	2,3	3,5	18,0	54,7	6,2	12,6	2,5	2,2	3,9
Verkehrs- u. Speditionsberufe	24,7	50,7	7,3	7,9	5,4	1,9	2,1	27,4	48,1	6,3	8,5	5,2	2,0	2,6	28,3	46,8	6,2	8,6	5,3	2,0	2,9
Hotel- u. Gaststättenberufe	28,1	36,6	9,1	8,9	9,6	5,1	2,6	22,1	31,3	8,9	21,9	6,9	2,2	6,7	19,2	28,7	8,6	27,8	6,2	0,9	8,6
Köche, Küchengehilf., Haushälter	63,9	28,2	1,8	4,6	0,0	1,0	0,7	51,4	33,7	4,5	5,0	2,1	1,5	1,8	46,0	35,9	5,4	5,4	3,0	1,9	2,6
Reinigungs- / and. Niedr. DL-Ber.	60,9	30,7	2,2	4,0	1,4	0,2	0,5	53,2	32,2	3,5	5,2	4,1	0,2	1,6	50,4	32,8	4,0	5,7	5,0	0,2	2,1
Techniker	2,5	10,8	3,0	13,7	25,1	15,4	29,5	0,7	10,0	5,2	16,0	26,9	10,6	30,7	0,0	9,6	5,7	17,0	27,8	8,6	31,3
Öffentlicher Dienst, Juristen	4,9	15,7	10,0	22,1	5,8	6,6	34,9	1,9	17,5	13,6	16,9	7,2	5,4	37,5	0,6	18,1	14,8	15,0	7,9	4,8	38,7
Betriebsinhaber, Geschäftsleiter	2,7	12,4	5,9	13,9	13,5	11,4	40,1	1,1	6,8	2,6	18,2	14,4	7,3	49,7	0,4	4,2	1,0	19,9	14,7	5,7	54,1
Buchhalter, Kassiere, verw. Ber.	12,5	42,3	22,6	10,6	9,3	0,9	1,8	12,4	31,2	24,9	11,6	12,7	5,5	1,7	12,5	27,6	25,6	11,9	14,0	7,1	1,4
Übr. Büro- u. Verwaltungshilfsb.	11,7	35,9	19,9	14,3	10,3	4,0	3,9	7,5	34,2	21,0	18,5	9,5	5,1	4,3	5,8	33,7	21,2	20,3	9,2	5,3	4,4
Gesundheits- u. Sozialberufe	11,3	15,6	19,9	8,6	8,6	9,9	26,3	8,7	16,4	18,1	9,8	9,8	10,0	27,3	7,4	16,8	17,7	10,5	10,5	10,1	27,0
Lehrer	4,0	3,9	6,7	8,8	9,4	26,8	40,6	3,4	8,3	9,4	9,4	9,9	17,3	42,4	3,5	10,2	10,5	9,5	10,0	13,5	42,8
Restliche Berufe	6,1	5,9	6,6	18,5	7,8	10,8	44,2	3,2	6,9	4,7	19,1	5,6	7,5	53,0	2,3	7,0	3,9	19,1	4,5	6,2	57,0
Summe	22,5	33,7	9,5	9,3	7,5	5,7	11,9	18,4	32,8	9,6	11,4	8,2	4,9	14,6	16,8	31,9	9,3	12,5	8,8	4,5	16,4

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus; Berechnungen: IHS

Tabelle 34: Einteilung der sekundären und postsekundären Schulformen in die beruflichen Fachbereiche

