

# Branchenporträt zur Fachkräftesituation in Wien Öffentliche Verwaltung

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 sowie 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 „öffentliche Verwaltung“ entstand im Rahmen dieser Studie und stellt wesentliche Beschäftigungscharakteristika sowie zentrale Trends und Herausforderungen inklusive Digitalisierung und Dekarbonisierung in Hinblick auf die Beschäftigung im Wirtschaftsbereich öffentliche Verwaltung (ÖNACE Wirtschaftsabschnitt O) dar. 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 .....	9
3   Zentrale Trends und Herausforderungen.....	11
3.1   Allgemeine (regionale und internationale) Trends.....	11
3.2   Herausforderungen .....	12
4   Digitalisierung und Dekarbonisierung .....	13
5   Schlussfolgerungen.....	14
5.1   SWOT-Analyse zur Fachkräftesituation in Wien in der öffentlichen Verwaltung .....	15
5.2   Empfehlungen .....	16
6   Anhang .....	18
6.1   Verwendete Datenquellen.....	18
6.2   Literatur .....	18

# 1 | Überblick über den Wirtschaftsbereich

## 1.1 | Definition der Branche

Der Wirtschaftsbereich der öffentlichen Verwaltung gliedert sich folgendermaßen:

- O 84: **Öffentliche Verwaltung<sup>1</sup>, Verteidigung<sup>2</sup>, Sozialversicherung<sup>3</sup>** und umfasst:

*„...Tätigkeiten, die normalerweise von der öffentlichen Verwaltung ausgeführt werden. Dazu gehören das Erlassen und die juristische Auslegung von Gesetzen und daraus resultierenden Vorschriften sowie die Verwaltung von Programmen, die auf ihnen beruhen, Gesetzgebungstätigkeiten, Steuerverwaltung, Verteidigung, öffentliche Sicherheit und Ordnung, Einwanderungsdienste, auswärtige Angelegenheiten und die Verwaltung von Regierungsprogrammen. Dieser Abschnitt umfasst ferner die gesetzliche Sozialversicherung“ (Statistik Austria, Klassifikationsdatenbank ÖNACE 2008).*

Die Branche „Öffentliche Verwaltung“ nach der ÖNACE-Definition ist nicht gleichzusetzen mit den öffentlichen Bediensteten in Wien. Die ÖNACE-Gliederung nach Wirtschaftssektoren ist in Hinblick auf den Beschäftigungsumfang in Wien deutlich kleiner, da bspw. Teile der städtischen Verwaltung (Energieversorgung, Krankenhäuser oder Lehrpersonal) den entsprechenden ÖNACE-Branchen (D, P, Q) zugewiesen werden (Eichmann & Nocker, 2015). Die öffentliche Verwaltung ist damit teils schwer zu den Bereichen „Erziehung und Unterricht“ sowie „Gesundheits- und Sozialwesen“ abgrenzbar bzw. gibt es dabei Überlappungen. Bezüglich der Einordnung zählt dabei nicht der rechtliche oder institutionelle Status, sondern ob Tätigkeiten den oben definierten Charakter aufweisen. Es gibt demnach auch öffentliche Einheiten, die nicht unter diesen Abschnitt fallen, bspw. zählt die Verwaltung des Bildungssystems zur öffentlichen Verwaltung, nicht aber die Erziehungs- und Unterrichtstätigkeit. Andererseits können auch einige der öffentlichen Verwaltung zugeordnete Tätigkeiten von nicht staatlichen Einheiten ausgeübt werden (Statistik Austria, Klassifikationsdatenbank ÖNACE 2008).

Die schwierige Abgrenzung spiegelt sich gut in der Stadtverwaltung wider: die Stadt Wien beschäftigt rd. 67.000 Mitarbeiter\*innen, wobei hier nicht nur die Magistratsbediensteten in den dazugehörigen Abteilungen gehören, sondern auch das Personal der Unternehmungen der Stadt Wien (Wiener Gesundheitsverbund, Wiener Wohnen und Wien Kanal) (Interviews). Dementsprechend gestaltet sich auch die Zusammensetzung der Arbeitgeber\*innen im öffentlichen Sektor sehr komplex. Aufgrund dieser Diversität und der daraus folgenden schwierigen Vergleichbarkeit und Datenverfügbarkeit<sup>4</sup> wurde auf eine Darstellung der Zahl der Unternehmen bzw. Organisationen in der öffentlichen Verwaltung verzichtet.

---

<sup>1</sup> O 84.11 – O 84.13: Allgemeine öffentliche Verwaltung; Öffentliche Verwaltung auf den Gebieten Gesundheitswesen, Bildung, Kultur und Sozialwesen, Wirtschaftsförderung, -ordnung und -aufsicht

<sup>2</sup> O 84.21 – O 84.25: Auswärtige Angelegenheiten; Verteidigung; Justiz; Öffentliche Sicherheit und Ordnung; Feuerwehren

<sup>3</sup> O84.30: Sozialversicherung

<sup>4</sup> Die Leistungs- und Strukturhebung der Statistik Austria (Jahresdaten 2020) enthält keine Unternehmenszahlen und keine Bruttowertschöpfung für: Öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht und Gesundheits- und Sozialwesen sowie Kunst, Unterhaltung und Erholung.

## 1.2 | Zentrale Merkmale

Die öffentliche Verwaltung umfasst im Jahr 2022 in Wien 139.657 Bedienstete, was einem Anteil der unselbständig Beschäftigten in Wien von 15,6 % entspricht (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

In der öffentlichen Verwaltung gibt keine selbständig Beschäftigten, während der Anteil der unselbständig Beschäftigten in dieser Branche bei 99,7 % und der Anteil der geringfügig Beschäftigten bei 0,3 % liegt (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

Folgende Tabelle fasst die wichtigsten Kennzahlen aus dem Jahr 2022 zusammen:

Tabelle 1 | Übersicht über zentrale Kennzahlen

	Öffentliche Verwaltung	Wien gesamt
Unselbständig Beschäftigte in Wien	139.657	897.845
Anteil der unselbständigen Beschäftigten in Wien	15,6%	100%
Anteil der unselbständigen Beschäftigten an allen Beschäftigten	99,7%	83,8%
Anteil der selbständig Beschäftigten an allen Beschäftigten	0,0%	8,7%
Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten	0,3%	7,4%
Frauenanteil der unselbständig Beschäftigten	60,1%	48,4%
Anteil ausländischer unselbständiger Beschäftigung	10,7%	30,9%
Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung von 2017 bis 2022	+4,7%	+8,3%

Quellen: AMIS Datenbank: Beschäftigtendaten laut Hauptverband 2022  
Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen

### Die öffentliche Verwaltung ist von folgenden zentralen Merkmalen geprägt:

- Hoher Personalbedarf aufgrund der demografischen Entwicklung bei gleichzeitig hohen Beschäftigungschancen mit einer hohen Aufgabenvielfalt
- Verwaltung als Dienstleistungsinstitution
- Trend zu Automatisierung und Digitalisierung von Verwaltungsprozessen
- Stabilität, Struktur, Beständigkeit und Resilienz

Der folgende Analyseraster dient als Zusammenfassung der Charakteristika der Beschäftigung und skizziert die wichtigsten Trends und Herausforderungen in der öffentlichen Verwaltung.

