

# Branchenporträt zur Fachkräftesituation in Wien Erziehung und Unterricht

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:**

Andrea Dorr

Eva Heckl (Projektleitung)

Karin Petzlberger

**L&R Sozialforschung:**

Daniela Hosner (Projektleitung L&R)

Lisa Danzer

Lucas Meyer

Nadja Bergmann

### 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 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 Erziehung und Unterricht 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 Erziehung und Unterricht (ÖNACE Wirtschaftsabschnitt P) 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 .....	5
2   Charakteristika der Beschäftigung .....	9
3   Zentrale Trends und Herausforderungen.....	12
3.1   Allgemeine (regionale und internationale) Trends.....	12
3.2   Herausforderungen .....	13
4   Digitalisierung und Dekarbonisierung .....	15
5   Schlussfolgerungen.....	16
5.1   SWOT-Analyse zur Fachkräftesituation in Wien in Erziehung und Unterricht.....	17
5.2   Empfehlungen .....	18
6   Anhang .....	20
6.1   Verwendete Datenquellen.....	20
6.2   Literatur .....	20

## 1 | Überblick über den Wirtschaftsbereich

### 1.1 | Definition der Branche

Der Wirtschaftsbereich Erziehung und Unterricht umfasst:

*„...Erziehung und Unterricht auf allen Stufen und für alle Berufe. Der Unterricht kann mündlich oder schriftlich, über Hörfunk, Fernsehen, Internet oder als Fernkurs erteilt werden. Der Abschnitt umfasst sowohl den Unterricht in den verschiedenen Lehranstalten des regulären Schulsystems auf den verschiedenen Stufen (erster Bildungsweg) als auch Erwachsenenbildung, Alphabetisierungsprogramme usw. Eingeschlossen sind auch die verschiedenen Stufen von Militärschulen und -akademien, Gefängnisschulen usw. Der Abschnitt umfasst sowohl das öffentliche als auch das private Bildungswesen. Die Unterklassen umfassen auf jeder Stufe des ersten Bildungsweges auch den Sonderunterricht für körperlich oder geistig behinderte Schüler. Dieser Abschnitt umfasst ferner die Erteilung von Unterricht überwiegend in sportlichen und Freizeitaktivitäten wie Tennis- oder Golfkurse und die Erbringung von Dienstleistungen für den Unterricht“ (Statistik Austria Klassifikationsdatenbank ÖNACE 2008).*

Der ÖNACE-Abschnitt P 85 **Erziehung und Unterricht** umfasst:

- P 85.1 Kindergärten und Vorschulen
- P 85.2 Volksschulen
- P 85.3 Weiterführende Schulen
- P 85.4 Tertiärer und post-sekundärer, nicht tertiärer Unterricht
- P 85.5 Sonstiger Unterricht
- P 85.6 Erbringung von Dienstleistungen für den Unterricht

In Bezug auf die Zuordnung zum Sektor Erziehung und Unterricht ist zu beachten, dass die Erziehungs- und Unterrichtstätigkeit zu diesem ÖNACE-Abschnitt gezählt werden, nicht aber die Verwaltung des Bildungssystems, die stattdessen der öffentlichen Verwaltung (O) zugeordnet wird (Statistik Austria, Klassifikationsdatenbank ÖNACE 2008).

### 1.2 | Zentrale Merkmale

Der Wirtschaftsbereich Erziehung und Unterricht umfasst im Jahr 2022 in Wien 49.337 unselbständig Beschäftigte (86,3 % aller Beschäftigten in diesem Sektor), was einem Anteil von 5,5 % aller unselbständig Beschäftigten in Wien entspricht. Im Bereich Erziehung und Unterricht spielen selbständig Beschäftigte eine untergeordnete Rolle, während 7.288 Personen (12,8 % aller Beschäftigten in diesem Sektor) geringfügig in der Branche tätig sind (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband). Folgende Tabelle fasst die wichtigsten Kennzahlen aus dem Jahr 2022 zusammen.

Tabelle 1 | Übersicht über zentrale Kennzahlen

	Erziehung und Unterricht	Wien gesamt
Unselbständig Beschäftigte in Wien	49.337	897.845
Anteil der unselbständigen Beschäftigten in Wien	5,5%	100%
Anteil der unselbständigen Beschäftigten an allen Beschäftigten	86,3%	83,8%
Anteil der selbständig Beschäftigten an allen Beschäftigten	0,9%	8,7%
Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten	12,8%	7,4%
Frauenanteil der unselbständig Beschäftigten	61,2%	48,4%
Anteil ausländischer unselbständiger Beschäftigung	34,7%	30,9%
Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung von 2017 bis 2022	+17,7%	+8,3%

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

Hinsichtlich der Unternehmensstruktur<sup>1</sup> finden sich in Wien in diesem Sektor etwas seltener Erwerbstätige in Bildungs- und Lehranstalten mit 250 und mehr Beschäftigten (21,4 % zu 28,8 % insgesamt) (Statistik Austria, AKE 2021).

#### Der Sektor Erziehung und Unterricht ist von folgenden zentralen Merkmalen geprägt:

- Mangel an Lehrkräften und Elementarpädagog\*innen
- Bevorstehende Pensionierungswelle in gewissen Teilbereichen bei einer zunehmenden Anzahl an zu betreuenden Kindern und Schüler\*innen
- Überdurchschnittlicher Anteil an Frauen und Teilzeitbeschäftigten
- Herausfordernde Arbeitsbedingungen mit vielen zu erfüllenden Ansprüchen und gestiegenen Erwartungen an Bildungseinrichtungen
- Hoher Grad an sinnstiftender Tätigkeit

Der folgende Analyseraster dient als Zusammenfassung der Charakteristika der Beschäftigung und skizziert die wichtigsten Trends und Herausforderungen im Bereich Erziehung und Unterricht.

<sup>1</sup> Die Leistungs- und Strukturerhebung der Statistik Austria (Jahresdaten 2020) enthält keine Unternehmenszahlen für: Öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Kunst, Unterhaltung und Erholung.

Tabelle 2 | Überblick Erziehung und Unterricht

Charakteristika der Beschäftigung	
Wachstumstrend	Mittelfristig (2017 im Vergleich zu 2022) deutliche Beschäftigungszuwächse
Anteil ausländischer Beschäftigung	Leicht überdurchschnittlicher Anteil an ausländischen Beschäftigten
Alter	Allgemein keine branchenspezifischen Auffälligkeiten; in einzelnen Bereichen allerdings (bevorstehende) Pensionierungswellen
Geschlecht	Überdurchschnittlich hoher Frauenanteil
Ausbildungsniveau	Überdurchschnittlich hoher Anteil an tertiären Ausbildungen
Einkommen	Median der Bruttojahreseinkommen für unselbständig Erwerbstätige liegt 2021 im Durchschnitt aller unselbständig Erwerbstätigen in Wien; geschlechtsspezifischer Unterschied zwischen den Bruttojahreseinkommen im Durchschnitt
Arbeitslosigkeit, Stellenandrang	Im Jahr 2022 entfallen in Wien 4,2 % des Bestandes an beim AMS gemeldeten offenen Stellen und 3,1 % des Bestandes an Arbeitslosen auf diesen Sektor
Arbeitsbedingungen	Herausfordernde Arbeitsbedingungen in einem komplexen Umfeld verbunden mit gestiegenen Erwartungen an Bildungs- und Lehranstalten; überdurchschnittlich häufig Abendarbeit und häufige Befristungen
Arbeitszeit	Überdurchschnittlich hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigten
Personalfuktuation	Durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit
Pendler*innen-verkehr	Einpendler*innen aus Niederösterreich im Durchschnitt
Unternehmensstruktur	Gemessen an der Zahl der Beschäftigten: Etwas geringere Bedeutung von großen Bildungs- und Lehranstalten mit 250 und mehr Beschäftigten als im Durchschnitt der Wiener Unternehmen
Abhängigkeit von Konjunkturzyklen	Keine Abhängigkeit von Konjunkturzyklen
Saisonalität der Arbeitskräftenachfrage	Keine saisonale Abhängigkeit bei der Arbeitskräftenachfrage