Beruflicher Fachbereich	Berufsbildende Pflichtschulen	Berufsbildende Mittlere Schulen	Berufsbildende Höhere Schulen	Postsekundäre Ausbildungen
<b>Land- und Forstwirtschaft</b>	Land- und forstw. Berufsschulen Gärtnerei und Landwirtschaft	Land- und forstwirtsch. Mittlere Schulen	Land/Forst Höhere Schulen	
<b>Textil</b>	Bekleidung und Lederverarbeitung Textilerzeugung	FS für Bekleidung, Textilmechanik textiler Ausbildungsbereich Sonderformen Bekleidung Modeschulen	HTL-Bekleidung HTL-Textil	Kolleg/Aufbaulehrgänge für Bekleidung
<b>Metall/Maschinenbau</b>	Blech, Installation, Gießerei, Mechaniker, Veredlung/Schmuck, Schlosser, Schmied, übrige Metallber.	Feinwerktechnik Maschinenbau	HTL-Maschinenbau	
<b>Bau/Holz</b>	Bau, Holz/Kunststoff, Maler/Tapezierer	Bau/Holz	HTL-Bau/Holz	
<b>Elektro</b>	Elektrobereich	FS Elektro/Elektronik	HTL-Elektronik	
<b>Chemie</b>	chemische Richtung	FS Chemie	HTL-Chemie	
<b>Sonstige techn. Berufe</b>				Techn. Kollegs/Aufbau-/ Speziallehrg. und Formen für Berufstätige
<b>Handel/Büro</b>	Handel/Verkehr	Kaufmännische Mittl. Schulen wirtschaftlich Berufe sonst. Kaufm. Schulen Berufsvorbereitungsschulen sonst. Wirtschaftsberufliche Schulen	HAK Höhere Schulen für wirtschaftliche Berufe	Kaufmännische Kollegs/Aufbau- u. Speziallehrgänge, Formen für Berufstätige Wirtschaftsberufliche Kollegs/Aufbau- u. Speziallehrgänge, Formen für Berufstätige
<b>Fremdenverkehr</b>	Gastgewerbe/Nahrungsmittel	FS Fremdenverkehr	HL-Fremdenverkehr	Kollegs/Aufbau- u. Speziallehrgänge im Fremdenverkehr
<b>Sozial/Gesundheit</b>	Zahntechnik/Orthopädie	Sozialberufliche Mittl. Schulen sonstige Sozialberufliche Schulen (11. und 14. Stufe) Körperpflegesschulen	Sozialberufliche Mittlere Schulen	Sozialakademie Akademien des Gesundheitswesens (14. Stufe)
<b>Unterricht</b>		Mittlere Anstalten der Lehrer und Erzieherbildung	Höhere Anstalten der Lehrer- und Erzieherbildung	Akademien der Lehrer- und Erzieherbildung (10. und 13. Stufe)
<b>Sonstiger Bereich</b>	Schönheitspflege, Optik, Grafik, Papier, Glas/Keramik			

Tabelle 35: Einteilung der tertiären Ausbildungsformen in die beruflichen Fachbereiche

Beruflicher Fachbereich	Fachhochschulen	Universitäten
Land- und Forstwirtschaft		Bodenkultur
Textil		
Metall/Maschinenbau		Technische Studien - Maschinenbau
Bau/Holz	Bauingenieurwesen-Baumanagement	Technische Studien - Bau, Architektur
Elektro	Elektronik Elektronik-Wirtschaft Elektronische Informationsdienste	Technische Studien - Elektrotechnik
Chemie		
Sonstige techn. Berufe	Kommunikationswirtschaft Produktions- und Automatisierungstechnik Produkttechnologie-Wirtschaft Technisches Projekt- und Prozessmanagement	Technische Studien – Naturwissenschaft
Handel/Büro	Bank- und Finanzwirtschaft Europäische Wirtschafts- und Unternehmensführung Finanz-, Rechnungs- und Steuerwesen Marketing & Sales Unternehmensführung für die mittelständische Wirtschaft	Betriebswirtschaftslehre Sozialwissenschaftliche Studien
Fremdenverkehr	Tourismus-Management	
Sozial/Gesundheit		Medizin, Pharmazie, Veterinärmedizin
Unterricht		
Sonstiger Dienstleistungsbereich		Grund- und Integrarwissenschaftliche Studien Geisteswissenschaftliche Studien Naturwissenschaftliche Studien Rechtswissenschaftliche Studien Sonstige Studien (Montanistik, Theologie, Dolmetsch)