Tabelle 2 | Überblick Öffentliche Verwaltung

Charakteristika der Beschäftigung	
Wachstumstrend	Mittelfristig (von 2017 bis 2022) leicht unterdurchschnittliches Beschäftigungswachstum
Anteil ausländischer Beschäftigung	Äußerst geringer Anteil an ausländischen Beschäftigten
Alter	Stark überdurchschnittlicher Anteil an älteren Beschäftigten (50+)
Geschlecht	Überdurchschnittlicher Frauenanteil, v.a. in der Bundes- und Stadtverwaltung und der Sozialversicherung; hohe Männeranteile bei Feuerwehr und Polizei
Ausbildungsniveau	Vorherrschendes formales Bildungsniveau in der öffentlichen Verwaltung: Sekundarstufe (Lehre, mittlere und maturaführende Schulabschlüsse) bei steigendem Anteil von Beschäftigten mit Hochschulabschluss
Einkommen	Median der Bruttojahreseinkommen für unselbständig Erwerbstätige liegt 2021 deutlich über dem Schnitt aller unselbständig Erwerbstätigen in Wien; leicht unterdurchschnittlicher geschlechtsspezifischer Unterschied
Arbeitslosigkeit, Stellenandrang	2022 entfallen in Wien 6,6 % des Bestandes an beim AMS gemeldeten offenen Stellen auf diesen Bereich sowie 2,6 % des Bestands an Arbeitslosen, unter letzteren verstärkt Arbeitslose mit einer akademischen Ausbildung
Arbeitsbedingungen	Stabile und gute Arbeitsbedingungen, jedoch teilweise Bindung von Arbeitsressourcen des Verwaltungspersonals durch hohe Bürokratieanforderungen
Arbeitszeit	Viele Dienstverhältnisse in Vollzeit, folglich unterdurchschnittlich hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigten
Personalfluktuatation	Dauer der Organisationszugehörigkeit liegt deutlich über dem Durchschnitt: Mehr als die Hälfte ist seit 10 oder mehr Jahren in derselben Organisation tätig
Pendler*innenverkehr	Etwas häufiger Einpendler*innen aus Niederösterreich als im Durchschnitt
Unternehmensstruktur	Verwaltungsorganisationen mit sehr vielen Beschäftigten (z.B. Bund und Stadt Wien als größte Arbeitgeber*innen in Wien)
Abhängigkeit von Konjunkturzyklen	Keine Abhängigkeit von Konjunkturzyklen
Saisonalität der Arbeitskräftenachfrage	Keine saisonale Abhängigkeit bei der Arbeitskräftenachfrage

## Trends und Herausforderungen

Internationale Trends	Effizienzsteigerung durch Digitalisierung und Automatisierung (E-Government); steigender gesellschaftlicher Anspruch auf Öffentlichkeitsbeteiligung
Demografische Entwicklung	Bis 2030 beträchtliche Pensionierungswelle der geburtenstarken Jahrgänge (Baby-Boomer-Generation) in der öffentlichen Verwaltung
Relevanz des Ausbildungssystems	Bereitstellung ausreichender Umschulungs- und Ausbildungsmöglichkeiten in Richtung IT/ Digitalisierung durch die Ausbildungssysteme; aber auch in den Bereichen projektbezogenes Arbeiten und Projektmanagement
Kompetenzanforderungen	IT-Kenntnisse immer wichtiger; zusätzlich verstärkt soziale und kommunikative Fähigkeiten
Potentiale für Diversität in der Beschäftigung	Personen mit Migrationshintergrund in der öffentlichen Verwaltung in sehr geringem Maße tätig; daraus ergibt sich ein ungenutztes Potential für eine inklusivere und gleichstellungsorientierte Verwaltung
Internationale Krisen	Stabile Verwaltung von Krisen (z.B. Wirtschafts-, Migrations- Klima- und Energiekrisen) als eine zentrale Aufgabe der öffentlichen Verwaltung
Lebensstile, Wertesysteme	Hohe ethisch-moralische Anforderungen an die öffentliche Verwaltung; Wunsch nach mehr partizipativen Mitgestaltungsmöglichkeiten der Bürger*innen
Digitalisierung	E-Government; Digitalisierung und Automatisierung von Arbeitsprozessen
Dekarbonisierung	Klimaneutralität als Ziel der Stadt Wien bis 2040: Umsetzung der Wärmewende im Gebäudesektor im Rahmen des Projekts „Raus aus Gas“; Planung zahlreicher Maßnahmen der Stadt Wien wie: Senkung des Energieverbrauchs, Vorgaben für Neubauten und Optimierungen in den Bereichen Mobilität, Transport, Beschaffung und Abfallvermeidung

## 2 | Charakteristika der Beschäftigung

Die **Beschäftigungsentwicklung** in der öffentlichen Verwaltung fällt mittelfristig mit einem Zuwachs an Beschäftigten im Zeitraum von 2017 auf 2022 von +4,7 % leicht unterdurchschnittlich aus (gesamte Beschäftigungsentwicklung in Wien: +8,3 %) (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband). Die künftige Beschäftigungsentwicklung lässt sich für die öffentliche Verwaltung nur schwer vorhersagen, da einerseits davon auszugehen ist, dass durch den prognostizierten Trend zur Automatisierung kombiniert mit einem verstärkten Effizienzdruck bezüglich Verwaltungsabläufen Personal abgebaut werden könnte (Harreither et al., 2020 und Eichmann & Nocker, 2015); andererseits durch den Trend zur Digitalisierung verstärkt IT-Personal benötigt werden wird (Santesson, 2022). Darüber hinaus wächst die Bevölkerung Wiens stetig, was einen erhöhten Personalbedarf für die Stadtverwaltung nach sich ziehen wird (Interviews). Alles in allem deutet vieles darauf hin, dass die Beschäftigungsentwicklung in Summe auf einem stabilen Niveau bleiben wird, mit einer Tendenz zu einem leichten Beschäftigungswachstum in den kommenden 10 bis 20 Jahren (Eichmann et al., 2023).