## Trends und Herausforderungen

(Inter)nationale Trends	Privatisierung des Lernens; Zunahme an Angeboten im Bereich der Erwachsenenbildung
Demografische Entwicklung	In Wien durch Zuwanderung hoher Anteil an jungen Menschen, dadurch Anstieg der Nachfrage bzw. der zu betreuenden Kinder und Schüler*innen
Relevanz des Ausbildungssystems	Im Schulbereich zahlreiche Umstrukturierungen der Lehrer*innenausbildung; hohe Bedeutung von Quereinsteiger*innen
Kompetenzanforderungen	Stärkere Bedeutung von interkulturellen und IT-Kompetenzen; durch diverse Krisen (z.B. Covid-19-Pandemie) vermehrt psychosoziale Kompetenzen nötig
Potentiale für Diversität in der Beschäftigung	Arbeitskräftepotential bei Männern und Personen mit Migrationshintergrund
Internationale Krisen	Starker Nachholbedarf für Schüler*innen aufgrund der Covid-19-Pandemie; Migrationswellen durch den Ukraine-Russland-Konflikt bzw. die Klimakrise, die sich auf die Beschäftigungsnachfrage auswirken (werden)
Lebensstile, Wertesysteme	Intrinsische Motivation bei der Berufswahl im Erziehungs- und Unterrichtssektor zentral
Digitalisierung	Im Zuge der Covid-19-Pandemie (teilweise) Umstellung auf Distance-Learning; digitale Angebote an Schulen ermöglichen neue Formen der Wissensvermittlung bspw. Gamification zur Steigerung der Lernmotivation
Dekarbonisierung	Stadt Wien plant Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs von Gebäuden, Vorgaben für Neubauten; erhöhter Flächenbedarf für Bildungs- und Lehranstalten



## 2 | Charakteristika der Beschäftigung

Die positive **Beschäftigungsentwicklung** im Bereich Erziehung und Unterricht ist ungebrochen und fällt im Zeitraum von 2017 bis 2022 mit einem Zuwachs an Beschäftigten im Ausmaß von +17,7 % für Wien überdurchschnittlich aus (gesamt: +8,3%) (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband). Damit ist dieser Sektor, ähnlich wie die öffentliche Verwaltung und das Gesundheits- und Sozialwesen und im Gegensatz zu vielen anderen Branchen weitergewachsen bzw. konnte der temporäre Rückgang in der Beschäftigtenzahl, ausgelöst durch die Covid-19-Pandemie, wieder kompensiert werden (Eichmann et al., 2023).

Eine potentielle Bremse gegenüber einer künftigen Beschäftigungszunahme könnte in der überwiegend **öffentlichen Finanzierung** von Aus- und Weiterbildung liegen. Vor Neueinstellungen im Schulbereich wird oftmals etwa die Ausweitung des Stundenkontingents bestehender Lehrpersonen diskutiert. Ob und in welchem Ausmaß die Beschäftigung im Sektor Erziehung und Unterricht künftig steigen wird, ist demnach auch stark von der Budgetierung durch die öffentliche Hand abhängig (Eichmann & Nocker, 2015).

Dennoch gehen Expertinnen und Experten in diesem Sektor auch künftig von einer **positiven Beschäftigungsentwicklung** in Wien aus. Zum einen begründet sich dies aus dem anhaltenden Bevölkerungswachstum. Zum anderen kommen (künftige) Flucht- und Klima-Migrationsbewegungen hinzu, welche vor allem Großstädte als „Ankunftsorte“ vor Herausforderungen im Bereich der Integration durch Ausbildung stellen werden. Unter dem Gesichtspunkt des hohen Anteils an Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund bzw. nicht-deutscher Umgangssprache ergibt sich zudem ein Anpassungsbedarf an Schulen, welcher mehr Kapazitäten beim Lehrpersonal (Stichwort „Brennpunktschulen“) erfordert. Darüber hinaus werden in Schulen – im Gegensatz zu anderen Branchen – digitale Lehr- und Lernformate Lehrkräfte nicht vollständig ersetzen bzw. nicht zu einer Kürzung des Personals führen. Insgesamt ist damit in vorschulischen, schulischen und berufsbildenden Ausbildungsinstitutionen in Wien in den nächsten 10 bis 20 Jahren eine positive Beschäftigungsentwicklung zu erwarten. Prognosen zur zukünftigen Entwicklung der Beschäftigung im Hochschul- und Erwachsenenbildungssektor sind dagegen nicht so eindeutig, insbesondere aufgrund des zunehmenden Fachkräftemangels, welcher direkte und bruchlose Wechsel von der schulischen Ausbildung in Richtung Hochschulstudium zumindest etwas seltener werden lassen dürfte (Eichmann et al., 2023).

Der Anteil an **ausländischen Beschäftigten** liegt in dieser Branche mit 34,7 % etwas über jenem des Gesamtdurchschnitts aller unselbständig Beschäftigten in Wien betrachtet (30,9 %) (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband). Nichtsdestotrotz wird in dieser Gruppe noch ungenütztes Beschäftigungspotential verortet, ist doch eine sprachlich-kulturelle Vielfalt insbesondere in Kindergärten und an Schulen teilweise bereits Normalität und wird durch diverse Migrationsbewegungen in Zukunft immer wichtiger werden. So zeigt bspw. auch ein Bericht des österreichischen Integrationsfonds, dass besonders jene Lehrpersonen, die selbst einen Migrationshintergrund aufweisen, viele der nötigen Kompetenzen und das nötige Verständnis gegenüber Schülerinnen und Schülern mit nicht-deutscher Muttersprache mitbringen (können) (Eichmann et al., 2023).

In Hinblick auf das **Alter** der Beschäftigten ergeben sich insgesamt keine größeren sektorspezifischen Auffälligkeiten im Vergleich zur Gesamtheit der unselbständig Beschäftigten in Wien (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband). Aus den Interviews wird jedoch deutlich, dass vor allem im Schulbereich, aber auch in den Wiener Kindergärten, die Tendenz in Richtung einer älteren Beschäftigungsstruktur geht und damit eine bevorstehende bzw. bereits einsetzende Pensionierungswelle zu beobachten ist.

Der Sektor Erziehung und Unterricht hat mit 66,6 % den zweithöchsten **Frauenanteil** aller ÖNACE-Branchen nach dem Gesundheits- und Sozialwesen (und unter Ausschluss des Wirtschaftsbereichs „Private Haushalte (T)“). Zum Vergleich liegt der Anteil an Frauen unter allen unselbständig Beschäftigten in Wien bei 47,4 % (AMIS Beschäftigtendaten lt. Hauptverband). Insbesondere Bildungs- und Lehranstalten wie Kindergärten und Volksschulen sind besonders frauendominiert (Eichmann et al., 2023). In den Wiener Kindergärten liegt der Frauenanteil sogar bei 95,0 % (Interviews).

Hinsichtlich der **Diversität der Beschäftigten** ist ein hohes Potential gegeben, den Anteil an Männern zu erhöhen, die in diesem Sektor tätig sind. Gleichzeitig sollten auch Personen mit Migrationshintergrund stärker integriert werden, nicht zuletzt um den steigenden ethnisch-kulturellen Herausforderungen im Elementar- und Schulbereich begegnen zu können (Eichmann et al., 2023 & Interviews). Diesbezüglich wird in den Wiener Kindergärten vor allem im Bereich der Elementarpädagogik ein hohes Potential für die Beschäftigung von ausgebildeten Personen mit Migrationserfahrung verortet (Interviews).