Tabelle 36: Einteilung der Berufsgruppen in die beruflichen Fachbereiche

Beruflicher Fachbereich	Berufsgruppen
Land- und Forstwirtschaft	Land- und Forstwirte, rohstoffverarbeitende Berufe
Textil	Textilberufe
Metall/Maschinenbau	Metallberufe, Mechaniker, Spengler; Techniker für Maschinenbau u. Starkstromtechnik
Bau/Holz	Bauberufe; Holzverarbeiter und verwandte Berufe; Architekten, Techniker für Bauwesen und Vermessungswesen
Elektro	Elektriker; Techniker für Schwachstrom und Nachrichtentechnik
Chemie	Chemie, Gummi, Kunststoffverarbeiter; Techniker für Chemie und Physik, Chemiker, Physiker
Sonstige techn. Berufe	Techniker für Datenverarbeitung, sonstige Techniker und technische Sonderberufe
Handel/Büro	Handelsvertreter, Werbefachleute und verwandte Berufe; Händler, Ein- und Verkäufer; Verkehrs- und Speditionsberufe; Betriebsinhaber, Direktoren, Geschäftsleiter; Buchhalter, Kassiere und verwandte Berufe; übrige Büroberufe, Verwaltungshilfsberufe
Fremdenverkehr	Hotel- und Gaststättenberufe; Köche, Küchengehilfen, Haushälterinnen
Sozial/Gesundheit	Fürsorger und Sozialarbeiter; Gesundheitsberufe
Unterricht	Lehrer
Sonstiger Bereich	Verwaltungsfachbedienstete, Sicherheitsorgane, Juristen; Reinigungsberufe und andere niedrige Dienstleistungsberufe; Nahrungs- und Genussmittelhersteller; Maschinisten, Hilfsberufe allgemeiner Art; restliche Berufe

Die technischen Berufe (Techniker) wurden entsprechend ihrer fachlichen Ausrichtung auf die einzelnen beruflichen Fachbereiche aufgeteilt. Als Aufteilungsschlüssel für Techniker wurde deren relative Verteilung (als arithmetisches Mittel aus den Jahren 1994-1999 auf Basis der Mikrozinsen) auf die einzelnen Fachbereiche herangezogen.

**9.4. Projektliste URBAN – Wien Gürtel plus**

<b>PROJEKTBEZEICHNUNG</b>	<b>PROJEKTTRÄGER / PROJEKTPARTNER</b>
Back on Stage	Verein Jugendzentren der Stadt Wien
Balance	Verein Kids Company
Comeback II - Qualifizierungs- und Job-agentur	Start Arbeitsintegrations GmbH
Discussion Group Urban Development	Österreichischer Wohnbund
Ein urbanes Nachhaltigkeitsprojekt	Oikodrom Forum Nachhaltige Stadt
Entwicklung von Wirkungsindikatoren für Maßnahmenprogramme	L & R Sozialforschung
Ethnische Ökonomien	ZSI - Zentrum für soziale Innovation
Förderung der Chancengleichheit für Migrantinnen	Verein Miteinander Lernen
Forschungsprojekt: Urbane Arbeitnehmer/in	L & R Sozialforschung
Freundschaft 2000	Verein für Österreich.-Türk. Freundschaft
Gesunder Rat	Institut für Gesundheit und Kommunikation
Gewerbehof Lerchenfelder Gürtel - Grundsteingasse	Die Erste Immobilien AG
Grätzlarbeit Wilhelmsdorf (tw. WIF)	Verein Kugel
Integrationsbemühungen im Vergleich Hamburg - Wien	TU-Wien
Integratives christliches Jugendnetzwerk	Christlicher Verein junger Menschen
Internationale Fachtagung (Urban-Forum)	Österreichischer Wohnbund
Jugendbildungszentrum Ottakring	VHS-Ottakring
Kunstmeile Gürtel	Expanda Gesellschaft

