

# Branchenporträt zur Fachkräftesituation in Wien Verkehr und Lagerei

2023

## Zur Studie

Die vorliegende Studie wurde nach allen Maßstäben der Sorgfalt erstellt.

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

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

### Auftraggeber

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

### Verfasser\*innen

KMU Forschung Austria

Eva Heckl (Projektleitung)

Karin Petzlberger

Andrea Dorr

### L&R Sozialforschung

Daniela Hosner (Projektleitung L&R)

Lisa Danzer

### Rückfragen

Eva Heckl

Tel.: +43 1 505 97 61 - 36

e.heckl@kmuforschung.ac.at

Die KMU Forschung Austria ist Mitglied bei:



## Vorwort

Die Stadt Wien und der Wiener Arbeitnehmer\*innen Förderungsfonds (waff) haben die KMU Forschung Austria und L&R Sozialforschung mit der Studie „Arbeitskräfteangebot und -nachfrage in Wien sowie Branchenporträts zur Fachkräftesituation“ beauftragt. Ziel der gegenständlichen Studie ist es, die analytischen Grundlagen und darauf aufbauend mögliche Handlungsfelder bzw. -optionen für diese Strategien zu erarbeiten. Des Weiteren soll die Studie zusätzlichen Forschungsbedarf oder Bedarf nach Daten auf dem Gebiet aufzeigen.

Das vorliegende Branchenporträt Verkehr und Lagerei entstand im Rahmen dieser Studie und stellt wesentliche Beschäftigungscharakteristika sowie zentrale Trends und Herausforderungen in der Branche dar. Zusätzlich werden die Auswirkungen von Digitalisierung und Dekarbonisierung in Hinblick auf die Beschäftigung im Wirtschaftsbereich Verkehr und Lagerei (ÖNACE Wirtschaftsabschnitt H) erörtert. Darauf aufbauend wird eine SWOT-Analyse des Wirtschaftsbereichs sowie Empfehlungen zur Verbesserung der Fachkräftesituation präsentiert. Die Ergebnisse basieren auf einer Literatur- und Sekundärdatenanalyse sowie Interviews mit Expert\*innen.

## Inhaltsverzeichnis

1   Überblick über den Wirtschaftsbereich .....	5
1.1   Definition der Branche .....	5
1.2   Zentrale Merkmale .....	6
2   Charakteristika der Beschäftigung .....	10
3   Zentrale Trends und Herausforderungen.....	13
3.1   Allgemeine (regionale und internationale) Trends.....	13
3.2   Herausforderungen .....	14
4   Digitalisierung und Dekarbonisierung .....	17
5   Schlussfolgerungen.....	21
5.1   SWOT-Analyse zur Fachkräftesituation in Wien in Verkehr und Lagerei .....	22
5.2   Empfehlungen .....	23
6   Anhang .....	25
6.1   Verwendete Datenquellen.....	25
6.2   Literatur .....	25

# 1 | Überblick über den Wirtschaftsbereich

## 1.1 | Definition der Branche

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

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

Der Sektor untergliedert sich dabei in folgende Subbranchen:

- H49, Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen, wobei diese Subbranche die Beförderung von Personen und Gütern auf Straßen und Schienen sowie von Gütern in Rohrfernleitungen umfasst.
- H50, Schifffahrt, also die Personen- und Güterbeförderung zu Wasser im Linien- oder Gelegenheitsverkehr
- H51, Luftfahrt, d.h. die Personen- und Güterbeförderung in der Luft- und Raumfahrt
- H52, Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr. Diese Subbranche schließt neben der Lagerei die Erbringung von anderen Dienstleistungen für den Verkehr, wie den Betrieb von Verkehrsinfrastrukturen (z.B. Flughäfen, Häfen, Tunnel, Brücken usw.), die Bereiche Logistik und Speditionen ebenso wie den Frachtumschlag mit ein.
- H53, Post-, Kurier- und Expressdienste, d.h. die Abholung, Beförderung und Zustellung von Brief- und Paketpost, welche auch lokale Liefer- und Botendienste inkludiert.

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

## 1.2 | Zentrale Merkmale

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

Tabelle 1 | Übersicht über zentrale Kennzahlen

	Verkehrswesen	Wien gesamt
Anzahl der Unternehmen	3.888 (4,6% von Wien gesamt)	85.225
Bruttowertschöpfung	€ 6,234 Mrd. (9,6% von Wien gesamt)	€ 64,645 Mrd.
Unselbständig Beschäftigter in Wien	38.501	897.845
Anteil der unselbständigen Beschäftigten in Wien	4,3%	100%
Anteil der unselbständigen Beschäftigten an allen Beschäftigten	88,8%	83,8%
Anteil der selbständig Beschäftigten an allen Beschäftigten	3,1%	8,7%
Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten	8,1%	7,4%
Frauenanteil der unselbständig Beschäftigten	20,2%	48,4%
Anteil ausländischer unselbständiger Beschäftigung	37,2%	30,9%
Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung von 2017 bis 2022	-6,0% <sup>1</sup>	+8,3%

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

Dieser Wirtschaftsbereich hat zwar einen Beschäftigungsrückgang erfahren, dieser ist jedoch im Wesentlichen auf einen statistischen Umgliederungseffekt<sup>1</sup> zurückzuführen. Ohne diesen Zeitreihenbruch wäre der Bestand an unselbständig Beschäftigten zwischen 2017 und 2022 schätzungsweise um +2,5 % gestiegen.