Hinsichtlich des **Ausbildungsniveaus** finden sich in dieser Branche mit einem Anteil von 63,8 % verstärkt Personen mit tertiärer Ausbildung. Zum Vergleich liegt dieser Anteil unter allen Erwerbstätigen in Wien bei lediglich 35,4 % (Statistik Austria, AKE 2021). Dies stellt jedoch keine Überraschung dar, gilt doch in weiten Teilen des Unterrichtssektors eine akademische Ausbildung als Berufsvoraussetzung (Eichmann et al., 2023).

Das **Bruttojahreseinkommen** für unselbständig Erwerbstätige im Sektor Erziehung und Unterricht in Wien beträgt im Jahr 2021 im Median € 28.716 und liegt somit im Schnitt der durchschnittlichen Medianeinkommen aller Erwerbstätigen in Wien (€ 29.515). Der geschlechtsspezifische Unterschied zwischen den Bruttojahreseinkommen liegt im Durchschnitt aller unselbständig Erwerbstätigen in Wien (Statistik Austria, Allgemeiner Einkommensbericht, 2022).

Im Jahr 2022 entfallen in Wien 4,2 % des Bestandes an beim AMS gemeldeten **offenen Stellen** auf diesen Sektor. Betrachtet man zusätzlich den **Bestand an Arbeitslosen**, ergibt sich ein Anteil von rund 3,1 %, unter welchem verstärkt Frauen (61,5 % zu 42,7 % insgesamt), jüngere Arbeitslose bis 25 Jahre (15,7% zu 9,1 %) sowie Personen mit einer tertiären Ausbildung (31,7 % zu 11,5 %) fallen. Darüber hinaus findet sich unter den Arbeitslosen in diesem Sektor mit 31,5 % ein etwas geringerer Anteil an ausländischen Personen (46,3 % insgesamt) (AMIS Datenbank lt. AMS). Der hohe Anteil an jüngeren Arbeitslosen sowie von Personen mit tertiären Ausbildungen kann einerseits in der Struktur der Ausbildung als Universitätsstudium begründet liegen und/oder dass es einen Überhang bei der Wahl von bestimmten Fächerkombinationen in der Ausbildung gibt. So ist während der Ausbildung jede Fächerkombination wählbar, allerdings kann nicht jede Kombination an jeder Schule unterrichtet werden. Hier kommt es teilweise zu divergierenden Ausprägungen von Angebot und Nachfrage – so gibt es dann Lehramtsstudierende, die zwar ausgebildet sind, aber nicht arbeiten können. Dies kann überdies zu einem Ungleichgewicht im Lehrbereich führen, in welchem manche Fächerkombinationen häufig(er) vorkommen, während es an anderen mangelt (Interviews).

Der Anteil an **Teilzeitbeschäftigten** ist mit 39,6 % im Sektor Erziehung und Unterricht vergleichsweise hoch (28,5 % unter allen Erwerbstätigen in Wien) (Statistik Austria, AKE 2021). Dabei kann in Kindergärten und Volksschulen gegenüber den weiterführenden Schulen auch ein höherer Anteil an Teilzeitbeschäftigten verzeichnet werden, was wohl mit dem hohen Frauenanteil in den elementaren Bildungseinrichtungen und den Volksschulen in Zusammenhang steht (Eichmann et al., 2023).

Überdies erweisen sich die noch nicht lange zurückliegenden **Reformen in der Pädagogikausbildung** als weitere Triebkraft für eine Teilzeitbeschäftigung im Unterrichtssegment. Die Verlängerung der Ausbildung des Lehrpersonals hat zur Folge, dass Studierende dadurch zwar ohne abgeschlossenes Studium als Lehrkräfte eingesetzt werden können, diese jedoch aufgrund der Doppelbelastung nur in Teil- statt Vollzeit arbeiten können. Insbesondere in den Mittelschulen ist die Anzahl an Lehrpersonen, welche die Anstellungserfordernisse nicht zur Gänze erfüllt haben, besonders hoch ausgeprägt (Eichmann et al., 2023).

Ähnlich wie im Gesamtdurchschnitt aller Erwerbstätigen in Wien (19,3 %) **pendeln** in dieser Branche 17,3 % aus dem Bundesland Niederösterreich nach Wien ein (Statistik Austria, AKE 2021). Der Standort Wien ermöglicht für die Beschäftigten dabei im Vergleich zu anderen Bundesländern kürzere Anfahrtswege. Durch den österreichweiten Fachkräftemangel besteht allerdings die Gefahr, dass durch bessere Arbeitsrahmenbedingungen in den Nachbarbundesländern Fachkräfte in diesem Sektor aus Wien abgezogen werden. Aktuell kommt es etwa in Niederösterreich zu einem Ausbau des Kindergartenangebots, was dazu führen kann, dass niederösterreichische Fachkräfte im Bereich der Elementarpädagogik nach Fertigstellung im eigenen Bundesland verbleiben bzw. arbeiten möchten und nicht mehr nach Wien pendeln. In Bezug auf den Pendelverkehr könnten mittelfristig Verbesserungen in der (öffentlichen) Verkehrsinfrastruktur und langfristig über eine adäquate Konzeption von Schulstandorten nachgedacht werden (Interviews).

Von den **Arbeitsbedingungen** her sind Beschäftigte im Bereich Erziehung und Unterricht etwas häufiger von Abendarbeit betroffen (36,5 %) als Erwerbstätige quer über alle Branchen betrachtet (28,8 %). Wochenend- oder Nachtarbeit sind dagegen durchschnittlich ausgeprägt, ebenso wie Überstunden. Schichtarbeit ist in diesem Sektor nur ein Randthema und kommt sehr selten vor. Darüber hinaus gibt es im Erziehungs- und Unterrichtssegment mit rd. einem Viertel (24,4 %) überdurchschnittlich häufig befristete Verträge. Zum Vergleich betrifft dies lediglich 7,2 % aller Erwerbstätigen in Wien (Statistik Austria, AKE 2021).

Insbesondere in den Kinderbetreuungseinrichtungen, aber auch im Lehrbereich hat der hohe Personalmangel zahlreiche negative Auswirkungen, insbesondere hinsichtlich der Arbeitsbelastung der Pädagoginnen und Pädagogen. Diese Belastungen haben sich durch die **Covid-19-Pandemie** noch weiter verstärkt (Interviews). Die prekäre Personalsituation in der Elementarstufe könnte auch der Art der Ausbildung geschuldet sein, da bspw. Jugendliche an Bildungsanstalten für Elementarpädagogik (BAfEP) oftmals gar nicht den vorgesehenen Berufsweg einschlagen. Zudem werden in diesem Sektor die Arbeitsbedingungen vonseiten der Beschäftigten häufig als sehr herausfordernd beschrieben (Eichmann et al., 2023 und Interviews).

In diesem Kontext spielen auch die gestiegenen Erwartungen seitens der Eltern, der Politik und der Gesellschaft an Bildungseinrichtungen eine große Rolle. Aber auch die teils hohen Ambitionen der Elementarpädagog\*innen bzw. Lehrkräfte, verbunden mit einer Diskrepanz zwischen den (teils hohen) Ansprüchen an die eigene pädagogische Arbeit und der praktischen Umsetzbarkeit, kann zu Frustrationen und an Belastungsgrenzen führen. Darüber hinaus sorgen die Zusammenarbeit mit den Eltern, der mediale Druck von außen, die häufige Lärmbelastung in der Arbeit und nicht zuletzt die hohe Verantwortung für ein grundlegendes Stresslevel im Beruf. Zudem können vereinbarte Dienstpläne (z.B. aufgrund von Krankenständen) häufig nicht eingehalten werden. Aber auch auf körperlicher Ebene ergeben sich (v.a. in den Kindergärten) Belastungen, etwa durch das häufige Heben von Kindern oder durch die Ausstattung der Gruppenräume (z.B. kleine Sessel). Demgegenüber gestellt wird jedoch die hohe Sinnstiftung, die die Arbeit mit sich bringt, verbunden mit einem hohen Grad an Autonomie und der Möglichkeit kreativ und gestalterisch arbeiten zu können (Interviews).