PROJEKTBEZEICHNUNG	PROJEKTTRÄGER / PROJEKTPARTNER
Leben in der URBAN-Zone	IFES
Leitprojekt Blocksanierung	Wiener Bodenbereitstellungsfonds (WBSF)
Leitprojekt Wohnen, Leben, Arbeiten / Sozialzentrum Schmelz	ISTEC
Leitprojekt Internationale Jugendkultur- und Bildungswerkstatt / Interface	Wiener Integrationsfonds (WIF)
Leitprojekt Qualifizierungsgesellschaft / Comeback I	Start Arbeitsintegrations GmbH
Leitprojekt URBION	Stadt Wien, MA 28
Mobiles Internet Cafe für Frauen	ABZ-Meidling Ausbildung und Beschäftigungszentrum für Frauen
Moderation zur Klärung von Evaluationsindikatoren	L & R Sozialforschung
Pilotlehrgang Veranstaltungsorganisation und -technik	WUK - Verein zur Schaffung offener Kultur- und Werkstättenhäuser
Projekt Museum 15	15. Wiener Gem. Bezirk, Museum 15
QUARTIER Urban	Wiener Bodenbereitstellungsfonds (WBSF)
Quartiersmanagement Yppenplatz	Roth
RUSZ (Reparatur- und Servicezentrum)	die Umweltberatung Floridsdorf
Sekundäre Suchtprävention bei Jugendlichen im Urbanbereich	Verein für Bewährungshilfe und Soziale Arbeit
Senior Plus	Stadt Wien, MA 57 - Frauenbüro
Sozioökonom. Aspekte von Kulturprojekten	Österreich. Akademie der Wissenschaften
Stadtteilprojekt 15 - Süd	Verein zur Förderung von soziokultureller Stadtteilarbeit – Zeit Raum

PROJEKTBEZEICHNUNG	PROJEKTRÄGER / PROJEKTPARTNER
Urban-Büro (WWFF, WBSF, WIF, WAFF)	Wiener Wirtschaftsförderungsfonds (WWFF)
URBAN RADIO - Medienprojekt mit Sozialcharakter	COOP-Radio
URBAN Radio II	COOP-Radio
URBION-Gürtelmittelzone	Architektin Tillner
URBION-Probebeleuchtung	Stadt Wien, MA 33
URBION-Gesamtkonzept-Oberfläche Westgürtel	Architektin Tillner
URBAN-Ausstellungen	Stadt Wien, MA 18 - Fachliche Öffentlichkeitsarbeit
URBAN-Broschüre	Europaforum
URBAN-Enquete	Stadt Wien, MD-EUF
URBANe Frauen	Umweltberatung Floridsdorf
Wohnrechtsberatung für Ausländer	Club International
Young Qualifiers	Verein zur Förderung von soziokultureller Stadtteilarbeit – Zeit Raum
YPP-Aktiv	Stadt Wien, MA 21A
Yppenplatz/-markt	Stadt Wien, MA 42 Stadtgartenamt
Zukunft des Gürteltiers	Trans Wien
Zuschussaktion für Kleinunternehmen in der URBAN-Zone	Wiener Wirtschaftsförderungsfonds (WWFF)
Quelle: Projektdatenbank der MA 27 – EUF, <a href="http://www.wien.gv.at/meu/i-programme.htm">http://www.wien.gv.at/meu/i-programme.htm</a> <sup>70</sup>	

<sup>70</sup> Zwischenzeitlich ist der angegebene Link zur Programmdatenbank der MA 27 nicht mehr öffentlich zugänglich, sondern nur noch berechtigten Usern vorbehalten.