<sup>1</sup> Im Jänner 2020 kam es zu einer Umgliederung eines großen Luftfahrtunternehmens von Wien nach Niederösterreich. Dadurch wurden ca. 3.700 Beschäftigte, die zuvor Wien zugeordnet wurden, nunmehr dem Land Niederösterreich zugerechnet.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tabelle 2 | Überblick Verkehr und Lagerei

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

Trends und Herausforderungen	
Internationale Trends	Zunahme des E-Commerce beflügelt die Subbranchen Logistik sowie Post-, Kurier- und Expressdienste
Demografische Entwicklung	Wien ist mit Bevölkerungswachstum und in der Folge mit höherem Mobilitätsbedarf konfrontiert, wodurch Leistungen der Verkehrsbranche zukünftig verstärkt nachgefragt werden
Relevanz des Ausbildungssystems	Großteil der Beschäftigten im Wiener Verkehrssektor hat keine über die Lehre hinausgehende Ausbildung
Kompetenzanforderungen	Fahrerqualifizierung (Grundqualifikation plus regelmäßige Weiterbildung) notwendig für Berufskraftfahrer*innen und Autobuslenker*innen <sup>2</sup> ; mehr technisches Know-how notwendig aufgrund komplexer werdender Sicherungs- und Steuerungssysteme; z. B. weniger Mechaniker*innen, sondern mehr Mechatroniker*innen gefragt; IT-Kompetenzen berufsübergreifend wichtig
Potentiale für Diversität in der Beschäftigung	Der Verkehrs- und Lagereibereich hat lange Tradition im Rekrutieren von Personen mit Migrationshintergrund; grundsätzlich hohes Potential für weibliche Beschäftigte, was aufgrund der atypischen Arbeitszeiten praktisch jedoch schwierig ist
Internationale Krisen	Corona-Pandemie: Sinkende Fahrgastzahlen im öffentlichen (Nah-)Verkehr nur zu Beginn der Pandemie; Teilbereiche der Branche (etwa die Wiener Linien oder Transportunternehmen) sind systemerhaltend und relativ krisensicher; Taxiunternehmen haben im Lockdown einen Nachfrageeinbruch verzeichnet, Logistik- und Zustellunternehmen als Krisengewinner
Lebensstile, Wertesysteme	Abnehmende Bereitschaft abends, nachts bzw. am Wochenende zu arbeiten; Kfz-Neuzulassungen mit rückläufiger Tendenz; weniger Personen mit Führerschein
Digitalisierung	KI-Anwendungen z. B. zur Optimierung der Routen; Autonomes Fahren und vollautomatischer U-Bahnbetrieb
Dekarbonisierung	E-Mobilität nimmt zu, der Umstieg auf elektrischen Antrieb wird gefördert ebenso der Ausbau von Ladeinfrastruktur; Ausbau des öffentlichen Verkehrs und von Sharing-Angeboten; Verlagerung des Güterverkehrs auf Schienen

<sup>2</sup> für Berufskraftfahrer\*innen in der gewerbsmäßigen Güterbeförderung und im Werkverkehr mit Lkw über 3,5 t höchstzulässigem Gesamtgewicht (hzG) sowie für die gewerbsmäßige Personenbeförderung mit Autobussen

## 2 | Charakteristika der Beschäftigung

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

Der Wiener Verkehrssektor bietet im Jahr 2022 38.501 unselbständig Beschäftigten einen Arbeitsplatz. Die **beschäftigungsintensivste Subbranche** ist dabei der Landverkehr, auf den laut Daten des Hauptverbandes in etwa 23.000 unselbständige Beschäftigungsverhältnisse (60 % der Branchenbeschäftigten) entfallen. Diese Sub-Branche umfasst neben der Personen- und Güterbeförderung auf Schienen (insb. ÖBB) auch den Straßengüterverkehr (darunter Lkw- und Umzugstransporte), den Personennahverkehr (allein die Wiener Linien beschäftigen in etwa 8.700 Personen<sup>3</sup>) sowie den Betrieb von Taxis oder den weit weniger beschäftigungsrelevanten Transport von Erdöl/-gas u. ä. in Rohrfernleitungen. Gemessen an der Zahl der unselbständig Beschäftigten stellt der Bereich Lagerei und Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr mit etwas mehr als 9.200 Arbeitsplätzen in Wien im Jahr 2022 die zweitwichtigste Subbranche dar. Diese Branche beinhaltet recht unterschiedliche Wirtschaftsaktivitäten wie etwa den Betrieb von Parkgaragen, den Frachtumschlag bzw. das Betreiben von Teilen der Verkehrsinfrastruktur. Ebenfalls quantitativ relevant ist die Subbranche der Post-, Kurier- und Expressdienste, die im Jahresdurchschnitt 2022 knapp 6.000 Arbeitsplätze in Wien (15 % des Verkehrssektors) umfasst. Die Luft- und Schifffahrt sind rein zahlenmäßig betrachtet weniger bedeutend und haben zudem im letzten Jahrzehnt auch Beschäftigungseinbußen verzeichnet. Was die Luftfahrt betrifft, gilt es zu berücksichtigen, dass der Flughafen Wien Schwechat zwar für Wien von hoher (arbeitsmarktpolitischer) Relevanz ist, die Beschäftigungsverhältnisse aufgrund seiner geografischen Lage jedoch vorwiegend dem niederösterreichischen Arbeitsmarkt zugerechnet werden (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

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

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

<sup>3</sup> <https://www.wienerlinien.at/die-wiener-oeffis-in-zahlen>, abgerufen am 06.06.2023

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

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

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

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

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

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

Die **Arbeitsbedingungen** im Verkehrswesen sind je nach Subbranche unterschiedlich ausgestaltet. Generell ist die Branche jedoch von atypischen Arbeitszeiten (Abend- und Nachtarbeit, sowie Dienste an Wochenenden und Feiertagen) gekennzeichnet, die als sehr belastend und wenig familienfreundlich gelten. Lkw-Fahrer\*innen sind darüber hinaus mit langen Abwesenheiten von der Familie konfrontiert, und das

Fehlen von österreichweit geschätzt 3.000 Autobahn-Rastanlagen mit Lkw-Stellflächen stellt eine Herausforderung dar. Diese sind erforderlich, um die Lenk- und Ruhezeiten einzuhalten, ansonsten drohen den Fahrer\*innen Verwaltungsstrafen (Bundesarbeiterkammer, 2023).

