



Österreichische Zeitschrift
für Verkehrswissenschaft



Fachkräfteoffensive und Diversität



EDITORIAL

Liebe Leser:innen,

Transport und Verkehr ist ein großer und sehr diverser Sektor, dessen Unternehmen eine Sorge eint: Wie schaffen sie es, genügend gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiter:innen zu finden, zu halten und weiterzuentwickeln. Und wie geht das zusammen mit guten Arbeits- und Einkommensbedingungen und einem positiven und aktiven Zugang zur Diversität, die die Beschäftigten selbst mit sich bringen?

Weil alle vom Fachkräftemangel sprechen, ist es Zeit für eine veritable Fachkräfteoffensive, die sowohl die Bedürfnisse der Unternehmen als auch die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen in den Fokus nimmt. Die ÖVG richtet angesichts des aufgrund der österreichischen Bevölkerungspyramide wachsenden Drucks einen neuen Arbeitskreis zum Thema "Fachkräfteoffensive" ein, um den Austausch von Erfahrungen und die Diskussion über Probleme und Lösungen voranzutreiben.

Die vorliegende Ausgabe der ÖZV widmet sich diesem Themenschwerpunkt und bietet Artikel und Beiträgen von unterschiedlichster Seite und Bandbreite. Wichtig ist, dass nicht nur der Öffentliche Verkehr und der Eisenbahnsektor beleuchtet werden, sondern auch ein Schlaglicht auf andere Felder wie etwa Schwerverkehr sowie Lieferdiensten auf der Straße und die Luftfahrt geworfen wird. Die Autor:innen der Leitartikel, der Praxisbeispiele und der "Good News" bilden ebenfalls die Breite und Diversität des Mobilitätssektors ab: Sowohl die Arbeitnehmer:innen- als auch die Arbeitgeber:innenseite kommt zu Wort, ebenso die wissenschaftliche, die überbetriebliche und die innerbetriebliche Ausbildung.

Neben Theorie und Praxis ist es jedoch auch wichtig, die Reflexion über das gesellschaftliche Umfeld nicht zu kurz kommen zu lassen. Diese Rolle nimmt der Kommentar der Migrationsforscherin Kohlenberger ein.

Wir danken für Ihr Interesse und hoffen, Ihnen viele Anregungen liefern zu können und wünschen viel Freude beim Lesen!



Sylvia Leodolter

Redaktion



INHALT

- S. 1 Good News
Neuer Arbeitskreis Fachkräfte für die Mobilitätswende
Gabrielle Costigan, Philip Erik Breitenfeld (Global Rail,
Breitenfeld HR GmbH)
- S. 2 Good News
Projekt PRIMA
von Dagmar Lahnsteiner (RSA FG)
- S. 4 Good News
RETrans – Logistics4Future
von Lisa-Maria Putz-Egger (Logistikum Steyr)
- S. 8 Kommentar
**Anwerben oder abschotten? Migration nach Österreich -
zwischen Arbeitskräftebedarf und Integrationsdebatte**
von Judith Kohlenberger (WU Wien)
- S. 11 Leitartikel 1
**Österreichs Beschäftigte im Verkehrsbereich -
Arbeitsrealitäten in Österreichs Verkehrsbranche**
von Heinz Högelsberger und Sabine Stelczenmayr (AK
Wien)
- S. 23 Leitartikel 2
Die Zukunft des Verkehrs in Wien: Fachkräfte im Fokus
von Ralf Artner und Andreas Dillinger (WK Wien)



INHALT

- S. 32 Leitartikel 3
**Fachkräftemangel und Diversität im Bahnsektor -
Impulse aus der Hochschulbildung am Beispiel der
FH St. Pölten**
von Karin Lanxinger, Frank Michelberger, Thomas
Preslmayr und Ulrich Puz (FH St. Pölten)
- S. 44 Aus der Praxis - für die Praxis
**Alle an Bord. Warum die ÖBB auf Inklusion und Diversität
setzen**
von Claudia Maier (ÖBB)
- S. 47 Aus der Praxis - für die Praxis
**Kulturelle Vielfalt als strategische Herausforderung für
kommunale Mobilitätsunternehmen**
von Mateusz Isakiewicz (Wiener Linien)
- S. 51 Aus der Praxis - für die Praxis
**Zukunft auf Schiene? Strategien gegen den
Fachkräftemangel im Bahnsektor**
von Gabrielle Costigan (Global Rail)
- S. 55 Nachruf
In Memoriam Hofrat DDR. Johann Lentner
von Willibald Schicho (ÖVG Kärnten)
- S. 56 **ÖVG Vorausschau**



GOOD NEWS



FACHKRÄFTE FÜR DIE MOBILITÄTSWENDE – NEUER ARBEITSKREIS DER ÖVG NIMMT FAHRT AUF

VON G. COSTIGAN, P. E. BREITENFELD

Aufbruch für den Verkehrssektor

Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels in der Mobilitätsbranche setzt die Österreichische Verkehrswissenschaftliche Gesellschaft (ÖVG) ein starkes Zeichen: Mit der Gründung des neuen Arbeitskreises „Fachkräfte Offensive“ wird ein gezieltes Forum geschaffen, um Lösungsansätze für eines der drängendsten Probleme unserer Zeit zu entwickeln – den Mangel an qualifiziertem Personal im Verkehrssektor. Die Leitung übernehmen zwei ausgewiesene Expert:innen: Gabrielle Costigan, CEO der Global Rail Group, und Philip Erik Breitenfeld, Gründer und Geschäftsführer der Breitenfeld HR GmbH (Teil der internationalen Humanus Gruppe). Die Kick-Off-Veranstaltung ist für Oktober 2025 geplant – und alle ÖVG-Mitglieder sind eingeladen, sich aktiv zu beteiligen.

Fachkräftemangel als systemische Herausforderung

Die Mobilitätsbranche steht unter Druck. Energiewende, Digitalisierung und Infrastrukturprojekte wie der Bahnausbau oder nachhaltige Logistiklösungen verlangen nicht nur nach Innovationsgeist, sondern vor allem nach qualifizierten Fachkräften. Der akute Mangel an Personal betrifft nahezu alle Bereiche – von Servicetechniker:innen, Gleisarbeiter:innen und Maschinenbediner:innen bis hin zu Lokführer:innen und Fahrdienstleister:innen, sowie Techniker:innen, Planer:innen und IT-Spezialist:innen. Gleichzeitig steigt der Wettbewerbsdruck um Nachwuchs- und Spitzenkräfte.

In diesem Spannungsfeld will die ÖVG mit dem neuen Arbeitskreis „Fachkräfte Offensive“ ansetzen: Ziel ist es, Strategien zur Fachkräftegewinnung, -entwicklung und -bindung zu erarbeiten, Erfahrungen zu teilen und Lösungswege zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und Politik zu fördern. Die ÖVG erkennt damit nicht nur die Dringlichkeit des Themas, sondern etabliert ein nachhaltiges Forum zur langfristigen Stärkung des Fachkräftepotenzials in der Verkehrswirtschaft.

Leitung mit internationaler Expertise und operativer Erfahrung

Mit Gabrielle Costigan und Philip Erik Breitenfeld stehen dem Arbeitskreis zwei Persönlichkeiten vor, die fachlich wie strategisch auf Augenhöhe agieren und unterschiedliche, aber komplementäre Perspektiven einbringen.



Gabrielle Costigan ist CEO der Global Rail Group, einem international tätigen Unternehmen der Bahnbranche, das u.a. innovative Dienstleistungen für Bahnbau, Instandhaltung und Betrieb anbietet. Sie bringt langjährige Managementenerfahrung in internationalen Mobilitätsprojekten mit, unter anderem aus Europa, Australien und dem asiatisch-pazifischen Raum. Ihr Fokus liegt auf systemischer Transformation, nachhaltiger Infrastrukturentwicklung und Leadership in Zeiten des Wandels. Sie weiß um die Herausforderungen globaler Personalgewinnung und setzt auf Vielfalt und Internationalität als strategischen Erfolgsfaktor.



Philip Erik Breitenfeld ist Gründer und Geschäftsführer der Humanus-Gruppe sowie Geschäftsführer der Breitenfeld HR GmbH. Das Unternehmen zählt zu den führenden Dienstleistern für die europaweite Vermittlung und Überlassung von Fachkräften aus Industrie und Handwerk. Mit über 700 Mitarbeitenden, einem Bewerber:innenpool von mehr als 73.000 Personen und einem klaren Fokus auf nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt, versteht sich Breitenfeld HR als praxisorientierter Problemlöser in Zeiten des Arbeitskräftemangels.

Breitenfelds Expertise ist nicht nur unternehmerisch geprägt: Mit sozialen Projekten – etwa der Gründung einer Schule in Südafrika – zeigt er gesellschaftliches Engagement über wirtschaftliche Interessen hinaus. Sein klares Credo: „Es gibt keinen Arbeitskräftemangel – wenn wir europäisch denken und handeln.“

GOOD NEWS

Planungsgrundlagen für raumtypenspezifische, integrierte Mobilitätsangebote im Bedarfsverkehr (Projekt PRIMA)

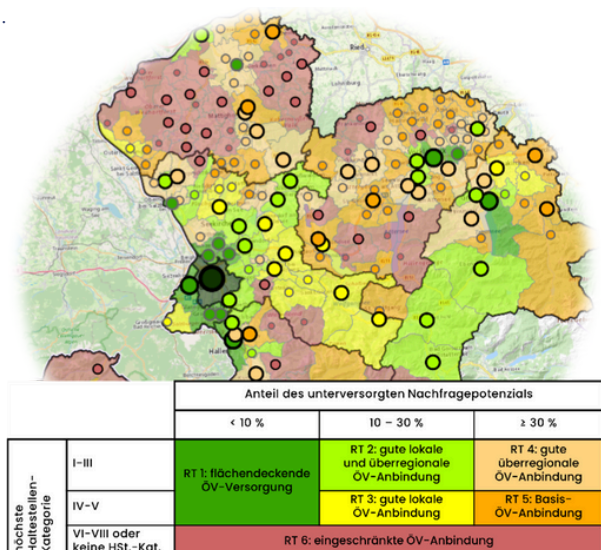
von D. Lahnsteiner

Das Forschungsprojekt PRIMA hat innovative, evidenzbasierte Ansätze für die Planung von Bedarfsverkehren und deren Zusammenspiel mit dem öffentlichen Verkehr entwickelt. Mithilfe einer GIS-gestützten Raumtypisierung und der Analyse zentraler Erfolgsfaktoren lassen sich nachfrageorientierte Mobilitätslösungen für unterschiedliche Regionen ableiten. Die erfolgreiche Umsetzung des Tennengau Shuttles, eine Mobilitätslösung des Salzburger Verkehrsverbundes, die als Ergänzung zum bestehenden öffentlichen Verkehr fungiert, zeigt das Potenzial integrierter Bedarfsverkehr / Mikro-ÖV - Angebote zur Verbesserung der Erreichbarkeit. Die Ergebnisse liefern eine fundierte Basis für die strategische Planung und den Ausbau nachhaltiger Mobilitätslösungen in weiteren Regionen.

Im Projekt entstanden in Zusammenarbeit von Forschungsstudio iSPACE (RSA FG; Projektlead), mobyome KG, Rosinak & Partner ZT GmbH und dem Salzburger Verkehrsverbund neue Grundlagen, um Bedarfsverkehre strategisch und evidenzbasiert in die Mobilitätsplanung zu integrieren. Analysen zeigen: Rund 20 % der Bevölkerung verfügen über keinen zumutbaren Zugang zum Linien-ÖV, weitere 50 % sind nur mit einer Basiserschließung versorgt (vgl. ÖV-Güteklassen). Für diese Gruppen kann ein ergänzender Mikro-ÖV entscheidend sein, um eine Anbindung an den Öffentlichen Verkehr sicherzustellen.

Besonderer Fokus lag auf der Modellierung von evidenzbasierten Kennzahlen und Raumtypen zur Entwicklung von Planungsgrundlagen. Hierzu wurden räumliche Indikatoren erarbeitet, die Nachfragepotenziale (z. B. Einwohner:innen, Pendler:innen, touristische Bedeutung) mit dem aktuellen ÖV-Angebot (Takt, Verkehrsmittel, Erreichbarkeit zentraler Haltestellen) verbinden. In einem mehrstufigen Verfahren entstanden Raumtypen, die ähnliche Anforderungen an Mikro-ÖV-Angebote stellen. Diese bilden die Grundlage für konkrete Handlungsempfehlungen, welche Betriebsformen und Systeme sich in welchen Regionen eignen. So lassen sich gezielt bedarfsorientierte Lösungen entwickeln – abgestimmt auf die spezifischen Gegebenheiten vor Ort.

Ein weiterer Projektschwerpunkt war die Identifikation von Erfolgsfaktoren für Bedarfsverkehre. Die Modellierung der Raumtypen wurde dafür mit Zielen wie Mobilitätswende oder Daseinsvorsorge verknüpft. In Verbindung mit Praxiserfahrungen und Einschätzungen von Expert:innen entstand ein umfassender Erfolgscanvas – ein interaktives Werkzeug, das Auskunft über gemeindetypenspezifische Erfolgsfaktoren von Bedarfsverkehren gibt und in Planungsprozesse integriert werden kann.



Quelle: SVG, Tennengau Shuttle

GOOD NEWS

Planungsgrundlagen für raumtypenspezifische, integrierte Mobilitätsangebote im Bedarfsverkehr (Projekt PRIMA)

Die aufbereiteten Ergebnisse liefern Planer:innen eine solide Grundlage, um nachhaltige Mobilitätsangebote evidenzbasiert und raumtypenspezifisch zu gestalten. Sie sind direkt in die strategische und operative Planung übertragbar – etwa durch Indikatorenblätter für Gemeinden oder digitale Karten für die Netzplanung. Die erfolgreiche Umsetzung des Tennengau Shuttles zeigt bereits, wie diese Planungsgrundlagen die Einführung nachfrageorientierter Mikro-ÖV-Systeme unterstützen und zu einer verbesserten Erreichbarkeit beitragen können.

Auf Basis der PRIMA-Indikatoren wurde ein bedarfsgerechtes, integriertes Mikro-ÖV-System für vier Gemeinden geplant und umgesetzt. Seit Dezember 2024 ergänzen zwei Achtsitzer-Fahrzeuge den Linienverkehr, bedienen über 60 neue Mikro-ÖV-Haltepunkte und erschließen gezielt bislang unterversorgte Gebiete. Das Tennengau Shuttle ist in das Tarifsystem des Salzburger Verkehrsverbundes eingebunden und über die Salzburg Verkehr Shuttle-App buchbar. Die positiven Rückmeldungen aus der Bevölkerung und die hohe Nachfrage unterstreichen den Wert der PRIMA-Planungsgrundlagen für eine nachhaltige und umsetzungsorientierte Mobilitätsplanung.



Dagmar Lahnsteiner, MSc. ist seit 2009 Forscherin im Studio iSPACE der Research Studios Austria FG. Sie hat Angewandte Geoinformatik an der Universität Salzburg studiert. Ihr Schwerpunkt liegt auf der Konzeption und Durchführung räumlicher Analysen und Modellierungen zur Unterstützung nachhaltiger Mobilitätsplanung sowie in der Projektabwicklung und -koordination in nationalen und europäischen Forschungsprojekten. In den letzten zwei Jahren hat sie gemeinsam mit ihren Kollegen von iSPACE das Forschungsprojekt PRIMA geleitet.

<https://www.researchstudio.at>



Projektlaufzeit: April 2023 – März 2025

Projektpartner: Research Studio iSpace (RSA FG; Lead), mobyome KG, Rosinak & Partner ZT GmbH, Salzburger Verkehrsverbund

Fördergeber: Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft FFG und Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK) im Rahmen der 1. Ausschreibung zum Thema Mobilität (FFG) im Frühjahr 2022 („Regionen: ländliche Räume mobilisieren und nachhaltig verbinden“)



GOOD NEWS

RETRANS – LOGISTICS4FUTURE: EINE PLATTFORM ZUR ATTRAKTIVIERUNG LOGISTISCHER BERUFSBILDER IM ZEICHEN DER TWIN TRANSITION

VON L.-M. PUTZ-EGGER



Die Logistikbranche steht vor einem tiefgreifenden Wandel. Drei zentrale Herausforderungen prägen derzeit ihre Entwicklung: der akute Fachkräftemangel, die Notwendigkeit zur Ökologisierung logistischer Prozesse und die zunehmende Komplexität durch digitale Technologien. Diese Herausforderungen sind zugleich Chancen, um die Branche zukunftsfähig, nachhaltig und attraktiv zu gestalten. Das durch das Bundesministerium für Innovation, Mobilität und Infrastruktur (BMIMI) geförderte und im Rahmen des Programms Logistikkförderung durch die Schieneninfrastruktur-Dienstleistungsgesellschaft mbH (SCHIG mbH) abgewinkelte Projekt RETrans – Logistics4Future setzt genau hier an: Es verfolgt das Ziel, junge Menschen für Berufe in der Logistik zu begeistern und ihnen die vielfältigen Karrieremöglichkeiten in einem sich wandelnden Berufsfeld aufzuzeigen.

Projektziel und -ansatz

RETrans steht für „Research and Education in Transport Logistics“, baut auf einer bestehenden Plattform auf und entwickelt diese zu einer modernen, interaktiven Informationsdrehscheibe weiter. Die Plattform retrans.at besteht seit 2016 und bietet hochwertige, frei verfügbare Lehrmaterialien zur Transportlogistik unter einer Creative-Commons-Lizenz an. Sie richtet sich bislang primär an Lehrkräfte, wird jedoch von jungen Menschen im Selbststudium nur wenig genutzt.

Eine vom damaligen Bundesministerium für Klimaschutz 2022 beauftragte und von der FH OÖ durchgeführte Evaluierung bestätigte die hohe Qualität des Angebots, zeigte aber auch Optimierungspotenziale auf – etwa in Struktur, Design und thematischer Breite. Auf dieser Grundlage wird die Plattform nun umfassend modernisiert und inhaltlich erweitert, um den aktuellen Anforderungen der Logistikbranche besser gerecht zu werden.

Im Fokus des derzeitigen Projekts steht die Darstellung aktueller Trends, Berufsbilder und Entwicklungsmöglichkeiten im Kontext der sogenannten Twin Transition – der gleichzeitigen Transformation durch Digitalisierung und Nachhaltigkeit. Die Plattform richtet

sich dabei nicht nur an Schüler:innen und Studierende, sondern auch an Quereinsteiger:innen und Fachkräfte auf unterschiedlichen Qualifikationsniveaus.

Ein zentrales Anliegen des Projekts ist es, das Image logistischer Berufe zu verbessern. Die Plattform soll durch innovative didaktische Ansätze, moderne Unterrichtsmaterialien und eine zielgruppengerechte Ansprache das Interesse an der Branche wecken. Bildungseinrichtungen fungieren dabei als wichtige Multiplikator:innen, um die Inhalte in die Breite zu tragen.

Fachkräftemangel und Imageproblematik

Die Logistikbranche leidet seit Jahren unter einem strukturellen Fachkräftemangel, der sich durch den demografischen Wandel, den technologischen Fortschritt und veränderte Erwartungen junger Menschen weiter verschärft. Viele offene Stellen bleiben unbesetzt, insbesondere in operativen Bereichen, aber zunehmend auch in qualifizierten Fach- und Führungspositionen.

Ein wesentlicher Grund für die geringe Bewerber:innenzahl ist das nach wie vor wenig attraktive Image logistischer Berufe. Tätigkeiten in der Logistik werden häufig mit körperlich anstrengender Arbeit, Schichtdiensten und geringen Aufstiegschancen assoziiert. Gleichzeitig ist das breite Spektrum an Berufsmöglichkeiten – von der Lagerlogistik über das Supply Chain Management bis hin zur IT-gestützten Prozessoptimierung – in der Öffentlichkeit kaum bekannt.

Hinzu kommt, dass sich die Anforderungen an das Personal deutlich verändert haben. Neben klassischen logistischen Kompetenzen wie Organisation, Planung und Koordination gewinnen digitale Fähigkeiten, analytisches Denken und ein Verständnis für nachhaltige Prozesse zunehmend an Bedeutung. Die Logistik ist heute ein hochvernetztes, technologiegetriebenes Berufsfeld, das innovative Lösungen für globale Herausforderungen wie Klimaschutz, Ressourceneffizienz und Versorgungssicherheit entwickelt.

GOOD NEWS

RETRANS – LOGISTICS4FUTURE: EINE PLATTFORM ZUR ATTRAKTIVIERUNG LOGISTISCHER BERUFSBILDER IM ZEICHEN DER TWIN TRANSITION



Erkenntnisse aus der Untersuchung zu Berufswahlmotiven

Um dem Fachkräftemangel wirksam zu begegnen, braucht es daher nicht nur eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, sondern auch gezielte Imagearbeit und Bildungsangebote, die die Attraktivität und Zukunftsfähigkeit logistischer Berufe sichtbar machen. Genau hier setzt das Projekt RETrans – Logistics4Future an.

Ein zentrales Element der Weiterentwicklung von RETrans ist die fundierte Auseinandersetzung mit den Motiven junger Menschen bei der Berufswahl. Im Rahmen des Projekts wurden qualitative und quantitative Erhebungen durchgeführt, um diese besser zu verstehen. Eine Fokusgruppe mit Logistikstudierenden sowie eine Online-Befragung unter 170 Studierenden der FH des BFI Wien lieferten wertvolle Erkenntnisse.

Die Ergebnisse zeigen, dass Arbeitsplatzsicherheit, Einkommensperspektiven und die Aussicht auf Führungspositionen zentrale Entscheidungsfaktoren darstellen. Auch das Interesse an spannenden Inhalten rund um Transport, Mobilität und Supply Chain Management sowie die Möglichkeit, international tätig zu sein, spielen eine wichtige Rolle. Überraschend war, dass Nachhaltigkeit und Digitalisierung zwar nicht primäre Berufswahlmotive sind, jedoch als Anknüpfungspunkte dienen können, um neue Zielgruppen für die Logistik zu interessieren.

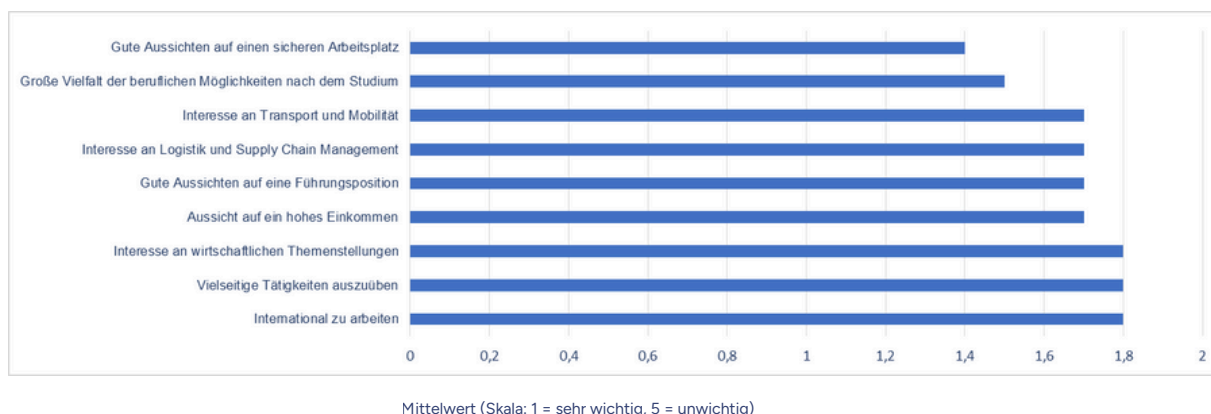
Diese Erkenntnisse fließen direkt in die Neukonzeptionierung der Plattform ein. So sollen etwa Karrieresteckbriefe, Role Models und visuell aufbereitete Inhalte gezielt jene Aspekte hervorheben, die junge Menschen besonders ansprechen. Im Zentrum steht eine objektive, seriöse und gleichzeitig modern und zielgruppengerecht aufbereitete Informationsvermittlung, um Glaubwürdigkeit und Vertrauen zu stärken.

Vielfalt bestehender Ansätze und Rolle von RETrans – Logistics4Future

Die Analyse bestehender Maßnahmen zur Attraktivierung logistischer Berufsbilder zeigt eine große Bandbreite an Aktivitäten, wie verschiedenste Berufsorientierungsformate, Tiktok-Beiträge, Lernurkunden, Podcasts oder Video-Channels. Diese Vielfalt ist Ausdruck eines wachsenden Bewusstseins für die Bedeutung der Nachwuchssicherung in der Logistik.

RETRANS - Logistics4Future versteht sich in diesem Umfeld nicht als Konkurrenz zu bestehenden Angeboten, sondern als unabhängige, seriöse Plattform, die sachlich fundierte Informationen hochwertig und auf vielfältige Weise mit einem didaktisch spannenden Methodenmix (klassische Formate wie Powerpoint-Präsentationen gebündelt mit Videoübungen, Case Studies, Kahoot Quizzes etc.) bereitstellt und gezielt Synergien mit anderen Akteur:innen nutzt. Ziel ist es, bestehende Stärken zu bündeln, erfolgreiche Ansätze sichtbar zu machen und durch Kooperationen ein qualitativ hochwertiges, kuratiertes Gesamtangebot zu schaffen.

▼ Abbildung 1 Studienwahlmotive mit hoher Relevanz - Befragung von Logistik-Studierenden der FH des BFI Wien



GOOD NEWS

RETRANS – LOGISTICS4FUTURE: EINE PLATTFORM ZUR ATTRAKTIVIERUNG LOGISTISCHER BERUFSBILDER IM ZEICHEN DER TWIN TRANSITION



Durch das Angebot an Materialien die nicht nur zum Selbststudium sondern auch für den Unterricht geeignet sind, können Bildungseinrichtungen zusätzlich als wichtige Multiplikator:innen dienen, um noch mehr junge Menschen im Zuge des Unterrichts zu erreichen. Die Bewertung der bestehenden Ansätze zeigt, dass nicht nur Effizienz, sondern auch Nachhaltigkeit und Glaubwürdigkeit entscheidende Kriterien für den Erfolg sind. RETrans differenziert sich durch seine hohe Qualität, die enge Anbindung an Forschung und Bildung sowie die Unabhängigkeit von wirtschaftlichen Interessen und seinen Österreichbezug. Diese Positionierung ermöglicht es, als vertrauenswürdige Informationsquelle zu agieren und gleichzeitig als Brücke zwischen Bildungsinstitutionen, Wirtschaft und jungen Menschen zu fungieren.

Ergebnisse und Ausblick

RETrans – Logistics4Future ist ein zukunftsweisendes Projekt, das die Logistikbranche bei der Bewältigung zentraler Transformationsprozesse unterstützt. Durch die gezielte Ansprache junger Menschen und die enge Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen leistet das Projekt einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung und zur nachhaltigen Entwicklung der Branche. Die Plattform wird zu einem zentralen Instrument, um die Attraktivität logistischer Berufe zu steigern und die Wettbewerbsfähigkeit der Branche langfristig zu sichern.

Ein zentrales Ergebnis des Projekts wird eine kostenfreie, qualitativ hochwertige Informationsplattform sein, die sich durch ihre Nähe zum österreichischen Bildungs- und Arbeitsmarkt sowie durch die Glaubwürdigkeit der beteiligten Partnerinstitutionen auszeichnet.

Die Plattform soll langfristig betrieben werden – entsprechende Betreibermodelle werden derzeit entwickelt. Die Logistik-Informationsplattform RETrans wird in der überarbeiteten Version voraussichtlich ab Februar 2026 unter www.retrans.at abrufbar sein.