Auf das **Alter** bezogen findet sich 2022 in der öffentlichen Verwaltung ein stark überdurchschnittlicher Anteil an Beschäftigten, die 50 Jahre oder älter sind (38,8 % zu 28,2 % gesamt) (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband). Dementsprechend wird laut Schätzungen rund ein Drittel der derzeit Beschäftigten der Stadt Wien bis 2030 den Ruhestand antreten (Interviews).

Der Anteil an **ausländischen Beschäftigten** liegt in diesem Bereich mit 10,7% deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt über alle unselbständig Beschäftigten in Wien betrachtet (30,9%) (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband).

Der **Anteil an Frauen** liegt in der öffentlichen Verwaltung im Jahr 2022 bei 60,1 % und damit deutlich über dem Durchschnitt aller unselbständig Beschäftigten in Wien (48,4 %) (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband). Dies trifft insbesondere auf Verwaltungstätigkeiten im Bereich der Sozialversicherung und der Bundesverwaltung zu, während Institutionen wie die Polizei oder Feuerwehr männerdominiert sind (Eichmann & Nocker, 2015). Demensprechend liegt der Frauenanteil im Polizeidienst mit einem Viertel deutlich unter dem Durchschnitt der öffentlichen Verwaltung bzw. dem Durchschnitt aller Beschäftigten in Wien (Interviews).

Das vorherrschende **Ausbildungsniveau** in der öffentlichen Verwaltung ist der Abschluss einer Sekundarstufe (Lehre, Matura) (Eichmann & Nocker, 2015). Die Bundes- wie auch die Stadtverwaltung verfügen aber über zahlreiche und sehr diverse Berufsfelder für unterschiedliche Ausbildungsniveaus, die von Pflichtschulabsolvent\*innen (v.a. im Bereich der Infrastrukturdienste) über den Abschluss einer Sekundarstufe (Lehre, Matura) bis hin zu akademischen Abschlüssen reichen. Darüber hinaus bildet die Stadt Wien zahlreiche Lehrlinge in 20 verschiedenen Lehrberufen (die meisten im Bereich der Verwaltungsassistenten) aus: pro Jahr werden ca. 200 neue Lehrlinge aufgenommen, insgesamt sind derzeit rd. 700 Lehrlinge bei der Stadt Wien beschäftigt. Eine Besonderheit ist zudem, dass in der Stadtverwaltung in Wien viele Juristinnen und Juristen (v.a. in Führungspositionen) beschäftigt sind, die in verschiedenen Bereichen (z.B. Sozial-, Gesundheits- und Wirtschaftsrecht) ihre Expertise einbringen (Interviews).

In Hinblick auf die **Kompetenzanforderungen** in der öffentlichen Verwaltung hat die Stadt Wien einige Basiskompetenzen wie z.B. Teamfähigkeit, Offenheit für Neues, Verantwortung im Umgang mit Ressourcen und eine starke Lern- und Veränderungsbereitschaft formuliert (Interviews).

Die **Bruttojahreseinkommen** für unselbständig Erwerbstätige im Bereich der öffentlichen Verwaltung beträgt im Jahr 2021 im Median € 45.147 und liegt somit deutlich über dem durchschnittlichen Medianeinkommen aller Erwerbstätigen in Wien (€ 29.515). Der geschlechtsspezifische Unterschied zwischen den Bruttojahreseinkommen im Median (Gender Pay Gap) liegt leicht unter dem Durchschnitt aller unselbständig Erwerbstätigen in Wien (Statistik Austria, Allgemeiner Einkommensbericht 2022).

Mit der Besoldungsreform ist es in der öffentlichen Verwaltung zu einer Entschärfung des „Senioritätsprinzips“ gekommen (die steigende Gehaltskurve mit steigendem Alter wurde abgeflacht), und die Einstiegsgehälter wurden entsprechend angehoben. Darüber hinaus sind die stabilen und transparenten Einkommensverhältnisse in der öffentlichen Verwaltung und die zahlreichen Zusatzleistungen und Benefits, die eine Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung mit sich bringen, zu nennen (Interviews).

Im Jahr 2022 entfallen in Wien 6,6 % des Bestandes an beim AMS gemeldeten **offenen Stellen** auf diesen Sektor. Betrachtet man zusätzlich den **Bestand an Arbeitslosen**, ergibt sich für diese Branche ein Anteil von rund 2,6 %, unter welchem verstärkt Arbeitsuchende mit einer akademischen Ausbildung zu finden sind (23,7 % zu 11,5 % insgesamt). Darüber hinaus findet sich unter den Arbeitslosen in dieser Branche mit 15,4 % ein vergleichsweise geringer Anteil an Personen mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft (46,3 % insgesamt) (AMIS Datenbank lt. AMS).

Generell werden die **Arbeitsbedingungen** in der öffentlichen Verwaltung als sehr stabil und gut beschrieben. Als zentraler Aspekt für eine Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung wird die intrinsische Motivation bei der Arbeit genannt. Hier scheinen die Mit- und Umgestaltung (z.B. der Stadt Wien) und die Erfüllung der Bedarfe der Bürger\*innen mit einem hohen Grad an Sinnstiftung für die Beschäftigten einherzugehen. Eine Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung ist (jedoch) mit einer stark hierarchischen Organisation verbunden und das Stresslevel kann, z.B. in Abhängigkeit der nachgefragten Leistungen und/oder je nach Dienststelle, unterschiedlich hoch sein. Vereinzelt geraten Magistratsabteilungen in den Fokus der Medien, was sich nicht zuletzt aus den fordernden Arbeitsbedingungen einzelner Dienststellen (z.B. MA 35) ergibt (Interviews). Teilweise kann es überdies zur Bindung von Verwaltungspersonal an Aufgaben, die durch hohe Bürokratieanforderungen entstanden sind, kommen (Eichmann & Nocker, 2015). Die Arbeitsbedingungen im Polizeidienst werden als besonders herausfordernd beschrieben. Besonders die hohe Überstundenbelastung mit durchschnittlich 30-40 Überstunden (vereinzelt auch deutlich mehr) pro Monat ist (v.a. aus Sicht der Gewerkschaft) nicht mehr vertretbar. Diese Überstunden fallen häufig ungeplant und spontan (z.B. bei Großeinsätzen, Krankmeldungen) an, was die Bereitschaft der Bediensteten mehr als 40 Stunden pro Woche zu arbeiten voraussetzt. Diese spontanen und unplanbaren Dienstzeiten bzw. -einsätze stehen auch einer ausgewogenen Work-Life-Balance entgegen (Interviews).

Der Anteil an **Teilzeitbeschäftigten** ist mit 17,1 % im Vergleich zum Teilzeitanteil unter allen Erwerbstätigen in Wien (28,5 %) unterdurchschnittlich ausgeprägt (Statistik Austria, AKE 2021).