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

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

Diese allgemeinen Branchen-Charakteristika treffen in weiten Teilen nicht auf die Zustellbranche zu, die sich ganz entscheidend von den übrigen Subbranchen abhebt. In der Subbranche **Post-, Kurier und Expressdienste**, die neben der Post auch Boten- und Zustelldienste beherbergt, handelt es sich teilweise um ein noch recht junges Wirtschaftssegment, welches durch die Covid-19-Pandemie einen regelrechten Boom erlebt hat. Bei der Zustellbranche handelt es sich zwar um systemrelevante Arbeit, diese genießt jedoch ein vergleichsweise geringes gesellschaftliches Ansehen und bleibt weitgehend unsichtbar. Die Erkenntnisse von Kohlenberger et al. (2021) beziehen sich zwar auf Amazon-Zusteller\*innen, können jedoch für die gesamte Branche verallgemeinert werden, da sich die Aussagen mit denen zu anderen (Zustell-)Firmen decken<sup>4,5</sup> (Neuhauser et al., 2021). Die Branche gilt als Einsteigerbranche, sodass es sich bei den Zusteller\*innen fast ausschließlich um Personen mit migrantischem Hintergrund handelt. Das Zustellpersonal agiert mehrheitlich als Scheinselbständige, die bei Sub-Unternehmen beschäftigt sind. Rein formal betrachtet handelt es sich bei den meisten Beschäftigten um freie Dienst- oder Werkvertragsnehmer\*innen, de facto unterliegt ihre Leistung jedoch strikten Vorgaben und Kontrollen. Dabei handelt es sich um äußerst volatile, auf den spontanen Bedarf des Arbeitgebers ausgerichtete Beschäftigungsverhältnisse, welche bei den Arbeiter\*innen permanente Disponibilität und ein hohes Maß an Flexibilität voraussetzen. So sind regelmäßig anfallende Überstunden, die bereits von vornherein in das System mit-einkalkuliert sind, der Regelfall. Vorenthaltung von Löhnen und die Nicht-Abgeltung geleisteter Überstunden sind in der Branche gängige Praxis. Die Arbeitsumgebung ist durchwegs stressig und belastend und sieht Erholungszeiten nicht oder nur in unzureichendem Ausmaß vor. Das Fehlen von Beschäftigungsalternativen und die Unkenntnis des Fahrpersonals wird von den Subunternehmen zu ihren Gunsten ausgenutzt. Teils werden Beschäftigte sogar durch Falschinformation in Bezug auf die Anmeldung ihres Beschäftigungsverhältnisses hinters Licht geführt, teils akzeptieren sie die unrechtmäßigen Bedingungen aufgrund von Perspektivenlosigkeit und der Notwendigkeit, eine Arbeit aufzunehmen. Für Fahrradzusteller\*innen scheinen gefährliche und unwürdige Arbeitsbedingungen ein spezielles Problem darzustellen. Rd. 84 % berichten von bedrohlichen Situationen im Straßenverkehr, knapp die Hälfte ist während der Arbeit erniedrigendem Verhalten bzw. Beleidigungen ausgesetzt (Geyer & Prinz, 2022). Diese insgesamt prekären Arbeitsbedingungen innerhalb der Subbranche haben eine hohe personelle Fluktuation zur Folge. Das europäische Parlament beabsichtigt die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten der Onlinelieferdienste zu verbessern<sup>6</sup>. Mit dem Vorschlag, über den die EU-Staaten noch abzustimmen haben, würden Beschäftigte als Angestellte eingestuft werden (anstatt wie bisher als Freiberufler) und hätten dadurch Anspruch auf grundlegende Arbeitnehmerrechte wie Pensions-, Kranken- und Arbeitslosenversicherungsleistungen.

<sup>4</sup> <https://www.derstandard.at/story/2000143846416/massenkuendigungen-und-ingeschraenktes-angebot-bei-gurkerlat>, abgerufen am 30.3.2023

<sup>5</sup> <https://www.diepresse.com/6232149/selbststaendige-mjam-fahrradboten-klagen-ueber-minimal-lohn?from=rss>, abgerufen am 30.3.2023

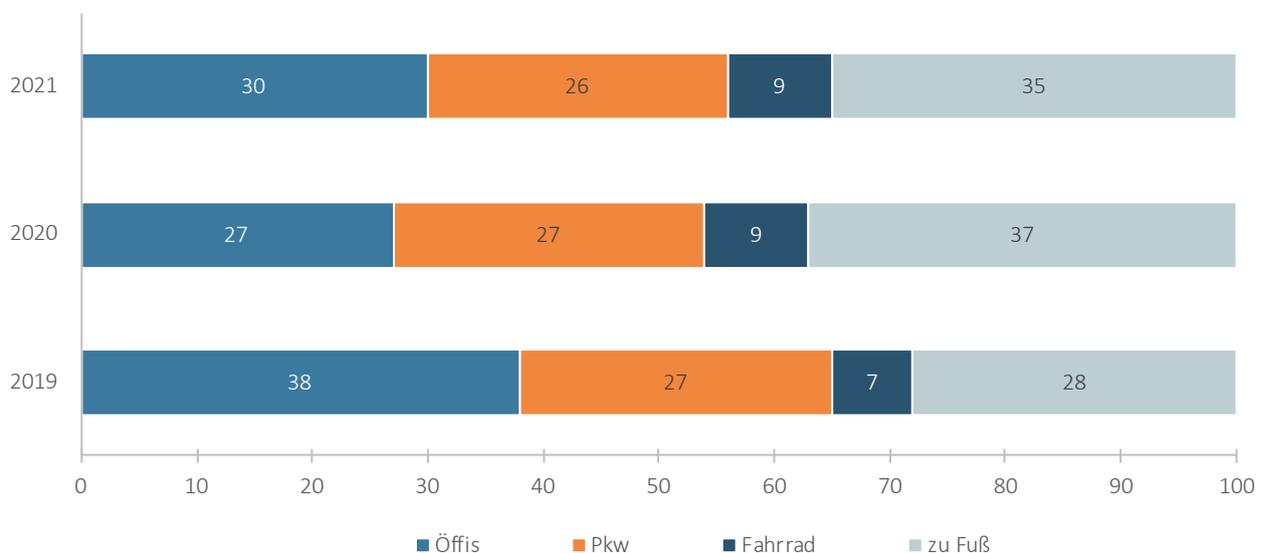
<sup>6</sup> <https://www.diepresse.com/6250519/neue-regeln-fuer-onlineplattformen?from=rss>, abgerufen am 30.3.2023