Gemessen an der **Dauer der Betriebszugehörigkeit** der Beschäftigten in diesem Sektor bewegen sich Personalfluktuationsprozesse im Durchschnitt (Statistik Austria, AKE 2021).

Der Sektor Erziehung und Unterricht verfügt über eine hohe Stabilität sowie einen anhaltenden und steigenden Personalbedarf aufgrund steigender Bevölkerungszahlen, wodurch es **keine Abhängigkeit der Arbeitskräftenachfrage von Konjunkturzyklen** gibt.

Grundsätzlich lassen sich auch keine **saisonalen Schwankungen** beobachten, abgesehen vom Nachhilfebereich. Bei einer Betrachtung der Kosten zeigt sich, dass insgesamt mehr Schüler\*innen während des Semesters Nachhilfe bekommen als in den Sommerferien sowie die Ausgaben für Nachhilfe im Sommer geringer sind. Dies deutet darauf hin, dass die Nachfrage insgesamt an die Schulsemesterlaufzeiten gebunden ist, mit geringerer Nachfrage nach Nachhilfeunterricht im Sommer (Aichholzer et al., 2022).

## 3 | Zentrale Trends und Herausforderungen

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

Unter den Sektor Erziehung und Unterricht fällt eine große Bandbreite an Berufen, wodurch sich Trends in den unterschiedlichen Einzelsegmenten anders gestalten und diese vor unterschiedliche Herausforderungen stellen. In der Folge liegt der Fokus v.a. auf der Elementarpädagogik und dem Schulbereich.

Generell steigt in Wien die Anzahl der Kleinkinder in **Betreuungseinrichtungen** (wie Kleinkindergruppen, Kindergärten, Horten, Familiengruppen und Tageseltern), was zu einem erhöhten Betreuungs- und Personalbedarf führt (Eichmann & Nocker, 2015). Hinzu kommt, dass speziell in Wien Kinder immer früher in die Kindergärten kommen und sich der Ausbau bzw. die Betreuung von Kleinkindergruppen unter 3 Jahren zusätzlich als am personalintensivsten darstellt. So ist auch die Versorgungsquote von Kindern unter 3 Jahren mit über 50 % in Wien vergleichsweise hoch (Interviews).

In diesem Kontext hat die Stadt Wien Ende 2022 eine **Ausbildungsoffensive** für die Wiener Kindergärten angekündigt. Das Ziel ist mittels einer Imagekampagne die Anzahl der elementarpädagogisch geschulten Fachkräfte zu erhöhen: So sollen bis zum Jahr 2025 rund 2.500 Personen eine elementarpädagogische Ausbildung beginnen. Dies macht auch einen Ausbau der Bildungsanstalt für Elementarpädagogik (bafep21) in Floridsdorf notwendig. Auch Quereinsteiger\*innen sollen vermehrt für eine elementarpädagogische Ausbildung bzw. Tätigkeit gewonnen werden<sup>2</sup>. Eine Möglichkeit zur Finanzierung des Lebensunterhalts während der Ausbildung stellt das **Wiener Ausbildungsgeld** dar, welches die Erfüllung von Zugangsvoraussetzungen und der Aufnahme in das Programm Jobs PLUS Ausbildung bedarf.<sup>3</sup> Darüber hinaus wird im elementarpädagogischen Bereich derzeit an einheitlichen Standards und Regelungen zur Qualitätssicherung und Kontrolle gearbeitet (Interviews).

Im Gegensatz zu den restlichen Bundesländern zeigt sich im schulischen Bereich in Wien eine **steigende Zahl an Schülerinnen und Schülern** und zwar um rd. 10 % von 2010/11 bis zum Schuljahr 2020/21; mit einer weiter steigenden Tendenz bis 2033/34 (Statistik Austria, 2021). Diese Entwicklung ist einerseits durch das demografische Wachstum Wiens bedingt, andererseits dem Trend in Richtung weiterbildende Schulen und anschließendes Studium geschuldet, wodurch immer mehr Schüler\*innen länger im Schulsystem verbleiben und somit auch der Bedarf an Lehrkräften weiterhin steigt. Der wachsende Lehrkräftebedarf wird auch durch den allgemeinen Trend in Richtung Höherqualifizierung verursacht: So ist Wien das einzige Bundesland, in welchem mehr Schüler\*innen eine AHS-Unterstufe (2020/21: 14,9 % der Wiener Schüler\*innen) besuchen als eine Mittelschule (2020/21: 13,6 % der Wiener Schüler\*innen) (Statistik Austria, Schulstatistik 2022). Angesichts der zunehmenden Fachkräfteknappheit dürfte sich dieser Trend zur Höherqualifizierung allerdings wieder etwas abschwächen, ermöglicht doch die große Arbeitskräftenachfrage am Arbeitsmarkt auch ohne akademischen Abschluss einen Einstieg ins Berufsleben mit einer (relativ) guten Bezahlung (Eichmann et al., 2023).

<sup>2</sup> <https://presse.wien.gv.at/2022/10/20/stadt-wien-praesentiert-ausbildungsoffensive-fuer-kindergaerten>, abgerufen am 27.03.2023

<sup>3</sup> <https://www.waff.at/jobs-ausbildung/wiener-ausbildungsgeld/>, abgerufen am 27.03.2023

Kein neues, aber durch die Covid-19-Pandemie verstärktes, Phänomen ist die „**Privatisierung des Lernens**“ (Eichmann et al., 2023). In diesem Bildungssegment finden sich neben Lehrpersonen auch Studierende und Nachhilfeinstitute sowie andere Personen (z.B. Mitschüler\*innen), die sich für bezahlte Nachhilfe engagieren. In Wien rückt dieser Bereich aufgrund des hohen Migrationsanteils und des im Vergleich zu anderen Bundesländern höheren Anteils an Alleinerziehenden verstärkt in den Fokus. Viele Familien können sich Nachhilfe allerdings nicht (mehr) leisten oder sind dadurch spürbar finanziell belastet. In Wien gab es 2022 auch die höchsten durchschnittlichen Gesamtausgaben für Nachhilfe (Aichholzer et al., 2022).

Der Hochschulsektor verzeichnet einen **hohen Anteil an ausländischen Studierenden**, vor allem aus dem Nachbarland Deutschland (Eichmann et al., 2023). In Wien waren im Wintersemester 2021/22 12,0 % der Studierenden an öffentlichen Universitäten aus Deutschland, mit steigender Tendenz (Statistik Austria, 2022). Auch hier spiegelt sich der starke demografische Zuwachs in Wien wider. Beschleunigend wirkt hier vor allem der vergleichsweise einfache Hochschulzugang für internationale und insbesondere deutsche Studierende (Eichmann et al., 2023).

Zudem ist in Großstädten wie Wien sowohl die Nachfrage als auch das Angebot im Bereich der **Erwachsenenbildung** tendenziell groß: Zum einen findet sich hier ein hoher Anteil an höher Qualifizierten, die häufiger in Selbstinitiative an Weiterbildungskursen teilnehmen; zum anderen bietet die Stadt mehr Möglichkeiten und entsprechende Angebote, v.a. durch eine zur Verfügung gestellte und ausgebaute Infrastruktur (Eichmann et al., 2023). So hat Wien mit 13,0 % den höchsten Anteil an 15- bis 74-Jährigen im Jahresdurchschnitt 2021, die in den letzten vier Wochen an einer Weiterbildungsaktivität teilgenommen haben (Statistik Austria, 2022). Das Weiterbildungsverhalten nimmt also im Zeitverlauf zu und dies sowohl bei bildungsfernen Gruppen wie auch bei älteren Menschen. In Zukunft werden damit der Ausbau von Bildungsberatung, die Verbesserung der Information für ältere Menschen sowie parallel dazu woh-nortnahe Lernangebote noch höhere Priorität bekommen (Eichmann & Nocker, 2015).