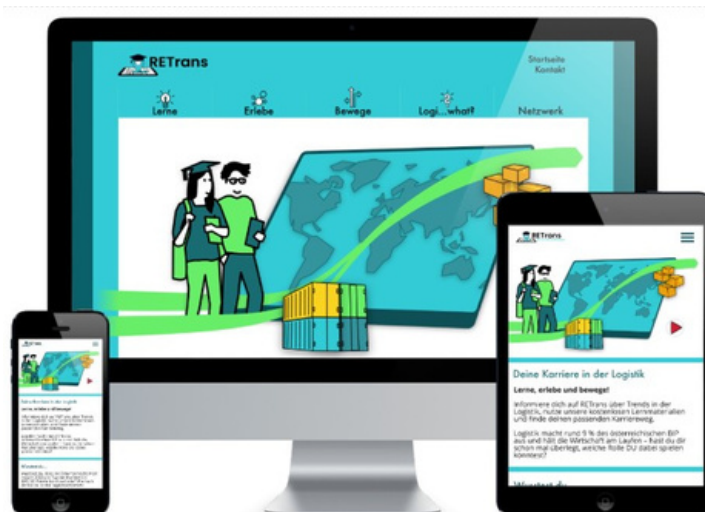
Fördergeber

Das Projekt RETrans – Logistics4Future wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Innovation, Mobilität und Infrastruktur (BMIMI) gefördert und im Rahmen des Programms Logistikkförderung durch die Schieneninfrastruktur-Dienstleistungsgesellschaft mbH (SCHIG mbH) abgewickelt.

Projektpartner

Die **Fachhochschule Oberösterreich**, insbesondere das Team Sustainable Transport am **Logistikum Steyr**, bringt umfassende Expertise in der Aus- und Weiterbildung sowie in der nachhaltigen Gütertransportentwicklung ein. Seit vielen Jahren ist das Team federführend an Bildungsk Kooperationen wie REWWay und RETrans

▼ Abbildung 2 Finaler Design-Entwurf des Plattform-Grobkonzepts, dargestellt auf verschiedenen Devices



GOOD NEWS

RETRANS – LOGISTICS4FUTURE: EINE PLATTFORM ZUR ATTRAKTIVIERUNG LOGISTISCHER BERUFSBILDER IM ZEICHEN DER TWIN TRANSITION

beteiligt und verfügt dadurch über fundierte Erfahrung in der Entwicklung, Umsetzung und kontinuierlichen Weiterentwicklung von Bildungsangeboten im Bereich nachhaltiger Transportlogistik.

Das Logistik-Team der **Fachhochschule des BFI Wien** war ebenso bereits in das Vorgängerprojekt eingebunden. Mit seiner langjährigen Erfahrung in der Konzeption und Durchführung von Logistikausbildungen – insbesondere in den Studiengängen „Logistik und Transportmanagement“ sowie „Logistik und strategisches Management“ – bringt das Team fundierte didaktische und digitale Kompetenzen ein.



FH Prof.in Dr.in Lisa-Maria Putz-Egger, BSc (WU) MA ist seit 2019 Forschungsprofessorin für Sustainable Transport am Logistikum der FH OÖ mit dem Schwerpunkt Binnenschifffahrt. Sie ist Leiterin des Forschungsteams für nachhaltige Transporte („Sustainable Transport Team“) im Kompetenzbereich Transportlogistik mit dem Ziel, die Verkehrsverlagerung hin zu nachhaltiger Binnenschifffahrt (Forschungskooperation mit der viadonau) zu erhöhen, u.a. durch Bewusstseinsbildung, Lehrmaterialien, Forschung. Sie arbeitet in renommierten europäischen Projektschienen (u.a. Horizon, Erasmus+, ...) und ist seit 2024 Präsidentin von Pro Danube Austria.

KOMMENTAR

ANWERBEN ODER ABSCHOTTEN? MIGRATION NACH ÖSTERREICH ZWISCHEN ARBEITSKRÄFTEBEDARF UND INTEGRATIONSDEBATTE

VON J. KOHLENBERGER



Österreichs Migrationspolitik scheint zwischen zwei widersprüchlichen Polen gefangen zu sein: Restriktives Vorgehen gegen „unerwünschte“ Migration in Form einer rigiden Abschottungs- und Abschreckungsrhetorik trifft auf zunehmende Anstrengungen zur Attrahierung „erwünschter“ Migrant:innen durch Anwerbeabkommen, Partnerschaften mit Drittstaaten und Reformen der Rot-Weiß-Rot-Karte.

Letzteres ist nur folgerichtig, benennt ein aktueller Bericht des Wirtschaftsministeriums doch einen geschätzten Fach- und Arbeitskräftemangel von 210.000 Personen [3]. Vor allem in der Pflege, der Gastronomie und im Tourismus, aber auch in zahlreichen technischen und manuellen Berufen ist der Mangel ausgeprägt. Bis 2030 könnte er Prognosen zufolge auf 540.000 Arbeitskräfte anwachsen. Und damit ist unser Land kein Einzelfall, sondern spiegelt die größere europäische Entwicklung wider: Das Arbeitskräftepotenzial Europas ist seit Jahren am Schrumpfen, aufgrund einer alternden Bevölkerung, niedrigen Geburtenraten, aber auch wegen der veränderten Präferenzen der Arbeitnehmer:innen. In mehr als 80 % der ISCO-Berufe besteht in einem oder mehreren EU-Ländern ein Arbeitskräftemangel; 2023 meldeten elf Mitgliedstaaten einen „weit verbreiteten Mangel“ in 38 Berufen [5]. Und dies betrifft vor allem niedrig und mittel qualifizierte Berufe, wie der ehemalige EU-Kommissar für den europäischen Lebensstil, Margaritis Schinas, in einem Gastkommentar festhielt: „In Wahrheit braucht Europa zurzeit eher LKW-Fahrer:innen als Raketenwissenschaftler:innen“ [13].

Tatsächlich hat sich die Zahl der unbesetzten Stellen in den letzten zehn Jahren EU-weit verdoppelt. Gleichzeitig verliert Europa als Standort an Attraktivität unter den sogenannten „global talents“. Im letzten Ranking der Talent Attractiveness Indicators der OECD schaffte es nur mehr ein einziges EU-Land unter die Top 5: Schweden [11].

Das ist die eine Seite der Migrationsrealität Europas. Demgegenüber steht eine europäische Migrationspolitik in der Dauerkrise, die vor allem an den Außengrenzen regelmäßig ihr hässliches Gesicht zeigt, um „demotivierend“ gegenüber jenen Migrant:innen zu wirken, die als unerwünscht gelten. Das sind vorrangig Flüchtlinge und Schutzsuchende, die über das Mittelmeer oder die Balkanroute in die EU gelangen und auf dem Weg dorthin auf brutale Grenzpolizei und ihre Hunde, unter Strom stehende Grenzzäune, Sklaverei, Zwangsprostitution, Ausbeutung und eine Politik des Sterbenlassens treffen. Jedes Jahr fordert die europäische Abschreckungspolitik zehntausende Tote, von denen viele gar nie aufgefunden oder identifiziert werden können. Das bleibt nicht ohne Folgen für die Gesellschaft im Inneren, wo eine kollabierte Migrationsdebatte den Diskursraum, aber auch den Pool an Handlungsoptionen verengt hat [6].

Die Migrationspolitik und insbesondere die Asylpolitik sollen nun samt und sonders all jene strukturellen Problemlagen lösen, die eigentlich in der Sozial-, Wohnungs-, Bildungs-, und Gesundheitspolitik liegen. Dass diese „Migrantisierung“ von gesellschaftlichen Themen nicht zum gewünschten Erfolg führt, weil durch die Subtraktion einiger dutzend Flüchtlingskinder aus Wiens Schulen kaum deren systemische Mängel bereinigt werden, ist evident. Genauso wie die Tatsache, dass die Übernahme rechter bis hin zu rechtsextremer Konzepte und Begrifflichkeiten durch Mitteparteien deren Positionen erst recht normalisiert und die politische Mitte verschoben hat.

All das hat wirtschaftliche Folgen. Studien zeigen, dass eine flüchtlingsfeindliche Rhetorik und Politik auch „erwünschte“ Migrationswillige, also qualifizierte Expats, trifft, die mitunter sogar empfindlicher darauf reagieren als Geflüchtete – denn sie haben Ausweichmöglichkeiten [4, 9, 12]. Auch unter bereits ansässigen Migrant:innen kann eine „Politik mit der Angst“ [14] zu

KOMMENTAR

ANWERBEN ODER ABSCHOTTEN? MIGRATION NACH ÖSTERREICH ZWISCHEN ARBEITSKRÄFTEBEDARF UND INTEGRATIONSDEBATTE



sozialem Rückzug, geringerer Produktivität am Arbeitsplatz und eingeschränkter Kreativität führen, also zu weniger sozialer und wirtschaftlicher Innovation und damit geringerer Wirtschaftsleistung [2].

Rechtsgerichtete Einstellungen in einer Region reduzieren nachweislich die qualifizierte Zuwanderung und führen dazu, dass dort arbeitende Migrant:innen diese Region eher wieder verlassen [1]. Nach den Wahlgewinnen der AfD berichteten 18,9 % der Migrant:innen in Deutschland, die aus der MENA-Region stammten, von konkreten Abwanderungsplänen [15]. Insofern sollte es Politik und Unternehmen zu denken geben, dass Österreich im Expat Insider 2024 im Bereich „Integration und Einleben“ nur auf Platz 49 von insgesamt 53 rangiert: Expats stufen Willkommenskultur, Freundlichkeit und soziale Anschlussmöglichkeiten hierzulande als sehr gering ein [7].

Ausgrenzung, Hetze und rassistische Politik schaden also dem Wirtschaftsstandort. Was es anstelle des Dilemmas zwischen Anwerben und Abschotten braucht, ist eine Migrationspolitik, die Chancen fördert und Potenziale hebt. Um nur drei dringende Maßnahmen zu nennen: Der österreichische Wirtschaftsstandort würde profitieren von (a) der Diversifizierung und Öffnung regulärer Wege für Migrationswillige, (b) der Ausweitung von Integrationsprogrammen und des kompetenzbasierten Job-Matchings, um Fertigkeiten und Fähigkeiten auch fernab formaler Qualifikationen zu erfassen und (c) einer Harmonisierung und Entbürokratisierung in der Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen [8]. Das gelingt nur, wenn sich auch Unternehmen offen für ausländische Talente zeigen, die vielleicht noch nicht als fixfertige Arbeitskräfte mit perfekten Deutschkenntnissen ankommen, aber lernwillig sind. Das schließt auch und im Besonderen geflüchtete Menschen mit ein. Für sie wird training on the job, betriebsinterne Integration und Weiterqualifikation, betriebliche Sozialarbeit und Unterstützung bei arbeitsfernen Themen wie Wohnen, Bildung und Gesundheit sowie Mentoring-Arbeit an

Bedeutung gewinnen. Das bedeutet anfangs mehr Investition, die sich aber auszahlt: Studien zeigen, dass sich Mitarbeiter:innen mit Fluchthintergrund durch hohe Betriebstreue und ausgeprägte Stressresistenz auszeichnen und dabei helfen können, neue Märkte zu erschließen [10]. Ein Win-Win für alle Seiten.

Quellen

- [1] Buch, Tanja und Rossen, Anja: „Who wants to live among racists? The impact of local right-wing attitudes on interregional labour migration in Germany.“ *Journal of Ethnic and Migration Studies* 51, no. 7 (2024): 1623-46. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2024.2443473>
- [2] Demertzis, Nicolas. *Emotions in Politics: The Affect in Political Tension*. Palgrave Macmillan, 2013.
- [3] Dornmayr, Helmut und Roland Löffler. Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2022-2023. Forschungsbericht von ibq und öibf im Auftrag des BMAW, 2024.
- [4] Duch, Raymond M., Denise Laroze, Constantin Reinprecht und Thomas S. Robinson. „Where Will the British Go? And Why?“ *Social Survey Quarterly* 100, no. 2 (2019): 480-93. <https://doi.org/10.1111/ssqu.12584>.
- [5] European Labour Authority (ELA). *EURES Report on labour shortages and surpluses 2023*. Publications Office of the European Union, 2024.
- [6] Heins, Volker M. und Frank Wolff. *Hinter Mauern: Geschlossene Grenzen als Gefahr für die offene Gesellschaft*. Suhrkamp, 2023.
- [7] Inter Nations. „Expat Insider 2024: The Latest Insights into Life Abroad.“ *Inter Nations Expat City Ranking 2024*. Zugriff 16. April, 2025. <https://www.internations.org/expat-insider/>.

KOMMENTAR

ANWERBEN ODER ABSCHOTTEN? MIGRATION NACH ÖSTERREICH ZWISCHEN ARBEITSKRÄFTEBEDARF UND INTEGRATIONSDEBATTE



[8] Kohlenberger, Judith. „Die „Festung Europa“ für globale Talente öffnen: Die Optionen für EU-Arbeitsmigration.“ Hertie School, Jacques Delors Centre, 7. Februar, 2024.

<https://www.delorscentre.eu/de/publikationen/detail/publication/opening-up-fortress-europe-to-global-talents-eu-labour-migration-options>.

[9] Krieger, Tommy. „Rechtspopulismus und Standortattraktivität.“ Leibniz-Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung (ZEW)-Kurzexpertise 24, no.1 (2024).; no. 102447 (2023).

<https://doi.org/10.1016/j.ejpoleco.2023.102447>.

[10] Lee, Eun S., Betina Szkudlarek, Duc C. Nguyen und Luciara Nardon. „Unveiling the canvas ceiling: A multidisciplinary literature review of refugee employment and workforce integration.“ International Journal of Management Reviews 22, no. 2 (2020): 193-216. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12222>.

[11] OECD. „Talent Attractiveness 2023.“ OECD, Data, Tools. Zugriff 16. April, 2025.

<https://www.oecd.org/en/data/tools/talent-attractiveness-2023.html>.

[12] Pan, Wei-Fong. „The effect of populism on high-skilled migration: Evidence from inventors.“ The European Journal of Political Economy 79,

[13] Schinas, Margaritis. „Europa sucht Arbeitskräfte – dringend!“ Der Standard, 21. November, 2023. <https://www.derstandard.at/story/3000000195993/europa-sucht-arbeitskraefte-dringend>.

[14] Wodak, Ruth. The Politics of Fear. What Right-Wing Populist Discourses Mean. Sage, 2015.

[15] Zajak, Sabrina, Fabio Best, Gert Pickel, Matthias Quent, Friederike Römer, Elias Steinhilper und Andreas Zick. „Ablehnung, Angst und Abwanderungspläne. Die gesellschaftlichen Folgen des Aufstiegs der AfD.“ Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) Data.insights 14 (2024). <https://www.dezim-institut.de/publikationen/publikation-detail/ablehnung-angst-und-abwanderungsplaene/>.



PD Dr. Judith Kohlenberger leitet das Forschungsinstitut für Migrations- und Fluchtforschung und -management (FORM) an der WU Wien, ist Senior Researcher am Österreichischen Institut für Internationale Politik (oiip) und Affiliated Policy Fellow am Jacques Delors Centre Berlin. Sie ist Mitglied des Integrationsrats der Stadt Wien und Mitherausgeberin der Zeitschrift für Flucht- und Flüchtlingsforschung. Ihre Arbeit wurde mit dem Kurt-Rothschild-Preis und dem Anas-Schakfeh-Preis für Verdienste im Bereich der Menschenrechte, der Demokratie und der Förderung der Rechtsstaatlichkeit ausgezeichnet. Ihr Buch Das Fluchtparadox (2022) war österreichisches Wissenschaftsbuch des Jahres 2023 und für den Deutschen Sachbuchpreis nominiert.

ÖSTERREICHS BESCHÄFTIGTE IM VERKEHRSBEREICH



ARBEITSREALITÄTEN IN ÖSTERREICHS VERKEHRSBRANCHE

VON H. HÖGELSBERGER UND S. STELCZENMAYR

Die rund 200.000 Verkehrsbeschäftigten in Österreich halten das Land am Laufen. Sie sorgen dafür, dass Menschen und Güter von A nach B gelangen. Für die dringend notwendige Mobilitätswende sind große Umschichtungen erforderlich. Emissionsarme Mobilitätsarten müssen ausgebaut und unökologische Verkehrsmodi zurückgefahren werden. Hinzu kommen Herausforderungen durch die Digitalisierung und den demografischen Wandel.

Unregelmäßige Schichtdienste und mobile Arbeitsplätze sind in der Verkehrsbranche üblich. Hinzu kommen Arbeitszeiten rund um die Uhr, sowie auch an Sonn- und Feiertagen. Um die für die Mobilitätswende notwendigen Beschäftigten zu gewinnen, bedarf es also zusätzlicher Anstrengungen, was Aus- und Weiterbildung, aber auch die Attraktivierung der Arbeitsplätze betrifft. Der folgende Artikel soll also sowohl den Status quo, als auch zukünftige Entwicklungen beleuchten.

Der zukünftige Bedarf im öffentlichen Verkehr

In Österreich sind derzeit mehr als 300.000 Menschen arbeitslos. Wir befinden uns in der längsten Rezession seit 1945. Gleichzeitig stehen wir im Bereich des Klimawandels vor großen Herausforderungen. So trug der Verkehrssektor im Jahr 2023 zu 29 Prozent [1] zu den österreichischen Treibhausgasemissionen bei. Der Ausbau im öffentlichen Verkehr ist daher eine gute Möglichkeit, sowohl den CO₂-Ausstoß, als auch die Arbeitslosenzahlen zu senken.

Wie die aktuelle AK-Studie zur „Daseinsvorsorge 2030 – Gute Grundversorgung für alle innerhalb der planetaren Grenzen“ [5] darlegt, braucht es daher eine grundlegende ökologische Umstrukturierung und umfassende Investitionen in umweltverträgliche Infrastrukturen und den Ausbau des öffentlichen Verkehrs sowie die Förderung der aktiven Mobilität (Gehen und Radfahren).

▼ Tabelle 1 Daten der Fachverbände der Wirtschaftskammer für 2023 (WKO 2025). Branchendaten Fachverbände von Transport und Verkehr. [16]

Branche	Anzahl der Unternehmen	Anzahl der unselbstständig Beschäftigten	Lehrlingsanteil	Frauenanteil
Autobusse	301	11.957	0,80%	16,10%
Schiffe	101	1.107	2,00%	35,50%
Luftfahrt	145	12.187	0,50%	38,70%
Schienenbahnen	68	41.423	4,20%	14,80%
Seilbahnen	292	12.245	1,90%	24,50%
Spedition & Logistik	736	29.047	3,00%	35,00%
Beförderung mit PKW	2.848	19.074	0,20%	24,10%
Güterbeförderung	4.717	83.063	0,80%	18,80%

Nicht berücksichtigt wurden bei den Fachverbänden „Fahrschulen“, sowie „Garagen-, Tankstellen- und Serviceunternehmungen“, da diese nicht zu den Verkehrsbeschäftigten im engeren Sinn gehören.

ÖSTERREICHS BESCHÄFTIGTE IM VERKEHRSBEREICH

ARBEITSREALITÄTEN IN ÖSTERREICHS VERKEHRSBRANCHE



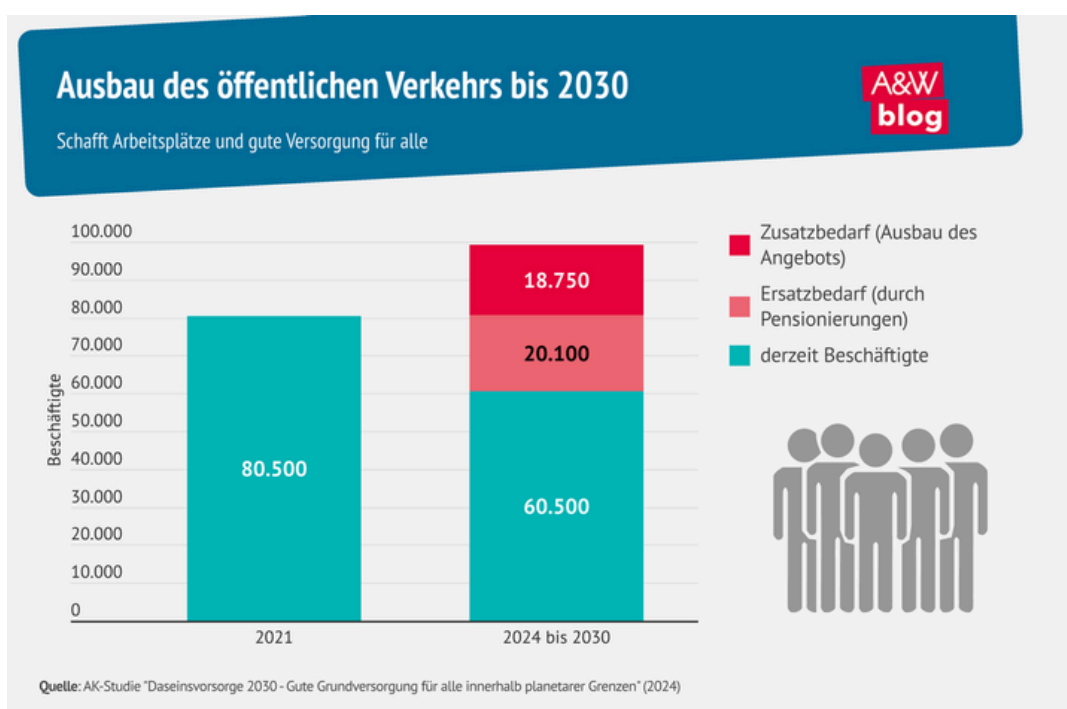
Die Versorgung der Menschen mit öffentlichem Verkehr (ÖV) zählt zu den Leistungen der Daseinsvorsorge. Besonders problematisch im Bereich der Öffis sind die großen regionalen Unterschiede, was Qualität und Verfügbarkeit betrifft. Derzeit finden 53 Prozent der Menschen in Österreich ein gutes Öffi-Angebot (= ÖV-Qualitätsklasse A–D) [7] an ihrem Wohnort vor, während 13 Prozent und damit 1,16 Millionen Menschen außerhalb jeder ÖV-Güteklasse leben. Es fehlt also noch immer an einer flächendeckenden Versorgung mit öffentlichem Verkehr (ÖV).

Die Aufstockung von Personal im öffentlichen Verkehr ist auch im Status quo schon dringend notwendig, um die Beschäftigten zu entlasten und die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Wenn darüber hinaus das Recht auf gute und nachhaltige Mobilität umgesetzt werden soll, schafft dies zahlreiche neue Arbeitsplätze. Nimmt man die flächendeckenden Ausbauszenarien des Projektes FLADEMO [13], so werden bis zum Jahr 2030 für den Ersatz von Pensionierungen und die Ausweitung des Angebotes zusätzlich rund 39.000 Verkehrsbeschäftigte benötigt. Das ist fast die Hälfte aller 80.500 Menschen, die 2021 im öffentlichen Verkehr beschäftigt waren. Darüber hinaus wird es zu Beschäftigungsimpulsen durch den einmaligen Ausbau bzw. die Umrüstung der bestehenden physischen Infrastrukturen kommen.

Die Autor:innen der neu erschienenen AK-Studie [3] berechnen für die Jahre 2024 bis 2030 aufgrund von Investitionen in die Infrastrukturen des öffentlichen Verkehrs, die Elektrifizierung der Fahrzeugflotte und Maßnahmen zur Förderung aktiver Mobilität einen Beschäftigungsimpuls von 28.100 bis 37.600 in der Baubranche und Industrie (siehe Grafik).

Das arbeitsmarktpolitische Ziel muss sein, die Arbeitnehmer:innen mit den Kompetenzen für die Mobilitätswende auszustatten. Der Schlüssel dazu ist eine Aus- und Weiterbildungs-offensive. Alle arbeitssuchenden Menschen und Beschäftigten brauchen ein Recht auf Weiterbildung mit der Gewährleistung einer guten und langfristigen Existenzsicherung.

Gerade für Arbeitnehmer:innen in Niedriglohnsektoren bietet Qualifizierung Chancen auf bessere Arbeitsbedingungen. Gleichzeitig muss das AMS diese Qualifizierung mit Vermittlung gleichsetzen, sodass sich Menschen, die beim AMS arbeitslos gemeldet sind, auf ihre Weiterbildung fokussieren können. Weiters muss das AMS als zentraler Weiterbildungsakteur in der Mobilitätswende langfristig mit entsprechendem Personal und Budget ausgestattet werden. Nicht zuletzt müssen auch Unternehmen ihren Beitrag leisten und verpflichtet werden, in die Aus- und Weiterbildung ihrer (neuen) Mitarbeiter:innen zu investieren [8].



Österreichs Beschäftigte im Verkehrsbereich

ARBEITSREALITÄTEN IN ÖSTERREICH'S VERKEHRSBRANCHE



Auch im Mobilitätsbereich führt ein Ausbau der Daseinsvorsorge – in diesem Fall des öffentlichen Verkehrs – zu einer Win-Win-Situation: Ein Recht auf gute und nachhaltige Mobilität kann die Benachteiligung von Einwohner:innen in ländlichen Regionen senken. Fällt der Zwang zum Auto weg, kommt dies einer großen Kosteneinsparung gleich. Zusätzlich ist der Ausbau der Öffis – wie schon gezeigt – eine Jobmaschine. Wechseln viele Menschen vom Pkw zu den Öffis oder auf das Fahrrad, so senkt das die Treibhausgas-Emissionen enorm. Und auch bei der Finanzierung gibt es eine gute Nachricht: Die Einsparungen beim nicht benötigten Autoverkehr sind weit höher, als der ÖV-Ausbau kosten würde [6].

Woher kommen die Verkehrsbeschäftigten von morgen?

Fachkräfte aus dem Ausland

Migrationsforscherin Judith Kohlenberger (siehe Kommentar S. 8) konstatierte in einer ÖVG-Veranstaltung, dass Osteuropa als „Quelle der Arbeitskräfte“ versiegt sei. Unbesetzte Stellen haben sich innerhalb der letzten 10 Jahre EU-weit verdoppelt.

Kohlenberger weist auf den Widerspruch hin, dass man nicht die „falschen Migrant:innen“ abhalten und die „Richtigen“ anlocken kann. Denn eine fremdenfeindliche Stimmung im Land wirkt sich auch auf den Zuzug und Verbleib von gesuchten Arbeitsmigrant:innen aus. Das trifft bei Hochqualifizierten im Speziellen zu, da diese eine Auswahl haben. Oder, wie Kohlenberger formuliert: „Eine negative Stimmung hält die Fachkräfte ab, nicht aber die Flüchtlinge“. Warum sich nur Schweden als einziges EU-Land unter den Top-5 der Zielländer der OECD für „globale Talente“ findet, basiert auf mehreren Faktoren, die Schweden attraktiv machen: Man findet mit Englischkenntnissen das Auslangen, die Vereinbarkeit von Job und Familie ist vorhanden, die Möglichkeiten für Teleworking sind gut ausgebaut und es herrscht noch immer eine ausgeprägte Willkommenskultur.

Eine interessante Beobachtung machte Mark Perz von der Holding Graz: So sei ein Zuzug von Beschäftigten mit ex-jugoslawischen Hintergrund zu beobachten. Diese wechseln von Deutschland nach Graz, um geografisch näher bei ihrer Verwandtschaft – z.B. bei pflegebedürftigen Eltern – zu sein. Laut Manuela Ertl von „Train of Hope“ hat die Busfirma Blaguss unter Flüchtlingen eine Infoveranstaltung für zukünftige Fahrer:innen gemacht. Sie weist aber auch darauf hin, dass Menschen mit Flüchtlingsstatus bei einer Anstellung aus der Grundversorgung fallen und dadurch rasch eine Wohnung benötigen. Darum müssten sich die Unternehmen kümmern oder die Zusammenarbeit mit NGOs suchen. Da viele Bereiche im Verkehrssektor sicherheitsrelevant sind, werden dafür ausreichende Deutschkenntnisse benötigt. Das stellt für viele Interessent:innen eine Hürde dar. Auf der anderen Seite zeigt die Erfahrung, dass Geflüchtete sehr loyal gegenüber ihrem Arbeitgeber (= geringe Fluktuation) sind und – biografiebedingt – eine hohe Stressresistenz haben.



Zeray G. aus Eritrea: "Ich habe mit 85 Menschen in einem kleinen Schlauchboot überlebt."