### 3 | Zentrale Trends und Herausforderungen

#### 3.1 | Allgemeine (regionale und internationale) Trends

Die Verkehrsbranche zählt in Wien noch vor dem Energie- bzw. Gebäudesektor zu den bedeutendsten CO<sub>2</sub>-Emittenten (Umweltbundesamt, 2022). Die Stadt Wien hat die Problemlage erkannt und in ihrer Smart Klima City Strategie (Stadt Wien, 2022) ambitionierte Ziele in Hinblick auf die Verkehrsbranche festgelegt. So sollen unter anderem die CO<sub>2</sub>-Emissionen des Verkehrssektors pro Kopf bis 2040 um 100 % reduziert werden, der Motorisierungsgrad gesenkt und Stellplätze im öffentlichen Raum verringert werden. Ab dem Jahr 2030 sollen der Motorisierte Individualverkehr (MIV) nur mehr 15 % ausmachen, demnach müssen zumindest 85 % aller Wege zu Fuß, mittels Rad oder öffentlichen Verkehrsmitteln bzw. Sharingangeboten zurückgelegt werden. Um die angestrebten Ziele auch tatsächlich erreichen zu können, bedarf es erheblicher Investitionen in den Verkehrssektor, etwa für den Ausbau des Schienenverkehrs oder den Umstieg auf klimafreundliche Fahrzeugflotten. In jüngster Vergangenheit wurden bereits mit der Einführung des 365 Euro-Tickets der Wiener Linien, dem U-Bahn-Ausbau und der flächendeckend eingeführten Parkraumbewirtschaftung erfolgreiche Maßnahmen zur Reduzierung des MIV gesetzt: So zeigt der Modal Split, also die Verteilung der zurückgelegten Wege auf unterschiedliche Verkehrsmittel, einen Rückgang des Motorisierten Individualverkehrs von 40 % im Jahr 1993 auf 27 % im Jahr 2019 (Gluschitsch et al., 2021). Im gleichen Zeitraum hat sich der Anteil der Öffi-Nutzer\*innen von 20 % auf 38 % erhöht und der Anteil des Radverkehrs mehr als verdoppelt. Diese Entwicklung deutet auf eine Änderung im Mobilitätsverhalten hin und zeigt, dass die Bewohner\*innen der Bundeshauptstadt tendenziell mehr zu Fuß, per Rad oder öffentlichen Verkehrsmitteln unterwegs waren, wohingegen die Nutzung von Pkw und Motorrädern im langfristigen Vergleich rückläufig ist. Mit der Covid-19-Pandemie wurde dieser Trend allerdings unterbrochen. Aus Angst vor einer Virusansteckung wurden öffentliche Verkehrsmittel gemieden und stattdessen signifikant mehr Wege zu Fuß zurückgelegt.

Abbildung 1 | Wahl der Verkehrsmittel von Wiener\*innen (Modal Split) in Prozent (2019-21)



Quelle: Der Standard, auf Basis von Wiener Linien

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

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

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

## 3.2 | Herausforderungen

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

Wie viele andere Branchen ist der österreichische Verkehrssektor mit fehlendem qualifizierten Personal konfrontiert.<sup>7</sup> Eine Befragung des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft zeigt, dass knapp 80% der heimischen Unternehmen im Bereich Transport und Verkehr (sehr) stark von einem **Mangel an geeigneten Fachkräften** betroffen sind (Dornmayr & Riepl, 2022). Daten für die Logistikbranche in Deutschland zeigen, dass sich der Fachkräftemangel bei mehr als der Hälfte der mittelständischen Logistikunternehmen bereits negativ auf den Umsatz auswirkt. Nahezu jedes zehnte Logistikunternehmen in Deutschland ist laut Eigenangaben wegen fehlenden Fachpersonals (Fahrer\*innen, Disponent\*innen, und vor

<sup>7</sup> <https://www.derstandard.at/story/2000136112372/wirtschaftskammerunternehmen-beklagen-immer-groesseren-fachkraeftemangel>, abgerufen am 31.3.2023

allem IT-Fachkräfte) mit Umsatzeinbußen von bis zu zehn Prozent konfrontiert.<sup>8</sup> Auch in Österreich und in Wien klagen Unternehmen in den einzelnen Subbranchen des Verkehrswesens über unbesetzte Stellen. So wurden beispielsweise zu Jahresende 2021 österreichweit rd. 8.000 Lkw-Lenker\*innen gesucht<sup>9</sup>. Laut dem Plattformunternehmen Uber fehlen allein in Wien einige tausend Taxifahrer\*innen<sup>10</sup>, Mjam beabsichtigt weitere 1.000 Bot\*innen zu beschäftigen<sup>11</sup> und die Wiener Linien bekundeten zu Jahresbeginn 2023 einen zusätzlichen Bedarf von jeweils 100 Bus- und Straßenbahnfahrer\*innen<sup>12</sup>. In einer Befragung von Unternehmen des Güterbeförderungsgewerbes zu Jahresbeginn 2022 nennt in etwa die Hälfte der Unternehmen den Mangel an Arbeitskräften als primäre Produktionsbehinderung.

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

In der Branche Verkehr und Lagerei sind **atypische Arbeitszeiten** wie Schicht-, Wochenend- und Nachtdienst besonders häufig anzutreffen. Diese Rahmenbedingungen werden von jungen Arbeitskräften als zunehmend unattraktiv wahrgenommen und gemieden, wodurch sich die Fachkräftelücke weiter vergrößert. So berichten Interviewpartner\*innen, dass immer mehr Werkstättenpersonal aus jenen Großbetrieben des Personennahverkehrs, in denen Schichtbetrieb herrscht, die Branche wechseln und stattdessen beispielsweise zu Autowerkstätten abwandern würden, die aufgrund der geregelten Arbeitszeiten ohne Wochenenddienst zunehmend eine Konkurrenz darstellen. Im Bereich der Transporteure stehen Transportunternehmen hingegen im Wettbewerb mit großen (Handels-)Konzernen, die eine unternehmenseigene Flotte mit oftmals günstigeren Arbeitsbedingungen betreiben. Die atypischen Arbeitszeiten erschweren auch die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**, was zumindest teilweise erklärt, warum das Verkehrswesen ein sehr männerdominierter Bereich ist. Für im Transportwesen tätige Eltern von Betreuungspflichtigen Kindern sind aufgrund des oft frühen Dienstbeginns oder von Abendschichten die gängigen Öffnungszeiten von Kindergärten oder Horteinrichtungen nicht zu bewerkstelligen. Interviewte Expert\*innen sehen hier Bedarf an Betriebskindergärten mit ausgedehnteren Öffnungszeiten. Ansonsten muss zumindest ein Elternteil die Betreuungspflichten übernehmen und kann dadurch selbst nur eingeschränkt einer (Teilzeit-)Erwerbstätigkeit nachgehen.