Das Thema **Homeoffice** nimmt in der öffentlichen Verwaltung eine durchschnittliche Rolle ein: So gaben 55,8 % der Erwerbstätigen in Wien in dieser Branche an, nie von zu Hause aus zu arbeiten, während dies über alle Branchen betrachtet auf 57,1 % zutrifft (Statistik Austria, AKE 2021). In der Stadtverwaltung wurden schon vor einigen Jahren Strukturen und gesetzliche Regelungen geschaffen, die eine Arbeit im Homeoffice ermöglichen, weswegen der Umstieg bei Ausbruch der Pandemie relativ einfach und friktionslos verlaufen ist (Interviews).

Die **Dauer der Betriebszugehörigkeit** liegt deutlich über dem Durchschnitt, wodurch von einer eher geringen **Personalfluktuaton** ausgegangen werden kann: Während in dieser Branche 56,2 % der Beschäftigten seit 10 Jahren oder länger beim gleichen Dienstgeber beschäftigt sind, trifft dies insgesamt über alle Erwerbstätigen in Wien gesehen auf lediglich 35,6 % zu (Statistik Austria, AKE 2021). Die Fluktuation der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung hat im Vergleich zu früheren Jahren tendenziell zugenommen (v.a. im Bereich der Techniker\*innen und der IT-Fachkräfte). Wenngleich die Verwaltungsberufe hier relativ stabil besetzt sind, bleiben nicht mehr alle Mitarbeiter\*innen bis zu ihrer Pension im öffentlichen Dienst (Interviews). Eine erhöhte Personalfluktuaton lässt sich zudem in Interaktionsberufen bzw. Tätigkeitsfeldern mit häufigen Personenkontakt feststellen, da das Verwaltungspersonal den steigenden Erwartungen und wechselnden Gemütsverfassungen der Bürger\*innen ausgesetzt sind (Eichmann et al., 2023).

Etwas mehr als ein Viertel (26,8 %) der Beschäftigten in Wien **pendelt** aus Niederösterreich ein; dies ist mehr als insgesamt über alle Branchen hinweg betrachtet (19,3 %) (Statistik Austria, AKE 2021).

## 3 | Zentrale Trends und Herausforderungen

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

Wien gilt im internationalen Vergleich als gut verwaltete Stadt, wie nicht zuletzt aus diversen Rankings und Befragungen zur Zufriedenheit mit der Gesundheitsversorgung, dem öffentlichen Nahverkehr oder generell zur Lebensqualität hervor geht (Eichmann & Nocker, 2015). Allerdings steigt der Druck auf die öffentliche Hand, die **Effizienz zu steigern und Ausgaben zu reduzieren**, immer mehr. Die Leistungen müssen aber in unverminderter Qualität erbracht werden (Harreither et al., 2020). Dementsprechend ist der Trend zur Digitalisierung und Automatisierung (E-Government) von Verwaltungsprozessen zur Effizienzsteigerung in der öffentlichen Verwaltung in vollem Gange. Als Beispiel kann hier die Digitalisierung des Rekrutierungsprozesses der Stadt Wien genannt werden. Mit der Initiative NAWI (neues Arbeiten für Wien) wurde zudem schon vor Ausbruch der Covid-19-Pandemie die Grundlage für flexibles und mobiles Arbeiten (im Sinne des Trends New Work) geschaffen (Interviews).

Ein weiterer Trend besteht im steigenden gesellschaftlichen Anspruch auf **Öffentlichkeitsbeteiligung** in Form von Transparenz und mehr Informationen über das (politische) System, was auch durch Digitalisierungsprozesse stimuliert worden ist. Eng damit verbunden ist der starke Einfluss etwaiger ethisch-moralischer Anforderungen der Bevölkerung an die öffentliche Verwaltung in Hinblick auf Gerechtigkeit. Hier kann aufgrund von Forderungen Handlungsdruck entstehen (z.B. Maßnahmen gegen Diskriminierung und Rassismus). Dies führt in weiterer Folge dazu, dass sich die Verwaltung permanent selbst hinterfragen muss und auch von außen hinterfragt wird (Interviews) und sich gegebenenfalls an Änderungen in den **Lebensstilen und Wertesystemen** anpassen muss. Generell scheint ein Großteil der Mitarbeiter\*innen im öffentlichen Sektor von einem hohen wertebasierten Arbeitsethos durchdrungen zu sein, was häufig in einem hohen Bewusstsein für die öffentliche Verantwortung mündet (Vogel, 2022).

Dementsprechend ist der Arbeitsalltag in der öffentlichen Verwaltung von einem steten Umgang mit Komplexität geprägt und es wird versucht den steigenden Erwartungen der Bürger\*innen in Form von anwendungsfreundlichen und einfach identifizierbaren Prozessen entgegenzutreten und diese auf möglichst niederschwellige und einfache Handlungen („per Mausclick“) zu reduzieren. Dazu zählt auch die Entwicklung zahlreicher Apps für Bürger\*innen (z.B. Sag’s Wien) wie auch die Digitalisierung zahlreicher anderer Dienstleistungen und Anträge (z.B. Parkpickerl, Pass, Antrag Kindergartenplatz, Betriebsanlagengenehmigungen), was mit mehr Selfservice für die Bürger\*innen verbunden ist (Interviews).

Das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport arbeitet seit 2016 gemeinsam mit der Donau-Universität Krems im Rahmen des ersten österreichischen Innovationslabors<sup>5</sup> daran, den öffentlichen Sektor an die neuen Erfordernisse, verursacht durch gesellschaftliche und technologische Veränderungen, anzupassen (BMKÖS, 2023).

Die steigende gesellschaftliche Vielfalt birgt auch Potential für eine größere **Diversität der Beschäftigten** im öffentlichen Sektor. In diesem Kontext ist dafür Sorge zu tragen, dass die öffentliche Verwaltung die Struktur der Wiener Wohnbevölkerung besser als bisher repräsentiert. Das bedeutet, dass genügend Personal mit Migrationserfahrung beschäftigt werden sollte, um besser auf die Bedürfnisse der verschiedenen Bevölkerungsgruppen mit entsprechenden Sprachkenntnissen, interkulturellen Kompetenzen und Erfahrungen eingehen zu können (Eichmann et al., 2023 und Eichmann & Nocker, 2015).

---

<sup>5</sup> Online unter: [www.govlabaustralia.gv.at](http://www.govlabaustralia.gv.at)

## 3.2 | Herausforderungen

Die öffentliche Verwaltung steht derzeit vor vielen Herausforderungen. Es besteht ein gewisser Druck zur **Digitalisierung** und zu E-Government, welcher auch durch EU-Vorgaben verstärkt wird (Santesson, 2022). Dabei haben der **demografische Wandel** und die **Digitalisierung** einen massiven Einfluss auf die Arbeitsprozesse und in weiterer Folge auf die Arbeits(zeit)gestaltung und das Dienstrecht in der öffentlichen Verwaltung (Interviews).