ARBEITSREALITÄTEN IN ÖSTERREICHS VERKEHRSBRANCHE

Mehr Frauen in den Verkehrsunternehmen

Karl Marx hat den Begriff der „industriellen Reservearmee“ geprägt. Oft hat man den Eindruck, dass Frauen stets dann für Berufe interessiert werden sollen, wenn gerade „Not am Mann“ ist. Historisch gesehen, war die Verkehrsbranche eine Männerdomäne. So haben beispielsweise Nachtarbeitsverbote lange Zeit Frauen von vielen Berufen ausgeschlossen. Erste Schaffnerinnen auf den Wiener Straßenbahnen waren bezeichnenderweise während des Ersten Weltkriegs im Einsatz, um danach wieder von den Männern verdrängt zu werden.

Die Ursachen, warum beispielsweise die Attraktivierung des Berufsbildes der Busfahrerin bisher unzureichend war, sind vielfältig. Da Frauen immer noch den Großteil der familiären Verpflichtungen übernehmen, wirken lange und unregelmäßige Arbeitszeiten abschreckend. Weiters prallt das Image des „Männerberufs“ auf traditionelle Rollenvorstellungen und gesellschaftliche Erwartungen. Sicherheitsbedenken – z.B. Übergriffe durch gewalttätig Fahrgäste – und die mangelhafte Situation bei Sanitäreinrichtungen tun ihr Übriges. Schätzungen in der Branche gehen davon aus, dass der Frauenanteil bei bis zu 20 Prozent liegt, wobei es ein Stadt-Land-Gefälle gibt.

Unter den rund 1,5 Millionen Eisenbahnbeschäftigten in Europa lag der Frauenanteil im Jahr 2023 bei 21,4 Prozent. Österreich ist – trotz intensiver Anstrengungen etwa der ÖBB – das Schlusslicht. Bei eisenbahnspezifischen Berufen wie beispielsweise Fahrdienstleitung (7,9 %), Lokfahr- (2,7 %) und Zugbegleitdienst (15 %) liegt Österreich im EU-Vergleich auf dem letzten Platz [14].

Situation im Eisenbahnbereich

In der Eisenbahnbranche sind in Österreich aktuell über 55.000 Menschen direkt und indirekt beschäftigt. Die Beschäftigten in den eisenbahnspezifischen Berufen arbeiten überwiegend im unregelmäßigen Schichtdienst, damit Menschen und Güter möglichst pünktlich, sicher

und klimaneutral an ihr Ziel kommen.

Der Profitdruck, dem Eisenbahnverkehrsunternehmen mit der Umsetzung der vier Eisenbahnpakete unterworfen wurden, resultierte in einer Arbeitsplatzreduktion und damit einer Arbeitsverdichtung: Während Anfang der 1980er Jahre auf 2.500 Fahrgäste ein ÖBB-Beschäftigter kam, sind es aktuell 6.500 Fahrgäste. Beispielsweise ist es nicht mehr verpflichtend, dass jeder Zug vom Zugbegleitdienst betreut wird, wodurch Aufgaben an Triebfahrzeugführer:innen übertragen wurden. Der sogenannte „0 zu 0 Betrieb“ ist insbesondere in Notfallsituationen für Triebfahrzeugführer:innen belastend, um alle vorgeschriebenen Sicherheitsschritte, sowie die Betreuung der Fahrgäste alleine zu bewerkstelligen.

4,5 Millionen geleistete Überstunden und 400.000 offene Urlaubstage im Jahr 2024 sind ein deutlicher Hinweis auf die aktuelle Überlastung des Bahnpersonals. Der hohe Arbeitsdruck verursacht eine steigende Fluktuation. Hinzukommt die bereits begonnene Pensionierungswelle, weshalb jährlich 5.000 Arbeitskräfte in der Branche fehlen. Bis 2030 gehen die Hälfte der aktuellen Bahnbeschäftigten, also über 27.000 Eisenbahner:innen in den Ruhestand. Damit die Mobilitätswende auf der Schiene gelingen kann, muss die zu spät begonnene Ausbildungsoffensive in der Lehrlingsausbildung, sowie Aus- und Weiterbildung von Quereinsteiger:innen gelingen. Aber was braucht es dazu?

Es gibt viele gute Gründe, um in der Bahnbranche zu arbeiten. Die Entlohnung ist aufgrund der hohen Anzahl an Gewerkschaftsmitgliedern und dementsprechenden Kollektivvertragsabschlüssen im Vergleich zu den anderen Verkehrsbranchen besser. Allerdings erschweren die unregelmäßigen Schichtdienste die Planung der Freizeit und damit des Soziallebens. Unregelmäßige Arbeitszeiten können soziale und gesundheitliche Belastungen auslösen und sich in einer kürzeren Lebenserwartung niederschlagen. Hier bedarf es einer altersgerechten und sozialverträglichen Schichtplanung.



ARBEITSREALITÄTEN IN ÖSTERREICHS VERKEHRSBRANCHE

Aber nicht nur die Lage der Arbeitszeit, sondern auch die Länge der Schichten muss im Sinne der Beschäftigten verbessert werden. So sind Einsatzzeiten von über zwölf Stunden täglich keine Seltenheit. Dazu kommen die mangelnden Möglichkeiten, die tatsächliche Arbeitszeit überprüfen zu können, da es keine fälschungssichere Arbeitszeitaufzeichnung gibt. Um den steigenden Arbeitszeitüberschreitungen, insbesondere im grenzüberschreitenden Verkehr, entgegenzuwirken, ist die Einführung eines europaweiten standardisierten, digitalen Erfassungssystems der Arbeits-, Lenk- und Ruhezeiten von Eisenbahnpersonal zu deren Schutz unerlässlich. Aktuell gibt es kaum Kontrollmöglichkeiten, da die Zeiterfassungssysteme innerhalb der Eisenbahnverkehrsunternehmen nicht manipulationssicher sind und das zuständige Verkehrsarbeitsinspektorat bis dato nur innerhalb der Staatsgrenzen kontrollieren und bestrafen kann.

Um einen einheitlichen europäischen Eisenbahnraum ohne Lohn- und Sozialdumping zu verwirklichen, ist es notwendig, Arbeitnehmer:innen vor massiven Arbeitszeitüberschreitungen zu schützen und zuverlässige Kontrollmöglichkeiten für die zuständigen Behörden verpflichtend einzuführen. Diese müssten auch personell aufgestockt werden.

Aufgrund des hohen Arbeitsvolumens werden Bahnbeschäftigte vermehrt unter Druck gesetzt, Fahrten trotz ungenügender Ruhezeiten zu übernehmen. Im Falle eines sicherheitsrelevanten Vorfalls ist allerdings das eisenbahnspezifische Personal haftbar. Daher fordert die Gewerkschaft die Wiedereinführung einer Jobgarantie. Dann könnten lange Planschichten und Ausfallsschichten im Fall von ungenügenden Ruhezeiten risikolos abgelehnt werden.

Für den reibungslosen Ablauf der Schienenverkehre und insbesondere im Falle von unvorhersehbaren Ereignissen ist eine gute Ausbildung und Berufserfahrung erforderlich. Hier strebt die Europäische Eisenbahnagentur (ERA) unter dem Schlagwort „Harmonisierung“ eine Absenkung der Ausbildungsstandards und der bestehenden Altersgrenzen für den Berufseinstieg an,

wodurch die Sicherheit auf der Schiene gefährdet wird. Die Verschiebung der Sicherheits- und Ausbildungsstandards auf die Unternehmensebene birgt das große Risiko in sich, dass aufgrund der Profitorientierung selbst Mindeststandards nicht eingehalten werden könnten.

Ein qualitativ guter Taktfahrplan, der möglichst viele Menschen an das Schienennetz anbindet, kann nur durch langfristige Planung und öffentliche Finanzierung erreicht werden. Für eine pünktliche und sichere Abwicklung der Fahrpläne braucht es erfahrene Eisenbahnverkehrsunternehmen, die nicht prioritär auf Profitmaximierung fokussiert sind. Das gelingt in Österreich vergleichsweise gut, da das relativ kleine Land hinsichtlich der gefahrenen Bahnkilometer pro Einwohner:in 2024 im EU-Vergleich erneut den ersten Platz belegt hat. Ein wesentlicher Faktor für den besten Stockerlplatz stellt die direkte staatliche Beauftragung von erfahrenen Eisenbahnverkehrsunternehmen mit der Abwicklung von nicht-profitablen Schienenpersonenverkehren dar.

Die Möglichkeit zur Direktvergabe wird von der Europäischen Kommission jedoch wiederholt in Frage gestellt. Der Kostendruck durch die Alternative - nämlich Ausschreibungswettbewerb - veranlasst Verkehrsunternehmen dazu, unter den tatsächlichen Kosten anzubieten, weshalb Insolvenzen fast vorprogrammiert sind. Die „Abellio Pleite“ zeigt exemplarisch, welchen Schaden Ausschreibungswettbewerbe für Fahrgäste, Personal und Steuerzahler:innen anrichten können.

Mit der Liberalisierung der Bahnbranche hat das Outsourcing von eisenbahnspezifischen Bereichen (Nachtzugbegleitung, Catering am Zug, Werkstättenleistungen) an externe Betreiber zugenommen. Die Umstrukturierung der Staatsbahnen hat die gewerkschaftliche Organisation der Arbeitnehmer:innen erschwert und sie zunehmend in Konkurrenz zueinander gesetzt. Die Anzahl von gewerkschaftlich kaum oder nicht organisierten Eisenbahnverkehrsunternehmen steigt laufend, insbesondere im Schienengüterverkehr.



ARBEITSREALITÄTEN IN ÖSTERREICH'S VERKEHRSBRANCHE

Erfahrungsgemäß werden in Betrieben ohne Betriebsrat kollektivvertragliche Regelungen oft missachtet, was zu menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen führt.

Gewalt am Arbeitsplatz ist ein zunehmender Grund, warum Bahnbeschäftigte die Branche wechseln. Die höchste Fluktuation aufgrund von Übergriffen verzeichnen die Arbeitnehmer:innen im Zugbegleitedienst. Die gemeldeten Vorfälle von körperlichen Übergriffen und verbalen Attacken gegen Arbeitnehmer:innen am Zug (Zugbegleiter:innen, Service- und Kontrollteam, Nachtzugbegleiter:innen) steigen seit Jahren kontinuierlich an. Basierend auf

Interviews mit Kolleg:innen aus dem Zugbegleitedienst häufen sich die Übergriffe besonders in Ballungsräumen und nach Großveranstaltungen.

Um die Arbeitnehmer:innen am Zug und die Fahrgäste davor zu schützen, müssten verpflichtend mindestens zwei Zugbegleiter:innen eingesetzt werden.

Diese Übergriffe, instabile Schichtplanung und nicht zuletzt fehlende Sanitär- und Nächtigungsmöglichkeiten, sowie fehlender Schutz vor Hitze im Triebwagen, beim Verschub oder im Gleisbau machen eisenbahnspezifische Berufe nicht nur für Männer unattraktiv, sondern insbesondere auch für Frauen [15].

▼ Tabelle 2 Personalzahlen. Quelle: ÖBB kompakt 2023/2024: Zahlen, Daten, Fakten [12]

ÖBB-Mitarbeiter:innen nach Teilkonzernen	2022	2023
ÖBB-Infrastruktur	18.374	18.541
ÖBB-Personenverkehr (inklusive Postbus)	11.352	11.748
Rail Cargo Group	5.887	5.865
ÖBB-Holding und sonstige Gesellschaften	8.756	8.887
Die größten Berufsgruppen		
Triebfahrzeugführer:in	5.031	5.055
Lenker:in	3.202	3.193
Verschub	2.689	2.646
Fahrdienstleiter:in	2.475	2.461
Handwerk Fahrzeugtechnik-Schiene	2.326	2.454
Handwerk Bautechnik	1.930	1.839
Zugbegleiter:in Fahrkartenkontrolle	1.405	1.442

Die ÖBB sind das größte Verkehrsunternehmen Österreich. Unter den 45.000 Beschäftigten der ÖBB sind rund ein Zehntel Nicht-Österreicher:innen. Sie repräsentieren 100 Nationen.



ARBEITSREALITÄTEN IN ÖSTERREICH'S VERKEHRSBRANCHE

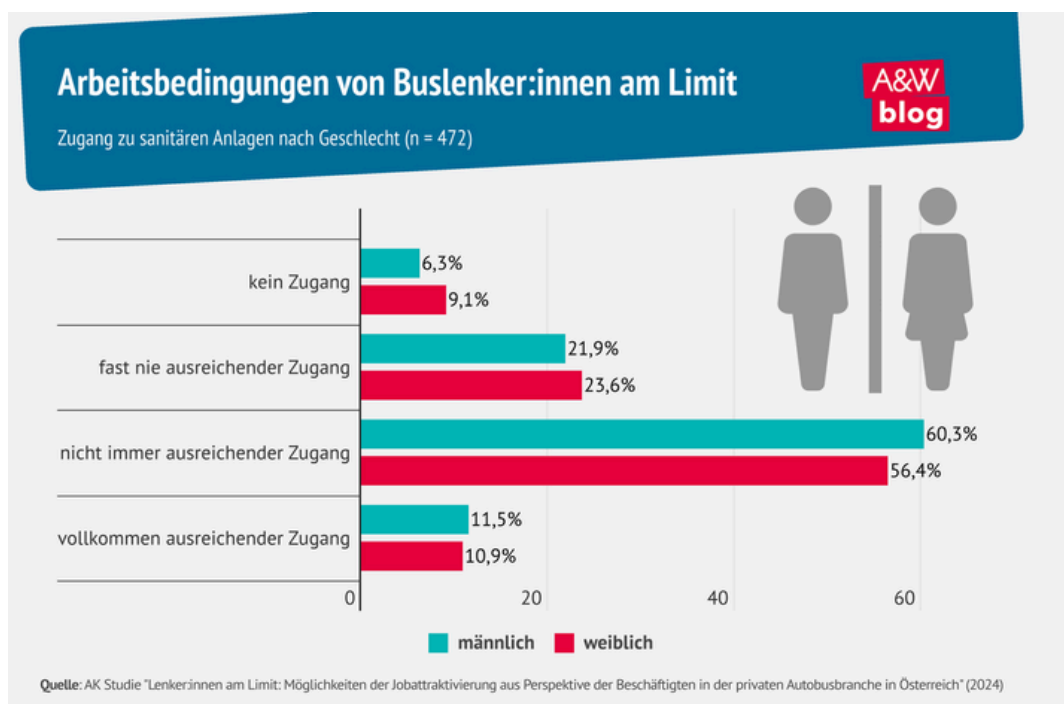
Situation im Busbereich

Für den flächendeckenden Ausbau des öffentlichen Verkehrs werden dringend mehr Buslenker:innen benötigt. Doch schon jetzt sucht die Branche händeringend nach Arbeitskräften. Dass dies auch an den Arbeitsbedingungen liegt, zeigt eine aktuelle Studie des Instituts für Soziologie der Uni Wien [3]. Denn niedrige Einkommen, unzureichender Zugang zu sanitären Anlagen bzw. Pausenräumen und ein allgemein hoher Arbeitsdruck gehören zum Arbeitsalltag in der Branche. Für die Untersuchung wurden bundesweit Lenker:innen aus der privaten Autobusbranche, die im öffentlichen Linienverkehr tätig sind, zu den Berufsanforderungen interviewt.

Gleichzeitig wurden die Wünsche, Bedürfnisse und Herausforderungen von circa 600 Lenker:innen in einer Online-Befragung erhoben. Die Mehrheit übt ihren Beruf eigentlich gerne aus. Vier Fünftel der Befragten empfinden ihre Arbeit als große Verantwortung. Gleichzeitig fühlen sich über 60 Prozent als Buslenker:in nicht wirklich wertgeschätzt.

Unbefriedigende Arbeits- und Rahmenbedingungen dämpfen nochmals die Attraktivität. Während fast drei Viertel der befragten Buslenker:innen im Schnitt an fünf Tagen in der Woche arbeitet, liegt die tägliche Arbeitszeit für viele weit über dem Niveau von acht Stunden. Laut Kollektivvertrag der Branche beträgt die tägliche Normalarbeitszeit zehn Stunden.

Überstunden werden somit erst ab der elften Stunde zusätzlich abgegolten. Trotzdem leisten 92 Prozent der Befragten regelmäßig Überstunden. Die liegen im Schnitt bei 21 Stunden pro Monat. Stets wechselnde Dienstpläne, das spontane Einspringen für Kolleg:innen, sowie die Arbeit an Wochenenden, Feiertagen und nachts werden als familienunfreundlich angesehen. Fast die Hälfte (44 Prozent) der befragten Buslenker:innen klagt, ihre Arbeit nicht mit ihrem Privatleben vereinbaren zu können. Die widrigen Arbeitszeiten werden aber nicht entsprechend abgegolten. So wird die Nachtarbeit nur im Zeitraum von 0.00 bis 5.00 Uhr mit einem Zuschlag abgegolten. Für die Arbeit an Sonntagen gibt es überhaupt keine Zulage.



Österreichs Beschäftigte im Verkehrsbereich

ARBEITSREALITÄTEN IN ÖSTERREICH'S VERKEHRSBRANCHE



Der unzureichende Zugang zu Sanitäranlagen und Pausenräumen stellt ein weiteres schwerwiegendes Problem dar: Nur zwölf Prozent der Befragten verfügen über einen vollkommen ausreichenden Zugang zu Sanitäranlagen. Die Arbeit im Bus gilt rechtlich als auswärtige Arbeitsstätte, wodurch Buslenker:innen von den bestehenden gesetzlichen Mindestbestimmungen für die Bereitstellung von Sanitäranlagen ausgenommen sind [2].

Zur Lösung der langjährigen WC-Problematik bedarf es wohl gesetzlicher Vorgaben. So sollten die Verkehrsverbünde als Besteller der Busverkehre dafür Sorge tragen, dass es ausreichend WC-Anlagen gibt. Ob sie dies in den Ausschreibungen als Muss-Kriterium festlegen oder diese selbst errichten und betreiben, sollte den Verbünden überlassen bleiben. Essenziell wäre dabei, dass das Vorhandensein und die Qualität (z.B. Sauberkeit) auch kontrolliert wird. Generell sollte bei wettbewerblichen Ausschreibungen ein tatsächliches Bestbieterprinzip zu Anwendung kommen, wo verstärkt soziale Kriterien vorgegeben werden.

Situation im Lkw-Bereich

Die vormals so stolzen Kapitäne der Straße sind zu Fließbandarbeiter:innen mutiert – ein modernes Präkariat im grenzenlosen Europa. Arbeitsplätze, die ständig bedroht sind, von noch billiger fahrenden Kolleg:innen übernommen zu werden, die aus wirtschaftlich schlechter gestellten Ländern innerhalb oder außerhalb der EU kommen. Ein Lohn von 500 Euro (inklusive der Diäten) ist oft die Norm. Kontrollen bezüglich Lenk- und Ruhezeiten, technischem Zustand, Beladung und Geschwindigkeit sind unzureichend und lückenhaft. Der Nebeneffekt: Die Transportkosten auf der Straße sind aufgrund des Lohn- und Sozialdumpings so niedrig, dass der ökologischere Bahntransport am Markt kaum Chancen hat.

Unter diesen Bedingungen ist es nicht verwunderlich, dass in Europa 70 Prozent der Unternehmen „ernste Probleme haben“, Lenker:innen zu finden [10].



Endstation der Busses 265 Alland Reha-Zentrum mit Pauseninfrastruktur (Bank und Mistkübel); © Foto Heinz Högelsberger

Schätzungen gehen EU-weit von derzeit bis zu 600.000 fehlenden Fahrer:innen aus [4].

Was es braucht, sind strukturelle Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen und bessere Löhne. Ein kleiner, aber wesentlicher Meilenstein im Straßengüterverkehr ist die Schaffung von menschenwürdigen Rastplätzen für die Lenker:innen.

Rastplätze ermöglichen Ruhezeiten

Keinen Parkplatz zu finden ist für Autofahrer:innen mitunter ärgerlich, für Berufslenker:innen aber der pure Stress. Denn ohne Lkw-Parkplätze auf Autobahnen können sie die gesetzlichen Mindestregelungen bei Lenk- und Ruhezeiten nicht einhalten. In Europa hat der Ausbau von Rastplätzen mit dem Wachstum des Straßengüterverkehrs nicht Schritt gehalten

Österreichs Beschäftigte im Verkehrsbereich



ARBEITSREALITÄTEN IN ÖSTERREICH'S VERKEHRSBRANCHE

Laut einer Studie im Auftrag der Europäischen Kommission fehlen 100.000 Parkplätze nur für die Nachtruhe von Berufslenker:innen auf Autobahnen [4]. Die Europäischen Sozialpartner, die International Transport Union (IRU) und die Europäische Transportarbeitergewerkschaft (ETF) sehen das ähnlich. Über den Ausbau von Rastplätzen entscheiden aber die Mitgliedsstaaten. In Österreich bemüht sich die ASFINAG, ausreichend Angebot auf hohem Niveau zu schaffen. Trotzdem gibt es vor allem auf stark frequentierten Strecken (A1, A2, A4, A10) heillos überparkte Rastanlagen. Die ASFINAG erhält mit jährlich rund 1,6 Mrd. Euro Einnahmen aus der Lkw-Maut ausreichend Geld, um diese Daseinsvorsorge zweckmäßig zu erfüllen.

Berufslenker:innen im grenzüberschreitenden Güterverkehr übernachten unter der Woche regelmäßig auf Autobahn-Rastanlagen in ihrer Lkw-Kabine; manche sogar am Wochenende. Deswegen ist ein Minimum an sozialer Infrastruktur notwendig. Eine warme Dusche, ein sauberes WC, aber auch WLAN, Kochgelegenheiten sowie warmes Essen und Trinken zu erschwinglichen Preisen sind essenziell. Vergessen wird auch oft die Sicherheit. Wer in einer Lkw-Kabine auf einer Autobahn-Rastanlage übernachtet, ist ungeschützt. Schließlich sind nur ausgeruhte und entspannte Berufslenker:innen sicher unterwegs.

Schlechte Arbeitsbedingungen werden von vielen jungen Männern und Frauen nicht mehr akzeptiert; daher auch der aktuelle Fahrer:innenmangel. Notwendig wären daher neben besserer Entlohnung flexiblere Arbeitszeitmodelle, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern und so auch mehr Frauen für diesen Beruf zu gewinnen.

Lieferdienste

Besonders prekäre Arbeitsverhältnisse spielen sich gleichsam vor unser aller Augen ab: Sowohl bei der Paketzusteller:innen, als auch den Essenslieferant:innen gehören Scheinselbstständigkeit, schlechte Bezahlung,

überlange Arbeitszeiten und Zeitdruck zum Alltag. Betroffen sind davon hauptsächlich Menschen mit Migrationshintergrund. Die Befunde einer Studie der Uni Wien im Auftrag der AK Wien [11] zeigen, dass das „Geschäftsmodell Leiharbeit“ in den Verteilzentren und die Auslagerung der Zustellung auf Subunternehmen vielfach zu unsicherer Beschäftigung, enormem Arbeitsdruck, unbezahlten Überstunden und starken gesundheitlichen Belastungen der Arbeiter:innen führen. Diese Zustände werden bedauerlicherweise gesellschaftlich akzeptiert, dienen sie doch unserer Bequemlichkeit.

Situation im Flugverkehr

Noch vor wenigen Jahrzehnten war Fliegen eine exklusive Angelegenheit: Die Tickets waren relativ teuer, dementsprechend selten wurde geflogen. Saß man dann im Flugzeug, gab es ein zuvorkommendes Service, erbracht von gut bezahlten Beschäftigten. Diese Zeiten haben sich geändert: Das Flugzeug wurde zum Massenverkehrsmittel, ohne deshalb aber demokratischer zu werden. Einer wohlhabenden Schicht von Vielfliegern steht die große Mehrheit von Wenig- bis Nichtfliegern gegenüber.

Erkauft wurde das Wachstum mit einem ruinösen Wettbewerb zwischen den Fluglinien, die den Druck wiederum an ihre Beschäftigten weitergeben. Aus einer gut bezahlten Branche wurde innerhalb kürzester Zeit ein Sektor mit prekär Beschäftigten. So arbeiten bei zahlreichen Billigfluglinien „scheinselbstständige“ Pilot:innen. Co-Pilot:innen benötigen für ihre Ausbildung eine bestimmte Anzahl an Flugstunden. Diesen Druck machen sich manche Airlines zunutze und haben das „pay-to-fly“-Prinzip eingeführt. Im Klartext: Statt für das Fliegen ein Gehalt zu bekommen, müssen Nachwuchskräfte dafür zahlen! Die Gehälter für neu eingestellte Flugbegleiter:innen befinden sich in der Nähe der Mindestlöhne in anderen Branchen.

Um die stetige Nivellierung sozialer und arbeitsrechtlicher Standards aufzuhalten, ist der Abschluss

ARBEITSREALITÄTEN IN ÖSTERREICH'S VERKEHRSBRANCHE

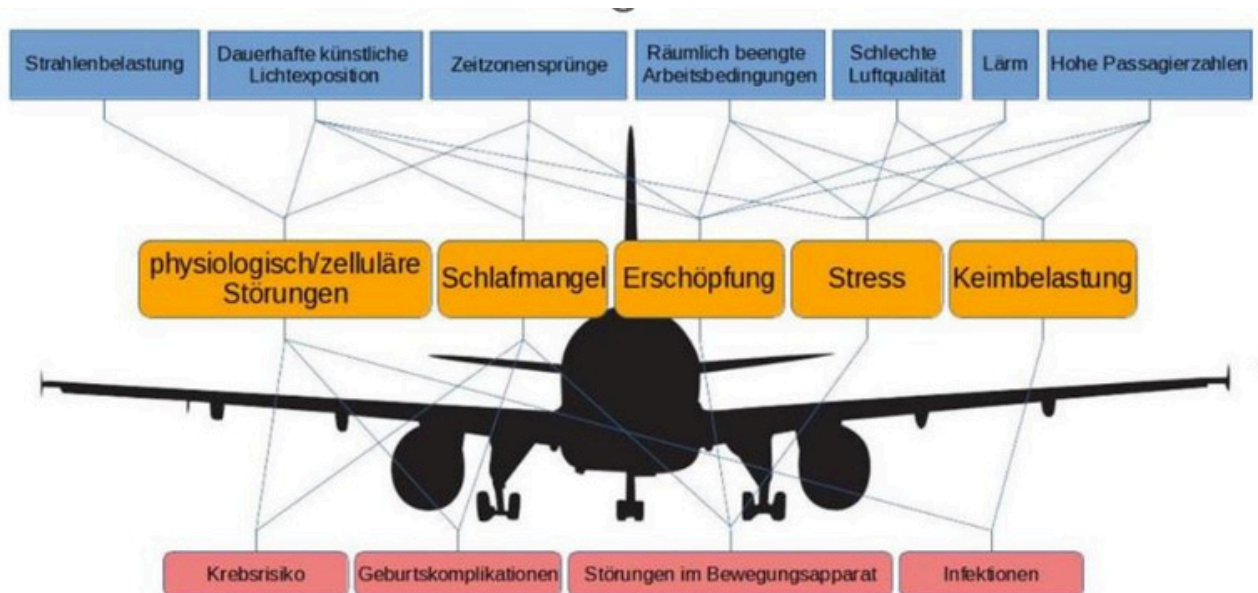
eines Luftfahrt-Branchen-Kollektivvertrages mit soliden Standards und akzeptablen Mindestlöhnen wichtig. Solch ein allgemein gültiger Kollektivvertrag würde gewährleisten, dass Fluggesellschaften mit Sitz in Österreich die gleiche Situation vorfinden. Gute Arbeitsbedingungen würde dann nicht wie derzeit zum Wettbewerbsnachteil.