Österreichweit ist ein Drittel der Fahrer\*innen im Güterverkehr mindestens 55 Jahre alt, wohingegen die Zahl der Einsteiger\*innen unter 25 Jahren mit 3 % vergleichsweise gering ist. Da der Transport- und Verkehrsbranche eine Pensionierungswelle bevorsteht, wird eine Verschärfung des Fachkräftemangels im Güterverkehr erwartet (KMU Forschung, 2022). Befragte Expert\*innen sehen aber auch in der Subbranche der Autobuslenker\*innen eine deutliche **Überalterung** und eine Verschärfung der Fachkräftelücke aufgrund unzureichender Nachbesetzungen (Interview). Diese Befunde werden in Gesprächen mit Branchenfachleuten auch für Wien bestätigt. Versuche der Wiener Linien, bereits pensionierte Straßenbahn- oder Busfahrer\*innen aufgrund des akuten Personalmangels wieder für den Fahrtbetrieb zurückzuholen, waren bisher nur bedingt erfolgreich.<sup>13</sup>

<sup>8</sup> <https://www.pwc.de/de/transport-und-logistik/wie-die-digitalisierung-in-der-logistikbranche-gelingt.html>, abgerufen am 30.3.2023

<sup>9</sup> <https://orf.at/stories/3228776/>, abgerufen am 30.3.2023

<sup>10</sup> <https://www.derstandard.at/story/2000136273900/uber-oesterreich-chef-in-wien-fehlen-einige-tausend-taxifahrer>, abgerufen am 30.3.2023

<sup>11</sup> <https://www.derstandard.at/story/2000136757926/mjam-auf-der-jagd-nach-gewinnen>, abgerufen am 30.3.2023

<sup>12</sup> <https://www.derstandard.at/story/2000142300177/personalmangel-wiener-linien-verlaengern-intervalle-und-starten-ausbildungsoffensive>, abgerufen am 30.3.2023

<sup>13</sup> <https://wien.orf.at/stories/3200562/>, abgerufen am 30.3.2023

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

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

Bei den Transporteur\*innen stellen die Kosten für den Erwerb des **Lkw-Führerscheins** eine nicht unwesentliche Hürde für Berufsein- oder -umsteiger\*innen dar. Denn die Kosten in der Höhe von mindestens € 1.500 sind eine nicht unerhebliche Investition, die es im Hinblick auf die Schließung der Fachkräftelücke jedoch zu minimieren gilt. Im Rahmen der Initiative „FRIENDS ON THE ROAD“ fördert das AMS Wien daher die Lkw-Führerscheinausbildung für vorgemerkte Personen, sofern eine Einstellzusage eines Transportunternehmens vorliegt. Zudem erhalten Personen eine individuell zugeschnittene Förderung und können Lernunterstützung in Anspruch nehmen. Im Jahr 2020 nutzten (auch bedingt durch Corona) allerdings nur 32 Personen dieses Angebot, 2021 waren es knapp 90 Personen.<sup>14</sup>

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

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

<sup>14</sup> <https://info.wko.at/sys/w.aspx?acc=85e54b06-1cfc-45a7-93f5-7cbb0499f276&t=t&cmp=1a9349db-25f0-4350-8724-73bcf0a55273&arc=7613c4ea-b29b-475e-ab46-da0ea7121544>, abgerufen am 30.3.2023

## 4 | Digitalisierung und Dekarbonisierung

### Digitalisierung

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

So erlaubt Digitalisierung bereits öffentlich zugängliche Mobilitätsangebote zu vernetzen und dadurch ihre Zugänglichkeit zu erhöhen. Verschiedene **Apps** (etwa „Wienmobil“<sup>15</sup> oder „Wegfinder“) erleichtern die Routenplanung und machen die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel attraktiver, etwa durch Bereitstellung von Informationen zu Shared Mobility und On-Demand-Angeboten sowie mittels direkter Buchungsmöglichkeiten für E-Scooter-, Car- und Bikesharing. In Hinblick auf den Fachkräftebedarf lässt sich ein Wandel der Berufsbilder durch die Digitalisierung erkennen. Klassisches Schalterpersonal im öffentlichen Verkehr wird etwa durch Ticketverkäufe über Apps zunehmend ersetzt (Interview).

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

Der Logistikbereich wird aufgrund des anhaltenden Booms im Onlinehandel auch zukünftig expandieren. Aufgrund des verstärkten Einsatzes digitaler Anwendungen und der Zunahme **vollautomatischer Lager**, in denen Roboter anstelle von Menschen die Arbeit verrichten, werden nennenswerte Beschäftigungszuwächse jedoch ausbleiben (Eichmann et al., 2023) bzw. kann sogar eine Freisetzung von Personal im Verkehrssektor erfolgen. Ein Beispiel dafür lieferte jüngst der Onlinelieferdienst Gurkerl, welcher aufgrund der Vollautomatisierung seines Wiener Logistikzentrums plant, den Personalbedarf massiv zu verringern.<sup>16</sup> Allerdings erfordern vollautomatisierte Lager entsprechende Wartung und Reparatur, sodass verstärkt Personal mit Softwarekenntnissen benötigt wird, das auch imstande ist die Hardwarekomponenten zu tauschen. Zudem ist im Management Know-how hinsichtlich der ressourcenoptimierten Planung und Steuerung dieser Systeme notwendig und Datenanalysekompetenz wird zunehmend wichtig (Neubauer, 2019).