## Verzeichnis der Grafiken und Tabellen

### Grafikverzeichnis:

Grafik 1: Sektorale Verteilung der Beschäftigung – 1999/2000 .....	5
Grafik 2: Qualifikationsverteilung der Beschäftigung – 1999/2000.....	7
Grafik 3: Differenzierte Qualifikationsverteilung der Beschäftigung – 1999/2000 .....	8
Grafik 4: Beschäftigungsentwicklung in Wien nach Qualifikationsebenen .....	12
Grafik 5: Beschäftigungsentwicklung in Wien nach Bildungsebenen .....	15
Grafik 6: Verteilung der SchülerInnen (10. Schulstufe) auf die Bildungsebenen – 1999/2000 .....	27
Grafik 7: Entwicklung der Zahl der SchülerInnen auf der 10. Schulstufe in Wien.....	29
Grafik 8: Entwicklung der Zahl der Studienbeginner in postsekundären Ausbildungen, Fachhochschulen und Universitäten für Wien.....	29
Grafik 9: Antizipationssystem in den Niederlanden .....	63
Grafik 10: Entwicklung eines neuen Antizipationssystems in Finnland.....	64
Grafik 11: Antizipation in Fachhochschulstudiengängen .....	79
Grafik 12: Akteursgefüge in Wien .....	90
Grafik 13: Zieldimensionen und –kategorien eines LLL-Systems in Wien.....	96
Grafik 14: Strategie und Struktur zum Systemaufbau.....	109

Tabellenverzeichnis:

Tabelle 1: Ausgewählte Kennzahlen des Wiener Arbeitsmarktes.....	4
Tabelle 2: Berufspositionen für Wien und Entwicklungsprognose .....	9
Tabelle 3: Qualifikationsstruktur der Arbeitslosen in Wien 2000.....	11
Tabelle 4: Beschäftigungsentwicklung nach Berufsgruppen in Wien.....	14
Tabelle 5: Verteilung der Beschäftigten nach Bildungsebenen und Berufsgruppen - 2000...	16
Tabelle 6: Durchschnittliches jährliches Beschäftigungswachstum von 2000-2005 nach Berufsgruppen und Bildungsebenen in Wien (in Prozent) .....	17
Tabelle 7: Verteilung der Beschäftigten nach Alterskohorten auf die Bildungsebenen in Wien .....	18
Tabelle 8: Anteil der Beschäftigten in Aus- und Weiterbildung 1998/99 nach Berufsgruppen (in Prozent) .....	20
Tabelle 9: Ausbildungsort der Wiener Beschäftigten in Aus- und Weiterbildung 1998/99 nach Berufsgruppen (in Prozent) .....	21
Tabelle 10: Ausbildungszweck der Wiener Beschäftigten in Aus- und Weiterbildung 1998/99 nach Berufsgruppen (in Prozent) .....	22
Tabelle 11: Anteil der Beschäftigten in Aus- und Weiterbildung 1998/99 nach Bildungsebenen (in Prozent) .....	23
Tabelle 12: Ausbildungsort der Wiener Beschäftigten in Aus- und Weiterbildung 1998/99 nach Bildungsebenen (in Prozent) .....	24
Tabelle 13: Ausbildungszweck der Wiener Beschäftigten in Aus- und Weiterbildung 1998/99 nach Bildungsebenen (in Prozent) .....	24
Tabelle 14: Entwicklung der Zahl der BPS-SchülerInnen auf der 10. Schulstufe in Wien.....	31
Tabelle 15: Entwicklung der Zahl der BMS-SchülerInnen auf der 10. Schulstufe in Wien....	32
Tabelle 16: Entwicklung der Zahl der BHS- und AHS-SchülerInnen auf der 10. Schulstufe in Wien.....	32
Tabelle 17: Entwicklung der Zahl der SchülerInnen in postsekundären Ausbildungen auf der 13. Schulstufe in Wien .....	33
Tabelle 18: Anteil der Berufstätigen in postsekundären Ausbildungen auf der 13. Schulstufe in Wien und Österreich 2000 .....	34
Tabelle 19: Entwicklung der Zahl der FachhochschulanfängerInnen in Wien .....	35
Tabelle 20: Entwicklung der Zahl der Studienbeginner in Wien .....	35