In Hinblick auf die **demografische Entwicklung** liegt eine der zentralen Herausforderung im öffentlichen Sektor darin, dass aufgrund der bis ca. 2030 andauernden **Pensionierungswelle der Baby-Boomer-Generation** in den kommenden Jahren mit einem erhöhten Personalbedarf in der öffentlichen Verwaltung zu rechnen ist. Diese Entwicklung wird auch zu **Änderungen bezüglich der Anzahl und Struktur der Arbeitsplätze** in der öffentlichen Verwaltung führen. Eine konkrete Prognose in welcher Form sich die Veränderungen darstellen ist schwierig und letztlich auch eine „*Frage von Interventionen und Reaktion des Systems auf diese Interventionen*“ (Interview). Aber auch die **Digitalisierung** und fortschreitende Automatisierung verschiebt die Anzahl und Struktur der Tätigkeitsfelder in der öffentlichen Verwaltung. In Zukunft wird verstärkt IT-Personal benötigt werden, was vor dem Hintergrund des bevorstehenden demografischen Wandels und Fachkräftebedarfs zügige Lösungen erfordern wird (Santesson, 2022).

Aufgrund des **anhaltenden Bevölkerungswachstums** hat die Stadt Wien weitere Herausforderungen wie den „*Ausbau der Infrastruktur für die öffentliche Daseinsvorsorge (Wohnungen, Schulen, Krankenhäuser, Altenheime, Freizeitangebote, Freiraumgestaltung, öffentlicher Verkehr etc.)*“ (Eichmann & Nocker, 2015: 203) zu bewältigen und zu gewährleisten. Dies betrifft neben der öffentlichen Verwaltung insbesondere die (öffentlichen) Wirtschaftsbereiche Erziehung und Unterricht wie auch das Gesundheits- und Sozialwesen.

Steigende Bevölkerungszahlen implizieren darüber hinaus mehr Behördenwege und Dokumente, aber auch **Aktivitäten zur sozialen Inklusion und Integration**, vor allem in Hinblick auf die steigende Diversität in der Wohnbevölkerung (z.B. Verwaltung von Asylanträgen, Einbürgerungsverfahren). Diese zahlreichen und vielfältigen Aufgaben des Gemeinwesens werden wohl auch weiterhin eine **stabile Beschäftigungsentwicklung** beim Personal der Stadt Wien oder des Bundes nach sich ziehen, wenngleich es durchaus zu Umschulungen und Umschichtungen von Personal innerhalb der Organisationsstrukturen von Bund und Stadt kommen dürfte (Eichmann & Nocker, 2015).

Darüber hinaus gilt es **Einsparungstendenzen und Budgetrestriktionen** zu bewältigen, was infolge der immer weiter steigenden Komplexität und den daraus entstehenden Anforderungen eine große Herausforderung für die öffentliche Verwaltung darstellen könnte (Interviews).

Die diversen (sich teilweise gegenseitig verstärkenden) **Krisen und deren Auswirkungen** ziehen ebenfalls Unsicherheiten nach sich: Werden diese mehr, wird sich die Personalsituation aufgrund vermehrter Arbeit weiter zuspitzen. So hat der Ausbruch der Covid-19-Pandemie auch Spuren in der Gesellschaft hinterlassen, was die Arbeit in der öffentlichen Verwaltung in manchen Bereichen (v.a. in Interaktionsberufen) erschweren kann. So sind die Justizbehörden wie auch der Polizeidienst in Wien neben den steigenden Bevölkerungszahlen auch dadurch mit steigenden Anforderungen konfrontiert; generell ziehen rezente Krisen etwa vermehrte Polizeieinsätze (z.B. Demonstrationen) nach sich: „*Es gibt keine Krise, die sich nicht auf die Polizei auswirkt*“ (Interview). In diesem Kontext ist es zentral den Verwaltungsapparat auch durch alle Krisen hindurch aufrecht zu erhalten und Stabilität zu gewährleisten (Interviews).

Aufgrund der **Klimakrise** ist durch erhöhte gesundheitliche Risiken der Bevölkerung in weiterer Folge auch mit erhöhten Belastungen des Gesundheitssystems zu rechnen (Brugger et al., 2022), wodurch auch der öffentliche Sektor zunehmend gefordert ist bzw. sein wird: so sind seitens der öffentlichen Hand Maßnahmen zur Eindämmung der Folgen des Klimawandels zu setzen, etwa in Form der Bekämpfung städtischer Hitzeinseln durch mehr Grün- und Naherholungsflächen (Eichmann & Nocker, 2015).

Die öffentliche Verwaltung ist in der täglichen Arbeit stark von dynamischen Entwicklungen im gesellschaftlichen Umfeld, aber auch von dynamischen Politikereignissen und -prozessen geprägt. Als stabiles Ökosystem fungiert die Verwaltung häufig als **Intermediär zwischen Gesellschaft und Politik** (z.B. in Form von Formulierung von Gesetzen oder die Integration der gesellschaftlichen Realität in den politischen Prozess und umgekehrt). Daher ist die **Stabilität der öffentlichen Verwaltung** wesentlich, um diese Vermittlungsrolle wahrnehmen zu können und Kommunikationsprozesse konstruktiv und produktiv zu gestalten. Jedoch spielt in der öffentlichen Verwaltung die Abhängigkeit von den regierenden Parteien eine nicht unwesentliche Rolle. So ist etwa der häufige Wechsel von Regierungen mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen in den letzten zehn Jahren und damit eng verbunden die häufigen Umstrukturierungen in Organisationen (z.B. Einführung der Generalsekretär\*innen) durchaus als Herausforderung für die Planungssicherheit zu sehen. Dies zeigt sich auch an einem brüchig gewordenen Selbstverständnis der Verwaltung, die vor der Covid-19-Pandemie über eine hohe Eigenlogik verfügte, was Verwaltung konkret bedeutet. Dieses Selbstverständnis ist in den letzten Jahren durch die Pandemie stark in Mitleidenschaft gezogen worden (Interviews).

## 4 | Digitalisierung und Dekarbonisierung

### Digitalisierung

In der öffentlichen Verwaltung gilt es aufgrund des allgemeinen Kostendrucks (zur Budgetkonsolidierung) der öffentlichen Haushalte die Potentiale zur Effizienzsteigerung infolge der Digitalisierung von Arbeitsprozessen zu beachten. Mittlerweile ermöglichen **E-Government**-Anwendungen (z.B. Finanzonline, Bürgerkarte) den Bürger\*innen zeitaufwendige Behördenwege zu sparen und tragen damit durch die zunehmende Bereitstellung von digitalen Anwendungen dem Wunsch nach einer stärkeren Beteiligung an der öffentlichen Verwaltung Rechnung (z.B. Open Government, Open Data) (Eichmann & Nocker, 2015).