Die Rolle der **Lebensstile und Wertesysteme** spielt im Erziehungs- und Unterrichtssektor eine wichtige Rolle: es scheint sich hier einerseits um einen „Herzensjob“ zu handeln; somit kann die persönliche Identifikation mit den Berufsbildern (z.B. Elementarpädagogik, Lehrberuf) als zentraler Aspekt angesehen werden. Gleichzeitig scheint es andererseits einen Wandel dieser Werte zu geben (welcher sich auch in anderen Branchen niederschlägt). Der Aspekt der **Work-Life-Balance** wird immer wichtiger, vor allem in den jüngeren Generationen (Interviews).

### 3.2 | Herausforderungen

Der **Mangel an Elementarpädagog\*innen und Lehrkräften** wurde medial bereits vielfach thematisiert. Die Gründe hierfür sind vielfältig: Neben anstehenden Pensionierungen in bestimmten Segmenten, der Vielzahl an Teilzeitstellen, dem Wachstum der Bevölkerung und somit der Zahl der zu betreuenden Kinder und Schüler\*innen spielt auch der Attraktivitätsverlust der Branche durch schwierige Arbeitsbedingungen und insbesondere den herausfordernden Umgang mit in sprachlich-kultureller Hinsicht heterogenen Kindern sowie Schüler\*innen in vielen Gruppen bzw. Klassen eine Rolle (Eichmann et al., 2023).

Neben der **demografischen Entwicklung** in Wien mit steigenden Bevölkerungszahlen, verbunden mit einem Zuwachs von Kindern und Schüler\*innen und damit einer erhöhten Nachfrage an Betreuungs- und Lehrpersonal werden auch kriegs- und/oder klimabedingte Migrationsbewegungen kurz- bis mittelfristig einen starken Einfluss auf die Wiener Wohnbevölkerung haben. Die dadurch erhöhte Vielfalt und die damit verbundene **Inklusion von Personen mit Migrationshintergrund** wird dabei in vielen Bereichen, von der (Aus- und Weiter-)Bildung von Kindern und Jugendlichen bis hin zur Erwachsenenbildung, eine Herausforderung darstellen. Die hohe Komplexität infolge von Migration und Mehrsprachigkeit könnte sich allerdings auch negativ auf die Motivation von pädagogischen Fachkräften auswirken und so den Personalmangel noch verstärken (Eichmann et al., 2023 und Eichmann & Nocker, 2015 sowie Interviews).

Insbesondere im **vorschulischen Bereich bzw. der Elementarpädagogik** hat der Personalmangel Auswirkungen auf die individuelle Arbeitsbelastung, vor allem im Bereich der Sonderkindergartenpädagogik (Eichmann et al., 2023 und Maier, 2021). Dementsprechend ist der größte Personalbedarf innerhalb der Kindergartenberufe in der inklusiven Elementarpädagogik zu finden. Darüber hinaus fehlen laut Expertenschätzung rund 500 Elementarpädagog\*innen in den städtischen Kindergärten in Wien (Interviews).

Nicht zuletzt deshalb wird die Berufsgruppe der Erzieher\*innen in der Fachkräfteverordnung seit 2023 als neuer Mangelberuf für das Bundesland Wien geführt (BMF, 2022). Darüber hinaus wäre ein Ausbau der Sprachförderung wie auch der Plätze für Kinder mit besonderem Betreuungsbedarf dringend notwendig und zieht in beiden Bereichen einen erhöhten Fachkräftebedarf nach sich (Interviews).

Eine Herausforderung in der **Primar- und Sekundarstufe** ergibt sich aus der Altersverteilung der Lehrenden: So sorgt in diesem Bereich eine distinktive Altersstruktur mit hohen Anteilen an jungen und älteren Lehrkräften für eine Aushöhlung der Altersstruktur im demografischen Mittelfeld (Interviews). Darüber hinaus gewinnen **Ganztagschulen** immer mehr an Relevanz – unter anderem dadurch, dass diese die Betreuungspflichten der Erziehungsberechtigten entlasten. In Wien ist dabei österreichweit der höchste Anteil an Schülerinnen und Schülern in Tagesbetreuung zu verzeichnen (Mitterer et al., 2022). Aber auch hier mangelt es einerseits an Lehrpersonal, andererseits an anderweitigen Fachkräften aus anderen pädagogischen Bereichen (Eichmann et al., 2023).

Die Auswirkungen der **Covid-19-Pandemie** haben für den gesamten Schulbereich eine besondere Herausforderung dargestellt: Einerseits ist durch die Pandemie Distance-Learning massiv angestiegen. Lehrkräfte mussten zuerst ihren Unterricht mit wenig Vorbereitungszeit umgestalten und danach als die Schulen trotz der hohen Infektionsgefahr offenblieben, wiederum Präsenzunterricht leisten. Durch diese rasch wechselnden Rahmenbedingungen scheint sich viel Frust aufgebaut zu haben, welcher sich in weiterer Folge aufgrund von schlechten „Corona-Erfahrungen“ in einem Wechsel an einen anderen (vermeintlich besser geführten) Schulstandort oder überhaupt in einen anderen Bereich äußern kann (Eichmann et al., 2023). Darüber hinaus hat die Pandemie sowohl akute als auch nachhaltige Auswirkungen auf die Bildungsqualität – sozial benachteiligte Schüler\*innen sind weiter zurückgefallen als vorher (Köpping et al., 2022). Dazu kommt noch ein Anstieg der psychischen Belastung der Schüler\*innen, die wiederum Auswirkungen auf den Fachkräftebedarf in den Gesundheitsbranchen nach sich ziehen wird (Dale et al., 2022). Aber auch eine Sensibilisierung der pädagogischen Fachkräfte wird in diesem Kontext erforderlich sein.

Diese Entwicklungen führen insgesamt dazu, dass viele Posten nicht (nach)besetzt werden können und immer weniger Personen Zusatzrollen (z.B. Klassenvorstand) übernehmen wollen. Damit einhergehend kommen auch Herausforderungen im **administrativen Bereich**: Abgesehen vom generellen Mangel an pädagogischen Fachkräften werden durch den Ausbau im Bereich der administrativen Kräfte und des professionellen Supports, wie der Einstellung und dem Warten von technischen Geräten weitere Personalressourcen benötigt (Interviews). Dies gilt auch insbesondere deshalb, weil in Österreich der Großteil der Verwaltungsarbeit an Schulen abseits des Unterrichts ebenfalls von akademisch ausgebildeten Lehrkräften geleistet wird und nicht von Fachkräften mit einer kaufmännischen oder Verwaltungsausbildung (Eichmann et al., 2023).

Zudem berichten Wiener Schulen auch davon, dass aufgrund des Personalmangels in der Wiener Bildungsdirektion selbst bei der Bearbeitung von Bewerbungen ein Rückstau entstanden ist, weshalb sich der Einsatz neuer Lehrpersonen im Unterrichtsbetrieb verzögert bzw. diese bereits eingesetzt werden, obwohl dienstrechtliche Verträge noch ausständig sind (Harfmann, 2022a und 2022b).

Die Möglichkeit des **Quereinstiegs** über ein fachlich geeignetes oder facheinschlägiges Studium kommt in diesem Sektor eine große Bedeutung zu und wird vielfach beworben (bspw. über Initiativen wie „Als Quereinsteiger/in einsteigen!“ oder „Teach for Austria“). Grundsätzlich ergäbe sich dadurch eine Möglichkeit, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, dies wird aber von Expert\*innen kontrovers eingeschätzt. Einerseits besteht die Befürchtung, dass dadurch die Qualität des Unterrichts sinkt, andererseits gibt es teilweise noch keine klaren gesetzlichen Regelungen, wie mit den unterschiedlichen Ausbildungshintergründen der Bewerber\*innen umzugehen ist bzw. in welcher Form diese angestellt werden können (Interviews).