Die Kompetenzen von Flugbegleiter:innen werden häufig unterschätzt. Denn sie sind mehr als nur „fliegendes Servierpersonal“: Sie sind für die Sicherheit zuständig und müssen in dramatischen Situationen rasch und richtig reagieren. Auch der Umgang mit „schwierigen“ oder aggressiven Passagieren will gelernt sein. Daher sollte die Ausbildung allgemein anerkannt werden und auch für andere Berufe und Branchen verwendbar sein. Will oder muss man die Branche nämlich wechseln, gestaltet sich das in der Regel schwierig, da die Ausbildungen sehr spezifisch und nicht branchenübergreifend gestaltet sind.

Aber auch am Boden herrscht Handlungsbedarf. Es ist absolut notwendig, dass die Sicherheit an Flughäfen höchste Priorität hat. Es häufen sich jedoch die Fälle, wo intransparente Zuverlässigkeitsprüfungen dazu führen, dass Angehörige des Bodenpersonals ihren Sicherheitsausweis und damit auch ihren Arbeitsplatz verlieren. Allein bei der Flughafen Wien AG betrifft dies im Jahr - laut Gewerkschaft vida - weit über hundert Beschäftigte.

Gesundheitliche Belastungen

In einer von der AK beauftragten Literaturstudie [9] wurden die gesundheitlichen Risiken des fliegenden Personals analysiert. Zum Teil handelt es sich um sehr spezielle Belastungsfaktoren, die es praktisch nur in dieser Branche gibt. Dazu zählt die kosmische Hintergrundstrahlung, die sich durch technische Maßnahmen im oder am Flugzeug nicht ausreichend abschirmen lässt.



Spezifische äußere Faktoren beim Flugpersonal (blau) führen zu erhöhter Belastung (orange) und entsprechenden nachweisbaren negativen gesundheitlichen Folgen (rot).
Quelle: AK-Studie Hutter et al (2021)

Wie in der Abbildung ersichtlich, wirken multiple, unterschiedliche Einflussfaktoren auf physiologische und psychologische Weise auf FlugbegleiterInnen in ihrem Arbeitsumfeld ein.



ARBEITSREALITÄTEN IN ÖSTERREICH'S VERKEHRSBRANCHE

Das Ausmaß dieser Höhenstrahlung hängt vor allem von der Flugdauer, der Route, der Flughöhe und der Sonnenaktivität ab. Speziell wenn häufig Langstrecken auf den nördlichen Polrouten geflogen werden, erhalten Beschäftigte dieser Berufsgruppe Strahlendosen, die mit solchen von Berufsgruppen vergleichbar sind, die ionisierende Strahlung einsetzen oder mit radioaktiven Quellen umgehen.

Das Fliegen über Zeitzonen hinweg führt zu chronobiologischen Folgen aufgrund der Desynchronisation zwischen verschiedenen rhythmischen physiologischen Funktionen und dem Aktivitätsrhythmus. Auch in diesem Fall werden gewisse Störungen unvermeidbar sein. Erfahrungsgemäß ist ein Großteil aller Flugbegleiter:innen weiblich. Diese sind von Risiken bezüglich Brustkrebs und Fehlgeburten besonders betroffen.

Bei einem Großteil dieser Faktoren kann die Belastung durch gezielte Intervention im jeweiligen Bereich reduziert/minimiert werden und so der Einfluss auf das Flugpersonal, im Sinne einer Risikoprävention, deutlich gesenkt werden. Als Beispiele können hier verlängerte/häufigere Ruhe- bzw. Stehzeiten, Personalaufstockung und Bereitstellung entsprechender Ruheräume genannt werden.

Speziell die fordernde bzw. emotional schwierige Umgang mit Passagieren kombiniert mit einem hohen Maß an erforderlicher Selbstkontrolle führt zu Stress und kann auf Dauer zu Erschöpfungszuständen bzw. zu entsprechenden gesundheitlichen Folgen beitragen.

Städtische Verkehrsbetriebe

Die Wiener Linien sind nach den ÖBB das zweitgrößte Verkehrsunternehmen Österreich. Mehr als 9.500 Menschen aus rund 60 Nationen sind bei den Wiener Linien beschäftigt. Rund die Hälfte davon arbeiten im Fahrbetrieb. Klagten die Wiener noch vor zwei Jahren

über einen eklatanten Personalmangel im Fahrdienst, so dürfte das Problem dank intensiver Bemühungen gelöst sein. Generell beobachten Verkehrsunternehmen bei wachsender Arbeitslosigkeit auch steigende Bewerbungszahlen. Die Holding Graz verzeichnete nach den Massenkündigungen bei Magna eine Rekordzahl an Bewerbungen für den Fahrdienst.

Oder wie es das Personalbüro der Wiener Linien formuliert: „Der aktuell sehr hohe Bewerbungsrücklauf legt nahe, dass Jobsicherheit wieder stärker im Fokus steht (in unsicheren Zeiten ist ein sicherer Arbeitgeber noch wichtiger). Ein großes stabiles und sicheres Unternehmen ist wieder attraktiv geworden, wo vor ein paar Jahren vielleicht Startups mehr im Fokus waren.“

Bei den Wiener Linien wurden im Jahr 2024 337 Straßenbahnfahrer:innen, 105 U-Bahn-Fahrer:innen und 199 Buslenker:innen neu ausgebildet. Gleichzeitig zählen die Wiener Linien über 300 Lehrlinge. Die Fluktuation ist den vergangenen drei Jahren von 14,1 auf 10,3 Prozent zurückgegangen. Das Durchschnittsalter liegt bei 41 Jahren.

Wien ist eine stark wachsende Stat. Die ständige Netzausweitung verlangt natürlich auch Personalaufbau im Fahrdienst und bei nachgelagerten Jobs. Die jeweiligen Berufsbilder werden sich sicher ändern, aber aktuell ist nicht abzusehen, ob es dadurch weniger Jobs werden – auch bei Automatisierungen ist der Mensch noch immer notwendig – oder nur andere Tätigkeiten oder Kompetenzen gefragt sein werden. Durch alle Bereiche ziehen sich Kompetenzen im Bereich der Digitalisierung/IT. Bereitschaft zur Aus- und Weiterbildung sind für die Beschäftigten jedenfalls ein Muss – die Jobs entwickeln sich ständig weiter. Die Wiener Linien gehen davon aus, dass der Fachkräftemangel akut bleibt (v.a. im technisch qualifizierten Berufen wie z.B. Elektrotechnik, etc.). Daher setzen sie auch stark auf Ausbildung und technische Qualifizierung.

Österreichs Beschäftigte im Verkehrsbereich



ARBEITSREALITÄTEN IN ÖSTERREICH'S VERKEHRSBRANCHE

Für die Mobilitätswende braucht es gut ausgebildete und motivierte Verkehrsbeschäftigte. Die sogenannten „Babyboomer“ gehen in Pension, während geburtenschwache Jahrgänge nachrücken. Die zukünftigen Fachkräfte müssen mit guten Arbeitsbedingungen motiviert werden, an dieser Mobilitätswende mitzuarbeiten.

Quellen

[1] Anderl M., Makoschitz L., Mayer S., et al: Nahzeitprognose der Österreichischen Treibhausgas-Emissionen für das Jahr 2023. Wien, 2024

[2] Harald Bruckner, Stefanie Pressinger: Das stille Bedürfnis – zwischen Dienst und Notdurft ... AW-Blog.at 2024

[3] Emma Dowling et al.: Buslenker:innen am Limit.- In: Verkehr und Infrastruktur 72; AK Wien 2024.

[4] Europäische Kommission: Protecting lorry drivers and their cargo: European Commission adopts EU standards for safe and secure parking areas.- 2022.

[5] Michael Getzner et a.: Daseinsvorsorge 2023 – Gute Grundversorgung für alle innerhalb planetarer Grenzen. In: Informationen zur Umweltpolitik 209, AK Wien 2024

▼ Tabelle 3 Beschäftigte bei den Wiener Linien nach Arbeitsfeldern ; Quelle: Wiener Linien

Kategorie der Beschäftigung	Anzahl der Beschäftigten	Frauenanteil in %
	2. Quartal 2025	
IT	250	30,40%
Kaufmännisch	1.339	47,50%
Manuell	6.379	10,90%
Technisch	1.649	11,00%
Sonstige Berufe	171	38,30%
Gesamt	9.788	16,90%
Davon Fahrdienst		
U-Bahn	526	15,30%
Straßenbahn	1.523	15,80%
Bus	1.403	4,10%
Gesamt Fahrdienst	3.452	11,00%

ÖSTERREICHS BESCHÄFTIGTE IM VERKEHRSBEREICH

ARBEITSREALITÄTEN IN ÖSTERREICHS VERKEHRSBRANCHE



[6] Thomas Hader, Judith Fitz: Mobilitätspolitik in Österreich zwischen Wunsch und Wirklichkeit. AW-Blog.at 2024

[7] Helmut Hiess: Entwicklung eines Umsetzungskonzeptes für österreichweite ÖV-Güteklassen Abschlussbericht. Finale Fassung 2017.

[8] Silvia Hofbauer, Simon Theurl: Das Recht auf Weiterbildung: Das Qualifizierungsgeld endlich in die Tat umsetzen. AW-Blog.at 2024

[9] Hans-Peter Hutter et al.: Gesundheitliche Belastungen des fliegenden Personals.- In: Verkehr und Infrastruktur 65. AK Wien 2021.

[10] International Road Transport Union (IRU): Global Truck Driver Shortage Report 2024, IRU 2025

[11] Neuhauser, Johanna; Heindlmaier, Anita; Tauchner, Marvin; Winter, Peppi; Koós, Zsófia: Es ist eine Pyramide - der Druck kommt von oben nach unten. Fragmentierte Beschäftigung migrantischer Arbeitnehmer:innen in der Paketlogistik, AK Wien 2023, Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft 249

[12] ÖBB: Zahlen Daten Fakten.: ÖBB kompakt 2023/24.

[13] Takeru Shibayama et al.: FLADEMO - Flächendeckende Mobilitäts-Servicegarantie.- BMK 2022

[14] Sabine Stelzenmayr & Stefanie Pressinger: Der Verkehrssektor braucht mehr qualifizierte Frauen.- AW-Blog.at 2025.

[15] Georg Wultsch: Belastungen am Arbeitsplatz durch Hitze am Beispiel der Triebfahrzeugführer:innen und Baukranführer:innen. In: Verkehr und Infrastruktur 63 – AK Wien 2019.

[16] Wirtschaftskammer Österreich: Branchendaten Fachverbände - Transport und Verkehr Branchenprofile und Detaildaten für einzelne Fachverbände (<https://www.wko.at/zahlen-daten-fakten/branchendaten-fv-tv>) 2024.



Dr. Heinz Högelsberger arbeitet in der Abteilung Klima, Umwelt und Verkehr der AK Wien und ist für den öffentlichen Verkehr zuständig.



Mag. Sabine Stelzenmayr arbeitet in der Abteilung Klima, Umwelt und Verkehr der AK Wien als Referentin für Eisenbahnpolitik.



DIE ZUKUNFT DES VERKEHRS IN WIEN

FACHKRÄFTE IM FOKUS

VON R. ARTNER UND A. DILLINGER

Wien, als pulsierendes Zentrum Europas, mit seiner zentralen, geografischen Lage in Europa und einer hohen Lebensqualität ist nicht nur ein wichtiger Knotenpunkt für den Personen- und Güterverkehr, sondern auch ein attraktiver Standort für Fachkräfte in dieser Branche. Angesichts der demographischen Entwicklung und dem damit verbundenen Arbeits- und Fachkräftemangel, der Herausforderungen der Nachhaltigkeit sowie der voranschreitenden Digitalisierung steht das Verkehrswesen in Wien jedoch vor neuen Anforderungen.

Der Artikel widmet sich der aktuellen Situation des Fachkräftemarktes speziell im Bereich Transport und Verkehr mit Fokus auf Wien, wobei die Trends für ganz Österreich Gültigkeit haben — mit regionalen Abweichungen in einzelnen Teilaspekten. Grundlage für diese Analyse ist die Bildungsbedarfsanalyse der Wirtschaftskammer Wien [1].

Dieser Beitrag untersucht den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften, diskutiert Strategien zur Rekrutierung und Bindung von Fachkräften und zeigt Beispiele auf. Ziel ist es, ein Verständnis der aktuellen Rahmenbedingungen und Perspektiven zu schaffen, um Österreich als führenden Standort für Fachkräfte im Bereich Transport zukunftsfähig zu gestalten.

Fachkräftemangel im Wiener Transportwesen: Eine Standortbestimmung

Der Fachkräftemangel stellt die Wiener Wirtschaft vor Herausforderungen, trotz einer leicht rückläufigen Entwicklung und steigender Arbeitslosenzahlen, die mit dem aktuellen leichten Rückgang der Wirtschaft einhergehen. Qualifiziertes Personal bleibt nach wie vor stark nachgefragt – die Wiener Unternehmen benötigen gut ausgebildete Mitarbeiter:innen mit vielfältigen Bildungshintergründen.

Die Wirtschaftskammer Wien engagiert sich seit Jahren in einer umfassenden Fachkräfteoffensive gemeinsam mit allen Sozialpartnern. Dies ist von wesentlicher Bedeutung, um langfristig Wohlstand, Wirtschaftswachstum und Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Vergleich zu sichern. Ein besonderer Schwerpunkt hierbei liegt auf der Bildung, die eine zentrale Rolle in den Bestrebungen der Wirtschaftskammer Wien einnimmt.

Seit 2013 führen wir im Schnitt alle zwei Jahre eine Bildungsbedarfsanalyse durch, zuletzt 2024. Dazu werden die 1.000 beschäftigtenstärksten Wiener Unternehmen befragt, davon rund 50 aus der Sparte Transport und Verkehr.

Die Ziele der Bildungsbedarfsanalyse sind:

- Den aktuellen Stand der Beschäftigten und deren Bildungshintergrund sowie die mittelfristigen Erwartungen der Unternehmen darzustellen.
- Probleme in den einzelnen Ausbildungskategorien aufzuzeigen.
- Konkrete Verbesserungsvorschläge zu den Ausbildungen/Schultypen zu erörtern.

Die Ergebnisse 2024 zeigen, dass sich der Trend von 2022 weiter fortsetzt, wenn auch in abgeschwächter Weise – nach wie vor sind Fachkräfte sehr begehrt. In nahezu allen Ausbildungen/Schultypen werden diese gesucht.

Ungelernte Fachkräfte

Zwei Drittel der befragten Unternehmen beschäftigen derzeit ungelernte Kräfte. 6% haben mehr als 50 Hilfskräfte. In den nächsten drei bis fünf Jahren planen 24% der Betriebe, mehr Hilfskräfte einzustellen (2022: 21,8%), 69% wollen gleich viele behalten (2022: 70%), und nur 4% (2022: 7%) möchten weniger einstellen.

Im Transport und Verkehr planen 32% der Betriebe den Anteil an ungelernten Fachkräften zu steigern; nur 4% wollen den Anteil senken.

Lehre

Die Lehrausbildung bleibt für Unternehmen essenziell zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses, auch wenn mittelfristig mit geringeren Zuwächsen zu rechnen ist. 20 % der Wiener Unternehmen planen in drei bis fünf Jahren mehr Lehrlinge auszubilden, während nur 6 % eine Reduktion planen. 57 % der Unternehmen finden das Lehrstellenangebot unzureichend, was einen Anstieg gegenüber 2022 (49 %) darstellt.

Im Transport und Verkehr wird ein gleichbleibendes Lehrlingsniveau erwartet, wobei 30% der Unternehmen sagen, dass es zu wenig Bewerber gibt.

Das Bildungsniveau der Bewerber:innen hat sich weiter verschlechtert: 73 % der Unternehmen sehen es schlechter als in den Vorjahren (Transport und Verkehr

DIE ZUKUNFT DES VERKEHRS IN WIEN

FACHKRÄFTE IM FOKUS



70%). 21 % der Lehrbetriebe konnten im letzten Jahr offene Stellen nicht besetzen. Die Hauptgründe, warum Unternehmen Lehrlinge ausbilden, sind die Sicherung passender Fachkräfte, gesellschaftliche Verantwortung und produktive Mitarbeit während der Ausbildung.

Verbesserungspotenziale sehen die Unternehmen in einer Imageverbesserung der Lehre, verpflichtendem Berufsorientierungsunterricht in der 8. Schulstufe und einer Bildungspflicht bis zum Erreichen der Mindestbildungsziele. Eine Verlängerung der Lehrzeit wird jedoch nicht gewünscht.

Unternehmen, die weniger Lehrlinge ausbilden wollen, decken ihren Fachkräftebedarf über den Arbeitsmarkt oder durch Weiterbildung eigener Mitarbeiter.

Polytechnischen Schulen / Fachmittelschulen (FSM)

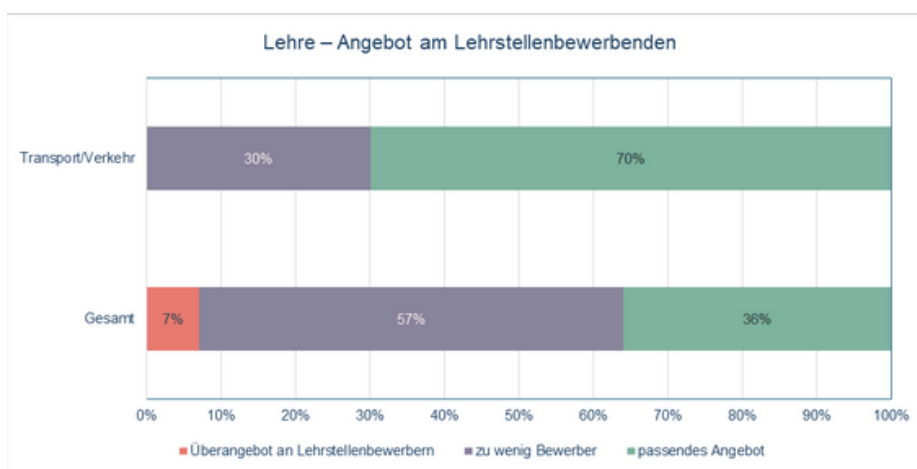
Das Bildungsniveau von Absolvent:innen polytechnischer Schulen und FMS wird weiterhin als schlecht bewertet, obwohl es leicht positive Veränderungen gibt. 63% der Personalverantwortlichen bewerten das Niveau als eher schlecht bis sehr schlecht (Transport und Verkehr 56%), während 4% ein sehr gutes und 33% ein eher gutes Zeugnis ausstellen.

32% der Unternehmen wünschen eine stärkere Kombination von Schul- und Berufsausbildung, 26% fordern den Schulabschluss erst bei Erreichung der Mindeststandards und 23% plädieren für ein Berufsjahr. Ein Viertel der Befragten sieht keinen Änderungsbedarf. Im Transport und Verkehr sticht vor allem heraus, dass 30% sich ein Berufsjahr wünschen, während nur 14% der Unternehmen meinen, dass die Polytechnischen Schulen so bleiben sollen.

Berufsbildende mittlere Schulen (BMS)/Fachschulen

Die Zahl der Absolvent:innen von BMS und Fachschulen wird in den nächsten 3 bis 5 Jahren steigen. Über zwei Drittel der Unternehmen stellen diese Absolvent:innen ein. Ein mittelfristiger Anstieg um 16% bei kaufmännischen Schulen wird erwartet, insbesondere in Transport und Verkehr (20%). Der technische Bereich verzeichnet demgegenüber nur einen Zuwachs von 6%; im Transport und Verkehr bleibt dieser Anteil konstant 27% der Unternehmen wünschen sich mehr Praxisbezug in der Ausbildung, 32% sind mit dem aktuellen Stand zufrieden. 24% fordern eine bessere Schulung sozialer Kompetenzen und 18% eine stärkere Kooperation mit der Wirtschaft.

▼ Abbildung 1 Angebot an Lehrstellenwerbenden, Bildungsbedarfsanalyse 2024. WK Wien [1]



DIE ZUKUNFT DES VERKEHRS IN WIEN

FACHKRÄFTE IM FOKUS



Im Transport und Verkehr ist der Wunsch nach einem verstärkten Praxisbezug und die bessere Schulung der sozialen Kompetenzen mit jeweils 35% deutlich höher.

Allgemeinbildende höhere Schulen (AHS)

Knapp zwei Drittel der Unternehmen beschäftigen Absolvent:innen, die als höchsten schulischen Abschluss eine AHS erfolgreich absolviert haben. Es wird ein leicht reduzierter Bedarf von 14% erwartet (2022: 21%), vor allem der Bereich Transport und Verkehr erwartet sich mit 24% hier prozentuell eine höhere Steigerung. 80% der Unternehmen planen, gleichviele AHS-Absolvent:innen zu beschäftigen.

Aus Sicht der Unternehmer besteht bei der AHS begrenzter Verbesserungsbedarf. Während 36% der Meinung sind, dass die AHS in ihrer derzeitigen Form beibehalten werden kann, sprechen sich fast ein Drittel (30%) für mehr Berufsorientierung in der AHS als eigenes Unterrichtsfach aus. Darüber hinaus wünschen sich die Betriebe eine Überarbeitung der Fächer und Lehrpläne hinsichtlich der Anforderungen der Wirtschaft (17%) sowie eine bessere Schulung der sozialen Kompetenzen (17%).

35% der Unternehmen aus Transport und Verkehr wünschen sich mehr Berufsorientierung in der AHS.

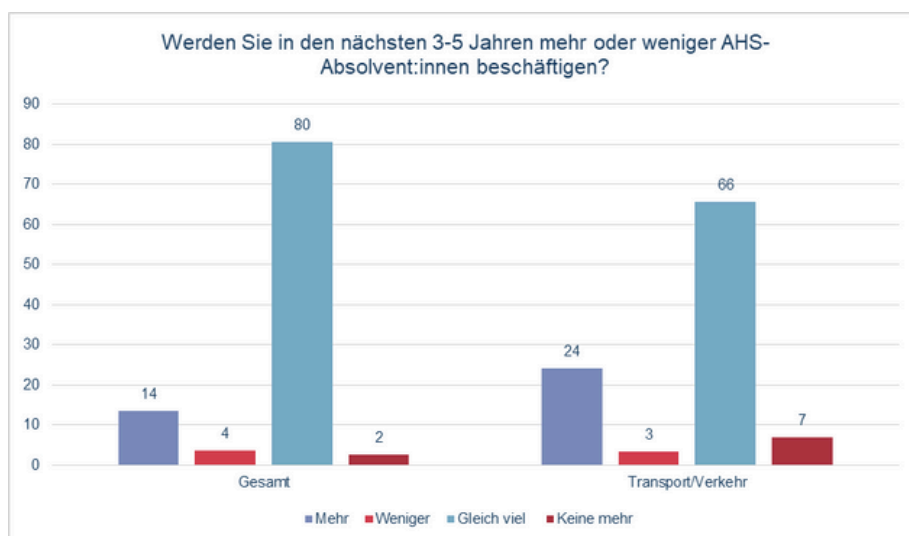
Handelsakademie (HAK) und Höhere technische Lehranstalt (HTL)

53% der befragten Unternehmen beschäftigen derzeit mindestens einen Absolvent:innen einer Handelsakademie (HAK). Die Nachfrage wird voraussichtlich weiter steigen – rund 16% erwarten mehr Beschäftigte mit dieser Ausbildung (2022: 16%); im Bereich Transport und Verkehr sind dies sogar 22%. Der Großteil (80%) erwartet eine gleichbleibende Anzahl an HAK-Absolvent:innen.

Bei der HAK sehen die Betriebe wenig Verbesserungspotenzial. 44% geben an, dass die HAK unverändert bleiben soll. Prozentual weniger (17%) wünschen sich eine praxisorientiertere Ausbildung, 15% bevorzugen eine stärkere Kooperation mit Unternehmen, dicht gefolgt von 14%, die eine Überarbeitung der Lehrpläne nach den Anforderungen der Wirtschaft wünschen. Mehr als ein Drittel der Unternehmen aus Transport und Verkehr (35%) will, dass die HAK so bleibt wie sie ist.

HTL-Absolvent:innen sind weiterhin sehr gefragt in der Wirtschaft. 53% der Unternehmen beschäftigen Technikerinnen und Techniker aus einer HTL. Diese werden

▼ Abbildung 2 Nachfrage nach AHS-Absolvent:innen, Bildungsbedarfsanalyse 2024. WK Wien [1]



DIE ZUKUNFT DES VERKEHRS IN WIEN

FACHKRÄFTE IM FOKUS



auch zukünftig stark gesucht. 33% der Unternehmen planen, in den nächsten 3-5 Jahren mehr HTL-Absolventen einzustellen (2022: 35%), was von allen Ausbildungsrichtungen den höchsten Wert für 2024 darstellt. Die größten prozentualen Zuwächse werden in den Branchen Industrie (39%) sowie Gewerbe und Handwerk (33%) erwartet. Im Transport und Verkehr sind es mit 23% etwas weniger.

Nur 2% der Unternehmen haben keine oder geringere Einstellungsabsichten für HTL-Absolvent:innen – dies entspricht in absoluten Zahlen lediglich 11 der befragten Unternehmen.

HTL-Absolvent:innen sind begehrt – 32% (2022: 39%) der Unternehmen sehen ein Unterangebot und lediglich 2% (2022: 2%) ein Überangebot an HTL-Absolvent:innen. Für 66% der Unternehmen deckt sich das Angebot mit der Nachfrage am Wiener Arbeitsmarkt. Für die Unternehmen aus Transport und Verkehr deckt sich das Angebot mit der Nachfrage zu 69%; 23% sehen ein Unterangebot.

Das Unterangebot wird vor allem in den Bereichen Informatik (27%, 2022: 25%) und Elektrotechnik/Elektronik (26%, 2022: 26%) festgestellt. Die Zufriedenheit mit den HTLs ist unter den Unternehmen hoch: Auf die Frage nach Verbesserungsvorschlägen für

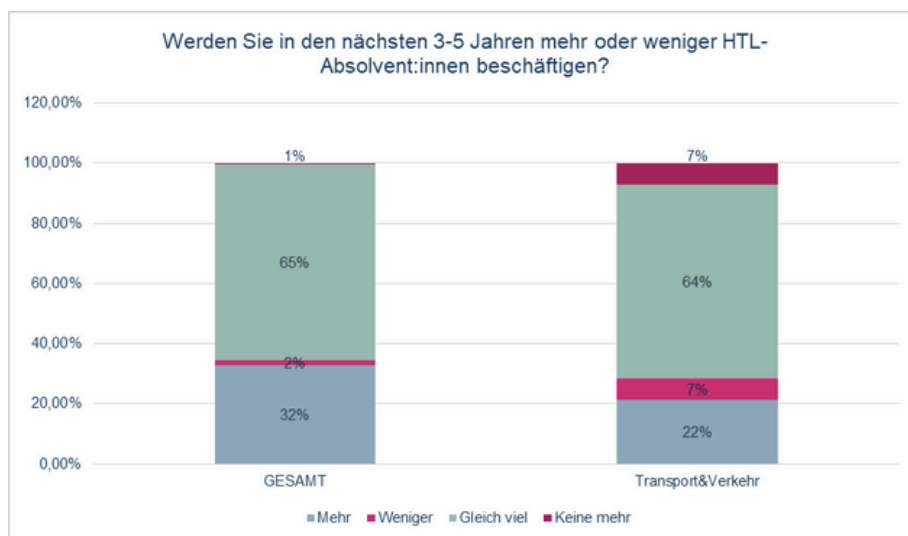
die HTLs geben 39% der Unternehmen an, dass diese Schulform unverändert bleiben soll. Eine verstärkte Kooperation mit Unternehmen sehen 16% der Befragten als mögliche Verbesserung. Aus Sicht der Betriebe aus Transport und Verkehr soll die HTL zu 26% so bleiben, wie sie ist. 23% wünschen sich eine verstärkte Kooperation mit der Wirtschaft.

Fachhochschulen

Derzeit beschäftigen mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen Absolvent:innen von Fachhochschulen. Diese gelten weiterhin als stark nachgefragt auf dem Arbeitsmarkt. In den kommenden Jahren erwarten 32% der Unternehmen (2022: 37%) eine Zunahme in diesem Bereich; im Transport und Verkehr sind es überdurchschnittliche 33%.