In puncto Digitalisierung gehört Österreich laut Digitalisierungsindex 2017 der EU-Kommission zu den Spitzenreitern: So belegt Österreich im Bereich E-Government dabei den fünften Platz unter 28 EU-Ländern. Im Vergleich zu den skandinavischen und baltischen Ländern gibt es allerdings noch Luft nach oben (Harreither et al., 2020).

Der Einfluss auf die Beschäftigung beim öffentlichen Personal mit Kundeninteraktion ist schwer abschätzbar. Durch eine weitere **Automatisierung von Routinetätigkeiten** im Angestelltensegment wie auch dem weiteren Ausbau von E-Government gehen einerseits (weitere) Personaleinsparungen im Bereich allgemeiner Verwaltungsaufgaben einher. Durch eine digitale Verwaltungsmodernisierung entstehen andererseits aber auch neue Tätigkeitsfelder und Kapazitäten für Open Government und niederschwellige Inklusions- und Beratungsdienstleistungen für digitalisierungsferne Bevölkerungsteile. In Hinblick auf den Schutz sensibler Daten bzw. dem Zugriff auf viele personenbezogene Daten von Bürger\*innen ist stets die Gratwanderung zwischen der vermehrten Bereitstellung von Daten über E-Government und der Gewährleistung bzw. der Sicherung der kritischen Infrastruktur bei Informations- und Kommunikationstechnologien zu berücksichtigen. Dies äußert sich wie bereits erwähnt in einem **Mehrbedarf an IT-Personal und Datenschutzexpertise** in der öffentlichen Verwaltung (Eichmann et al., 2023 und Eichmann & Nocker, 2015).

## Dekarbonisierung

Hinsichtlich der Dekarbonisierung gibt es im Bereich der öffentlichen Verwaltung einige allgemeine Vorgaben, die für den gesamten öffentlichen Dienst gelten. Darüber hinaus kann der öffentliche Sektor als „zentraler Impulsgeber für eine „Dekarbonisierung“ (Eichmann & Nocker, 2015: 208) fungieren. Die Stadt Wien hat in diesem Kontext das Ziel der **Klimaneutralität bis 2040** beschlossen. Im Rahmen des Projekts „Raus aus Gas“ wird die Wärmewende im Gebäudesektor umgesetzt. Ebenfalls plant die Stadt Wien zahlreiche Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs von Gebäuden (z.B. thermische Sanierung, intelligente Stromzähler - Smart Meter), Vorgaben für Neubauten sowie Optimierungen in den Bereichen Mobilität, Transport, Beschaffung und Abfallvermeidung.

Als weitere Beispiele können in diesem Kontext **Mobilitätskonzepte** (z.B. Ausbau der öffentlichen Infrastruktur von E-Mobilität) und die **Nutzung der Dächer des Gebäudebestands der Stadt Wien** als alternative (Solar-)Energiequellen bzw. zur Begrünung und Schaffung von Erholungs- und Grünflächen genannt werden (Stadt Wien, 2022 & Eichmann & Nocker, 2015).

Dementsprechend finden bereits laufend **Infrastrukturmaßnahmen** (mit Fokus auf Gebäude und Ökologisierung der Mobilität) seitens der Bundesverwaltung und der Stadt Wien statt. In diesem Zusammenhang gilt es jedoch auch die Digitalisierung und deren Folgen (z.B. ethische Fragen rund um den Einsatz von Artificial Intelligence) für den Energieverbrauch zu bedenken (Interviews).

## 5 | Schlussfolgerungen

Auf Basis der Analyse zentraler Merkmale und der Beschäftigungssituation des Wirtschaftsbereichs sowie der wichtigsten Trends und Herausforderungen konnten wesentliche Stärken und Schwächen der öffentlichen Verwaltung 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 in der öffentlichen Verwaltung begegnet und deren Attraktivität für Fachkräfte gesteigert werden kann.

## 5.1 | SWOT-Analyse zur Fachkräftesituation in Wien in der öffentlichen Verwaltung

Tabelle 3 | SWOT-Analyse Öffentliche Verwaltung

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Überdurchschnittliche Arbeitsplatzsicherheit</li> <li>■ Hohes Einkommen</li> <li>■ Größtenteils geregelte Arbeitszeiten</li> <li>■ Rechtssicherheit und hohe Stabilität, auch in Krisenzeiten</li> <li>■ Resilienz (im Umgang mit unerwarteten Störungen) und Erneuerungskraft in Krisenzeiten</li> <li>■ Stabile Strukturen und Rahmenbedingungen</li> <li>■ Transparente und planbare Karrierebedingungen, verbunden mit einem stabilen Aufstiegssystem</li> <li>■ Aspekt der Sinnstiftung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Träge Organisationsstruktur äußert sich in langwierigen Reformen</li> <li>■ Veränderungsprozesse im Personalwesen häufig mit langer Dauer verbunden</li> <li>■ Teilweise (hohe) zeitliche Bindung des Personals durch Bürokratieanforderungen</li> <li>■ Sehr geringer Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund</li> <li>■ Enge Bindung an die Politik, verbunden mit einer Vermischung von Politik und öffentlicher Verwaltung</li> <li>■ Einige Bereiche des öffentlichen Dienstes mit aktuell hohem Personalbedarf (z.B. Kindergärten, Lehrkräfte, Gesundheitswesen u.a.) werden von der öffentlichen Verwaltung organisiert</li> </ul>
Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Erhöhung der Diversität in der Beschäftigung durch Anwerbung von Personen mit Migrationserfahrung und älteren Beschäftigten</li> <li>■ Auslotung der Anwendungsmöglichkeiten der Digitalisierung und deren Potentiale zur Schaffung neuer Berufs- und Beschäftigungsfelder und zur Entlastung der Beschäftigten</li> <li>■ Attraktivierung von Jobs in der öffentlichen Verwaltung durch abwechslungsreiche und anspruchsvolle Tätigkeitsfelder</li> <li>■ Personalbedarf zur Eindämmung des Klimawandels</li> <li>■ Nutzung der engen Verflechtung mit der Politik, um gesellschaftliche Veränderungsprozesse anzuregen</li> <li>■ Beschäftigungseffekte durch den Ausbau der Daseinsvorsorge und der öffentlichen Infrastruktur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Bevorstehende große Pensionierungswelle der Baby-Boomer</li> <li>■ Stark wachsende Stadt mit Bedarf an einem entsprechenden Ausbau der Daseinsvorsorge und der öffentlichen Infrastruktur</li> <li>■ Verzögerte Reaktion an geänderte Erwartungen neuer Zielgruppen am Arbeitsmarkt durch langwierige Reformprozesse und starke Hierarchien</li> <li>■ Abhängigkeit der Finanzierung von politischen Entscheidungen (Budgetdruck und -restriktionen)</li> <li>■ Mehr Arbeitsdruck bei Einsparung von Planstellen bzw. fehlenden Nachbesetzungen</li> <li>■ Weitere Auslagerungen von Jobs aus der öffentlichen Verwaltung</li> </ul>