Auch im Bereich der Elementarpädagogik wird vermehrt darüber diskutiert, die Durchlässigkeit der Ausbildungen zu erhöhen und Quereinsteiger\*innen einen leichteren Zugang für die Arbeit im Kindergarten zu ermöglichen. Dazu wurden auch bereits einige neue Ausbildungsformen geschaffen (z.B. der zweisemestrige Hochschullehrgang Elementarpädagogik an der Pädagogischen Hochschule Wien) (Interviews).

## 4 | Digitalisierung und Dekarbonisierung

### Digitalisierung

Die Digitalisierung im Erziehungs- und Unterrichtsbereich wird immer zentraler. Vor allem durch die Pandemie wurde **Distance-Learning** stark vorangetrieben und ist in den Vordergrund gerückt. Dabei geht es sowohl um die Vermittlung von digitalen Kompetenzen an die Schüler\*innen als auch eine adäquate Kompetenzvermittlung für die Lehrenden und Pädagog\*innen. Für letztere gibt es bereits einige Initiativen (z.B. „Digitale Kompetenzen für PädagogInnen“) und **digitale Fortbildungen**, welche die Digitalisierung von Lehre, Weiterbildung und Gestaltung weiterführen wollen. Ebenso wurde mit der Vermittlung und Relevanz von digitalen Kompetenzen im Schuljahr 2022/23 das **Unterrichtsfach „Digitale Grundbildung“** (BMBWF, 2023a) für die Sekundarstufe I (Mittelschulen und AHS-Unterstufen) eingeführt. Abgesehen davon gibt es auch für die Wiener Schulen Programme des Bundes wie die **„Digitale Schule“**, wodurch Schulen etwa mit Internet und digitaler Infrastruktur ausgestattet werden (BMBWF, 2021). Im Rahmen einer **Digitalisierungs-offensive in den Wiener Kindergärten** werden zudem alle rd. 450 Standorte der städtischen Kindergärten in Wien bis 2023 mit Breitband-Internet ausgestattet. Mit dem WLAN-Ausbau sollen spürbare Erleichterungen in der internen Kommunikation und der Kommunikation mit den Eltern einhergehen. Aber auch im administrativen Bereich sollte es durch die Digitalisierung zu einer Erleichterung von Abläufen und demzufolge zu einer Entlastung des Personals (z.B. in Form einer besseren Prozess- und Personalsteuerung) kommen (Interviews).

Dabei ist aber zu beachten, dass die Ausstattung mit digitalen Geräten und digitaler Infrastruktur nicht unbedingt (abgeschlossene) Digitalisierung bedeutet, sondern nur der erste Schritt ist. Es muss einerseits darauf geachtet werden, Pädagog\*innen ausreichend im Umgang mit digitalen Geräten zu schulen. Andererseits müssen Wege gefunden werden, die Geräte sinnvoll in den Alltag und den Kindergarten- und Lehrbetrieb zu integrieren. Bezüglich der Ausstattung und dem Umgang mit digitalen Tools bzw. deren Einsatz im Unterricht gibt es jedoch **beträchtliche Unterschiede je nach Schulstandort**. Zudem ist es im Zuge der Digitalisierung zu einer Ausweitung des Bildungsauftrags in Richtung medienpädagogischer Arbeit bzw. Sensibilisierung in Hinblick auf Mediennutzung und Datenschutz gekommen (Interviews).

Laut dem Nationalen Bildungsbericht stehen unter anderem auch *„Maßnahmen zur Digitalisierung wie die Weiterentwicklung der digitalen Bildung und die Integration digitaler Inhalte und Kompetenzen in die Lehrpläne“* (BMBWF, 2021: 71) auf der Agenda. Genauso gibt es auch den *„Masterplan Digitalisierung“* des BMBWF, mithilfe dessen die Vermittlung und Weiterbildung von digitalen Kompetenzen als auch die digitale Infrastruktur ausgebaut werden soll (BMBWF, 2021). Insgesamt werden **digitale Angebote an Schulen** allerdings eher als **ergänzend anstatt ersetzend** angesehen und dürften somit weniger Einfluss auf die künftige Beschäftigungsstruktur per se haben, allerdings auf die benötigten Kompetenzen der Beschäftigten (Eichmann et al., 2023).

Abgesehen von der Vermittlung von (digitalen) Kompetenzen zeigt sich die Digitalisierung auch im Umgang mit Bildung, da hier **neue Formen der Wissensvermittlung** möglich werden. So wurden technologische Trends wie die Ausweitung von Online-Kursen (z.B. MOOC: Massive Open Online Course) - vor allem bei Massenlehrveranstaltungen - sowie hybride und digitale Lehrformate durch die Pandemie stark vorangetrieben (Eichmann et al., 2023). Zudem können Gamification-Elemente durch den Einbau spieltypischer Prozesse in spielfremde Kontexte geeignet sein, die Lernmotivation zu erhöhen. Die Digitalisierung kann hier somit maßgeblich einer Bildungsungleichheit entgegenwirken (Eichmann & Nocker, 2015).

### Dekarbonisierung

Hinsichtlich der Dekarbonisierung gibt es ebenso Bestrebungen, das Thema in Form der **Vermittlung von nachhaltigen Projekten** inhaltlich in den Unterricht bzw. die Bildung zu implementieren. So werden Aspekte wie Mülltrennung, Recycling oder der nachhaltige Umgang mit Ressourcen in Wiener Kindergärten und Schulen thematisiert.

Dabei gibt es ebenso Initiativen wie „energie:bewusst“ (BMBWF, 2023b), die unter anderem auch Checklisten für Ressourcenschonung und Energiesparen anbieten. Abgesehen davon gibt es auch gemeinsame Vereinbarungen des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) und der Bundesimmobiliengesellschaft (BIG) sich im **Schulbaubereich** verstärkt auf erneuerbare Energien und Energieautarkie von Schulen zu fokussieren (BIG, 2021). Gerade im Gebäudebereich könnte der öffentliche Sektor zentrale Impulse setzen, um energieeffiziente und -sparende Maßnahmen umzusetzen (Eichmann & Nocker., 2015).

Ebenso gibt es in Wien das Campusmodell der Stadt Wien, in welchem Kindergärten, Schulen und Freizeitpädagogik in einem Gebäude kombiniert werden. Neben diesem inhaltlich integrativen Ansatz wird auch hier unter anderem Wert auf eine **nachhaltige und energiesparende Gebäudekonstruktion** gelegt.<sup>4</sup>

Aufgrund des Zuwachses an Kindern, Schülerinnen und Schülern, Studierenden sowie auch Lehrenden entsteht in Wien zusätzlicher Flächenbedarf. Der Ausbau an Einrichtungen setzt dabei bereits bei Kleinkindern an. Zusätzlich müssen Schulneubauten für künftige Anforderungen (z.B. Ganztagschule) gewappnet sein; demnach ist auf die Ausstattung mit Sportanlagen, größeren Aufenthaltsräumen, Kantinen bzw. Schulküchen und mit mehr Grünflächen zu achten. Dazu kommt, dass der Trend zum lebenslangen Lernen auch Senior\*innen erreicht hat, was bspw. barrierefreie Zugänge zu Bildungseinrichtungen oder eine gute Erreichbarkeit erfordert. Dafür müssen viele **bestehende Gebäude umgestaltet oder neu errichtet** werden (Eichmann & Nocker, 2015). Dementsprechend können in Bezug auf Bildungs- und Lehranstalten zahlreiche Bauvorhaben bzw. Baustellen im Stadtgebiet beobachtet werden, diesem Mehrbedarf an neuen Gebäuden nachzukommen, stellt allerdings eine Herausforderung dar (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 im Sektor Erziehung und Unterricht in Hinblick auf die Fachkräftesituation identifiziert werden, aus denen sich entsprechende Chancen und Risiken ableiten lassen. Diese Stärken und Schwächen wie auch Chancen und Risiken werden in der folgenden SWOT-Analyse dargestellt. Daraus resultieren Empfehlungen, wie dem Fachkräftebedarf in Erziehung und Unterricht begegnet und deren Attraktivität für Fachkräfte gesteigert werden kann.