Tabelle 21: Beschäftigungs- und Ausbildungsentwicklung in Wien nach beruflichen Fachbereichen .....	44
Tabelle 22: Verteilung der Beschäftigung und Ausbildung in Wien auf die beruflichen Fachbereiche .....	45
Tabelle 23: Verteilung der Beschäftigung und Ausbildung in Wien auf die Bildungsebenen nach Fachbereichen für das Jahr 2000 .....	46
Tabelle 24: Verteilung der Beschäftigten nach Alterskohorten auf die Bildungsebenen in Wien .....	52
Tabelle 25: Beschäftigungs- und Ausbildungsentwicklung in Wien nach Bildungsebenen ....	53
Tabelle 26: Verteilung der Beschäftigung und Ausbildung in Wien auf die Bildungsebenen..	54
Tabelle 27: Schema eines umfassenden Antizipationssystems .....	65
Tabelle 28: Zielsetzungen und Strategien von Learning Cities .....	69
Tabelle 29: Österreichische Strategieelemente zur Implementation des LLL.....	85
Tabelle 30: Übersicht zu Strategie und Struktur eines LLL-Systems in Wien.....	112
Tabelle 1: Qualifizierungsprojekte im URBAN-Gebiet.....	116
Tabelle 31: Prognostiziertes jährliches Beschäftigungswachstum und Beschäftigung in den Wirtschaftsklassen für Wien .....	138
Tabelle 32: Verteilung der Beschäftigten auf die Bildungsebenen nach Berufsgruppen in Wien (in Prozent) .....	154
Tabelle 33: Einteilung der sekundären und postsekundären Schulformen in die beruflichen Fachbereiche .....	155
Tabelle 34: Einteilung der tertiären Ausbildungsformen in die beruflichen Fachbereiche....	156
Tabelle 35: Einteilung der Berufsgruppen in die beruflichen Fachbereiche .....	157

## Literaturverzeichnis

BM:BWK (2001): Österreichischer Länderbericht zum Memorandum über lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission, Materialien zur Erwachsenenbildung, Nr. 5/2001, Wien.

BM:BWK (2001): Hintergrundbericht zum Österreichischen Länderbericht. Memorandum über lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission, Materialien zur Erwachsenenbildung, Nr. 6/2001Wien.

BMWA (2001): Ziel 3 Österreich 2000-2006, Wien.

BMWA (2001): Ziel 3 Österreich 2000-2006. Ergänzung zur Programmplanung, Wien.

BUND-LÄNDER-KOMMISSION (2001): Lernen – ein Leben lang. Bericht der Expertengruppe des Forum Bildung, Bonn.

BUND-LÄNDER-KOMMISSION (2000): Erstausbildung und Weiterbildung. Bezüge zwischen beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung, Bonn.

BUNDESMINISTERIUM FÜR UNTERRICHT UND KULTURELLE ANGELEGENHEITEN: Österreichische Schulstatistik, Wien, diverse Jahrgänge.

BUNDESMINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT UND VERKEHR (1999): Materialien zur sozialen Lage der Studierenden, Wien.

BUNDESMINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT UND VERKEHR (1999): Entwicklungs- und Finanzierungsplanung für den Fachhochschulbereich II.

BUNDESMINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT UND VERKEHR (1999): Hochschulbericht 1999, Wien.

CENTER FOR EDUCATIONAL RESEARCH AND INNOVATION (1992): City Strategies For Lifelong Learning. A CERIOECD study prepared for the Second Congress on Educational Cities in Gotheburg, Paris.

COLARDYN D. (2001): Lifelong Learning: Which way forward?, Bruges – Belgien.

DEPARTMENT FOR EDUCATION AND EMPLOYMENT (2000): Consultative Fora. Good Practice for Learning Partnerships, Nottingham.

DEPARTMENT FOR EDUCATION AND EMPLOYMENT (2001): Learning Partnerships, Sheffield.

DIE – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (2001): Programmbeschreibung und Darstellung der Länderprojekte, Bonn.

EUROPÄISCHE KOMMISSION (2000): Mitteilung der Kommission an die Mitgliedsstaaten über die Leitlinien für eine Gemeinschaftsinitiative betreffend die wirtschaftliche und soziale

Wiederbelebung der krisenbetroffenen Städte und Stadtrandgebiete zur Förderung einer dauerhaften Städteentwicklung. Urban II, Brüssel.

EUROPÄISCHE KOMMISSION (1995): Urban Wien Gürtel Plus. Operationelles Programm, Wien, Brüssel.