Das Angebot an Fachhochschulabsolvent:innen auf dem Arbeitsmarkt entspricht nur bedingt den Anforderungen der Unternehmen. Lediglich 65% der Betriebe empfinden das Angebot als passend (2022: 68%); für nahezu ein Drittel (30%) gibt es zu wenige Fachhochschulabsolvent:innen auf dem Markt; dies stellt erneut einen Anstieg gegenüber den letzten Jahren dar (2022: 27%). Noch extremer im Bereich Transport und Verkehr – 36% attestieren zu wenige FH-Absolvent:innen am Markt.

▼ Abbildung 3 Nachfrage nach HTL-Absolvent:innen, Bildungsbedarfsanalyse 2024. WK Wien





DIE ZUKUNFT DES VERKEHRS IN WIEN

FACHKRÄFTE IM FOKUS

Weiters sind Absolvent:innen aus den Bereichen Ingenieurwissenschaften (27%) und Informatik (21%) besonders gefragt. Ein Überangebot besteht jedoch im Marketing-Bereich (56%).

Bezüglich Verbesserungsvorschlägen für die Fachhochschulen zeigt sich fast die Hälfte der Unternehmen (41%) zufrieden mit dem aktuellen Status.

Es folgen Wünsche nach einem verstärkten Angebot für berufsbegleitende Studien (19%) und einer intensiveren Kooperation mit Unternehmen (14%). Weniger erforderlich aus Sicht der Betriebe ist ein Ausbau der theoretischen Inhalte (3%).

Im Transport und Verkehr wünschen sich 28% eine Ausbildung mit mehr Praktika, 30% wollen die FHs nicht ändern.

Universitäten

Fast zwei Drittel (65%) der Unternehmen beschäftigen derzeit Absolventinnen und Absolventen von Universitäten. In den nächsten drei bis fünf Jahren wird erwartet, dass 25% der Betriebe die Zahl dieser Einstellungen erhöhen werden. Besonders in den Bereichen Information und Consulting sowie Industrie ist die Nachfrage hoch. In Transport und Verkehr ist eine Steigerung von 20% zu erwarten.

Nur knapp 5% der Unternehmen sprechen von einem Überangebot an Universitätsabsolventinnen und -absolventen (2022: 7%), insbesondere in den Geistes- und Kulturwissenschaften sowie in Philosophie und Bildungswissenschaft. Gleichzeitig attestieren 24% ein Unterangebot, eine ähnlich hohe Zahl wie 2022 (27%). Ein Mangel an Absolventinnen und Absolventen besteht vor allem in den Bereichen Informatik (34%) und Ingenieurwissenschaften (24%).

Zufriedener hier die Unternehmen aus Transport und Verkehr: 86% sind mit dem Angebot am Markt zufrieden. Für mehr als zwei Drittel – 71% (2022: 66%) der Wiener Betriebe – entspricht das aktuelle Angebot ihrem Bedarf. Auf die Frage nach Verbesserungsvorschlägen geben 35% an, dass die Universitäten unverändert bleiben sollen. Weitere 19% der Unternehmen wünschen sich

eine praxisbezogenere Ausbildung sowie ein verstärktes Angebot für berufsbegleitende Studiengänge (19%). Im Transport und Verkehr wünschen sich 28% eine praxisbezogenere Ausbildung mit mehr Pflichtpraktika.

Zwei Game-Changer — Bekannt aber dennoch oft unterschätzt

Arbeitskräftemangel ist in unserer Gesellschaft – ob nach Kriegen, Seuchen oder anderen tiefgreifenden Ereignissen — keine Unbekannte. Dennoch stellt er die Gesellschaft immer wieder vor neue Herausforderungen. Dabei gilt es gesellschaftspolitische Entwicklungen, (liebgewonnene) Traditionen oder etablierte Strukturen kritisch zu hinterfragen und neu zu bewerten. Gleichzeitig erleben wir mit der Entwicklung technologischer Möglichkeiten — oft unter „künstliche Intelligenz“ (KI) sehr grob zusammengefasst — eine neue Dimension an Optionen. Diversität und KI sind für alle Branchen der Wirtschaft neue Multiplikatoren – nach oben wie nach unten.

Diversität: Ein Schlüssel zur Innovationsfähigkeit und Kundenzufriedenheit

Diversität in der Verkehrsbranche ist ein zentraler Faktor für Innovationsfähigkeit, Kundenzufriedenheit und wirtschaftlichen Erfolg. Die Branche steht vor demografischen, technologischen und ökologischen Herausforderungen, bei denen Vielfalt zunehmend als Wettbewerbsvorteil erkannt wird. Dazu zählen:

Geschlechtervielfalt

Frauen sind in technischen, fahrdienstlichen und führenden Funktionen weiterhin stark unterrepräsentiert. Mehr Geschlechterdiversität kann Fachkräftemangel entgegenwirken und neue Perspektiven in der Planung und im Betrieb fördern.

Kulturelle und ethnische Vielfalt

Die Verkehrsbranche profitiert von Mitarbeitenden mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen – sei es im Kundenkontakt, bei internationalen Projekten oder in der Logistik. Interkulturelle Kompetenz verbessert zudem die Servicequalität.



DIE ZUKUNFT DES VERKEHRS IN WIEN

FACHKRÄFTE IM FOKUS

Altersdiversität

Der Mix aus jungen Fachkräften und erfahrenen Mitarbeitenden erhöht die Innovationskraft und unterstützt Wissenstransfer. In Zeiten des demografischen Wandels ist altersübergreifende Zusammenarbeit essenziell. Zudem gilt es erfahrene Mitarbeiter:innen lang und gesund in der Erwerbsarbeit zu halten.

Barrierefreiheit und Inklusion

Ein diverses Verkehrssystem berücksichtigt die Bedürfnisse aller: von Menschen mit Behinderungen über Ältere bis hin zu Familien. Inklusion ist nicht nur sozial geboten, sondern erhöht auch die Nutzerzahlen. Unternehmen sind bei der Beschäftigung oft zögerlich, obwohl es zumeist nur kleine Anpassungen am Arbeitsplatz erfordert. Das Potenzial vom Menschen mit Beeinträchtigung ist jedoch enorm.

Bildungshintergrund und berufliche Vielfalt

Unterschiedliche Ausbildungen und Erfahrungswege — etwa zwischen Ingenieurwesen, IT, Verwaltung — fördern interdisziplinäre Lösungen, gerade bei der Digitalisierung und der nachhaltigen Mobilitätswende.

Diversität ist kein Selbstzweck, sondern ein Schlüssel zur Zukunftsfähigkeit der Verkehrsbranche. Unternehmen, die Vielfalt gezielt fördern, steigern ihre Attraktivität als Arbeitgeber, erhöhen ihre Innovationsfähigkeit und leisten einen Beitrag zu sozial gerechter Mobilität.

Neben der menschlichen Komponente hat sich in der jüngsten Vergangenheit ein neuer „Player“ am Arbeits- und Wirtschaftsmarkt etabliert, deren fundamentalen Auswirkungen heute nur geschätzt werden können. Er entwickelt sich mit einer Geschwindigkeit, die in unserer Geschichte so noch nie da war.

Eine neue Unbekannte am Bildungsmarkt: Künstliche Intelligenz

Künstliche Intelligenz (KI) gewinnt in Unternehmen zunehmend an Bedeutung. Derzeit sind KI-Anwendungen

für 35% der Unternehmen wichtig, besonders im Bereich Information und Consulting (65%); im Transport und Verkehr mit 28% etwas unterdurchschnittlich. Für 31% sind sie jedoch nicht relevant. Der Durchschnittswert (nach Wichtigkeit nach dem Schulnotensystem) liegt bei 3,4.

In den nächsten 3-5 Jahren wird KI jedoch für über die Hälfte der Unternehmen (52%) relevant sein, Durchschnittswert nach dem Schulnotensystem von 2,71. Nur 15% werden dann keine Relevanz sehen. Im Transport und Verkehr erwarten sich 46% eine mittelfristige Relevanz; der Durchschnittswert liegt hier fast im generellen Mittelwert bei 2,81.

Aktuell fehlt es den meisten Unternehmen an Wissen über KI, aber sie erwarten einen deutlichen Zuwachs, besonders in Bezug auf rechtliche/regulatorische Aspekte und Qualitätsprüfungen von KI-Ergebnissen. Die Implementierung von KI in Unternehmensprozesse wird wichtiger.

Derzeit legen 26% der Unternehmen Wert auf KI-Kompetenzen bei neuen Mitarbeitenden (Transport und Verkehr 24%), wobei dies bei 4% eine Voraussetzung für die meisten Positionen ist. Ein Viertel der Betriebe sieht hier in den nächsten drei bis fünf Jahren keinen Handlungsbedarf, etwas zweifelnder mit 37% die Unternehmen aus Transport und Verkehr.

Unternehmen, die KI umfassend und strategisch in ihren Abläufen einsetzen, gewinnen jährlich rund 30% an Produktivität – oder anders formuliert: Ohne KI verlieren Unternehmen jährlich 30% an Wettbewerbsfähigkeit. Vorschauende Betriebs- und Fachkräfteentwicklung scheinen das oberste Gebot der Stunde zu sein. (Quelle: Artner 2024, 35)

Was bleibt zu tun?

So unterschiedlich die Herausforderungen erscheinen, so vielfältig und innovativ sind die Ansätze, um ihnen zu begegnen. In der Praxis bewährt, zeigen die nachfolgenden Beispiele, wie es gelingen kann, sich als Branche attraktiv zu positionieren.



DIE ZUKUNFT DES VERKEHRS IN WIEN

FACHKRÄFTE IM FOKUS

Attraktiv durch Innovation

Um die Situation für die Mitarbeiter:innen der Zukunft zu verbessern wurden in den vergangenen Jahren seitens der Wirtschaftskammer Wien, den Sozialpartnern und der Stadt Wien zahlreiche Initiativen gestartet. Eine Ausweitung der Initiativen ist meistens möglich und erwünscht und würde in allen Fällen aufgrund der positiven Auswirkungen helfen, gerade im Bereich Verkehr und Transport Talente anzusprechen.

Vienna Business School: Start der ersten LogistikHAK Österreichs

Die Vienna Business School (VBS) Akademiestraße startet im Schuljahr 2025/2026 die erste LogistikHAK (HAK mit eigenem Logistiklehrplan) in Österreich. Diese innovative Schule bietet eine umfassende Ausbildung im Bereich Logistik, die klassische HAK-Fächer mit speziellen Logistikunterrichtseinheiten kombiniert: Die Schülerinnen und Schüler verpflichten sich, im Fach Logistikmanagement zur mündlichen Matura anzutreten und erwerben mit der Reife- und Diplomprüfung die Berufsberechtigung als Speditionskauffrau/-mann. Der Lehrplan wurde in Zusammenarbeit mit Branchenvertretern entwickelt, um den steigenden Bedarf an Fachkräften zu decken [8].

LogistikHero

Der LogistikHero ist die österreichische SocialMediaVideoPlattform und ein OnlineMagazin, das gezielt Fach- und Führungskräfte aus der Logistik anspricht. Über Kurznachrichten, Videos und Blog-Beiträgen wird über aktuelle News, Trends, Innovationen, Nachhaltigkeitsinitiativen (z.B. ÖBB GoldAuszeichnung, KITEams bei Quehenberger), Jobangebote und Branchenentwicklungen in Österreich und darüber hinaus informiert. Ziel ist es, Wissen zu bündeln und via moderner, visueller Formate einen praxisrelevanten, kompakten Überblick über die LogistikWelt zu bieten – besonders zu Themen wie intermodalem Verkehr, Digitalisierung, Karriere und Bildung [3].

Initiative BOOKY

Das neue Heft „BOOKY unterwegs – WELTWEIT UND WEITER“ der Fachgruppe Spedition und Logistik der

Wirtschaftskammer Wien soll Jugendliche für Berufe in der Logistikbranche begeistern. Es enthält spannende Informationen und wird an Schulen sowie bei Veranstaltungen verteilt, um das Interesse an der Speditionswirtschaft zu wecken [4].

Intermodaler Verkehr in Schulen

Die Wirtschaftskammer Wien bietet Lehrpersonen kostenlos Unterrichtsmaterialien zum intermodalen Verkehr im Güterverkehr an, um Schüler:innen im Alter von 14 bis 18 Jahren, insbesondere an Berufsschulen, für das Thema zu sensibilisieren. Die Materialien, die in Zusammenarbeit mit Expert:innen aus der Logistikbranche entwickelt wurden, sind interaktiv und umfassen eLearning-Module, Podcasts und praktische Fallstudien, um das Verständnis für die Verbindung von Güterverkehr und Klimaschutz zu fördern [5].

Logistikbotschafter:innen

Das Team der Logistikbotschafter:innen besteht aus jungen Menschen die ihre Branche - welche zumeist im Hintergrund operiert – in den Vordergrund rückt. Dabei besuchen sie Schulklassen oder begleiten diese bei Betriebsbesichtigungen. Es wird damit jungen Menschen die Möglichkeit gegeben, in eine internationale Branche zu schnuppern. In kaum einer anderen Branche ist ein Migrationshintergrund so von Vorteil, wie in der Logistik [6].

Logistikwerkstatt

Die Logistikwerkstatt der Wirtschaftskammer Wien war ein großer Erfolg mit über 200 Schüler:innen, die spielerisch den Beruf des Speditionskaufmanns kennenlernten. Die Jugendlichen konnten an verschiedenen Stationen praktische Erfahrungen sammeln, darunter das Spielen von Tetris mit einem Lastenfahrzeug oder das Ausfüllen eines Frachtbriefes. Diese Initiative soll das Bewusstsein für die Karrierechancen in der wachsenden Logistikbranche fördern [7].

Die positiven Impulse der Initiativen belegen, dass damit ein positiver Spin für die Branche erreicht werden kann. Jedoch gilt es auch strukturelle Hindernisse zu überwinden, die auf Bundesebene zu lösen sind bzw. Eingang in Kollektivverträge finden müssen.



DIE ZUKUNFT DES VERKEHRS IN WIEN

FACHKRÄFTE IM FOKUS

Diversität in Zukunft voll entfalten

Damit das Ziel der gesellschaftlichen Teilhabe für möglichst viele erreicht werden kann, sind aus Sicht der Wirtschaft noch einige „Hausaufgaben“ zu machen. Die zentrale Stellschraube dafür ist die Vorbereitung der Menschen auf das wirtschaftliche Umfeld bzw. die Möglichkeit jener Menschen, die sich voll in das Erwerbsleben einbringen wollen, umfassend und mit Blick auf die Pension dies lange gesund zu ermöglichen. Dabei ist zu betonen, dass das keine einseitige Forderung der Unternehmerschaft ist, sondern nur im sozialpartnerschaftlichen Einvernehmen erfolgen kann.

Bildungspflicht einführen

Die einfache Anwesenheit in der Schule reicht nicht aus; Schulabgänger:innen müssen grundlegende Kompetenzen beherrschen. Laut der Bildungsbedarfsanalyse ist dies oft nicht der Fall. Über die Hälfte der Unternehmen stellt fest, dass das Bildungsniveau der Lehrstellenbewerber:innen gesunken ist. 26 % der Wiener Betriebe fordern Berufsorientierung als Pflichtfach in der 8. Schulstufe, und 24 % wünschen eine Bildungspflicht. Wien schneidet bei Grundfächern regelmäßig schlecht ab: 15 % erreichen das Mindestniveau nicht.

Die Wirtschaftskammer Wien fordert eine Bildungspflicht statt bloßer Schulpflicht, wobei Schüler:innen erst nach Erreichen bestimmter Bildungsziele in Kernfächern ihren Abschluss erhalten sollen. Ausgewählte Beispiele sind Anstoß für weitere Überlegungen.

Mehr Wirtschaft in die Schule

Derzeit wird in der Schule zu wenig Wirtschaftskompetenz vermittelt. Jugendlichen fehlt das Verständnis für grundlegende wirtschaftliche Vorgänge und Zusammenhänge, so eine Studie der Wirtschaftsuniversität [2].

Ab der 5. Schulstufe (alle Schulen bis zur 12. Schulstufe) soll ein Pflichtfach „Wirtschaft“ eingeführt werden, das grundlegendes Wirtschafts- und Finanzwissen umfasst. Außerdem soll dieses Fach in der 7. bis 9. Schulstufe umfassende Berufsinformation und Bildungsberatung sowie Talente-Checks der WKO inklusive Beratungsgespräche mit den Eltern enthalten. Die Schülerinnen und Schüler sollen eine umfassende Berufsorientierung

sowie eine individuelle Potenzialanalyse erhalten. Auch am Ende der Schullaufbahn in der AHS und in berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (12., 13. Schulstufe) soll die Berufsinformation und Bildungsberatung fortgesetzt werden, um allen Schülerinnen und Schülern berufliche Möglichkeiten in der Wirtschaft aufzuzeigen (z.B. auch Matura & Lehre).

Mehr Vollzeit statt Teilzeit

Die Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung kann helfen, den Fachkräftemangel zu lindern. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist seit Jahren gestiegen und lag 2024 bei 31,5% (1,4 Millionen). Teilzeitarbeit betrifft hauptsächlich Frauen: 51,1% der Frauen arbeiten in Teilzeit, bei Männern sind es 13,7%.

Ein Hauptgrund für Teilzeitarbeit bei Frauen ist die Kinderbetreuung. Kindergärten in Wien schließen meist um 17.30 Uhr, einige um 20.00 Uhr. Zur Förderung der Vollzeitbeschäftigung schlagen wir vor:

- Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten, insbesondere zu Randzeiten.
- Förderbarkeit von Einrichtungen mit über 45 Wochenstunden Öffnungszeit, zusätzliche Förderung für Zeiten vor 7.00 und nach 19.00 Uhr.
- Steuerliche Abzugsfähigkeit der Betreuungskosten zwischen 20 und 40 Stunden bei höheren Arbeitszeiten über drei Jahre.
- Finanzielle Anreize für Geringverdiener:innen bei Verzicht auf Teilzeitarbeit.
- Für Teilzeitkräfte ohne nachvollziehbare Gründe sollte das AMS verpflichtende Beratungsgespräche über die Nachteile der Teilzeit anbieten und passende Vollzeitstellen vorschlagen.

Ausbau der Förderung für Lehrbetriebe

Betriebliche Lehrstellen sollten bevorzugt werden. Die Förderung für Lehrbetriebe muss gesichert bleiben. AMS-Förderungen für die Übernahme von Jugendlichen aus der Überbetrieblichen Lehre (ÜBA) sollten erweitert werden. Die öffentliche Hand gibt pro Jahr und Ausbildungsplatz € 7.688 für betriebliche und € 23.039 für überbetriebliche Ausbildung aus. Unser Vorschlag: 50 % der eingesparten Kosten bei Übernahme eines ÜBA-Lehrlings sollen an den Betrieb gehen, um Anreize zu schaffen und gleichzeitig die ÜBA-Kosten zu senken.

DIE ZUKUNFT DES VERKEHRS IN WIEN

FACHKRÄFTE IM FOKUS



Lehrlings-Stipendium für Erwachsene

Die Lehrlingsentschädigung ist nicht darauf ausgelegt, dass Lehrlinge allein davon ihren Lebensunterhalt bestreiten können, was besonders für ältere Lehrlinge problematisch ist, die finanziell unabhängig sein müssen. Bestehende Förderungen wie das Fachkräftestipendium und das WAFF-Bildungskonto zielen nur auf einzelne Kursmaßnahmen ab und bieten keine monatliche Zahlung. Im Vergleich zu Deutschland sind Lehnanfänger im ersten Lehrjahr mit durchschnittlich 16,8 Jahren etwa drei Jahre jünger. Nur 13,9% der Lehnanfänger in Österreich sind 19 Jahre oder älter.

Daher wird vorgeschlagen, dass erwachsene Lehrlinge, die erstmals eine Lehrausbildung beginnen, aus Mitteln des Fachkräftestipendiums die Differenz zwischen der Lehrlingsentschädigung und der Mindestkollektivvertragsentlohnung erhalten sollten (sogenanntes „Lehrlingsstipendium“). Das Lehrlingsstipendium wird zwölfmal im Jahr netto direkt an den Lehrling ausbezahlt.

Der Zuschuss ist in der Regel geringer als das Arbeitslosengeld oder die Mindestsicherung, wodurch der Staat Geld spart. Zusätzlich erhält der erwachsene Lehrling eine fundierte, praxisnahe Ausbildung und kann seinen Lebensunterhalt bestreiten sowie seine Familie unterstützen.

KI-Ökosystem – Potenziale nutzbar machen

Die Künstliche Intelligenz verändert die Spielregeln in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik. Neue Prozesse entstehen: KI-gestützte Innovationen, eine auf KI-Tools basierende öffentliche Verwaltung, KI-getriebene Forschung und Entwicklung sowie der Einsatz von Künstlicher Intelligenz gegen aktuelle und künftige Bedrohungen wie Cyberkriminalität oder Wahl- und Meinungsbeeinflussung. Das Tempo der Veränderung ist enorm. Die Herausforderungen, die daraus entstehen, sind in all ihren Dimensionen noch gar nicht abschätzbar. Gleichzeitig bewirkt der verstärkte Einsatz der Künstlichen Intelligenz ein riesiges Potenzial an neuen Geschäftsideen und -chancen. Diese gilt es herauszufiltern und gezielt zu unterstützen.

Eine Weltstadt wie Wien kann dazu beste Chancen bieten, wenngleich noch einige Aufgaben zu meistern sind. Um eine Stadt zu einem führenden Standort für

Künstliche Intelligenz (KI) zu entwickeln, sind gezielte Maßnahmen in vielen Bereichen erforderlich.

(1) Erstens braucht es eine enge Zusammenarbeit zwischen Universitäten, Forschungseinrichtungen und der Industrie. Durch exzellente Hochschulen und spezialisierte Forschungszentren können Talente angezogen und Innovationen gefördert werden.

(2) Zweitens sind Investitionen in digitale Infrastruktur essenziell. Eine leistungsfähige Internetverbindung, Rechenzentren und offene Datenplattformen bilden das Fundament für KI-gestützte Anwendungen. Parallel dazu muss die Stadt ein innovationsfreundliches regulatorisches Umfeld schaffen, das Startups und Unternehmen ermutigt, neue KI-Technologien in ihre Prozesse zu integrieren, weiterzuentwickeln und unbekannte Möglichkeiten zu testen.

(3) Drittens spielt die Lebensqualität eine zentrale Rolle. Ein moderner KI-Standort sollte attraktiv für hochqualifizierte Fachkräfte sein, um durch ihre Innovationsoffenheit Top-Expertinnen und Experten anzuziehen, eine vielfältige und lebendige Kulturszene, bezahlbaren Wohnraum und nachhaltige Mobilitätslösungen zu bieten. Gleichzeitig müssen ethische Fragen der KI-Nutzung, Datenschutz und gesellschaftliche Auswirkungen von Automatisierung aktiv diskutiert und reguliert werden. Die öffentliche Verwaltung kann hierbei ein enorm wichtiger und leistungsstarker Wegbereiter sein.

Letztlich ist es die Kombination aus Talentförderung, Infrastruktur, Unternehmertum und sozialer Verantwortung, die eine Stadt in eine globale Hochburg der Künstlichen Intelligenz verwandeln kann. Städte wie Toronto, Shenzhen, Hamburg oder München zeigen bereits, wie dieser Weg erfolgreich beschritten werden kann.

Wien hat beste Voraussetzungen, sich für die nächsten Jahrzehnte als unverzichtbarer Partner in der Weiterentwicklung der Künstlichen Intelligenz zu positionieren. Dazu braucht es ein klares Bekenntnis aller Stakeholder. In Zeiten von budgetären Engpässen, darf auf die strategische Weiterentwicklung einiger weniger Zukunftsthemen nicht „vergessen“ werden. Die Heraus-

DIE ZUKUNFT DES VERKEHRS IN WIEN

FACHKRÄFTE IM FOKUS



forderungen und Möglichkeiten der Künstlichen Intelligenz stellen ein wichtiges Zukunftsthema dar. Der wirtschaftliche Erfolg des Binnenlands Österreich, dass international gesehen keine nennenswerten Rohstoffvorkommen hat, ist zum einen die hervorragende und niederschwellige Verbindung zu seinen (Handels-)Partnern über moderne Infrastrukturen und zum anderen die exzellente Ausbildung seiner Arbeitskräfte.

Im Bereich der Arbeitgeber:innen ist es das Gebot der Stunde, sich auf die neuen Rahmenbedingungen rasch einzustellen und die dafür notwendigen Systeme anzupassen. Dazu zählt nicht nur der (Aus-)Bildungsbereich sondern auch das Mindset der Arbeitgeber:innen sowie Planungs- und Rechtssicherheit. Gerade in diesem Umfeld ist Österreich nahezu frei von äußeren Entwicklungen und hat volle Handlungsfähigkeit. Daher müssen die Sozialpartner weiter ihre Anliegen an die Politik tragen. Diese ist aufgefordert sich damit konstruktiv auseinanderzusetzen und gerade unter den aktuellen schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen mutig, tiefgreifende Reformen umzusetzen.

Literaturverzeichnis

[1] Ralf Artner. 2024. „Bildungsbedarfsanalyse 2024“. Wirtschaftskammer Wien. Eigenverlag. Wien

[2] Bettina Fuhrmann. 2018. „Financial Literacy Of The Youth - Experiences, Preconceptions, Attitudes And Behaviour“. IATED. Palma

[3] Wirtschaftskammer Wien. „Logistikhero“. Abgerufen 2. Juni 2025. <https://www.logistikhero.at/>

[4] Wirtschaftskammer Wien. 8. Jänner 2024. „Das neue BOOKY begeistert Schüler für Transport und Logistik“. <https://www.wko.at/wien/news/das-neue-booky-begeistert-schueler-fuer-transport-und-logisti>

[5] Wirtschaftskammer Wien. 16. April 2024. „WK Wien bringt intermodalen Verkehr in die Schulen“. <https://www.wko.at/wien/news/wk-wien-bringt-intermodalen-verkehr-in-die-schulen>

[6] Wirtschaftskammer Wien. 11. Juni 2025, „Logistikbotschafter:innen der Sparte Transport und Verkehr Wien“. <https://www.wko.at/wien/transport-verkehr/logistikbotschafter-sparte-transport-und-verkehr-wien>

[7] Wirtschaftskammer Wien. 11. Oktober 2024. „Logistikwerkstatt der WK Wien für die Spediteure von morgen“. <https://www.wko.at/wien/news/logistikwerkstatt-der-wk-wien-fuer-die-spediteure-von-morgen>

[8] Wirtschaftskammer Wien. 24. Oktober 2024. „Vienna Business School: Start der ersten LogistikHAK Österreichs“. <https://www.wko.at/wien/news/vienna-business-school--start-der-ersten-logistikhak-oesterre>



Mag. Ralf Artner ist in der Wirtschaftskammer Wien für den Bereich Bildungspolitik zuständig. Studium Rechtswissenschaften an der Universität Wien



DI Dr. Andreas Dillinger ist Standortanwalt Wien der Wirtschaftskammer Wien, Aufsichtsrat im Verkehrsverbund Ostregion GmbH, Studium der Raumplanung und Raumordnung an der Technischen Universität Wien

Fachkräftemangel und Diversität im Bahnsektor

IMPULSE AUS DER HOCHSCHULBILDUNG AM BEISPIEL DER FH ST. PÖLTEN

VON K. LANXINGER, F. MICHELBERGER, T. PRESLMAYR UND U. PUZ

Die Verkehrs- und Mobilitätsbranche steht in den kommenden Jahren vor tiefgreifenden strukturellen Herausforderungen. Neben dem zunehmenden Druck, nachhaltige, resiliente und effiziente Mobilitätssysteme zu gestalten, gerät ein weiterer Aspekt immer stärker in den Fokus: der akute Fachkräftemangel. Besonders im technischen Bereich fehlen zunehmend qualifizierte Arbeitskräfte, die in der Lage sind, komplexe Technologien zu entwickeln, zu warten und weiterzuentwickeln. Gleichzeitig wird der Ruf nach mehr Diversität lauter. Es reicht längst nicht mehr, nur auf Qualifikation zu achten – der Mobilitätssektor braucht auch neue Perspektiven, andere Lebensrealitäten und ein inklusives Arbeitsumfeld.