Die Transportbranche setzt große Erwartungen in den Megatrend des **autonomen Fahrens**. In Wien wurden drei Jahre lang autonome E-Busse im Forschungsprojekt „auto.Bus - Seestadt“ auf ihre Praxistauglichkeit getestet. Der Probetrieb hat allerdings noch erhebliche Defizite (u.a. auch wetterbedingte Probleme) aufgezeigt, sodass ein linienmäßiger Regeleinsatz der Fahrzeuge derzeit nicht absehbar und

<sup>15</sup> <https://www.wienerlinien.at/wienmobil-app>,

<sup>16</sup> <https://www.derstandard.at/story/2000143846416/massenkuendigungen-und-ingeschraenktes-angebot-bei-gurkerlat>, abgerufen am 30.3.2023

ein Bedarf an Buslenker\*innen auch in näherer Zukunft gegeben ist.<sup>17</sup> Die U-Bahn-Linie U5 wird bei ihrer geplanten Inbetriebnahme die erste vollautomatische U-Bahn-Linie in Wien sein. Zu den Vorteilen dieser vollautomatisierten Züge zählen u.a. mehr Flexibilität durch bessere Anpassung an die jeweilige Auslastung sowie kürzere Intervalle u.a. durch schnelleres Wenden. Bisheriges Fahrpersonal soll den Fahrgästen auf vollautomatisch betriebenen U-Bahn-Linien vermehrt im Servicebereich zur Verfügung stehen<sup>18</sup> oder Routinearbeiten in den Stationen übernehmen. Auf den vollautomatischen Linien wird für Eingriffe bei Störungen über die Strecke verteilt weiterhin Betriebspersonal benötigt. Dieses wird mehr Gesamtverständnis des Systems und daher ein höheres Ausbildungsniveau sowie regelmäßige Weiterbildung benötigen. Zwar ist im Hinblick auf die Digitalisierung nicht mit einer Aufstockung an Fahrpersonal zu rechnen, allerdings wird sich der Bedarf an Mitarbeiter\*innen in den Leitstellen erhöhen, wo die Aufgaben vielschichtiger und komplexer ausfallen werden und technisches Verständnis erfordern. Auch auf die Arbeitszeitmodelle dürfte sich die vollautomatischen U-Bahnen auswirken, indem Schichten besser plan- und vorhersehbar werden (Panzera, 2019).

Im Transportwesen soll mittels **Lkw-Platooning** der Sicherheitsabstand auf Autobahnen reduziert, die Fahrsicherheit gewahrt und die Effizienz gesteigert werden. In der niedrigsten Stufe der Automatisierung verfügt jeder Lkw über einen Tempomaten, der dafür sorgt, dass sich die Geschwindigkeit an den voranfahrenden Lkw anpasst. Bremsst der erste Lkw, wird ein Signal an den zweiten gesendet, sodass beide Lkw synchron ihr Tempo verlangsamen. Erst mit Erreichen höherer Automatisierungsstufen könnte es zu einer Ausdünnung der Fahrer\*innen kommen, sodass beispielsweise nur noch im ersten Lkw eine Person sitzt und die nachfolgenden Lkw ohne Personal hinterherfahren. Sollte es anfangs noch notwendig sein, dass Personen in den Folge-Lkw anwesend sind, wäre zu klären, ob dies dann als Arbeits- oder Ruhezeit verrechnet wird. Derzeit testen einige Unternehmen Platooning-Lösungen, teilweise wurden Feldversuche aufgrund mangelnder Effizienz jedoch wieder eingestellt.<sup>19</sup> Die Zukunft von Platooning hängt ganz wesentlich von einheitlichen rechtlichen und technischen Rahmenbedingungen in den EU-Staaten ab. Denn nur dann, wenn Lkw grenzüberschreitend im geschlossenen Konvoi fahren und sich die einzelnen Modelle verschiedener Hersteller aneinander koppeln können, wird Platooning alltagstauglich in der Verkehrsbranche. Logistikunternehmen werden Fahrer\*innen zukünftig insbesondere für die „letzte Meile“ bzw. dort benötigen, wo Kontakt mit Kund\*innen notwendig ist.

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

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

<sup>17</sup> <https://www.wienerlinien.at/ende-f%C3%BCr-projekt-auto.bus-seestadts>, abgerufen am 30.3.2023

<sup>18</sup> <https://blog.wienerlinien.at/u5-vollautomatischer-betrieb/>, abgerufen am 30.3.2023

<sup>19</sup> <https://www.iaa-transportation.com/de/besucher/trends-und-themen/platooning>, abgerufen am 30.3.2023

## Dekarbonisierung

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

2022 legen Wiener\*innen 30 % ihrer Wege mit den öffentlichen Verkehrsmitteln zurück, gleichzeitig verzeichneten die Wiener Linien einen Rekord bei der Anzahl ihrer Stammkund\*innen.<sup>20</sup> Die Wiener Linien setzen verstärkt schadstoffarme Busse mit alternativen Antrieben ein. Bereits seit 2013 fahren die Innenstadtlinien 2A und 3A mit Batteriekleinbussen, bis 2025 sollen neun weitere Buslinien auf **E-Busse** umgestellt werden. Dazu wird in Siebenbrunn ein eigenes E-Kompetenzzentrum errichtet. Zudem wird in einem eigenen Wasserstoffkompetenzzentrum im Norden Wiens ein mit Wasserstoff betriebener Bus getestet, der 2024 in den Regelbetrieb gehen soll.<sup>21</sup> Die Forcierung von E- und Wasserstoff-Bussen führt dazu, dass der öffentliche Verkehr in Wien zunehmend dekarbonisiert wird. Der Strom für die Straßenbahnen, U-Bahnen und Elektrobussen der Wiener Linien stammt zu 100 % aus erneuerbaren Energiequellen.