## 5.2 | Empfehlungen

Der steigende Personalbedarf in der öffentlichen Verwaltung liegt einerseits in der aktuellen **demografischen Entwicklung** (Pensionierungswelle der Baby-Boomer) und andererseits in den steigenden Bevölkerungszahlen in Wien begründet. So geht der starke **Zuwachs der Wiener Wohnbevölkerung** mit einem erhöhten Bedarf an entsprechenden Ausbauten im Bereich der Daseinsvorsorge wie auch der öffentlichen und sozialen Infrastruktur einher. Dies erfordert eine rasche Personalaufstockung, was die öffentliche Verwaltung gemeinsam mit einem erhöhten Personalbedarf aufgrund von Nachbesetzungen durch anstehende Pensionierungen in den nächsten Jahren vor immense Herausforderungen stellen wird. Nicht zuletzt da, v.a. durch Alterung und zunehmende Diversität, von einer vermehrten Nachfrage nach Gesundheitsdienstleistungen (durch Alterung) und mehr Verwaltungsaufwand (z.B. Behördenwege, Einbürgerungen) ausgegangen werden kann. So fordern auch Einstellungsstopps der letzten Jahre ihren Tribut und es ist zu einem (teils massiven) Personalmangel im Gesundheitswesen, in Schulen und Kindergärten, im öffentlichen Verkehr wie auch in den Justizbehörden gekommen (Eichmann et al., 2023).

Die (z.B. kriegs- und/oder klimabedingten) Migrationsbewegungen erhöhen die **Vielfalt** der Wiener Bevölkerung. Diese Diversität wird sich auch aufgrund der hohen Komplexität infolge von Inklusionsprozessen und Mehrsprachigkeit ebenfalls auf die Bürokratieanforderungen in der öffentlichen Verwaltung (z.B. Verwaltung von Asylanträgen) auswirken. Dementsprechend wäre eine **Erhöhung der Diversität der Beschäftigung** durch eine vermehrte Rekrutierung von Personen mit Migrationshintergrund anzustreben, nicht zuletzt um deren vielfältige Sprachkenntnisse und interkulturelle Kompetenzen in der öffentlichen Verwaltung nutzbar zu machen und derart die zunehmende Vielfalt der Wohnbevölkerung in Wien (auch in der öffentlichen Verwaltung) besser abbilden zu können. So könnte auch eine weitere Öffnung der Beschäftigung für Personen, die (noch) nicht über die österreichische Staatsbürgerschaft verfügen, angedacht werden (Eichmann et al., 2023 und Eichmann & Nocker, 2015). Um etwaige Eintrittshürden wie fehlende Sprachkenntnisse oder Ausbildungen aus dem Weg zu räumen, könnte darüber nachgedacht werden, diese Personen mit entsprechenden Qualifikationen, Weiterbildungen und Sprachkursen für eine Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung aufzubauen.

Die **Arbeitswelt ist im Wandel** und so auch die **Erwartungen** an die öffentliche Hand als Arbeitgeberin. Um weiterhin attraktiv für Beschäftigte zu sein, braucht es flexibel gestaltbare Arbeitszeiten, Arbeitsplätze und ausreichende Weiterbildungsmöglichkeiten. Der öffentliche Dienst wird jedoch häufig eher mit starren Strukturen assoziiert. Der Vorteil der relativ hohen Jobsicherheit droht in Zeiten von Effizienzdruck und Digitalisierung von Prozessen verloren zu gehen. Um also wettbewerbsfähig zu bleiben, werden weitere Reformen der Arbeitszeit- und Dienstregelungen im öffentlichen Dienst (Harreither et al., 2020), aber auch strukturelle Änderungen und Rahmenbedingungen vonseiten der Arbeitsmarktpolitik nötig sein (Interviews). In Hinblick auf den immer herausfordernder werdenden Umgang mit weiter steigenden Anspruchshaltungen könnten bessere Personalschlüssel als Ansatzpunkte für eine Entlastung des Personals in Interaktionsberufen dienen (Eichmann et al., 2023).

Ein zentraler Punkt in Hinblick auf die Fachkräftesicherung in der öffentlichen Verwaltung ist in der **Attraktivierung** der Aufgaben- und Tätigkeitsbereiche und der stärkeren Positionierung als attraktive Arbeitgeberin zu sehen, um am verschärften Wettbewerb um Fachkräfte am Arbeitsmarkt mithalten zu können. Dabei könnte im Employer Branding der Aspekt der Sinnstiftung deutlicher hervorgehoben werden. Denn für die Arbeit in der öffentlichen Verwaltung scheint ein intrinsischer Motivationsfaktor in Form einer „*public service attitude*“ (Interview), verbunden mit dem Anspruch der Gesellschaft zu dienen, eine bedeutende Rolle zu spielen. Damit verbunden ist auch die Chance gesellschaftliche Rahmenbedingungen (mit) zu gestalten. Ein Grund für die hohe Sicherheit und den hohen Wohlfühlfaktor in der Stadt liegt nicht zuletzt in der Bereitstellung vieler heterogener Angebote und Freizeitgestaltungsmöglichkeiten der Stadt Wien für eine Vielzahl an unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen begründet. Darüber hin-

aus scheinen die **hohe Arbeitsplatzsicherheit** gepaart mit transparenten, stabilen und planbaren Karrierebedingungen und dem Bekenntnis der Stadt Wien „*eine soziale Arbeitgeberin zu sein*“ (Interview) gut dazu geeignet zu sein, Beschäftigte für eine Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung zu gewinnen und längerfristig im Dienst zu halten. In diesem Kontext werden überdies die veränderten Ansprüche der jüngeren Generation in Bezug auf die **Rahmenbedingungen der Arbeit** (z.B. kürzere Arbeitszeiten, weniger Arbeitsbelastung in Form von Überstunden) thematisiert. Der Umbau von Strukturen in der öffentlichen Verwaltung ist jedoch meist mit einer Zeitdauer von mehreren Jahren verbunden und kann dementsprechend nicht umgehend auf die geänderten Anspruchs- und Erwartungshaltungen des jüngeren Arbeitskräftepotentials angepasst werden, was folgendes Zitat verdeutlicht: „*worunter wir leiden ist der Verzögerungseffekt von Interventionen in Organisationen und das ist das große Dilemma*“ (Interview).