Fachkräftemangel im Mobilitätssektor: Ursachen und Dynamiken

Der Mangel an qualifiziertem Fachpersonal ist keine neue Entwicklung, hat sich aber in den letzten Jahren dramatisch verschärft. Besonders betroffen ist der technische Bereich: Schienenfahrzeugtechnik, Elektrotechnik, Mechatronik und verwandte Disziplinen verzeichnen teils gravierende Engpässe. Ursache dafür ist nicht nur der demografische Wandel, sondern auch die wachsende technologische Komplexität der Systeme, die eine kontinuierliche Weiterbildung erfordert.

Hinzu kommen planbare und unplanbare Abgänge von Personal, etwa durch Pensionierungen, Fluktuation oder attraktive Angebote aus der Industrie. Unternehmen stehen vor der Herausforderung, einerseits kosteneffizient zu agieren und andererseits ausreichend Redundanz und Wissenstransfer sicherzustellen.

Kleinere und mittlere Unternehmen leiden besonders stark unter dieser Entwicklung, da sie im Wettbewerb um Talente oft nicht mit den Angeboten großer Verkehrsbetriebe oder internationaler Technologiekonzerne mithalten können. Die Folge: Projekte verzögern sich, Innovationen bleiben aus, Know-how geht verloren.

Bahnbranche: immer noch eine Männerdomäne

Die Frauenanteile in der Branche sind nach wie vor niedrig. Im Bahnsektor in Österreich lag 2023 der Frauenanteil bei 13,7 %. In technischen Fachbereichen ist der Anteil mit 9,9 % noch geringer. Gründe für eine geringe Anzahl an Bewerbungen für Jobs im Sektor sind das „Bahnindustrie-Image: traditionelle, männerdominierte Berufsbilder“, „wenig weibliche Vorbilder ('role models') oder „geringe Attraktivität der Branche“.

Auf der Ebene der Beschäftigten werden als Ursachen für den geringen Frauenanteil identifiziert: „Frauen müssen in männerdominiertem Umfeld mehr beweisen“ oder „Probleme mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.[1]



Frauen sind in der Bahnbranche immer noch in der Minderheit; Quelle: FH St. Pölten

Vor diesem Hintergrund nehmen Ausbildungseinrichtungen wie Fachhochschulen eine zentrale Rolle ein, um diese und andere Hürden für eine höhere Diversität in der Branche zu reduzieren. Die FH St. Pölten antwortet auf diese Herausforderungen unter anderem mit einem neuen Bachelorstudiengang „Schienenfahrzeugtechnologie“ und einem klaren Fokus auf Diversität und Praxisorientierung.



Fachkräftemangel und Diversität im Bahnsektor

IMPULSE AUS DER HOCHSCHULBILDUNG AM BEISPIEL DER FH ST. PÖLTEN

Ausbildung als Antwort: Der neue Studiengang „Schienenfahrzeugtechnologie“

Mit dem neuen dualen Bachelorstudiengang „Schienenfahrzeugtechnologie“ stellt die FH St. Pölten ein zukunftsweisendes Ausbildungsangebot zur Verfügung, das direkt auf den bestehenden Fachkräftebedarf reagiert. Ziel ist es, praxisorientierte, technikaffine und zugleich sozial kompetente Absolvent:innen auszubilden, die sich in einem hochdynamischen Berufsumfeld sicher bewegen können. Der ganzheitliche Ansatz, Schienenfahrzeuge entlang ihres gesamten Lebenszyklus zu betrachten, bietet zudem vielen unterschiedlichen Menschen Anknüpfungspunkte.

Derzeit befindet sich das neue Studienangebot im Akkreditierungsprozess. Im Mittelpunkt steht dabei der gesamte Lebenszyklus von Schienenfahrzeugen – von der Anforderungsdefinition über Planung, Engineering, Bau und Betrieb bis hin zu Instandhaltung, Modernisierung und Wiederverwertung. Studierende erhalten dabei einen umfassenden Einblick in die verschiedenen Rollen und Aufgaben entlang dieses Zyklus und entwickeln ein tiefes Systemverständnis. Die duale Studienstruktur, bei der ein Teil der Ausbildung direkt in Unternehmen erfolgt, ermöglicht es der Branche, aktiv an der Gestaltung der Ausbildung mitzuwirken.

Seit 2008 bietet die FH St. Pölten Studiengänge im Bereich Bahntechnologie an. Der Bachelorstudiengang „Bahntechnologie und Mobilität“ vermittelt eine fundierte Grundausbildung im Eisenbahnwesen.

Seit 2016 ist ein deutlicher Anstieg der Nachfrage zu verzeichnen. Seit 2018 übersteigt die Zahl der Bewerbungen regelmäßig das Angebot an finanzierten Studienplätzen um das Zwei- bis Dreifache. Besonders

das Interesse an berufsbegleitenden Studienformaten hat stark zugenommen.

Diese hohe Nachfrage, die mit den bestehenden Angeboten nicht mehr gedeckt werden kann, sowie der Bedarf an berufsbegleitenden Studiengängen waren ausschlaggebend für die Entwicklung des neuen dualen Studiengangs „Schienenfahrzeugtechnologie“.

Der globale Schienenfahrzeugmarkt befindet sich im Wachstum: Prognosen zufolge wird das Marktvolumen bis 2032 von derzeit rund 52 Mrd. US-Dollar auf etwa 65 Mrd. US-Dollar ansteigen [3]. Diese Entwicklung unterstreicht die zunehmende Bedeutung der Bahnindustrie als zukunftsweisender Mobilitätssektor.

Österreich nimmt dabei eine Schlüsselrolle ein: Mit einer Exportquote von über 70 % zählt das Land zu den weltweit führenden Bahnindustriestandorten – auf Rang vier im internationalen Vergleich [2]. Unternehmen wie Alstom, Stadler Rail, Siemens und Plasser & Theurer betreiben in unmittelbarer Nähe zur FH St. Pölten Entwicklungs-, Produktions- sowie Test- und Prüfzentren. Ergänzt wird dieses industrielle Umfeld durch eine Vielzahl global agierender Zulieferbetriebe mit Sitz in Österreich.

Im Zuge der Entwicklung des neuen Studiengangs „Schienenfahrzeugtechnologie“ wurde eine umfassende Stakeholder:innenbefragung unter 82 Expert:innen aus der Branche durchgeführt. 85,5 % der Befragten bewerteten den Bedarf nach einem spezialisierten Studienangebot als „eher hoch“ oder „sehr hoch“. Besonders hervorgehoben wurden neben fundiertem Fachwissen auch überfachliche Kompetenzen wie Systemverständnis, analytisches Denken und Problemlösungskompetenz – Aspekte, die in der inhaltlichen Ausrichtung des Studiengangs gezielt berücksichtigt wurden.



IMPULSE AUS DER HOCHSCHULBILDUNG AM BEISPIEL DER FH ST. PÖLTEN

Inhaltliche Ausrichtung

Lebenszyklus

Schienenfahrzeuge haben durch die sehr lange Einsatzdauer von oft über 40 Jahren gleich mehrere Leben. Weit mehr Menschen haben in den Jahrzehnten des Betriebs, der Instandhaltung oder des Upgrades mit den Fahrzeugen zu tun als in der Planung oder im Bau. Das neue Studium betrachtet daher diesen gesamten Lebenszyklus, wie in Abbildung 1 dargestellt wird.

Die Konzeption des Studiengangs erfolgte in enger Zusammenarbeit mit relevanten Akteur:innen der Branche: Bahnindustriunternehmen, Eisenbahnver-

kehrsunternehmen im Personen- und Güterverkehr, nationale und internationale Behörden, Interessenvertretungen sowie Hochschulen waren aktiv in den Entwicklungsprozess eingebunden. In thematisch fokussierten Arbeitsgruppen wurden branchenspezifische Kompetenzanforderungen identifiziert, daraus Lernziele abgeleitet und in konkrete Module und Lehrveranstaltungen überführt.

Abgeleitet aus den Analysen des Arbeitsmarktes und den in der Stakeholderbefragung geäußerten Bedürfnissen wurden für Absolvent:innen 15 fachliche und überfachliche Schlüsselkompetenzen auf Studiengangsebene definiert, die in den folgenden Tabellen 1 und 2 aufgelistet werden.

▼ Abbildung 1 Der Lebenszyklus von Schienenfahrzeugen als Grundlage für das Studium; Quelle: FH St. Pölten

Gegenstand des Studiums: Lebenszyklus von Schienenfahrzeugen



▼ Tabelle 1 Fachlich-wissenschaftliche Kompetenzen ; Quelle: FH St. Pölten

Die Studierenden können:

FW 1	den Lebenszyklus von Schienenfahrzeugen von den Anforderungen, über die Ausschreibung, die Herstellung, Inbetriebnahme/Zulassung, Betrieb, Instandhaltung bis zu Upgrade und Wiederverwertung beschreiben
FW 2	die Wechselwirkungen zwischen Fahrzeug, Infrastruktur und Betrieb erklären
FW 3	Anforderungen an neue Schienenfahrzeuge unter gegebenen infrastrukturellen, betrieblichen, normativen und nachfrageseitigen Rahmenbedingungen erstellen
FW 4	den technischen Aufbau von Schienenfahrzeugen, die Funktion und Beanspruchung von Komponenten und deren Positionierung im Fahrzeug erklären
FW 5	Produktionsprozesse von Schienenfahrzeugen beschreiben und Abhängigkeiten/Herausforderungen in der Herstellung und Zulassung erklären
FW 6	erklären, welche Entwicklungen und Potenziale durch die Digitalisierung und durch den Einsatz digitaler Systeme in Schienenfahrzeugen im Betrieb und in der Instandhaltung von Schienenfahrzeugen bestehen
FW 7	eine Instandhaltungsplanung für ein Schienenfahrzeug durchführen
FW 8	im Sinne der Nachhaltigkeit (ökologisch, ökonomisch, sozial) Möglichkeiten zum Upgrade und zur Lebensdauerverlängerung von Schienenfahrzeugen entwickeln



IMPULSE AUS DER HOCHSCHULBILDUNG AM BEISPIEL DER FH ST. PÖLTEN

▼ Tabelle 2 Überfachliche Kompetenzen ; Quelle: FH St. Pölten

Die Studierenden können:	
ÜF 1	die Perspektiven wechseln und die Positionen und Herausforderungen jeweils anderer Stakeholder beschreiben
ÜF 2	Internationale Markttrends, Entwicklungen und technische Innovationen beschreiben und kritisch bewerten
ÜF 3	zu fachlichen Themen sicher auf Englisch kommunizieren und in interkulturellen Teams zusammenarbeiten
ÜF 4	(Teil-)Projekte managen und Herausforderungen in der Projektzusammenarbeit reflektieren
ÜF 5	digitale und analoge Tools und Techniken zur Analyse, Entwicklung, Planung und Bewertung für konkrete Fragestellungen anwenden
ÜF 6	in dualen Phasen im Job Anknüpfungspunkte für Kenntnisse, Kompetenzen und Fertigkeiten aus dem Studium erkennen und diese für Weiterentwicklungen im Arbeitsumfeld einsetzen
ÜF 7	in dualen Phasen ihren persönlichen Lern- und Entwicklungsfortschritt planen, steuern, reflektieren und dokumentieren

Der Studiengang „Schienenfahrzeugtechnologie“ umfasst insgesamt 23 Module, die in sechs thematische Teilgebiete gegliedert sind (siehe Abbildung 2). Diese Module bilden das inhaltliche Rückgrat des Curriculums und decken sowohl technische als auch systemische und überfachliche Kompetenzen ab. Hinter den 23 Modulen stehen 60 Lehrveranstaltungen, die je nach Umfang zwischen 1 und 10 ECTS-Punkte umfassen.

Ein ECTS-Punkt entspricht einem durchschnittlichen Arbeitsaufwand von 25 Stunden für Studierende. Dieser umfasst sowohl die Präsenzzeiten an der FH St. Pölten als auch den individuellen Arbeitsaufwand außerhalb der Hochschule – darunter Prüfungsvorbereitung, Projektarbeiten sowie die Bearbeitung dualer Praxisprojekte im Unternehmen.

Diese Struktur gewährleistet eine ausgewogene Kombination aus theoretischem Wissenserwerb und praxisorientierter Anwendung und unterstützt den systematischen Kompetenzaufbau über alle Studienphasen hinweg. Gut sichtbar ist die stufenweise Erweiterung des Praxisanteils des Studiums in Form der dualen Projekte.

Der Einsatz von hoch spezialisierten Lehrenden direkt aus den Unternehmen stellt sicher, immer die Top-Expertise aus der Praxis in das Studium zu holen.

Breiter Zugang zum Thema soll alle ansprechen

Der Ansatz, Schienenfahrzeuge entlang deren Lebenszyklus in den Mittelpunkt des neuen Studiums zu stellen, bietet für viele Berufsgruppen und viele Interessensspektren Anknüpfungspunkte.

Fachkräftemangel und Diversität im Bahnsektor



IMPULSE AUS DER HOCHSCHULBILDUNG AM BEISPIEL DER FH ST. PÖLTEN

Hier einige Beispiele, die diese Breite aufzeigen, in dem sie über Fragen der technischen Konstruktion der Komponenten hinausgehen:

- Schon zu Beginn des Studiums beschäftigen sich Studierende mit Bedürfnissen und dem Verhalten von Kund:innen. In Customer Journeys aus den Perspektiven unterschiedlicher Personas können die Studierenden schon Ansprüche von ihnen bis dahin fremden Kund:innengruppen erfassen und in ein Anforderungsprofil für Fahrzeuge überführen.
- In Planungs-, Gestaltungs- und Layoutübungen versuchen sich die Studierenden daran, einerseits kund:innengerechte Innenräume zu schaffen, ander-

erseits aber auch, in einer Einbauuntersuchung die technischen Komponenten des Fahrzeugs möglichst effizient anzuordnen.

- Die Nachhaltigkeit von Schienenfahrzeugen steht im Fokus, wenn es um ein zweites oder drittes Leben des Fahrzeugs geht und wie das mit entsprechenden Upgrades technischer und/oder gestalterischer Natur umgesetzt werden kann. Im Sinne der Kreislaufwirtschaft erstellen Studierende Konzepte, wie Schienenfahrzeuge möglichst ressourcenschonend hergestellt, betrieben und bei der Entsorgung wieder dem Rohstoffkreislauf zugeführt werden können

▼ Abbildung 2 Teilgebiete und Module im Studium ; Quelle: FH St. Pölten

1. Semester	2. Semester	3. Semester	4. Semester	5. Semester	6. Semester
Technische Grundlagen 1 (10 ECTS)		Technische Grundlagen 3 (5 ECTS)	Betriebliche Planung (5 ECTS)	Instandhaltung und Upgrade von Schienenfahrzeugen (10 ECTS)	
Technische Grundlagen 2 (5 ECTS)					Window of Opportunity (5 ECTS)
Überfachliche Kompetenzen (10 ECTS)		Fahrzeugbau 1 (10 ECTS)	Fahrzeugbau 2 (10 ECTS)	Fahrzeugbau 3 (15 ECTS)	
Grundlagen Bahn (15 ECTS)	Fahrzeuge für Güterverkehr, Bau, Instandhaltung (5 ECTS)	Betrieb & Fahrdynamik (5 ECTS)	Ausschreibungen (5 ECTS)	Markt & Wirtschaft (5 ECTS)	Duales Projekt 4 & Bachelorarbeit (15 ECTS)
	Wissenschaft & Recht (5 ECTS)	Fahrzeugkonzept (5 ECTS)			
Anforderungen Kund*innen im Personenverkehr (5 ECTS)	Anforderungen Technik/Betrieb (5 ECTS)	Duales Projekt 1 (5 ECTS)	Duales Projekt 2 (10 ECTS)	Duales Projekt 3 (10 ECTS)	

Teilgebiete	
Grundlagen	40 ECTS
Überfachliche Kompetenzen	15 ECTS
Planung & Anforderungen	25 ECTS
Bau & Zulassung	35 ECTS
Betrieb & Instandhaltung	25 ECTS
Duale Projekte & Bachelorarbeit	40 ECTS



IMPULSE AUS DER HOCHSCHULBILDUNG AM BEISPIEL DER FH ST. PÖLTEN

**Berufsbegleitend duales Studium unterstützt
Vereinbarkeit Studium-Job-Familie**

Duale Projekte

Der Bachelorstudiengang Schienenfahrzeugtechnologie ist als berufsbegleitendes und duales Studium konzipiert. Diese Organisationsform ermöglicht eine besonders enge Verbindung zwischen wissenschaftlicher Ausbildung und beruflicher Praxis.

Studierende sind ab dem dritten Semester in kooperierenden Unternehmen tätig. Dort absolvieren sie

strukturierte Projektphasen, in denen sie reale Fragestellungen mit wissenschaftlichen Methoden aus dem Studium bearbeiten. Diese praxisintegrierten Projekte fördern nicht nur den Kompetenzerwerb, sondern schaffen auch einen direkten Mehrwert für die Unternehmen (siehe Abbildung 3).

Durch diese enge Verzahnung von Studium und Beruf entsteht ein dynamischer Wissenstransfer, der sowohl die individuelle Entwicklung der Studierenden als auch die Innovationskraft der beteiligten Unternehmen stärkt.

▼ Abbildung 3 Schwerpunkte der vier dualen Projekte; Quelle: FH St. Pölten



Die konkrete Ausgestaltung dieser vier dualen Projekte erfolgt folgendermaßen:

3. Semester: Orientierungs- und Integrationsphase

Dieses Projekt dient auch als „Kennenlernphase“ zwischen Unternehmen und Studierenden, da diese noch nicht direkt in potenziell unternehmenskritische Abläufe eingreifen, verschiedene Abläufe im Unternehmen aber kennenlernen können. Das erste Praxisprojekt befähigt die Studierenden dazu, sich in ihrer eigenen Rolle im Partnerunternehmen einzufinden und diese in den Unternehmenskontext einzubetten.

4. Semester: Mitarbeit in Unternehmensprojekten

Die Studierenden arbeiten innerhalb eines Unternehmensteams an einem Unternehmensprojekt mit, indem sie bereits Projektmanagement(teil)aufgaben bzw. (Teil-)Verantwortung übernehmen und relativ selbständig agieren. Sie können so ihre an der FH erlernten Kompetenzen im (Multi-)Projektmanagement anwenden und übernehmen Verantwortung in Hinblick auf für das Unternehmen relevante Problemlösungen. Die Studierenden trainieren dabei auch Führungsaufgaben und lernen mit Konfliktsituationen umzugehen.



Fachkräftemangel und Diversität im Bahnsektor

IMPULSE AUS DER HOCHSCHULBILDUNG AM BEISPIEL DER FH ST. PÖLTEN

5. Semester: Prozessanalyse und -optimierung

Ziel dieses Praxisprojekts ist es, sich intensiv mit einem Prozess im Unternehmen auseinanderzusetzen und diesen anhand von vorgegebenen Kriterien zu analysieren und gegebenenfalls zu optimieren. Dabei liegt besonderes Augenmerk darauf, Problemstellungen während des Prozesses wahrzunehmen und anhand des im Studium bisher vermittelten Wissens zu lösen bzw. Lösungsansätze zu entwickeln.

6. Semester: Innovationsprojekt und Bachelorarbeit

Ziel dieser Praxisphase ist es, Techniken des Innovationsmanagements sowie Kreativitätstechniken kennenzulernen. Im Unternehmen beschäftigen sie sich mit Innovationsprojekten und können diese Techniken praktisch erproben. Die Ergebnisse werden auf der Projektvernissage der FH St. Pölten präsentiert. Dieses Projekt kann auch mit der Bachelorarbeit kombiniert werden.

Nach jeder Projektphase reflektieren die Studierenden gemeinsam mit ihren Mitstudierenden die gemachten Erfahrungen und leiten daraus Impulse für ihre persönliche und fachliche Weiterentwicklung ab.

Dieser inhaltliche Aufbau unterstützt das Hineinwachsen in ein Unternehmen und nimmt damit den Druck, sich sofort beweisen zu müssen und den Leistungsdruck, der insbesondere von Frauen als Einstiegshürde in die Branche erkannt wird.

Berufsbegleitend studieren

Der Unterricht an der FH St. Pölten findet an ca. zehn Wochenenden Freitag und Samstag und in zwei Intensivwochen pro Semester statt. Diese Organisationsform ist mit verschiedenen Ausprägungen einer Berufstätigkeit und selbst bei längeren Anreisewegen z.B. aus Deutschland gut kombinierbar. In Semestern mit größeren dualen Projekten bzw. im letzten Semester, in dem auch die Bachelorarbeit einen großen Teil der Studienleistung ausmacht, reduziert sich

der Präsenzunterricht in St. Pölten erheblich. Die berufsbegleitende Organisationsform und die Dualität des Studiums unterstützen die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie. Vom Gesamtworkload des Studiums von 180 ECTS-Punkten entfallen 30 ECTS auf die dualen Projekte. Da diese Projekte im Rahmen des Jobs bearbeitet werden, reduzieren sich die sonstigen Studienleistungen entsprechend. Auch die Anwesenheit an der FH reduziert sich in den Semestern mit dualen Projekten – die Vereinbarkeit mit z.B. familiären Verpflichtungen wird einfacher.

Zielgruppen

Aufnahme zum Studium

Es stehen jährlich 20 Anfänger:innenstudienplätze zur Verfügung. Eine Aufnahme kann in zwei Varianten erfolgen, die auch die wichtigsten Zielgruppen abbilden:

Variante 1: Bewerber:innen sind bereits in einem Unternehmen tätig, bleiben in ihrem Job und absolvieren dort die dualen Projekte. Falls das Unternehmen noch kein Partnerunternehmen der FH St. Pölten ist, ist eine Aufnahme als Ausbildungspartner jederzeit möglich.

Variante 2: Bewerber:innen ohne facheinschlägige Beschäftigung werden im ersten Studienjahr von der FH St. Pölten bei der Suche nach einem geeigneten Unternehmen beispielsweise auf der Firmenmesse der Bahnbranche unterstützt. Besonders interessant ist dieser Weg z.B. für Absolvent:innen von berufsbildenden höheren Schulen (in Österreich v.a. HTLs), die damit schon in einen Job einsteigen und gleichzeitig die Weichen für die weitere Karriere stellen können.

Vielfalt durch Durchlässigkeit: Studieren mit Lehre

Ein bewährter Erfolgsweg zur Erhöhung der Durchlässigkeit des Bildungssystems und zur Erhöhung der Diversität der Bildungshintergründe der Studierenden ist das Modell des Studierens ohne Matura. Für die Zulassung zum Studium ist Matura oder

Fachkräftemangel und Diversität im Bahnsektor



IMPULSE AUS DER HOCHSCHULBILDUNG AM BEISPIEL DER FH ST. PÖLTEN

Studienberechtigungsprüfung nicht zwingend Voraussetzung. Mit einer facheinschlägigen Berufsausbildung und entsprechender beruflicher Tätigkeit kann man mit Zusatzprüfungen direkt ins Studium einsteigen. Die unterstützenden Online-Vorbereitungskurse dafür starten wieder im Jänner 2026.

Firmenmesse der Bahnbranche

Die FH St. Pölten unterstützt die Unternehmen bei der Suche nach Fachkräften mit der jährlichen Firmenmesse der Bahnbranche. Am 28. März 2025 konnten bereits zum zehnten Mal Studierende, Studieninteressierte, Absolvent:innen und heuer 44 Firmen in ungezwungener Atmosphäre an der FH St. Pölten über Karrieremöglichkeiten sprechen. Für die nächste Firmenmesse 2026 ist geplant, einen Schwerpunkt zu Frauen in der Bahnbranche anzubieten, der Vernetzungsmöglichkeiten, Role Models und Unterstützungsmöglichkeiten präsentiert.

Geht der Plan auf?

Der Frauenanteil der etablierten Studiengänge Bachelor Bahntechnologie und Mobilität bzw. Master Bahntechnologie und Management von Bahnsystemen liegt ungefähr im Branchenschnitt für technische Fachbereiche der Eisenbahnbranche bei knapp unter 10%. Dieser Wert erklärt sich einerseits durch den hohen Anteil berufsbegleitender Studierender, die ja bereits in der Branche tätig sind. Hier besteht somit eine Abhängigkeit vom allgemeinen Frauenanteil in der Branche.

Ein erklärtes Ziel der Entwicklung des neuen Studienangebots war, eine höhere Diversität der Studierenden zu erreichen. Ein Ansatz war, das Themenfeld interdisziplinär weit über reine Konstruktionsfragen hinaus aufzuspannen, indem es u.a. Kund:innenschnittstellen, digitale Systeme, Wirtschaft-

lichkeit und Nachhaltigkeit umfasst.

Die aktuelle Bewerbungsphase des neuen Studiengangs zeigt schon vor dem Start des ersten Jahrgangs ein großes Interesse an diesem Angebot. Das neue Thema und der darin verfolgte Zugang kommt dabei vor allem auch bei Frauen gut an. Der Frauenanteil im heurigen Bewerbungsjahr liegt bei Schienenfahrzeugtechnologie mit 26,7 % deutlich über jenem der beiden anderen Studiengänge. 23,3% der Bewerber:innen haben Migrationshintergrund (Geburtsort außerhalb Österreichs oder nichtösterreichische Staatsbürgerschaft). Freilich lässt diese Momentaufnahme keine Rückschlüsse über die langfristige Wirkung des Angebots zu – ein laufendes Monitoring und ein gezieltes Setzen von Werbe- und Fördermaßnahmen wird notwendig sein.

Konsequente Nachwuchsarbeit

Eine Schiene der Bewusstseinsbildung für Berufs- und Karrieremöglichkeiten in der Bahnbranche sind Schulprojekte der FH St. Pölten. Ein Beispiel dafür sind das Projekt „Bridging gaps“, in dem Schüler:innen anhand von Brücken an deren technische Herausforderungen herangeführt wurden und andererseits die verbindende Funktion der Bauwerke und somit deren gesellschaftlicher Wert thematisiert wurde.[4]

Das Projekt CLEA – Check and Leave for Environmental Action (<https://research.fhstp.ac.at/projekte/clea-check-and-leave-for-environmental-action>) wiederum verfolgte das Ziel, gemeinsam mit Schüler:innen Spielekonzepte zu entwickeln, mit denen das Bewusstsein für nachhaltige Mobilitätsformen geschärft wird und gleichzeitig aufgezeigt wird, welche Möglichkeiten Schüler:innen später in ihrem eigenen Berufsleben haben, an einem nachhaltigen Mobilitätssystem mitzuwirken. In allen Schulprojekten ist deklariertes Ziel, dass weibliche Techniker:innen und Akademiker:innen mit Migrationserfahrung führend mitwirken und so als Role Models dienen.



IMPULSE AUS DER HOCHSCHULBILDUNG AM BEISPIEL DER FH ST. PÖLTEN

Diversität als Innovationsmotor: Frauen in MINT-Berufen

Die FH St. Pölten hat sich zum Ziel gesetzt, Diversität aktiv zu fördern. Besonders im technischen Bereich ist der Frauenanteil nach wie vor gering. Der Studiengang "Schienenfahrzeugtechnologie" setzt hier gezielt an. Durch gezielte Outreach-Programme an Schulen, Role-Model-Initiativen und Kooperationen mit Frauennetzwerken im Technikbereich wird versucht, mehr junge Frauen für ein technisches Studium zu begeistern. An der FH St. Pölten wird im Studienalltag auf ein inklusives Umfeld geachtet: gendersensible Didaktik und Kommunikation, diversitätsgerechte Curricula, bewusste Ansprache und Awards für Abschlussarbeiten, die Gender- & Diversity-Aspekte behandeln (<https://www.fhstp.ac.at/de/uber-uns/gender-und-diversity-management/gender-diversity-awards>) sind Teil der Strategie.