Um die Klimaneutralität bis zum Jahr 2040 zu erlangen, hat sich die Wiener Stadtregierung in ihrem Koalitionsprogramm (SPÖ & NEOS, 2020) ambitionierte Ziele im Hinblick auf einen nachhaltigen Verkehrssektor gesteckt. So soll der Anteil jener, die mit dem Pkw nach Wien einpendeln, bis 2030 halbiert werden, der Ausbau der öffentlichen Verkehrsmittel konsequent fortgesetzt werden und der Umstieg auf CO<sub>2</sub>-freie Antriebe forciert werden. Um das im STEP 2025 festgelegte Ziel der **Verringerung des motorisieren Individualverkehrs** zu erreichen, wird ein entsprechender **Ausbau der städtischen Radinfrastruktur** vorangetrieben. Dazu plant die Stadt Wien im Zeitraum 2022 bis 2025 rd. € 100 Mio. in die Verbesserung bestehender oder Schaffung neuer Radinfrastruktur zu investieren. Außerdem soll der Bahnverkehr forciert werden. Mit dem 2. Wiener Schieneninfrastrukturpaket werden bis 2034 € 2,4 Mrd. investiert und der Bahnverkehr in und um Wien massiv ausgebaut.<sup>22</sup> Der **Ausbau des öffentlichen Nahverkehrs** hat neben den positiven Auswirkungen auf das Klima auch arbeitsmarktrelevante Effekte. So generiert beispielsweise eine Investition in der Höhe von einer Milliarde Euro in die Bahninfrastruktur ca. 17.000 Arbeitsplätze, in den Ausbau der Rad- und Gehwege rd. 16.600 Jobs. Das sind wesentlich mehr, als wenn dieselbe Summe in den Autobahn- und Schnellstraßenausbaue investiert würde.<sup>23</sup> Andere Berechnungen zeigen, dass jede Million Euro, die in den Straßenbahnausbau fließt, neben einer zusätzlichen Wertschöpfung von € 1,1 Mio. im Schnitt elf neue Arbeitsplätze alleine während der Bauphase sichert und darüber hinaus weitere während des laufenden Betriebs.<sup>24</sup> Allerdings betreffen die Beschäftigungseffekte weniger den Verkehrssektor, sondern es handelt sich mehrheitlich um branchenfremde Jobs (etwa im Bauwesen).

<sup>20</sup> Besitzer\*innen einer Jahreskarte, eines Semester-, TOP- oder Jugendticket bzw. eines Klimatickets

<sup>21</sup> <https://www.wienerlinien.at/fahrzeuge>, abgerufen am 30.3.2023

<sup>22</sup> <https://www.wien.gv.at/verkehr/oeffentlich/grossprojekte/schienen-infrastruktur-paket.html>, abgerufen am 30.3.2023

<sup>23</sup> <https://www.wienerzeitung.at/nachrichten/politik/wien-politik/911115-35-Milliarden-Euro-fuer-Infrastruktur.html>, abgerufen am 30.3.2023

<sup>24</sup> <https://www.wien.gv.at/spezial/smartklimacitystrategie/zielbereiche/mobilitaet-und-verkehr/>, abgerufen am 30.3.2023

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

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

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

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

Was die **Taxibranche** betrifft, so könnte diese im Zusammenhang mit der im Fachkonzept Mobilität – STEP 2025 (Stadt Wien, 2015) anvisierten Reduktion des Motorisierten Individualverkehrs auf 20 % bis 2025 neuen Aufwind erfahren. Taxiunternehmen könnten im Rahmen von integrierten Mobilitätsdienstleistungen – der optimierten Kombination unterschiedlicher, einander ergänzender stadtverträglicher Mobilitätsangebote – neben Sharing-Diensten eine wichtige Rolle einnehmen. Im Sinne von „Nutzen statt Besitzen“ können Taxis insbesondere für das Zurücklegen der „letzten Meile“ eine interessante Option darstellen. Ab 2025 werden nur mehr Fahrzeuge mit CO<sub>2</sub>-freien Antrieben als Wiener Taxis zugelassen werden.<sup>25</sup> Hohe Anschaffungskosten und eine lückenhafte Ladeinfrastruktur stellen derzeit jedoch Hemmnisse für Taxilenker\*innen dar, um auf Hybrid-oder Elektroautos umzusteigen.<sup>26</sup> Um den Umstieg auf umweltfreundliche Mobilität anzukurbeln, stellt die Stadt Wien im Rahmen der E-Taxi-Förderung sieben Mio. Euro zur Verfügung. Die Förderung kann seit 1.1.2023 beantragt werden.

<sup>25</sup> [https://www.etaxi-austria.at/wp-content/uploads/2022/12/20221130\\_eTaxi\\_ots\\_Taxifoerderung\\_Wien.pdf](https://www.etaxi-austria.at/wp-content/uploads/2022/12/20221130_eTaxi_ots_Taxifoerderung_Wien.pdf), abgerufen am 30.3.2023

<sup>26</sup> <https://www.derstandard.at/story/2000142405558/gruene-taxis-wie-weit-die-nutzung-von-elektroautos-fortgeschritten-ist>, abgerufen am 30.3.2023

Die **City Logistik** schneidet aufgrund der kurzen Distanzen und häufigen Start- und Beschleunigungsvorgänge im innerstädtischen Bereich hinsichtlich der CO<sub>2</sub>- und Schadstoff-Emissionen besonders schlecht ab. Daher ist in Hinblick auf die Dekarbonisierungsbestrebungen die **letzte Meile** in den Fokus gerückt. In dezentralen Micro-Hubs werden Pakete umverteilt und durch gebündelte Paketzustellung mittels schadstoffarmer Kleinfahrzeuge oder Transportfahrräder das innerstädtische Verkehrsaufkommen ebenso wie der CO<sub>2</sub>-Ausstoß reduziert.

Generell können Lastenfahrräder einen großen Beitrag zur Dekarbonisierung beitragen. Die Stadt Wien fördert daher Transportfahrräder für Privatpersonen, um klimafreundliche Mobilität zu unterstützen.<sup>27</sup>

## 5 | Schlussfolgerungen

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

---

<sup>27</sup> <https://www.fahrradwien.at/transportfahrrad/foerderung/>, abgerufen am 07.06.2023

## 5.1 | SWOT-Analyse zur Fachkräftesituation in Wien in Verkehr und Lagerei

Tabelle 3 | SWOT-Analyse Verkehr und Lagerei

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

## 5.2 | Empfehlungen

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

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

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

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

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

Diese unregelmäßigen Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen im Verkehrswesen werden von (jungen) Beschäftigten jedoch zunehmend abgelehnt. Hier gilt es Überlegungen anzustellen, wie die Branche trotz der atypischen Arbeitszeit wieder an Attraktivität gewinnen kann, etwa durch **bessere Entlohnung von Schicht-, Wochenend- und Nachtarbeit**. Hier haben die Wiener Linien mit sogenannten „Freischichten“ ab 2026 für Mitarbeiter\*innen im Fahrdienst bereits eine entsprechende Maßnahme getroffen.<sup>28</sup>

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

---

<sup>28</sup> <https://www.bv-wienerlinien.at/NEWS-Startseite/>, abgerufen am 30.3.2023

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

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

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

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

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

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

## 6 | Anhang

### 6.1 | Verwendete Datenquellen

- AMIS Datenbank, Abrufdatum März 2023: [https://www.dnet.at/Amis/Datenbank/DB\\_Index.aspx](https://www.dnet.at/Amis/Datenbank/DB_Index.aspx)
- Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik - Pendler\*innenzeitreihe, 2020
- Statistik Austria, Allgemeiner Einkommensbericht 2022
- Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung (AKE) 2021
- Statistik Austria, Klassifikationsdatenbank ÖNACE 2008
- Statistik Austria, Leistungs- und Strukturhebung (LSE) 2020

### 6.2 | Literatur

Arvis, J., Ojala, L., Wiederer, C., Shepherd, B., Raj, A., Dairabayeva, K., Kiiski, T. (2018): Connecting to Compete 2018. Trade Logistics in the Global Economy. The Logistics Performance Index and Its Indicators. The World Bank, Washington.