<sup>4</sup> <https://www.wien.gv.at/bildung/schulen/schulbau/campus/wiener-modell.html>, abgerufen am 27.03.2023



## 5.1 | SWOT-Analyse zur Fachkräftesituation in Wien in Erziehung und Unterricht

Tabelle 3 | SWOT-Analyse Erziehung und Unterricht

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Hohe Arbeitsplatzsicherheit</li> <li>■ Pädagogische Berufe haben einen hohen sinnstiftenden Charakter</li> <li>■ Sehr hohe Versorgungs- bzw. Betreuungsquote von Kindern und Kleinkindern (unter 3 Jahren)</li> <li>■ Sprachförderung (z.B. von mehrsprachigen Kindern und Jugendlichen an Wiener Schulen)</li> <li>■ Wien als international anerkannter Hochschulstandort</li> <li>■ Branche mit starkem Beschäftigungswachstum (2017-2022)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Personalknappheit (v.a. Elementarpädagogik, Lehrkräfte) bei gleichzeitig steigenden Zahlen von Kindern und Jugendlichen</li> <li>■ Bevorstehende Pensionierungswelle in gewissen Teilsegmenten des Sektors (z.B. BMHS-Bereich)</li> <li>■ Nachfrage nach Elementarpädagog*innen und Lehrkräften viel höher, als derzeit (z.B. durch Ausbildungen und/oder Quereinstieg) bereitgestellt werden können</li> <li>■ Herausfordernde Arbeitsbedingungen in einem komplexen Umfeld</li> </ul>
Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Jobpotentiale durch Ausbau von Kindergartenplätzen, Ganztagschulen und Nachmittagsbetreuung sowie in den Bereichen Erwachsenenbildung und Nachhilfe</li> <li>■ Schaffung neuer Tätigkeitsfelder bringt mehr Berufsgruppen in Branche</li> <li>■ Aktivierung von Männern, um Diversität der Beschäftigung zu erhöhen</li> <li>■ Beschäftigungspotential bei Personen mit Migrationshintergrund nutzen, v.a. um vielfältige Kompetenzerfordernisse abzudecken</li> <li>■ Nutzung der digitalen Möglichkeiten (z.B. Online-Kurse)</li> <li>■ Neue Formen der Wissensvermittlung durch die Digitalisierung (z.B. MOOC oder Gamification-Elemente)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Zu geringer Betreuungsschlüssel durch Personalmangel (z.B. wachsende Klassengrößen und Kindergartengruppen, Ganztagsbetreuung)</li> <li>■ Mangelnde Möglichkeit der Förderung von (lern-)schwachen Kindern und Jugendlichen und Überbelastung des bestehenden Personals</li> <li>■ Demotivation der Pädagog*innen durch vielfältige Herausforderungen und Bedürfnisse der Kinder und Schüler*innen</li> <li>■ Gefahr der Überforderung von neuem bzw. jungem Personal aufgrund der hohen Anforderungen und Erwartungen</li> <li>■ Fehlende zeitlichen Ressourcen für eine qualitätsvolle Aufbereitung des Unterrichts durch vermehrte administrative Tätigkeiten</li> <li>■ Einsparungen der öffentlichen Hand</li> <li>■ Ausdehnung des Privatschul- bzw. Lernsektors und damit Konkurrenzdruck und fehlende Qualitätssicherung (z.B. Online-Angebote)</li> <li>■ Erhöhter Personalbedarf in Wien in Folge des Ausbaus des Kinderbetreuungsangebotes in Niederösterreich</li> <li>■ Personalmangel in den Personalstellen der Bildungseinrichtungen</li> </ul>

## 5.2 | Empfehlungen

In Hinblick auf die Fachkräftesicherung ist die **Attraktivierung und Aufwertung der (elementar-)pädagogischen Berufe** im Sektor Erziehung und Unterricht ein zentraler Hebel, um mehr Personen für diese zu begeistern. Dazu ist eine Steigerung der gesellschaftlichen Wertschätzung und eng damit verbunden eine positivere öffentliche Darstellung und mediale Berichterstattung dieser verantwortungsvollen und sinnstiftenden Berufe („ein anderes Narrativ“) vonnöten. So ist mit der zunehmenden Akademisierung der pädagogischen Berufe auch die Hoffnung verbunden, dass damit auch die gesellschaftliche Anerkennung dieser Berufe steigt. Generell sollten Pädagog\*innen mehr **Perspektiven** geboten bekommen, als die Aussicht auf einen sicheren Job bis zur Pension. So scheint die hohe Frustration mancher pädagogischen Fachkräfte auch daher zu rühren, dass sie keine Entwicklungsmöglichkeiten im Beruf sehen („ich komme da nie raus“). Hier könnte mit Weiterbildungsmöglichkeiten, Auslandsaufenthalten und Sabbaticals Möglichkeiten geschaffen werden, um Lehrkräften eine Auszeit zu verschaffen, um nachher gestärkt und mit neuen Erfahrungshorizonten wieder in den Beruf einsteigen zu können. Darüber hinaus könnten vermehrt auch berufliche Perspektiven für einen Wechsel innerhalb des Schulsystems aufgezeigt werden.

In diesem Kontext sind jedoch die – je nach Segment – sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen auf Ebene der Ausbildungsplätze zu bedenken. Im elementarpädagogischen Bereich wurden in Wien in den vergangenen Jahren ein Rückgang der Anmeldezahlen an den Bundesbildungsanstalten für Elementarpädagogik (BAfEP) beobachtet bzw. generell zu wenig Interesse für die zur Verfügung stehenden Plätze verzeichnet. Die Stadt Wien hat dementsprechend Ende 2022 eine **Ausbildungsoffensive für die Wiener Kindergärten** beschlossen<sup>5</sup>.

Jedoch dürfte eine allgemeine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Berufsimages und Fragen, wie Personen in Ausbildung gebracht werden können, vielversprechender zur Gewinnung von elementarpädagogischen Fachkräften sein. Zusätzlich wären zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auch mehr Angebote wie Supervision und Coaching zur Reflexion und Aufarbeitung (z.B. von Konfliktsituationen mit Eltern), aber auch generell gesundheitsfördernde Maßnahmen zur Entlastung des pädagogischen Personals wünschenswert. Ähnliches gilt auch für den Schulbereich, für den es grundsätzlich genügend Ausbildungsplätze gäbe, denen aber zu wenig Interessierte gegenüberstehen. In diesem Kontext gilt es wiederum die Ausbildungen anziehender zu gestalten und gegebenenfalls an geänderte Erwartungen und Anspruchshaltungen der Generation Z anzupassen.

Für das **Unterrichtssegment** wäre etwa das Bachelorstudium selbst schon dazu geeignet eine ausreichende Lehrfähigkeit mit einem hinreichenden Praxisbezug zu gewährleisten, während das Masterstudium als Weiterqualifikation eingestuft werden kann. Das Masterstudium könnte sich dann auf die Erweiterung des Lehrberufs hinsichtlich Schulmanagement bzw. Schulleitung oder auch die Erweiterung des Lehramts bspw. durch Zusatzqualifikationen (z.B. im Bereich der Sozialpädagogik) oder die Hinzunahme eines weiteren Unterrichtsfachs beziehen. Damit einhergehend sollten **Rahmenbedingungen verbessert** werden, wie bspw. mehr Zeit für den Unterricht, Verbesserung des professionellen Supports (dem Outsourcing von bestimmten Aufgaben an Fachkräfte wie administrativen Tätigkeiten) und dem Ermöglichen von Weiterbildungs- bzw. Entwicklungsmöglichkeiten.