EU (2000): Memorandum über Lebenslanges Lernen, Brüssel.

EUROPEAN LIFELONG LEARNING INITIATIVE (ELLI): Towards a European Learning Society (TELS), Quelle: <http://www..noesis.se/tels/>

EURYDICE (2000): National actions to implement Lifelong Learning in Europe, Brüssel.

EURYDICE (2000): Lebenslanges Lernen: Der Beitrag der Bildungssysteme der Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, Brüssel.

FAULSTICH P., VESPERMANN P., ZEUNER CH. (2000): Bestandsaufnahme regionaler und überregionaler Kooperationsverbände/Netzwerke im Bereich lebensbegleitenden Lernen in Deutschland, Hamburg.

FEIJEN T., REUBSAET T. (1996): Instruments, tools and policies to anticipate the effects of industrial change on employment and vocational qualification. Country Report: The Netherlands, Study for the European Commission, Nijmegen.

HAUPTVERBAND DER ÖSTERREICHISCHEN SOZIALVERSICHERUNGSTRÄGER (2000): Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 2000, Wien.

HAUPTVERBAND DER ÖSTERREICHISCHEN SOZIALVERSICHERUNGSTRÄGER (1996): Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 1996, Wien.

HOLZINGER, E./DELAPINA, F./KRAJASITS, C./LABURDA. A. (1998), Regionale Wissensbasis. Wien

INSTITUT FÜR DEMOGRAPHIE DER ÖSTERREICHISCHEN AKADEMIE DER WISSENSCHAFTEN (2000): Hochschulplanungsprognose 1999, Endbericht, Wien.

INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN (2001): Mittelfristige Prognose der österreichischen Wirtschaft 2001-2005, Juli 2001, Wien.

INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN (2001): Prognose der österreichischen Wirtschaft 2001-2002, September 2001, Wien.

INSTITUT FÜR TECHNOLOGIE- UND REGIONALPOLITIK (1997), Modelle der Kooperation österreichischer Fachhochschulen mit der Wirtschaft. Wien

INVENT GmbH (2000), Innovationssysteme für regionale Wirtschaften. Strategien, Beispiele und Erfahrungen aus den ambitioniertesten Regionen Europas, Wien.

KEKKONEN K. (1998): Instruments, tools and policies to anticipate the effects of industrial change on employment and vocational qualification. Country Report: Finland, Study for the European Commission, Helsinki.

KREINER M., LANG S., MIKULITS R. (1993), Voraussetzungen und mögliche Standorte für Fachhochschulen in Niederösterreich, Endbericht, Wien

LANDLER F. (1997): Das österreichische Bildungswesen in Zahlen, Analyse und Computersimulation des Schulsystems und der Qualifizierungsstruktur der Bevölkerung, Wien.

LASSNIGG L. (2001): Kooperative Ansätze der Antizipation von Entwicklungen in Qualifikation und Beschäftigung; in: bm:bwk (2001): Erkennung und Erhebung des Qualifikationsbedarfs. Ergebnisprotokoll des Koordinationsworkshops, Wien.

LASSNIGG L. (2000): Steuerung, Vernetzung und Professionalisierung in der Berufsausbildung, IHS - Reihe Soziologie Nr. 46, Wien.

LASSNIGG L. (2000): Lifelong Learning: Österreich im Kontext internationaler Strategien und Forschungen, IHS - Reihe Soziologie Nr. 45, Wien.

LASSNIGG L., PRENNER P., STEINER P. (1997): Die Zukunft der österreichischen Qualifikations- und Berufslandschaft, Institut für Höhere Studien, Wien. Erschienen auch als AMS report Nr. 9, Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.), Wissenschaftsverlag, Wien.

LÄPPLE, D. (1995), Stadtregionen im wirtschaftlichen Umbruch. In Schneidewind, S 43-70.

MARKOWITSCH J. (2001): Qualifikationsbedarfsanalysen in Österreich: Stärken, Entwicklungsfelder, Handlungsoptionen; in: bm:bwk (2001): Erkennung und Erhebung des Qualifikationsbedarfs. Ergebnisprotokoll des Koordinationsworkshops, Wien.