Aue, G. & Burger, A. (2021): DECARB21 Endbericht: Wärme & Kälte, Mobilität, Strom: Szenarien für die Dekarbonisierung des Wiener Energiesystems bis 2040. FTI France S.A.S. (Compass Lexecon)/Wien Energie, Wien.

Bundesarbeiterkammer (2023): Wirtschaft und Umwelt Nummer 1/2023. Zeitschrift für Umweltpolitik und Nachhaltigkeit. [ak-umwelt.at](http://ak-umwelt.at)

Dornmayr, H., Riepl, M. (2022): Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel. Fachkräftedar 2022, ibw, Wien.

Eichmann, H., Allinger, B., Karacam, N., Mayer, W., Merra, A., Posch, M. (2023): Zukunft der Beschäftigung in Wien – Trendanalysen auf Branchenebene bis 2040. Endbericht. FORBA, Wien.

Emberger, G. (2022): Alternative Verkehrslösungen für die Donaustadt. Working Paper. ([https://www.diskurs-wissenschaftsnetz.at/wp-content/uploads/2021/12/WP\\_Emberger\\_Alternativen-Donaustadt.pdf](https://www.diskurs-wissenschaftsnetz.at/wp-content/uploads/2021/12/WP_Emberger_Alternativen-Donaustadt.pdf))

Fichtinger, M., Grohall, G., Helmenstein, C., Schitnig, H., Sengschmid, E., Zalesak, M. (2023): Die volkswirtschaftliche Bedeutung des österreichischen Logistiksektors. Policy Paper. Economica GmbH, Wien.

Geyer, L. & Prinz, N. (2022): Arbeitnehmer\*innen-Vertretung in der Gig-Economy: Erfahrungen von Fahrradzusteller\*innen in Österreich, Abschlussbericht, European Center for Social Welfare Policy and Research, Wien.

Gluschitsch, G., Pollerhof, T.; Rom, D., Zoidl, F., Aydogdu, F., Matzenberger, M. (2021): Mobilität der Zukunft: Wie das Zu-Fuß-Gehen in der Stadt und auf dem Land klappt. (<https://www.derstandard.de/story/2000126413825/mobilitaet-der-zukunft-wie-das-zu-fuss-gehen-in-der>)

Greil, F., Hader, T., Ruziczka, R. (2012): BerufslenkerInnen am Wort. Befragung von Lkw- und BuslenkerInnen zu Lenkzeitüberschreitungen, Sicherheit und Qualität von Rastanlagen und Erfahrungen mit der verpflichtenden Aus- und Weiterbildung. AK Wien, Wien.

KMU Forschung Austria (2022): Güterverkehr. Branchenbericht 2022/Q4. Branchenmonitor. Wien.

Kohlenberger, J., Zilinskaite, M. Hajro, AiA., Vafiadis, I., Bikic, S. (2021): Systemrelevant, aber unsichtbar: Arbeitsbedingungen migrantischer und geflüchteter Amazon-Zusteller\*innen während der COVID-19-Pandemie“. Working Paper-Reihe der AK Wien, Nr 228, Wien.

Neuhauser, J., El-Roumy, M., Wexenberger, Y. (2021): „Als ich diese Halle betreten habe, war ich wieder im Irak“. Migrantische Systemerhalter\_innen bei Hygiene Austria und der Post AG Wiens. Wien.

Panzer, N. (2019): „Jede neue U-Bahn-Linie, die heute in Betrieb geht, ist normalerweise vollautomatisch“. Interview im Rahmen der New-Skills Gespräche des AMS. AMS info 459, AMS report 142/143, Wien.

SPÖ & NEOs (2020): Die Fortschrittskoalition für Wien. Wien.

Stadt Wien (2022): Smart Klima City Strategie Wien - Der Weg zur Klimamusterstadt. Die Wiener Strategie für eine nachhaltige Entwicklung. Online unter: [https://smartcity.wien.gv.at/wp-content/uploads/sites/3/2022/03/scwr\\_klima\\_2022\\_web-neu.pdf](https://smartcity.wien.gv.at/wp-content/uploads/sites/3/2022/03/scwr_klima_2022_web-neu.pdf)

Stadt Wien (2015): STEP 2025 Fachkonzept Mobilität. Kurzfassung MA 18 - Stadtentwicklung und Stadtplanung. Online unter: <https://www.wien.gv.at/stadtentwicklung/strategien/step/step2025/fachkonzepte/mobilitaet/publikationen.html>

Stockhammer, V., Hörandner, L., Borca, B., Putz-Egger, L., Jankovich, S., Mitterer, K. (2021): Die Kompetenzen des qualifizierten Logistikpersonals 2030. Endbericht. Arbeitsmarktservice Österreich, Wien.

Umweltbundesamt (2022): Bundesländer Luftschadstoff-Inventur 1990–2020. Regionalisierung der nationalen Emissionsdaten auf Grundlage von EU-Berichtspflichten (Datenstand 2022). Barrierefreie Zusammenfassung. REP-0817. Wien.

VCO (2021): Parkraumbewirtschaftung für Mobilitätswende nutzen. VCÖ factsheet. Verkehr aktuell 2021-09. Wien.

Wirtschaftskammer Wien (2022): KEP-Branchenreport 2022 Wien. WKO Wien, Wien.

Wolf, G. (2021): Personentransport. Branchenbericht. UniCredit Bank Austria AG, Wien.