---

<sup>5</sup> <https://presse.wien.gv.at/2022/10/20/stadt-wien-praesentiert-ausbildungsoffensive-fuer-kindergaerten>

Darüber hinaus besteht auch die Möglichkeit, jüngeres Lehrpersonal durch ältere Lehrkräfte (z.B. die trotz Pensionierung noch weiterhin in bestimmtem Ausmaß tätig sein wollen) im Berufseinstieg zu unterstützen. Hier gäbe es Potential jüngere Lehrkräfte etwa über **Mentoring** zusätzliche Erfahrungen zu vermitteln. Hinsichtlich der **Zunahme der Heterogenität der Schüler\*innen** wäre es zudem sinnvoll, den Umgang mit Diversität stärker in die Ausbildung miteinzubeziehen, um besser auf die Bedürfnisse der Schüler\*innen in Wien eingehen zu können.

Dementsprechend wären zur **Erhöhung der Diversität der Beschäftigung** zum einen vermehrt Männer anzusprechen, zum anderen Personen mit Migrationshintergrund bzw. mit vielfältigen Sprachkenntnissen. Gerade letztere Gruppe könnte viele der angesprochenen und immer wichtiger werdenden Kompetenzen sowie das nötige Verständnis gegenüber Schülerinnen und Schülern mit nicht-deutscher Muttersprache mitbringen (Eichmann et al., 2023).

Generell werden alle Lehr- und Bildungsanstalten auf vielen Ebenen auf die **Folgen von Migration** und die **wachsende Heterogenität** reagieren müssen. Neben der Integration von Diversität im Rahmen der Lehramtsausbildung müssten dabei auch Didaktik und Unterrichtsmaterialien an veränderte bzw. an die unterschiedlichen Bedürfnisse angepasst werden. Angedacht werden könnte hierbei auch ein vermehrter Einsatz bzw. die Nutzung neuer **digitaler Medien und Technologien**, um die Lernmotivation insbesondere unter lernschwächeren Gruppen anzuregen (Eichmann & Nocker, 2015).

Da die Ausgaben für Nachhilfeunterricht weiter steigen, könnten bereits bestehende soziale Ungleichheiten weiter verschärft werden. Um dieser Tendenz entgegenzuwirken, sollte der weitere **Ausbau von Ganztagschulen** und von Förderunterricht als Potential für die Zukunft wahrgenommen werden, was allerdings wiederum zu einem Anstieg des benötigten Betreuungspersonals führen würde und damit den Personaldruck im Unterrichtsbereich weiter erhöhen könnte. Hier könnten auch andere Berufsgruppen wie bspw. Freizeitpädagog\*innen an Ganztagschulen zum Einsatz kommen (Eichmann et al., 2023).

Neben gängigen Attraktivierungsmaßnahmen erfordert die angespannte Personallage jedoch weitere **strukturelle Änderungen im (Aus-)Bildungssystem** und der für pädagogische Fachkräfte zur Verfügung gestellten Rahmenbedingungen vonseiten der (Arbeitsmarkt-)Politik. In der Vergangenheit hätten aber Reformen vor allen Dingen den Verwaltungs- und weniger den Unterrichtsbereich adressiert. So wäre laut Meinung von Expert\*innen ein Paradigmenwechsel im Bildungssystem hin zu anderen Unterrichtsformen notwendig. Als ein erster Schritt in diese Richtung könnten Experimentierräume geschaffen werden, welche mehr Raum und Zeit für die **Entwicklung neuer pädagogischer Ansätze** eröffnen und in denen neue (digitale) Unterrichtsmethoden erprobt werden können.

Zusammenfassend ist der Sektor Erziehung und Unterricht in Wien durch eine **prekäre Personalsituation**, v.a. auf Ebene der Elementarpädagog\*innen und der Lehrer\*innen gekennzeichnet, die einerseits der demografischen Entwicklung (verbunden mit vielen Pensionierungen) und andererseits den steigenden Kinder- und Schüler\*innenzahlen (aufgrund der wachsenden Wiener Wohnbevölkerung) geschuldet ist. Insbesondere im Bereich der (elementar-)pädagogischen Berufe ist eine Attraktivierung der Berufsbilder dringend notwendig, um der hohen Personalnachfrage in Wien gerecht zu werden. Daher ist eine Verbesserung von Arbeitsbedingungen und -belastungen unumgänglich, um auch künftig über eine ausreichende Zahl an pädagogischen Betreuungs- und Unterrichtskräften wie auch Quereinsteiger\*innen zu verfügen.

## 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, Hochschulstatistik 2022
- Statistik Austria, Klassifikationsdatenbank ÖNACE 2008
- Statistik Austria, Leistungs- und Strukturhebung (LSE) 2020
- Statistik Austria, Schulbesuchsprognose 2021
- Statistik Austria, Schulstatistik 2022

### 6.2 | Literatur

Aichholzer, J., Schreder, L., Wimmer, J., Kehl, T. (2022): AK-Studie: Nachhilfe in Österreich 2022. Studienbericht. IFES. Wien.

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) (2023a): Digitale Grundbildung. Online unter: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/zrp/dibi/dgb.html>, abgerufen am 29.03.2023.

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) (2023b): Energie:bewusst in der Schule. Online unter: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulpraxis/schwerpunkte/energiesparen.html>, abgerufen am 28.03.2023.

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) (Hrsg.) (2021): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2021, Wien.

Bundesministerium für Finanzen (BMF) (2022): Neue Mangelberufe für 2023. Unternehmensservice Portal (USP). Online unter: <https://www.usp.gv.at/news/neue-mangelberufe-fuer-2023.html>, abgerufen am 24.03.2023.

Bundesimmobiliengesellschaft (BIG) (2021): BIG und BMBWF forcieren Nachhaltigkeit bei Schulen. Online unter: [https://www.big.at/fileadmin/user\\_upload/05\\_Presse-News/5\\_1\\_Presseaussendung/2021/20210827\\_BIG\\_und\\_BMBWF\\_forcieren\\_Nachhaltigkeit\\_bei\\_Schulen.pdf](https://www.big.at/fileadmin/user_upload/05_Presse-News/5_1_Presseaussendung/2021/20210827_BIG_und_BMBWF_forcieren_Nachhaltigkeit_bei_Schulen.pdf), abgerufen am 27.03.2023.

Dale, R., Jesser, A., Pieh, C., O'Rourke, T., Probst, T., Humer, E. (2022): Mental health burden of high school students, and suggestions for psychosocial support, 1.5 years into the COVID-19 pandemic in Austria. European Child & Adolescent Psychiatry. Online unter: <https://link.springer.com/article/10.1007/s00787-022-02032-4>, abgerufen am 24.3.2023.

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.

Harfmann, M. (2022a): Lehrkräftemangel zeigt gravierende Folgen. Online unter: <https://orf.at/stories/3285029/>, abgerufen am 20.03.2023.

Harfmann, M. (2022b): Kritik an Wiener Bildungsdirektion hält an. Online unter: <https://orf.at/stories/3286993/>, abgerufen am 20.03.2023.

Köpping, M., Leitner, A. (2022): Lerneffekte aus dem Distance Schooling: Strategien zur Vermeidung wachsender Ungleichheit an Wiener Mittelschulen und AHS aus Perspektive der Lehrpersonen. Österreichische Zeitschrift für Soziologie 47, 113–131

Maier, P. (2021): Zu wenig Personal für Kindergärten. Online unter: <https://wien.orf.at/stories/3095598/>, abgerufen am 20.03.2023.

Mitterer, K., Hochholdinger, N., Seisenbacher, M. (2022): Ausbaupotenziale in der schulischen und außerschulischen Tagesbetreuung. Status quo und Voraussetzungen für einen weiteren Ausbau. KDZ, Wien.

Tomaselli Elisa (2022): Personalmurks zu Schulbeginn an Wiens Pflichtschulen. Online unter: <https://www.derstandard.at/story/2000139642986/der-personalmurks-zu-schulbeginn-an-wiens-pflichtschulen>, abgerufen am 08.05.2023.