Generell wird es wichtig sein, Mitarbeiter\*innen in Zukunft flexibel dort einzusetzen, wo sie einen größtmöglichen Mehrwert für die öffentliche Verwaltung schaffen – entsprechend ihrer Kompetenzen und ihrer Motivation. Voraussetzung hierfür ist ein breites Angebot an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Darüber hinaus sollte sich der personelle Austausch zwischen öffentlichem Dienst und privater Wirtschaft in beide Richtungen verstärken (Wietheger, 2022). Zudem könnte auch eine Umschulung langjähriger Sachbearbeiter\*innen im Büro z.B. zu bürgernahen Dienstleister\*innen mit mehr Kommunikations- und Serviceorientierung angedacht werden (Eichmann & Nocker, 2015).

Eine stärkere Zusammenarbeit mit Schulen, Universitäten und Hochschulen könnten Schüler\*innen und Studierende auf die Attraktivität des öffentlichen Sektors aufmerksam machen und gleichzeitig könnten in weiterer Folge Themen wie die Verwaltungsmodernisierung (bspw. Smart City/ Smart Region) und digitale Transformation in die Studienpläne einfließen (Canzler et al., 2022).

Darüber hinaus verändern sich durch Trends wie die Digitalisierung und Automatisierung **Kompetenzanforderungen an Beschäftigte** in der öffentlichen Verwaltung. Viele administrative Prozesse könnten in Zukunft automatisiert ablaufen, womit Beschäftigte wieder vermehrt direkt für bürger\*innenorientierte Aufgaben einsetzbar wären (Stopfer, 2017). Zudem werden IT-Kompetenzen immer wichtiger. Diese Veränderungen der Tätigkeitsfelder und Aufgabenbereiche könnten neue Zielgruppen ansprechen.

Im Bereich der **Dekarbonisierung** kann die öffentliche Verwaltung zentrale Impulse setzen, um energieeffiziente und -sparende Maßnahmen (v.a. in den Bereichen Mobilität und Gebäude) umzusetzen. Dies könnte einen verstärkten Personaleinsatz und -bedarf im Bereich Nachhaltigkeit nach sich ziehen, der genutzt werden kann, um entsprechende Jobprofile und -möglichkeiten zu bewerben.

Aber auch diverse **internationale Krisen** (z.B. Kriege, Pandemien, Klimakrise) werden vermehrte Investitionen in den Katastrophenschutz, den Schutz der kritischen Infrastruktur wie auch in das Gesundheitssystem erforderlich machen, wodurch sich ein zusätzlicher Personalbedarf in der öffentlichen Verwaltung ergeben könnte (Eichmann et al., 2023).

Zusammenfassend ist die öffentliche Verwaltung in Wien in einigen Bereichen von einem **deutlichen Fachkräftebedarf** gekennzeichnet, der sich in Folge der demografischen Entwicklung, verbunden mit dem Pensionsantritt vieler Bediensteter in den nächsten Jahren zu vergrößern droht. Zur Abschwächung des Fachkräftemangels erscheint eine Attraktivierung der Aufgaben- und Tätigkeitsbereiche und das Hervorheben des hohen sinnstiftenden Charakters einer Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung durch ein entsprechendes Employer Branding sinnvoll. Die digitale Verwaltungsmodernisierung (z.B. in Form von E-Government) wird zwar manche Verwaltungsprozesse automatisieren und beschleunigen, aber den Bedarf an Fachkräften nicht nachhaltig eindämmen können.

## 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, Allgemeiner Einkommensbericht 2022
- Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung (AKE) 2021
- Statistik Austria, Klassifikationsdatenbank ÖNACE 2008
- Statistik Austria, Leistungs- und Strukturhebung (LSE) 2020

### 6.2 | Literatur

Brugger, K., Schmidt, E., Delcour, J. (2022): Krankenhausaufenthalte im direkten Zusammenhang mit Hitze und Sonnenlicht in Österreich (2002-2020). Factsheet. Gesundheit Österreich, Wien.

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport (BMKÖS) (2023): Verwaltungsinnovation. Online unter: <https://oeffentlicherdienst.gv.at/verwaltungsinnovation/index.html>, abgerufen am 22.02.2023.

Canzler, M; Stader, F., Hüffelmann, J. (2022): Trendreport: Richtig organisiert? So stellen sich Deutschlands Kommunen für die digitale Transformation auf.

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

Eichmann, H., Nocker, M. (2015): Die Zukunft der Beschäftigung in Wien. Trendanalysen auf Branchenebene. Studie im Auftrag des Magistrats der Stadt Wien, MA 23 – Wirtschaft, Arbeit und Statistik, FORBA, Wien.

Harreither, C., Korak, C. (2020): Die Neuerfindung des öffentlichen Sektors? Online unter: [https://www.ey.com/de\\_at/government-public-sector/die-neuerfindung-des-oeffentlichen-sektors](https://www.ey.com/de_at/government-public-sector/die-neuerfindung-des-oeffentlichen-sektors), abgerufen am 22.02.2023.

Santesson, L. (2022): Digitaler Staat: Diese IT-Trends beschäftigen die Verwaltung laut Fraunhofer Fokus und Capgemini. Online unter: <https://www.capgemini.com/de-de/insights/blog/digitaler-staat-it-trends-verwaltung-fraunhofer/>, abgerufen am 22.02.2023.

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), abgerufen am 15.03.2023.

Stopfer, E. (2017): Wie die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung Gemeinden revolutioniert. Online unter: <https://www.stadtmarketing.eu/digitalisierung-der-oeffentlichen-verwaltung/>, abgerufen am 22.02.2023.

Vogel, B. (2022): Die Weichen für Zusammenhalt und Gemeinwohl neu stellen! Soziologische Perspektiven auf Arbeitswelt und öffentliche Güter. In: Werneke, F., Zanker, C. (Hg.): Renaissance des Gemeinwohls. VSA Verlag, 89-99, Hamburg.

Von der Brüggen, C. (2022): Digitale Verwaltung: Fünf Top-Trends ab 2022. Online unter: <https://www.vdz.org/oeffentliche-it-infrastruktur-cloud-zukunftstechnologien/digitale-verwaltung-fuenf-top-trends-ab>, abgerufen am 22.02.2023.

Wietheger, I. (2022): Der Moderne Staat. Impulse für das Gelingen der Transformation. Online unter: <https://www.rolandberger.com/de/Insights/Publications/Der-moderne-Staat.html>, abgerufen am 22.02.2023.