Gleichstellung und Frauenförderung sind auch in der Satzung der FH St. Pölten fix verankert. (https://www.fhstp.ac.at/de/mediathek/pdfs/infoblaetter/satzung_teil_3_gleichstellung_frauenforderung.pdf) Die Sichtbarkeit erfolgreicher Absolventinnen und weiblicher Lehrender spielt ebenfalls eine wichtige Rolle.

Divers zusammengesetzte Teams sind innovativer, treffen ausgewogenere Entscheidungen und sind besser darin, komplexe Problemstellungen zu lösen. Der Verkehrs- und Mobilitätssektor kann es sich nicht leisten, auf dieses Potenzial zu verzichten.

Konkrete Maßnahmen zur Stärkung von Diversität und zur Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen:

- Frühzeitige Berufsorientierung & Role Models: Technik-Workshops für Mädchen, Schnuppertage und Schulpartnerschaften können das Interesse frühzeitig wecken. Vorbilder aus Studium und Beruf machen Karrieren in Technik greifbar.
- Gendergerechte Ansprache & Bildsprache: Studiengangsmarketing sollte bewusst inklusiv gestaltet sein, um stereotype Rollenbilder zu vermeiden.
- Mentoring & Netzwerke: Programme für Studentinnen, Peer-Groups und Kooperationen mit Frauennetzwerken wie "Women in Mobility" oder "FemTech" schaffen Austausch und Stärkung.
- Flexible Studienbedingungen: Teilzeitoptionen, Online-Formate und individuelle Studienpläne erleichtern die Vereinbarkeit von Studium und Familie.

▼ Tabelle 3 Frauenanteile der Bahn-Studiengänge der FH St. Pölten; Quelle: FH St. Pölten

Frauenanteil	Bachelor Bahntechnologie & Mobilität	Bachelor Schienenfahrzeug-technologie	Bachelor Bahntechnologie & Management von Bahnsystemen
Studierende SS 2025	11,40%	/	9,30%
Absolvent:innen	9,50%	/	8,40%
Bewerber:innen 2025	17,10%	26,70%	6,80%



Fachkräftemangel und Diversität im Bahnsektor

IMPULSE AUS DER HOCHSCHULBILDUNG AM BEISPIEL DER FH ST. PÖLTEN

leichtern die Vereinbarkeit von Studium und Familie.

- Curriculare Verankerung: Diversitätsaspekte sollten nicht nur in Lehrmaterialien, sondern auch als Querschnittsthema in der Ausbildung behandelt werden.

Impulse für den Arbeitskreis und die Branche

Die FH St. Pölten liefert mit ihrem Ansatz zahlreiche Impulse für die Arbeit im geplanten Arbeitskreis. Dazu gehören:

- Stärkung praxisorientierter Ausbildungswege: Nur durch enge Kooperation mit der Industrie kann Ausbildung passgenau auf den Bedarf abgestimmt werden.
- Attraktivierung technischer Berufe: Neben gutem Gehalt braucht es gesellschaftliche Wertschätzung, flexible Arbeitsmodelle und klare Entwicklungsperspektiven.
- Diversität strategisch verankern: Diversitätsziele müssen in den Unternehmenszielen und -prozessen mitgedacht werden.
- Lebenslanges Lernen ermöglichen: Weiterbildung, Umschulung und berufsbegleitende Studienangebote sind unverzichtbar, um auf dem Laufenden zu bleiben.

Fazit und Ausblick

Die Herausforderungen des Fachkräftemangels und der mangelnden Diversität im Mobilitätssektor lassen sich nicht mit punktuellen Maßnahmen bewältigen. Es braucht strukturelle Antworten – in Politik, Wirtschaft und Ausbildung. Die FH St. Pölten zeigt mit dem Studiengang "Schienenfahrzeugtechnologie", wie ein solcher Weg aussehen kann: praxisnah, interdisziplinär, diversitätsbewusst und zukunftsorientiert.

Die Impulse dieser Ausbildung können nicht nur die Diskussionen im Arbeitskreis bereichern, sondern auch zur Grundlage für eine nachhaltige Weiterentwicklung der gesamten Branche werden.

Quellen

[1] Bergmann Nadja, Hosner Daniela Kargl Maria: „Mehr Frauen* in die Bahnindustrie!“ - Summary der quantitativen Analyse und qualitativen Exploration zu bestehenden Barrieren und Ansatzpunkten; Wien, 2023; S. 1f; abgerufen unter:

https://www.lrsocialresearch.at/wp-content/uploads/2024/03/FrauenindieBahnindustrie_Summary_2023.pdf.

[2] Eisenbahn.blog: Weltbühne InnoTrans: Österreichs Bahnindustrie im globalen Fokus (<https://eisenbahn.blog/weltbuehne-innotrans-oesterreichs-bahnindustrie-im-globalen-fokus>, 16.01.2025 um 09:10)

[3] Fortune Business Insights: Marktgröße, Anteil und Branchenanalyse für Schienenfahrzeuge, nach Typ (Lokomotiven, Personenwagen und Waggons), nach Anwendung (Personen- und Güterverkehr) und regionale Prognose, 2024–2032 (<https://www.fortunebusinessinsights.com/de/rollender-aktienmarkt-102990>, 16.01.2025 um 08:37)

[4] Grossberger, H., Binder, S., & Michelberger, F. (2017). Bridging gaps - effective links. European J. Cross-Cultural Competence and Management, Vol. 4(Nos. 3/4), 218–235. <http://www.inderscience.com/>

FACHKRÄFTEMANGEL UND DIVERSITÄT IM BAHNSEKTOR

IMPULSE AUS DER HOCHSCHULBILDUNG AM BEISPIEL DER FH ST. PÖLTEN



Karin Lanxinger

- Mitarbeiterin Departmentorganisation und Departmentassistentin
- Studiengangsadministratorin Bahntechnologie und Management von Bahnsystemen (MA)
- Studiengangsadministratorin Bahntechnologie und Mobilität (BA)
- Department Bahntechnologie und Mobilität



Dipl.-Ing. Thomas Preslmayr

- Fachverantwortlicher Projektmanagement und Organisation Studienbetrieb
- Department Bahntechnologie und Mobilität



FH-Prof. Dipl.-Ing. (FH) Dipl.-Ing. Frank Michelberger , EURAIL-Ing.

- Departmentleiter
- Studiengangsleiter Bahntechnologie und Mobilität (BA)
- Institutsleiter Carl Ritter von Ghega Institut für integrierte Mobilitätsforschung
- Stellvertretender Studiengangsleiter Bahntechnologie und Management von Bahnsystemen (MA)
- Lehrgangsleiter Fachtrainer/in im Eisenbahnwesen (akad.)
- Lehrgangsleiter Seminare Bahntechnologie und Mobilität
- Department Bahntechnologie und Mobilität



Dipl.-Ing. Dr. Ulrich Puz , MBA

- Studiengangsleiter Bahntechnologie und Management von Bahnsystemen (MA)
- Stellvertretender Studiengangsleiter Bahntechnologie und Mobilität (BA)
- Standortkoordinator Europäische Bahnsysteme (MA)
- Department Bahntechnologie und Mobilität

AUS DER PRAXIS – FÜR DIE PRAXIS

ALLE AN BORD. WARUM DIE ÖBB AUF INKLUSION UND DIVERSITÄT SETZEN

VON C. MAIER

Mobilität ist für alle da

Der Mobilitätssektor steht nicht nur vor technischen und infrastrukturellen Herausforderungen, sondern zunehmend sorgen auch der menschliche Generationenwechsel und der Ausbau des Angebots für einen stetigen Personalbedarf. Um diesen Bedarf zu decken und zukunftsfähig zu bleiben, braucht es qualifizierte, motivierte und vielfältige Teams – denn Mobilität ist für alle da. Bei den ÖBB sind Inklusion und Diversität daher weit mehr als nur Schlagworte: Sie sind strategische Erfolgsfaktoren.

Die ÖBB verstehen Vielfalt als Spiegel ihrer Kund:innen und als Grundvoraussetzung dafür, innovative, inklusive und nachhaltige Lösungen entwickeln zu können. Unterschiedliche Perspektiven bereichern das unternehmerische Denken, fördern Kreativität in Teams und stärken die Innovationskraft. Gleichzeitig ist klar, dass ein diverses, wertschätzendes Arbeitsumfeld nicht nur das Wohlbefinden steigert, sondern auch die Zufriedenheit, Loyalität und Produktivität der Mitarbeiter:innen erhöht.

Diversität ist für die ÖBB auch eine Frage der Verantwortung – sowohl rechtlich als auch gesellschaftlich und unternehmerisch. Sie ist nicht nur ein integraler Bestandteil der Diversity Strategie, sondern auch der Nachhaltigkeitsstrategie der ÖBB und ein wichtiges Kriterium im Bereich sozialer Nachhaltigkeit. Fachkräftesicherung und Diversität sind für die ÖBB daher keine getrennten Herausforderungen, sondern zwei Seiten derselben zukunftsorientierten Personalpolitik.

Klare Strukturen für ein inklusives Miteinander

Der konzernweite Frauenanteil von aktuell 17,2 % und ein Anteil von 2,9 % Mitarbeiter:innen mit Behinderungen zeigen klar: Es wurden bereits wichtige Schritte gesetzt, um die Zahl an Frauen und Mitarbeiter:innen mit Behinderungen bei den ÖBB zu erhöhen. Doch das Ziel ist noch nicht erreicht – insbesondere mit Blick auf eine gleichberechtigte Teilhabe aller. Gleichzeitig zeigt die Tatsache, dass 100 Nationen im Konzern vertreten sind, wie vielfältig das Unternehmen bereits heute ist. Diese Vielfalt ist kein Selbstzweck – sie verpflichtet, ein



inklusives und respektvolles Miteinander aktiv zu gestalten und zu fördern.

Um Gleichstellung im Unternehmen nachhaltig zu verankern, setzen die ÖBB auf ein umfassendes, strukturell gefestigtes System: Die **Diversity Charta 2026** und die **Charta der Inklusion** sind ein integrierter Bestandteil der Funktionalstrategie Diversity und bilden gemeinsam mit der Konzern-Policy Gleichbehandlung die Grundlage für die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen im ÖBB Konzern. Das im Dezember 2022 gegründete Lösungscenter Inclusion & Diversity unter der Leitung der Konzern-Gleichstellungsbeauftragten Traude Kogoj setzt die Maßnahmen und Initiativen aus der Diversity- und Vereinbarkeitsstrategie mit einem 10-köpfigen Team im gesamten Konzern um. Zu den Arbeitsschwerpunkten des Lösungscenters gehören Qualifizierungsmaßnahmen, Vereinbarkeit von Beruf und Privat, Programme für Mitarbeiter:innen mit Behinderungen, Programme für Frauen, Netzwerkmanagement, Kommunikationsinitiativen, Stakeholder:innen Management und internationale Programme. Zusätzlich unterstützen Diversity Partner:innen und HR-

AUS DER PRAXIS – FÜR DIE PRAXIS



ALLE AN BORD. WARUM DIE ÖBB AUF INKLUSION UND DIVERSITÄT SETZEN

Advisor:innen die Verankerung der Themen Inklusion und Diversität in allen Teilgesellschaften und Regionen.

Auf operativer Ebene sorgen regionale Gleichbehandlungsbeauftragte in ganz Österreich, Expert:innen bei Fällen sexueller Übergriffe und ein Gleichbehandlungsgremium dafür, dass Betroffene klare Anlaufstellen haben und rasch sowie unbürokratisch gehandelt werden kann.

So schaffen die ÖBB ein Arbeitsumfeld, in dem Gleichstellung nicht nur ein Ziel ist, sondern tagtäglich gelebt werden kann – im Dialog, durch Sensibilisierung und durch klar definierte Verantwortlichkeiten.

Talente in ihrer Vielfalt ansprechen

Angesichts des branchenübergreifenden Bedarfs an Fachkräften gewinnt ein breiter, inklusiver Zugang zum Arbeitsmarkt zunehmend an Bedeutung. Um langfristig als attraktive Arbeitgeberin zu gelten, müssen alle Menschen – unabhängig von Geschlecht, Geschlechtsidentität, Herkunft, Alter, sexueller Orientierung, Behinderung oder sozialem Hintergrund – gleichermaßen berücksichtigt und angesprochen werden. Insbesondere junge Menschen erwarten heute von einem Unternehmen, dass Vielfalt nicht nur kommuniziert, sondern auch aktiv gelebt wird. Inklusives Recruiting bedeutet daher, systematisch Barrieren abzubauen, gezielt unterrepräsentierte Gruppen einzubinden und damit den Zugang zu qualifizierten Talenten zu erwei-

tern – ein entscheidender Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit im Mobilitätssektor von morgen.

Die ÖBB setzen daher auf ein diversitätsorientiertes Recruiting mit dem Ziel, unbewusste Vorurteile während des Recruiting-Prozesses zu beseitigen und diesen so inklusiv und fair wie möglich zu gestalten. Das gewährleisten wir durch die Schulung von Recruiter:innen und durch externe Kooperationen, die es ermöglichen, vielfältige Zielgruppen an potenziellen

▼ Infobox - Vielfalt bei den ÖBB

Mitarbeiter:innen	47.912
Lehrlinge	1.666
Berufsbilder	133
davon die größten Berufsgruppen	
Triebfahrzeugführer:innen	5.227
Lenker:in	3.262
Handwerk Fahrzeugtechnik-Schiene	2.765
Zugbegleiter:in Fahrkartenkontrolle	1.609
Frauenanteil	
im ÖBB Konzern	17,20%
in Führungspositionen	21,60%
in der Lehrlingsausbildung	20,90%
Anteil Mitarbeiter:innen mit Behinderungen (Behinderungsgrad ≥ 50%)	2,90%
Nationalitäten	
Stand 2025	



© Foto ÖBB / Klömpf

AUS DER PRAXIS – FÜR DIE PRAXIS

ALLE AN BORD. WARUM DIE ÖBB AUF INKLUSION UND DIVERSITÄT SETZEN

Arbeitnehmer:innen anzusprechen – alles in enger Zusammenarbeit mit dem Lösungscenter Inclusion & Diversity.

Auch beim Employer Branding setzen die ÖBB auf Vielfältigkeit in der Bildsprache, auf die gezielte Ansprache von Frauen und Mädchen (z.B. Wiener Töchtertag) sowie auf Auftritte bei Jobmessen, die gezielte Communities ansprechen (z.B. Rainbow Days, LGBTIQ+ Jobmesse, usw.).

Fazit: Vielfalt gestalten, Zukunft sichern

Fachkräftesicherung und gelebte Diversität sind zwei Seiten derselben strategischen Herausforderung im Verkehrs- und Mobilitätssektor. Wer langfristig erfolgreich sein will, muss alle Potenziale am Arbeitsmarkt erschließen und gleichzeitig ein Arbeitsumfeld schaffen, das auf Respekt, Chancengleichheit und Inklusion basiert. Die ÖBB zeigen, wie sich Vielfalt durch klare Strukturen, gezielte Maßnahmen und eine unternehmensweite Haltung wirksam fördern lässt – als Beitrag zu sozialer Nachhaltigkeit, als Antwort auf den Generationenwechsel und als Fundament für eine innovative, zukunftsfähige Mobilität in Österreich.



Claudia Maier, MA ist Senior Spezialistin Diversity Inclusion Manager bei den ÖBB, war Lecturer an der FH Burgenland für Interdisziplinäre Forschung, Diversity und Inklusion.

Netzwerke im Unternehmen

Frauennetzwerk

Elternnetzwerk

Netzwerk für Mitarbeiter:innen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen

ÖBB Mosaik (transkulturelles Netzwerk)

QBB (Queere Bundesbahnen - Regenbogennetzwerk)



AUS DER PRAXIS – FÜR DIE PRAXIS

KULTURELLE VIELFALT ALS STRATEGISCHE HERAUSFORDERUNG FÜR KOMMUNALE MOBILITÄTSUNTERNEHMEN

VON M. ISAKIEWICZ

Die **Wiener Linien** sind ein Spiegel der Stadt – vielfältig, international und gemeinsam stark: Menschen aus über 60 Nationen arbeiten bei uns Seite an Seite – ob im Fahrdienst, in der IT oder der Verwaltung. Viele unserer Kolleg:innen sind durch Arbeitsmigration aus Südosteuropa und der Türkei, EU-Binnenmobilität sowie Fluchtbewegungen der jüngeren Vergangenheit nach Wien gekommen.

Unterschiedliche kulturelle Prägungen, Sprachhintergründe und Erfahrungshorizonte fördern Innovation und Perspektivenvielfalt, erfordern jedoch auch gezielte Maßnahmen – in Führung, Kommunikation und Teamkultur. Für ein kommunales Verkehrsunternehmen wie die Wiener Linien bedeutet das, kulturelle Vielfalt nicht nur abzubilden, sondern diese als strategische Ressource aktiv zu nutzen, um Fachkräftemangel, demografische Veränderungen und gesellschaftlichen Wandel zu bewältigen.

Diese Aufgabe ist folglich eng mit den Herausforderungen des Arbeitsmarkts verbunden: Der Fachkräftemangel betrifft die Wiener Linien wie viele andere Unternehmen auch. Besonders betroffen sind dabei Berufe, die in Österreich vielfach als Mangelberufe ausgewiesen sind. Die demografische Dynamik verschärft diesen Trend: Bis 2040 werden in Österreich fast 570.000 Stellen fehlen [1]. Für die Wiener Linien heißt das: Fachkräftesicherung und Diversity dürfen nicht getrennt gedacht werden. Internationale Rekrutierung, der bewusst gesteuerte Wandel der Unternehmenskultur inklusive gezielter Maßnahmen zur Förderung der Zugehörigkeit sind zentrale Bausteine, um als kommunaler Mobilitätsdienstleister leistungsfähig, resilient und sozial verantwortlich zu bleiben.

Unternehmenskultur und Inklusion: Zwischen Vielfalt und Spannungsfeldern

Inklusion muss für die Wiener Linien mehr als ein Leitprinzip sein – sie ist ein kontinuierlicher Aushandlungsprozess im betrieblichen Alltag. Unterschiedliche Werthaltungen, religiöse Prägungen und Weltanschauungen treffen hier auf moderne Anforderungen an Gleichstellung, Teilhabe und Kommunikation – die Wiener Linien sind ein Teilbild der Wiener Bevölkerung, die sich ständig verändert.



In Diskussionen werden mitunter Positionen sichtbar, die an traditionelle Rollenbilder oder überholte Vorstellungen von Geschlecht und Zugehörigkeit erinnern. So äußert sich etwa Irritation gegenüber gendersensibler Sprache oder der sichtbaren Präsenz transidenter Personen – nicht aus Ablehnung, sondern oft aus Unsicherheit oder mangelnder Vertrautheit mit neuen Begrifflichkeiten und Perspektiven. Diese Rückgriffe auf Altvertrautes spiegeln gesellschaftliche Dynamiken wider, die auch vor dem Arbeitsplatz nicht Halt machen.

Wenn ein Unternehmen auf diese Unsicherheiten nicht hört, fühlen sich betroffene Mitarbeiter:innen nicht verstanden und verbindliche Maßnahmen werden als reine Wissensvermittlung wahrgenommen – wie

AUS DER PRAXIS – FÜR DIE PRAXIS

KULTURELLE VIELFALT ALS STRATEGISCHE HERAUSFORDERUNG FÜR KOMMUNALE MOBILITÄTSUNTERNEHMEN



verpflichtende Workshops zu Diversität, Umgang mit Vielfalt, sexuelle Belästigung oder gendersensible Sprache. Wird jedoch eine offene Gesprächskultur gefördert, entstehen Räume, in denen unterschiedliche Perspektiven gehört, Unsicherheiten thematisiert und Fragen gestellt werden können. Daher werden bei den Wiener Linien externe Expert:innen, NGOs und Organisationen (wie z.B. Amnesty International) eingeladen und gezielt eingebunden, um neue Blickwinkel zu eröffnen und Objektivität in die Diskussionen zu bringen. Vielfalt wird so nicht als Selbstverständlichkeit behandelt, sondern als Haltung vermittelt, die Unsicherheiten ernst nimmt und aktiv bearbeitet.

Das Vielfaltsverständnis der Wiener Linien basiert auf dem klaren Grundsatz: „Vielfalt bedeutet auch Verantwortung“. Diese Haltung ist in den „Prinzipien des bunten Miteinanders“ verankert. Das sind für alle Mitarbeitenden verbindliche Regeln, unabhängig von individueller Weltanschauung. Zwei Beispiele: Das Händeschütteln ist eine anerkannte Form der Begrüßung, gendersensible Sprache ist verpflichtend – nicht, um persönliche Meinungen zu unterdrücken, sondern um Respekt und Inklusion strukturell abzusichern. Persönliche Überzeugungen werden geschützt, solange sie nicht in Diskriminierung oder Grenzüberschreitung münden. Denn der Umgang mit Vielfalt verlangt mehr als Toleranz – er erfordert eine aktiv gestaltete, reflektierte Unternehmenskultur.

„Sprache ist die Quelle aller Missverständnisse“

Kulturelle Vielfalt in Organisationen ist ohne Sprache nicht denkbar – sie ist der Schlüssel für Zusammenarbeit und Integration. Deutschkenntnisse sind für die Arbeit bei den Wiener Linien eine zentrale Voraussetzung – sei es im Fahrdienst, in technischen Berufen oder in der Verwaltung. Gerade im Hinblick auf internationale Fachkräfte und Mitarbeitende mit Migrationsbiografien, die Deutsch als Fremdsprache erlernen, stellt Sprache eine der größten Herausforderungen für die betriebliche Integration dar, insbesondere im Kontext von internationalen Rekrutierungsstrategien.

Die Wiener Linien reagieren auf diese Herausforderungen mit einem mehrschichtigen Konzept.

Wiener Linien Sprachförderkonzept

- Neben Deutsch-Intensivkursen am Arbeitsort werden wöchentlich „Sprachcafés“ angeboten, die gezielt auf praxisnahe Kommunikation abzielen. Hier werden nicht nur Grammatik und Wortschatz vermittelt, sondern auch Dialekte, Fachbegriffe, kulturelle Codes und alltagsrelevante Themen wie Wohnungssuche oder Behördengänge. Die Sprachcafés sind niedrigschwellige Lernräume, die den Prozess des sprachlichen und sozialen Ankommens erleichtern.
- Um sprachliche Barrieren abzubauen und die betriebliche Integration zu erleichtern, werden mehrsprachige Apps entwickelt, die Fachbegriffe, komplexe technische Ausdrücke und betriebliche Abläufe in mehreren Sprachen – ergänzt durch Bildmaterial – zugänglich machen. Dadurch können auch anspruchsvolle Inhalte leichter verstanden und in die eigene Sprachlogik übersetzt werden.
- Erste Anwendung von KI, um typische Missverständnisse aufzudecken und Begriffe, die ins Deutsche übertragen werden, in fachlich korrekte Termini zu übersetzen.
- Zur Förderung der kommunikativen Kompetenz wurde z.B. auch das Pilotprojekt Sprachbuddys gestartet: Ziel ist es, Mitarbeitende mit unterschiedlichen Sprachkenntnissen im Tandem zusammen arbeiten zu lassen, um sich gegenseitig beim Erwerb von Fachsprache, beim Verständnis von Dialekten oder der Integration in betriebliche Abläufe zu unterstützen. Solche Tandem-Settings, kombiniert mit Mentoring-Ansätzen und informellen Lerngelegenheiten, fördern neben dem Spracherwerb, auch das Verständnis für kulturelle Unterschiede und die sozialen Codes des Arbeitsalltags in Wien.

Sprache ist der Schlüssel zur Teilhabe – beruflich, sozial und gesellschaftlich. Wie Antoine de Saint-Exupéry in „Der kleine Prinz“ treffend formuliert: „Sprache ist die Quelle aller Missverständnisse“ – und genau deshalb ist es notwendig, diese Missverständnisse zu erkennen, zu verstehen und durch gezielte Maßnahmen zu minimieren, damit der Spracherwerb leichter fällt.

AUS DER PRAXIS – FÜR DIE PRAXIS

KULTURELLE VIELFALT ALS STRATEGISCHE HERAUSFORDERUNG FÜR KOMMUNALE MOBILITÄTSUNTERNEHMEN



Verankerung des Themas auf der Führungsebene

Die Auseinandersetzung mit kultureller Vielfalt bei den Wiener Linien erfolgt auf mehreren Ebenen: als strategisches Querschnittsthema, als Teil der Personalentwicklung und als gelebte Praxis in der Führung. Eine zentrale Rolle kommt dabei den Führungskräften zu: Sie sind verantwortlich dafür, Unternehmenswerte wie Vielfalt, Respekt und Verantwortung als Vorbilder vorzuleben und in die Teams zu tragen, unterschiedliche Perspektiven zu integrieren und ein Arbeitsumfeld zu gestalten, das Zugehörigkeit ermöglicht. Diese Verantwortung wird durch verpflichtende Workshops für Führungskräfte sowie praxisnahe Formate und kontinuierliche Weiterbildung gezielt gestärkt.

Ein Beispiel ist das jährliche Führungskräfte-Event „HR-Happening“, das heuer unter dem Schwerpunkt „kulturelle Vielfalt“ stand. Ziel der Veranstaltung war es, kulturelle Diversität als strategisches Thema im Unternehmenskontext zu reflektieren und Führungskräfte für gesellschaftliche Entwicklungen und deren Auswirkungen auf den Arbeitsalltag zu sensibilisieren. Die kaufmännische Geschäftsführerin der Wiener Linien, Petra Hums, eröffnete die Veranstaltung mit einem klaren Appell: Vielfalt müsse als Potenzial erkannt und aktiv gestaltet werden – nicht als Selbstläufer, sondern als bewusste unternehmerische

Aufgabe. Teil des Events war eine Keynote des 2015 nach Wien zugewanderten syrischen Autors Omar Khir Alanam. Er betonte dabei die Bedeutung von Sprache als Medium der Verständigung und als potenzielle Barriere, die Menschen ausgrenzen kann, wenn sprachliche Unsicherheiten bestehen. Seine Perspektive verdeutlichte, dass Sprachprobleme nicht nur individuelle, sondern strukturelle Herausforderungen darstellen – gerade für ein kommunales Verkehrsunternehmen, das die Vielfalt der Stadtgesellschaft abbildet.

Solche Events veranschaulichen die kulturelle Vielfalt nicht nur als Chancen, sondern offenbaren auch Spannungsfelder wie unterschiedliche Werthaltungen, Sprachbarrieren und Sichtbarmachen impliziter Vorurteile. Diese müssen von Führungskräften aktiv reflektiert und moderiert werden – als Teil eines umfassenden Ansatzes, um kulturelle Vielfalt als strategische Aufgabe in Führungspraxis, Kommunikation und Teamkultur zu verankern.

Ausblick: Inklusion statt Integration

Es reicht nicht, Vielfalt zu erfassen oder punktuell zu fördern – es geht um eine strukturelle Verankerung von Inklusion als Unternehmensprinzip. Die Herausforderungen, die sich aus einer wachsenden Heterogenität der Belegschaft ergeben – von Sprach-



AUS DER PRAXIS – FÜR DIE PRAXIS

KULTURELLE VIELFALT ALS STRATEGISCHE HERAUSFORDERUNG FÜR KOMMUNALE MOBILITÄTSUNTERNEHMEN



barrieren über unterschiedliche Werthaltungen bis hin zu Unsicherheiten im Umgang mit transkulturellen Themen – können nicht durch individuelle Anpassungsleistungen der Mitarbeitenden gelöst werden.

Gerade hier zeigt sich die Notwendigkeit eines Paradigmenwechsels: Inklusion ist ein dynamischer Prozess, der Augenhöhe, gegenseitiges Lernen und partizipative Strukturen voraussetzt. Unternehmen müssen sich als lernende Organisationen verstehen, die Strukturen anpassen, Räume für Austausch schaffen und Vielfalt als Ressource begreifen – nicht als Störfaktor. Nur so entsteht eine Kultur des Verstehens, in der unterschiedliche Perspektiven produktiv zusammenwirken.

