

Für den Umgang mit den dargestellten Herausforderungen einer wachsenden Stadt bieten sich als Handlungsfelder der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik eine Reihe von Ansätzen an, und zwar sowohl auf der Angebots-, als auch auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes.

## NACHFRAGESEITIG

Impulse auf die Nachfrage nach Arbeitskräften sollten schon aufgrund des Wachstums der Stadt entstehen bzw. notwendig und politisch umsetzbar werden. Eine wachsende Bevölkerung löst Bedarf bzw. Nachfrage nach Konsumgütern, Wohnraum und Infrastruktur (Bildung, Verkehr etc.) aus, deren Befriedigung zusätzlicher Beschäftigung bedarf. Besonders im Bereich Wohnen und Infrastruktur sind dabei politische Entscheidungen für die Realisierung dieser zusätzlichen Beschäftigungspotentiale maßgeblich.

Zusätzlich stellt die Zuwanderung von (qualifizierten) Arbeitskräften ein Innovationspotential dar, dessen Ausschöpfung durch gute Rahmenbedingungen (etwa für die „migrantische Ökonomie“) und eine gute Integrationspolitik unterstützt werden kann.

Nicht zuletzt kann die öffentliche Hand ihre Arbeitgeberfunktion nutzen, um Menschen mit beeinträchtigter Arbeitsfähigkeit adäquate Arbeitsmöglichkeiten zu bieten und somit der Verfestigung von Arbeitslosigkeit entgegen zu wirken. Anreizmechanismen zur Beschäftigung von am Arbeitsmarkt schwer vermittelbaren Personengruppen könnten auch für private Unternehmen wesentlich ausgebaut werden (im Rahmen von experience rating oder Bonus-Malus-Systemen auch ohne große zusätzliche Ausgaben von öffentlicher Hand).

## ANGEBOTSSEITIG

Durch die Polarisierung im Bereich der Qualifikationsniveaus der erwerbsfähigen Bevölkerung und damit den hohe Anteil von Personen mit maximal Pflichtschulabschluss (sowohl in der erwerbsfähigen Bevölkerung als auch und vor allem in der Arbeitslosigkeit in Wien) wird deutlich, wie wichtig die Vermeidung einer vorzeitigen Beendigung von Ausbildungswegen ist. Mit dem Qualifikationsplan 2020 und dem darin enthaltenen Ziel, die Zahl der „early school leavers“ um 30% zu senken, setzt die Politik in Wien bereits eine Priorität in diese Richtung.

Die Förderung der Potentiale in Wien lebender MigrantInnen ist – angesichts der Migrationsströme und der wachsenden Arbeitsmarktprobleme, vor allem bei ausländischen Arbeitskräften aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien – eine weitere offensichtliche Herausforderung, zu der auch bereits vielfältige Aktivitäten gesetzt werden. Beispielsweise erweist sich für Arbeitslose, die Probleme mit der Beherrschung der deutschen Sprache haben, eine Unterstützung des AMS in Untersuchungen als erfolgreich und wird von den Betroffenen geschätzt<sup>3</sup>.

Der hohe Anteil von Arbeitslosen mit langdauernder bzw. wiederholter Arbeitslosigkeit erfordert auch eine intensive und dem individuellen Bedarf entsprechende Unterstützung bei der Reintegration in den Arbeitsmarkt. Das ist angesichts der Größenordnung dieses Problems im Falle Wiens kein einfaches Unterfangen. Im Jahresdurchschnitt 2013 waren in Wien über 90.000 Menschen arbeitslos. Dennoch sollten Maßnahmen an den sehr heterogenen individuellen Bedarfslagen ausgerichtet werden. Breit und wenig zielgruppenorientiert eingesetzte Maßnahmen erweisen sich als wenig

---

<sup>3</sup> Vgl. Eppel, R., Huemer, U., Mahringer, H., Weber, A., Öffentliche Arbeitsvermittlungssysteme und ihr Einfluss auf Suchverhalten und Erfolg der Arbeitssuche, WIFO-Monografien 9/2012.

wirksam<sup>4</sup>. Auch hier stehen bereits neue Ansätze der Maßnahmenkonzeption und –zuweisung des Arbeitsmarktservice Wien in Umsetzung.

Angesichts der gegenwärtigen Situation, einer deutlich gestiegenen Arbeitslosigkeit und der Erwartung, dass weder starkes Wirtschaftswachstum noch ein Rückgang des Arbeitskräfteangebots in mittlerer Frist Entlastung am Arbeitsmarkt bringen werden, sollten auch Möglichkeiten zur Reduktion von Arbeitszeit diskutiert werden. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass viele und zunehmend mehr Menschen nicht in dauerhafter Vollzeitbeschäftigung oder aber in Arbeitsverträgen arbeiten, in denen die Arbeitszeit nicht genau dokumentiert wird (z.B. all-inclusive -Verträge). Das verändert die Einsatzmöglichkeiten von Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung und deren Wirkung auf die Nachfrage nach Arbeitskräften. Auch besteht bei vielen Teilzeitbeschäftigten – das sind in der Mehrzahl Frauen – der Wunsch, mehr zu arbeiten, was auch deren eigenständige Existenzsicherung erleichtern würde. Regelungen zur Arbeitszeitverkürzung müssten daher gezielter auf die jeweiligen Arbeitsmarktsegmente abzielen, als das bei früheren Verkürzungsschritten (etwa bei einer allgemeinen Reduktion der Wochenarbeitszeit) der Fall war.

---

<sup>4</sup> Vgl. Lutz, H., Mahringer, H., Wirkt die Arbeitsmarktförderung in Österreich? Evaluierung der Förderungsinstrumente in Österreich, WIFO Monatsberichte 3/2007.