MAYER K., LASSNIGG L. (1996): Instruments, tools and policies to anticipate the effects of industrial change on employment and vocational qualification. Country Report: Austria, Study for the European Commission, Wien.

MEAGHER G. A. (1995): Forecasting Employment Opportunities in Australia, An Applied General Equilibrium Approach, paper presented at the 11<sup>th</sup> International Conference on Input-Output Techniques, New Delhi.

NESTLER K., KAILIS E. (2002): Betriebliche Weiterbildung in der Europäischen Union und Norwegen (-CVTS2-), in: Statistik kurz gefasst 3/2002, Bevölkerung und soziale Bedingungen, Brüssel.

OECD (2001): In Kompetenzen für alle investieren. Communiqué der OECD-Bildungsminister, Paris.

OECD/CERI (2000): Overcoming exclusion through adult education, Paris.

OECD (1999): Adults in Training: An International Comparison of Continuing Education and Training, Paris.

OECD (2000): Thematic Review on Adult Learning. Norway: Background Report, Oslo.

OFNER F., WIMMER P. (1998): Österreichischer Länderbericht zur OECD-Studie zur Finanzierung des Lebensbegleitenden Lernens, Wien.

ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR RAUMPLANUNG (ÖIR) (1996), Kooperation zwischen Bildungseinrichtungen und Wirtschaft. Beispiel Fachhochschulen, Wien.

ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR RAUMPLANUNG (ÖIR)/JOANNEUM RESEARCH InTeReg/ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG (WIFO) (1999), Regionale Innovationspolitik, Wien.

ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG, INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN (2000): Begleitende Bewertung der Umsetzung des Nationalen Aktionsplanes für Beschäftigung im Jahr 1999, Wien.

PRENNER P., STEINER P., JEROME G. (2000): Chancen, Risiken, Potentiale: 2000-2003, Eine mittelfristige Projektion des Wiener Arbeitsmarktes, Institut für Höhere Studien, Wien.

SCHNEIDEWIND, P. (Hrsg.) (1995), Eine Region ist kein Motorrad, Wien.

SCHREMMER C., TÖDTLING F. (1996), Regionale Industriepolitik für Österreich, Wien.

S-PLUS 4 Guide to Statistics, Data Analysis Products Division, MathSoft, Seattle.

STADT WIEN (1999): Programm von Gemeinschaftsinitiativen (PGI). Urban II Wien Erdberg 2000 bis 2006, Wien.

STADT WIEN (2001): Einheitliches Programmplanungsdokument (EPPD) für Ziel 2 Wien 2000 bis 2006, Wien.

STATISTIK AUSTRIA: Das Schulwesen in Österreich, Wien, (diverse Jahrgänge).

STATISTIK AUSTRIA: Österreichische Hochschulstatistik, Wien, (diverse Jahrgänge).

STEINER M., STEGER M (2001): Fallstudien zur Adaption und Antizipation im österreichischen Fachhochschulsektor, IHS-Reihe Soziologie, Nr. 50, Wien.

TITZ H (1999): Metainformationsorientierte Analyse der Produktion statistischer Mikrodaten am Beispiel der Arbeitskräfteerhebung, Diplomarbeit an der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien.

WIENER NEUSTÄDTER BETEILIGUNGS- UND STADTENTWICKLUNGSGESELLSCHAFT mbH (1997), Abschlussbericht des Projekts RITTS 035 der Europäischen Kommission DG XIII – Niederösterreich Süd-Industrieviertel, Wiener Neustadt.

---

Authors: Mario Steiner, Peter Steiner, Lorenz Lassnigg, Peter Prenner

Grundlagen für die Entwicklung eines Systems des Lebenslangen Lernens  
in Wien. Analysen, Prognosen und strategische Ansätze.

Endbericht / Research Report

© 2002 Institute for Advanced Studies (IHS),  
Stumpergasse 56, A-1060 Vienna • ☎ +43 1 59991-0 • Fax +43 1 5970635 • <http://www.ihs.ac.at>

---