Aktuelle Umfragen [2] zeigen jedoch eine gegenläufige Tendenz: Diversität, Inklusion, Klimakrise und Datensicherheit verlieren massiv an Priorität, während wirtschaftliche Unsicherheiten, steigende Kosten und Fachkräftemangel die Agenda dominieren. Besonders alarmierend: Während soziale Kompetenzen und flexible Arbeitsmodelle an Bedeutung gewinnen, gilt Vielfalt als strategisches Thema vielen Führungskräften kaum noch als relevant.

Dies steht in klarem Widerspruch zu wissenschaftlichen Befunden [3], die zeigen: Inklusion ist kein „Nice-to-have“, sondern ein messbarer Erfolgsfaktor, der Produktivität, Talentbindung und Innovationsfähigkeit stärkt. Für Unternehmen wie die Wiener Linien, die als kommunaler Mobilitätsdienstleister eine vielfältige Stadtgesellschaft widerspiegeln, bedeutet das: Gerade jetzt darf Vielfalt nicht zur Nebensache werden. Inklusion ist nicht nur ein sozialer Auftrag, sondern eine betriebswirtschaftliche Notwendigkeit, um langfristig Resilienz, Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

Ein zukunftsorientierter Umgang mit Vielfalt erfordert ein Umdenken: weg von „Integration“, hin zu „Inklusion“. Nur wenn sich auch die Strukturen und Prozesse verändern – partizipativ, auf Augenhöhe und unter Einbeziehung unterschiedlicher Perspektiven – entsteht ein Arbeitsumfeld, in dem Zugehörigkeit möglich wird. So verstanden, ist Vielfalt nicht Belastung, sondern eine Ressource für eine resiliente, lernende Organisation – auch und gerade in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten.

Vielfalt bewegt Wien - Diversity bei den Wiener Linien

Unser Team

- 3 Geschäftsführerinnen
- 9.500 Mitarbeiter:innen
- davon rund 1.500 Frauen (17,4%)
- 44% unserer Führungskräfte sind Frauen
- Durchschnittsalter: 41 exkl. Lehrlinge
- Im Fahrdienst: ca. 3.500 Mitarbeitende

Vielfältiger Nachwuchs

- 366 Lehrlinge insgesamt im Jahr 2024
- davon 293 mit österreichischer Staatsbürgerschaft (80%),

Internationales Unternehmen

- Mehr als 60 Nationalitäten im Unternehmen
- Zahlreiche gesprochene Sprachen – gelebte Vielfalt im Alltag

Familienzeitbonus (Papamonat)

- 82 Väter nutzten den Papamonat 2024
- 28 Väter (1. Quartal 2025)

Quellen

[1] <https://oesterreich.orf.at/stories/3199687/>

[2]

<https://www.derstandard.at/story/3000000255672/che-finnen-und-chefs-sehen-heimische-wirtschaft-in-gefahr>

[3] BSG Gender Diversity Index Austria <https://web-assets.bcg.com/6a/eb/18ced8b7474c90a8770ed73553c0/bcg-gender-diversity-index-austria-2023.pdf> und Abstract: <https://www.bcg.com/publications/2024/bcg-austria-gender-diversity-index-2023>



Mateusz Isakiewicz ist DEI-Manager bei den Wiener Linien, Personalmanagement und -strategie, Unternehmenskultur & Diversity

ZUKUNFT AUF SCHIENE? STRATEGIEN GEGEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL IM BAHNSEKTOR

VON G. COSTIGAN



Während Europas Bahnen in Richtung nachhaltige Mobilität aufbrechen, fehlen in der Branche zunehmend qualifizierte Fachkräfte. Insbesondere dem Eisenbahnsektor kommt aufgrund einer Reihe an ökologischen, wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und technischen Faktoren eine stärker wachsende Bedeutung zu – doch gerade dort wird der Personalmangel immer deutlicher spürbar.

Der Schienenverkehr zählt zu den umweltfreundlichsten Transportarten. Entsprechend groß ist auch der politische Wille, den Ausbau des Bahnsektors weiter voranzutreiben: Laut der „Sustainable and Smart Mobility Strategy“ der EU-Kommission, soll sich der Hochgeschwindigkeitszugverkehr in Europa bis 2030 verdoppeln, bis 2050 soll außerdem ein voll funktionsfähiges, transeuropäisches Hochgeschwindigkeitsnetz vorhanden sein [1].

Doch dieses Ziel steht und fällt mit einer zentralen Ressource – gut ausgebildetem Personal.

Die unterschätzte Herausforderung: der Faktor Mensch

Während die Potenziale von Digitalisierung und Automatisierung im Bahnwesen nicht nur breit diskutiert, sondern auch erfolgreich umgesetzt werden und voranschreiten, kommt bei dieser Debatte jedoch ein Punkt viel zu kurz: der Faktor Mensch. Die Arbeitsrealität der Beschäftigten im Bahnsektor, sowie ihre täglichen Bedürfnisse und Herausforderungen werden dabei viel zu selten mitgedacht.

Laut den jüngsten verfügbaren EU-Daten waren im Jahr 2020 rund 910.000 Menschen im Eisenbahnsektor innerhalb der EU beschäftigt. Doch ähnlich wie in anderen Branchen ist auch hier die Altersstruktur problematisch: es wird davon ausgegangen, dass über 40% der Beschäftigten in den nächsten Jahren in den Ruhestand treten werden [1]. Bereits heute fällt es vielen Bahnunternehmen schwer, ausreichend qualifizierte Arbeitskräfte zu finden.

Ausbildung, Qualifikation und die Lücke dazwischen

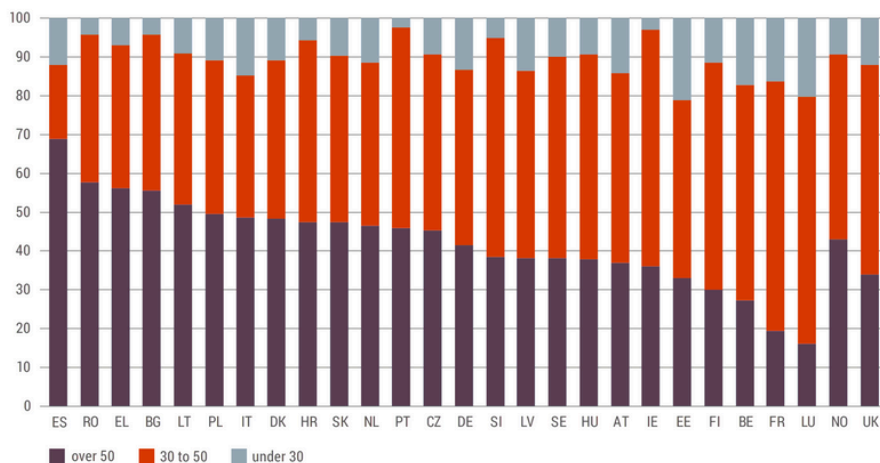
Ein zentrales Problem: der Übergang von der Ausbildung in den Beruf funktioniert nicht überall ohne Komplikationen. Unternehmen, die in die Weiterbildung neuer Mitarbeiter:innen investieren gehen ein Risiko ein, und zwar insbesondere dann, wenn Fort- und Weiterbildungsaufwand in keinem geeigneten Verhältnis stehen [1].

Damit der Übergang in die Arbeitswelt reibungslos abläuft, braucht es zudem auch eine enge Zusammenarbeit mit den jeweiligen Ausbildungsstätten, um die zukünftigen Arbeitskräfte bestmöglich, und vor allem realitätsnah, auf ihre neuen Rollen vorzubereiten.

Arbeitsbedingungen als Attraktivitätsbremse

Einer der Hauptgründe für die sinkende Zahl, vor allem junger Menschen, die sich für Jobs im Bahnbereich entscheiden, sind die Rahmenbedingungen vieler Stellen. Schichtarbeit, Einsätze zu ungünstigen Zeiten, befristete Verträge und teils niedrige Löhne wirken sich

▼ Abbildung 1 Die Überalterung der Belegschaft stellt eine große Herausforderung für den Bahnsektor dar.



Quelle: EU Commission 2021: Rail Market Monitoring System, 7th Report 2020

AUS DER PRAXIS – FÜR DIE PRAXIS

ZUKUNFT AUF SCHIENE? STRATEGIEN GEGEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL IM BAHNSEKTOR



alle negativ auf das Image der gesamten Branche aus, insbesondere im Bereich des Gleisbaus. Hier sind Belastung und eingeschränkte Work-Life Balance besonders stark ausgeprägt [3]. Gleichzeitig zeigt sich, dass junge Menschen durchaus Interesse an Technik und Infrastruktur mitbringen, vorausgesetzt, sie können sich fachlich weiterentwickeln, verstehen ihre Rolle im System und bekommen das Gefühl, mit ihrer Arbeit tatsächlich etwas zu bewegen [1].

Um junge Menschen für Berufe im Bahnsektor zu begeistern, braucht es vor allem eine darauf ausgelegte, moderne Nachwuchsgewinnung. Der Fokus sollte daher darauf liegen, mit einem niederschweligen Zugang, praxisnahen Ausbildungspfaden und klaren Entwicklungsperspektiven einen zeitgemäßen Einstieg in die Branche zu bieten, um dadurch das Image bei der nächsten Generation zu stärken.

Infrastruktur braucht Know How

Im Bahnsektor ist es insbesondere die veraltete Infrastruktur, die Probleme verursacht. Als Beispiele können Schienenbrüche, Weichenstörungen oder eine schlechte Gleislagegeometrie genannt werden, welche ihrerseits wiederum Langsamfahrstellen und Gleissperren bewirken und damit letztendlich die Kapazität einer Strecke und die Pünktlichkeit beeinflussen. All dies minimiert die Kapazität der Gleisanlagen und steht dem oben genannten Ziel der EU entgegen, den Hochgeschwindigkeitsverkehr bis 2050 verdreifachen zu wollen. Denn, nur durch die gezielte Instandhaltung und den Ausbau der Gleisinfrasturktur kann die Kapazität auf lange Sicht gesichert werden. Die Voraussetzung hierfür sind jedenfalls Kenntnisse in allen Bereichen der Gleisinfrasturktur.

Zusätzlich ist die Infrastruktur jedoch auch jener Bereich der Bahnindustrie, welcher aufgrund von langer Lebensdauer und zeitintensiver Instandhaltung besondere Aufmerksamkeit erfordert. Zwar bieten moderne Gleisbaumaschinen Unterstützung durch mechanisierte und zunehmend automatisierte Gleiserneuerung [2], doch auch diese müssen z.B. von Servicetechniker:innen, Maschinenbediener:innen oder

Gleisarbeiter:innen bedient werden. Denn, auch hier gilt: ohne Fachkräfte mit entsprechender Ausbildung, kein Infrastruktur-ausbau.

Mit internationalen Fachkräften zur vollen Kapazität

Viele Bahnunternehmen reagieren auf den Fachkräftemangel inzwischen mit internationaler Rekrutierung – sowohl innerhalb der EU als auch aus Drittstaaten. Dabei arbeiten sie häufig mit spezialisierten Agenturen oder Recruiting Dienstleistern zusammen [1].

Ein Beispiel dafür ist die Global Rail Group mit Sitz in Wien, die auf grenzüberschreitende Recruitment Services im Bahnsektor spezialisiert ist. Ihr Ansatz: Qualifizierte Fachkräfte werden nicht nur vermittelt, sondern von Beginn an begleitet – von der Bedarfsanalyse über die Schulung bis hin zum Jobeinstieg. Durch die Rekrutierung internationaler Fachkräfte wird der Talentpool an qualifiziertem Personal in Österreich und Deutschland deutlich erweitert.

Die Ausbildungsprogramme der Global Rail Group sind gezielt auf die Bedürfnisse des Infrastrukturbereichs ausgerichtet und decken sämtliche zentrale Berufsbilder entlang des Gleises ab. Darunter etwa Maschinenführer:innen für Stopfmaschinen, Fachkräfte für Oberleitungsanlagen, Servicetechniker:innen, sowie Gleisbauarbeiter:innen und technische Hilfskräfte. Dadurch leistet das Unternehmen einen wichtigen Beitrag zur Absicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs in der Bahninfrastruktur.

Talente formen, Ressourcen schaffen

Am Anfang steht eine genaue Analyse der zu besetzenden Stellen. Gemeinsam mit den Kund:innen wird ein Rahmenplan für die künftige Position erarbeitet. Welche Qualifikationen sind zwingend notwendig, welche Fähigkeiten wären ein zusätzliches Plus? Dieser Schritt ist essenziell, denn nur so kann sichergestellt werden, dass die zukünftigen Fachkräfte auch wirklich die richtige Lücke füllen. Ohne klare Zieldefinition besteht die Gefahr, dass Mitarbeiter:innen später für Aufgaben eingesetzt werden, für die sie nicht vor-

AUS DER PRAXIS – FÜR DIE PRAXIS

ZUKUNFT AUF SCHIENE? STRATEGIEN GEGEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL IM BAHNSEKTOR



bereitet wurden. Ein Punkt, in dem auch die Global Rail Group während der ersten Recruitmentzyklen nachschärfen musste. Heute gilt, dass nur mit einer präzisen Rollenbeschreibung und ausreichend Zeit für die Analyse sichergestellt werden kann, dass die Ausbildung gezielt erfolgt und motivierte, passende Mitarbeiter:innen beim Kunden ankommen.

Darauf aufbauend wird ein Ausbildungsplan entwickelt, der speziell auf die Anforderungen der Stelle eingeht. Anschließend beginnt das gezielte Scouting geeigneter Kandidat:innen, etwa über technische Ausbildungsstätten oder Universitäten im Herkunftsland der künftigen Kandidat:innen.

Die vielversprechendsten Bewerber:innen durchlaufen ein mehrstufiges Auswahlverfahren. Der Kunde trifft eine Vorauswahl und unterzeichnet mit den Kandidat:innen zunächst einen Vorvertrag. Dieser bildet die Basis für den Visa-Prozess und gibt beiden Seiten Sicherheit. Die Kandidat:innen wissen so bereits, bei welchem Unternehmen sie arbeiten werden und welche Schwerpunkte ihre Ausbildung haben wird.

Die technische Qualifizierung findet in spezialisierten Trainingszentren der Global Rail Group statt. Dort erhalten die Teilnehmer:innen eine fundierte Einführung in die Bahntechnik, sowie ein auf ihre künftige Stelle zugeschnittenes Training. In vielen Fällen beinhaltet das Programm auch einen mehrtägigen Aufenthalt beim künftigen Arbeitgeber – ein realistischer Probeeinstieg,

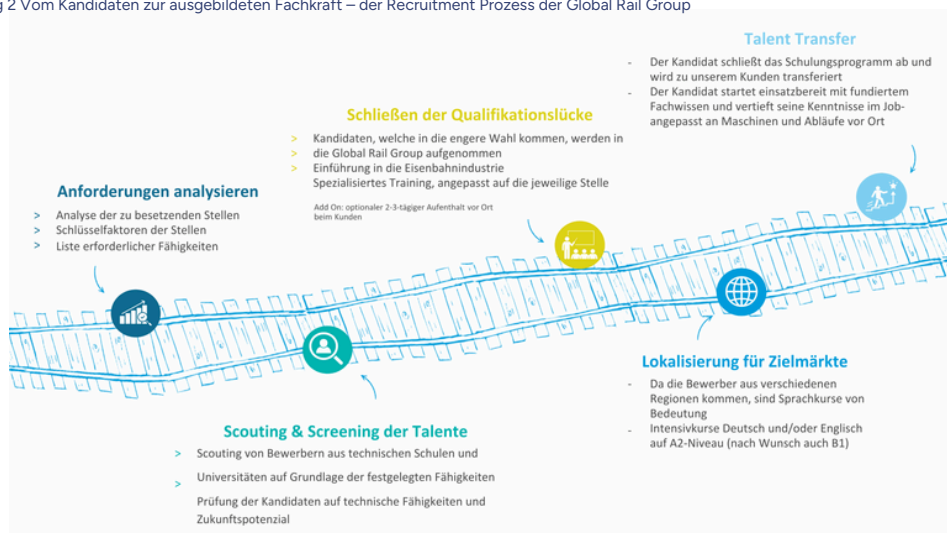
der auf beiden Seiten Klarheit schafft. Nach dieser kurzen Probearbeit beim Kunden erfolgt ein letzter „Feinschliff“, bevor die Kandidat:innen schließlich an das Unternehmen übergeben werden. Während des Visa-Prozesses und in den ersten Tagen im neuen Job steht die Global Rail Group den neuen Fachkräften verlässlich zur Seite.

„Es motiviert unsere Kandidaten enorm, wenn sie schon während der Ausbildung einen persönlichen Kontakt zum künftigen Arbeitgeber haben – das schafft Vertrauen in eine neue, oft ungewisse Zukunft“, erklärt Gabrielle Costigan, CEO der Global Rail Group.

Parallel dazu nehmen die Kandidat:innen auch an Deutsch Intensivsprachkursen teil, in denen neben allgemeiner- und technischer Sprache insbesondere branchenspezifisches Vokabular vermittelt wird. Das Ziel ist: ein möglichst reibungsloser Einstieg in den deutschsprachigen Berufsalltag.

Gleichzeitig adressiert dieses Modell zentrale Herausforderungen, die im internationalen Recruiting häufig unterschätzt werden: sprachliche Barrieren, unterschiedliche Bildungsstandards, interkulturelle Integration sowie Fragen der Motivation und langfristigen Bindung. Indem sowohl sprachliche und fachliche Kompetenzen gezielt aufgebaut und kulturelle Unterschiede aktiv angesprochen werden, wird nicht nur die fachliche Einsatzbereitschaft, sondern auch die soziale Anschlussfähigkeit der neuen Mitarbeiter:innen gestärkt.

▼ Abbildung 2 Vom Kandidaten zur ausgebildeten Fachkraft – der Recruitment Prozess der Global Rail Group



Quelle: Global Rail Group

AUS DER PRAXIS – FÜR DIE PRAXIS

ZUKUNFT AUF SCHIENE? STRATEGIEN GEGEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL IM BAHNSEKTOR



Dies reduziert nicht nur Abbruchquoten, sondern schafft auch nachhaltige Integrationspfade, sowohl im Unternehmen als auch im Alltag.

Nach Abschluss des Trainingsprogrammes werden die nun ausgebildeten Fachkräfte direkt an die Unternehmen übergeben, sprachlich vorbereitet und mit einem realistischen Bild ihres neuen Arbeitsplatzes vor Augen. Die letzten Schritte, die es benötigt, um Tätigkeiten selbständig und sicher ausführen zu können, erhalten die neuen Arbeitskräfte direkt vor Ort. Dabei ist es wichtig zu erwähnen, dass diese nur in einem realen Arbeitsumfeld vermittelt werden können. Zwar schafft die Kombination aus Theorie, Simulationen und Betriebsbesichtigungen bereits eine sehr hohe Wissensabdeckung, doch erst die praktische Anwendung im betrieblichen Alltag macht das Gelernte dauerhaft greifbar und wirksam.

Mehr Kooperation statt kurzfristigem Denken

Die Bahnbranche steht vor einer doppelten Herausforderung: sie muss sich dem demografischen Wandel stellen und zugleich ihr Arbeitsumfeld aktiv weiterentwickeln, um auch für die nächsten Generationen attraktiv zu bleiben. Dabei reichen Einzelmaßnahmen, so gut sie auch gemeint sind, keinesfalls aus. Gefragt ist hier ein strategischer Ansatz, welcher Ausbildung, Integration und langfristige Bindung vereint.

Praxisbeispiele wie jenes der Global Rail Group zeigen, dass international ausgerichtete Ausbildungs- und Rekrutierungsmodelle nicht nur dringend nötig, sondern auch machbar sind. Vorausgesetzt alle Beteiligten ziehen an einem Strang: Unternehmen, Ausbilder:innen, die Politik, und, natürlich die Fachkräfte selbst.



Gabrielle Costigan verantwortet als CEO der Global Rail Group die Entwicklung innovativer Strategien zur Sicherstellung des internationalen Aufbaus von Fachkräften in der Bahnbranche. Unter ihrer Leitung bietet das Unternehmen weltweit führende Beratungs- und Ingenieurdienstleistungen für Schieneninfrastruktur an, betreibt eine Academy, die sich gezielt der Aus- und Weiterbildung aller Mitarbeitenden in der Branche widmet, setzt Recruitingprogramme für Nachwuchstalente um und führt einen eigenen Fachverlag zur Wissensvermittlung, unter anderem über TrackoPedia und TrackoMedia. Gabrielle Costigan ist zudem stellvertretende Vorsitzende der UITP Europe Division sowie Mitglied mehrerer internationaler Mobilitätsorganisationen.

▼ Abbildung 3 Kandidat während der "Probearbeit" bei seinem zukünftigen Arbeitgeber. Quelle: Global Rail Group



Quellen

- [1] Broughton, Andrea, Jasper Tanis, Marco Brambilla, Eckhard Voss, and Katrin Vitols. 2024. "Research for TRAN Committee: Trends, Challenges and Opportunities in the EU Transport Labour Market."
- [2] Daxberger, Harald; Stuntner, Benjamin; Urstöger, Manuel. 2025 „SmartTamping: Digitale Transformation in der Gleisinstandhaltung“, Eisenbahn-Ingenieurkalender EIK 2025
- [3] Voss, Eckhard. 2022. "Employability in the Rail Sector in Light of Digitalisation and Automation (EDA Rail)."

NACHRUF

JOHANN LENTNER – EIN JAHRZEHNTELANGES ÖVG MITGLIED

VON W. SCHICHO



Mit großer Betroffenheit geben wir bekannt, dass der Lebenszug von Hr. **Hofrat DDr. Johann Lentner**, der letzte Leiter der im Jahre 1996 aufgelassenen Bundesbahndirektion Villach, nach bemerkenswerter Fahrt durch die Jahrzehnte, am 29. Mai 2025, in seinen Zielbahnhof eingefahren ist. Damit verlieren die Eisenbahner:innen im Süden Österreichs eine außergewöhnliche Leitfigur im Eisenbahnbetrieb, die nicht nur regional, sondern auch national und international besonders anerkannt war.

Am 28. April 1934 als Sohn eines Eisenbahners in Wien geboren, kam es 1953 zum Dienst Eintritt bei den Österreichischen Bundesbahnen als Fahrdienstleiter-Nachwuchskraft. In der Folge versah er in 15 verschiedenen Bahnhöfen in den Bundesländern Tirol, Niederösterreich, Burgenland und Wien den Dienst als Fahrdienstleiter. Danach wurde er Erhebungs- und Schulungsbeamter für den Verkehrsdienst sowie Bahnhofsvorstand in diversen Bahnhöfen wie Stadlau, Stockerau, Marchegg und Siebenbrunn-Leopoldsdorf und in weiterer Folge Betriebskontrollor.

Weitere Stationen gab es im Rechtsdienst der Bundesbahndirektion Wien und im Finanzdienst der ÖBB-Generaldirektion. Von 1971 bis 1991 war er in der Generaldirektion – Betriebsdirektion beschäftigt, wo ihn die Karriere zum Abteilungsleiter und Stellvertretenden Betriebsdirektor führte. Nebenbei absolvierte er die Studien der Staatswissenschaften, der Politikwissenschaften und der Wirtschafts- und Sozialgeschichte. Da ihm die wirtschaftspolitische Bildung der Jugend sehr am Herzen lag unterrichtete er mehrere Jahre Rekruten, die die Wehrpflicht im Zivildienst leisteten. 1992 wurde er zum Direktor der Bundesbahndirektion Villach bestellt, wo er zum unermüdlichen Vorkämpfer für den öffentlichen Verkehr wurde, indem er die Kundenzufriedenheit durch die Attraktivierung des Bahnangebotes in seinen Fokus stellte. Stichwort: Ideenbörse! In seine Zeit fiel unter anderem die Fertigstellung des Galgenbergtunnels, des zweiten Gleises zwischen St. Veit und Klagenfurt, die Umsetzung des ÖBB-Park & Ride Konzeptes, der Beginn des Ausbaues „Kaponigtunnel“ an der Tauernbahn und die Umsetzung der großen Organisationsreform. Seiner Initiative zufolge besuchte am 30. Juni 1994 erstmals ein Bundespräsident – Dr. Thomas Klestil – die Bundesbahndirektion Villach. Nach einer bundesweiten

Organisationsreform der Fachdienste der ÖBB wurden 1996 die BB-Direktionen, also auch die BB-Direktion Villach – nach 112 Bestandsjahren – aufgelöst.

Seine Aktivitäten trugen ihm eine Vielzahl von Ehrungen und Ehrenzeichen ein, wie das Große Silberne Ehrenzeichen für Verdienste um die Republik Österreich, das Große Goldene Ehrenzeichen der Länder Kärnten und Steiermark sowie das Ehrenzeichen der Stadt Villach.

Nach seiner Pensionierung 1996 blieb Hofrat DDr. Johann Lentner ein gefragter Gesprächspartner in Eisenbahnerkreisen und wurde vielen zum väterlichen Freund. Die Eisenbahner:innen im Süden Österreichs trauern um einen Eisenbahnexperten, dem das Teamworking ein großes Anliegen war.

Lieber Hans, wir danken Dir für die eine oder andere Mitfahrt in Deinem Lebenszug. Deine Berufslaufbahn steht dafür, dass man mit viel Ehrgeiz, Leistungswillen und Beharrlichkeit viel erreichen kann.

Die ÖVG Kärnten und die Eisenbahner:innen im ehemaligen Direktionsbereich werden Dir immer ein ehrendes Andenken bewahren.

Nachruf erstellt von **HR Mag. Willibald Schicho, BA, MA**, letzter Direktorstellvertreter der Bundesbahndirektion Villach und ehemaliger langjähriger Leiter der ÖVG Kärnten.

In Memoriam **Hofrat DDr. Johann Lentner** (1934 - 2025)



Veranstaltungskalender

Wann	Was	Wo
11. September	Fahrwegtagung	Graz
23. September	Exkursion Photovoltaik Kärnten	Launsdorf
25. September	Busforum	Wien
Oktober	The Art of Mobility mit Hitachi	Wien
Oktober	Fachkräftemangel III (mit WKO & WIFI)	Wien
22. Oktober	Asset Management Konferenz	Wien
13. & 14. November	Fahrstromanlagen	Wien
20. November	Karrieretag der Jungen ÖVG	Wien
26. Februar 2026	Mobilitätswende in Kommunen	Wien
5. & 6. März 2026	24. Wiener Eisenbahnkolloquium	Wien
7. & 8. Mai 2026	100 Jahre ÖVG Tagung & Feier	Wien

Mehr Infos





beWege

DER MOBILITY
PODCAST DER



Der ÖZV-Blog

In unserem Blog erwarten Sie aktuelle Neuigkeiten und spannende Artikel aus Wissenschaft, Industrie und Politik und für die Mobilität von morgen.



Medieninhaber und Herausgeber:

Österreichische Verkehrswissenschaftliche Gesellschaft (ÖVG)

1090 Wien, Kolingasse 13/7

Tel.: +43/1/5879727

Redaktion: Sylvia Leodolter

Layout: Renée Ramdohr, Sylvia Leodolter, Marie-Luise Zwicker

Offenlegung gemäß Mediengesetz:

Ziel der Österreichischen Zeitschrift für Verkehrswissenschaft ist es, die Verkehrswissenschaft zu fördern, verkehrswissenschaftliche, -technische und -politische Themen zu behandeln, Lösungen aufzuzeigen so- wie neue Erkenntnisse der verkehrswissenschaftlichen Forschung bekannt zu machen.

ASFINAG

ÖBB
Holding

WKO
TRANSPORT • VERKEHR

ALSTOM
• mobility by nature •

Rail Cargo Austria
Ein Unternehmen der ÖBB

Plasser & Theurer

BreitenfeldHR

SCHIG
MOBILITÄT VERSTEHEN

DORR

Global Rail
GROUP

SIEMENS

GYSEV
Raaberbahn

HITACHI
Inspire the Next

STADLER

iv INDUSTRIELLEN
VEREINIGUNG

RAILWAY
SYSTEMS
by voestalpine

