

upperWORK
Die Standortstrategie
für Arbeit in Oberösterreich **2030**



Monitoring-Bericht 2025

Linz, März 2026

www.upperwork.at

Inhaltsverzeichnis

1 Vorbemerkung	4
2 Zielsystem und Wirkungslogik im Überblick	5
3 Monitoring und Indikatoren	8
3.1 Monitoring der Umfeldbedingungen und des Fachkräftebedarfs	8
3.1.1 Konjunkturelle Entwicklung	8
3.1.2 Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials	8
3.1.3 Fachkräftebedarf und -lücke	10
3.2 Strategisches Ziel: Bedarfsgerechte Qualifizierung des Arbeitskräftepotenzials	13
3.2.1 Ziel 1: Reduktion des Anteils jener Menschen, die lediglich über einen Pflichtschulabschluss verfügen.....	13
3.2.2 Ziel 2: Sicherstellung eines hohen Anteils von Menschen mit Lehrabschluss, insbesondere mit Blick auf Mangelberufe	16
3.2.3 Ziel 3: Erhöhung des Anteils von Menschen mit technischen Ausbildungen auf Sekundär- und Tertiärniveau.....	21
3.2.4 Ziel 4: Erhöhung der Beteiligung und des Ausmaßes an Weiterbildung	25
3.3 Strategisches Ziel: Aktivierung des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials.....	26
3.3.1 Ziel 1: Erhöhung der Erwerbsbeteiligung aller Personengruppen und Aktivierung der „stillen Reserve“.....	26
3.3.2 Ziel 2: Geringe Langzeit-Arbeitslosigkeit.....	31
3.4 Strategisches Ziel: Gewinnung und Bindung von Fachkräften	33
3.4.1 Ziel 1: Ausreichende, qualifizierte Zuwanderung aus dem Ausland	33
3.4.2 Ziel 2: Ausreichende Zuwanderung aus anderen Regionen Österreichs	34
3.4.3 Ziel 3: Ausreichende Zahl an qualifizierten Einpendler*innen	35
3.4.4 Ziel 4: Bindung der in Oberösterreich vorhandenen Fachkräfte	35
3.5 Ergebnisse des Review-Workshop 2024.....	36

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Wirkungslogik upperWORK 2030.....	7
Abbildung 2: Prognose der Zahl der Erwerbspersonen in Oberösterreich bis 2030.....	9
Abbildung 3: Anteil der Frauen und Männer im Alter von 15 - 64 Jahren mit maximal Pflichtschulabschluss, Oberösterreich und Österreich	13
Abbildung 4: Anteil der Bevölkerung im Alter von 15 - 64 Jahren mit maximal Pflichtschulabschluss nach Migrationshintergrund*, Oberösterreich und Österreich	14
Abbildung 5: Anteil der Bevölkerung im Alter von 20 - 29 Jahren mit maximal Pflichtschulabschluss nach Migrationshintergrund, Oberösterreich und Österreich.....	15
Abbildung 6: Anteil der Personen mit Lehrabschluss (Berufsschule) an der gesamten erwerbsfähigen Bevölkerung (15 bis 64 Jahre) und an der Bevölkerung im Alter von 20 bis 29 Jahren	16
Abbildung 7: Anteil der Personen mit Lehrabschluss (Berufsschule) an der erwerbsfähigen Bevölkerung (15 bis 64 Jahre), mit und ohne Migrationshintergrund	17
Abbildung 8: Anteil der Lehrlinge mit ausländischer Staatsbürgerschaft an allen Lehrlingen	19
Abbildung 9: Anteil der Berufsschüler*innen an allen Schüler*innen im Alter von 15-17 Jahren, nach Migrationshintergrund*, Oberösterreich und Österreich	20
Abbildung 10: Prozentanteil der Bevölkerung im Alter von 25 - 64 Jahren mit technischer Ausbildung*, Oberösterreich und Österreich	21
Abbildung 11: Anteil der Bevölkerung mit technischer Ausbildung*, Altersgruppe von 25 - 64 Jahren und Altersgruppe von 20 – 29 Jahren, Oberösterreich und Österreich	22
Abbildung 12: HTL OÖ - Entwicklung der Anteile der Mädchen 2001 - 2021 - Angaben in Prozent.....	23
Abbildung 12: Weiterbildungsteilnahme* der Bevölkerung im Alter von 25-64 Jahren, Oberösterreich bzw. Österreich.....	25
Abbildung 14: Verlauf der Erwerbsquoten* in Oberösterreich und Österreich	26
Abbildung 15: Verlauf der Erwerbsquoten* für Frauen und Männer in Oberösterreich	27
Abbildung 16: Verlauf der Erwerbsquote* der Altersgruppe 50+	28

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Wesentliche Indikatoren der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung in Oberösterreich	8
Tabelle 2: Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr absolut bzw. im Verhältnis zur Jahrgangskohorte der 15-Jährigen in %	18
Tabelle 3: Anzahl und Anteil der Lehrlinge in ausgewählten Lehrberufen (Einzellehren inkl. Modullehrberufe)	18
Tabelle 4: Mädchen in technischen Lehrberufsgruppen*, absolut und Anteil an allen weiblichen Lehrlingen	20
Tabelle 5: Anteil Schülerinnen in technischen mittleren und höheren Schulen (ohne Berufsschulen)	22
Tabelle 6: Anteil der Frauen an den MINT-Abschlüssen* an Fachhochschulen	23
Tabelle 7: Anteil der Frauen an den MINT-Abschlüssen* an öffentlichen Universitäten	23
Tabelle 8: Verlauf der Erwerbstätigenquote von Personen mit Migrationshintergrund (15 – 64 Jahre)	28
Tabelle 9: NEET-Quote* VARIANTE 1 gemäß Abgestimmter Erwerbsstatistik und gemäß Mikrozensus ..	29
Tabelle 10: NEET-Quote* VARIANTE 2 gemäß Abgestimmter Erwerbsstatistik und gemäß Mikrozensus	29
Tabelle 11: Teilzeitbeschäftigte* und Teilzeitquoten nach Geschlecht, Oberösterreich (15+ Jahre)	30
Tabelle 12: Normalarbeitsstunden pro Woche* und Arbeitsvolumen in der Haupttätigkeit pro Jahr** nach Geschlecht, Oberösterreich und Österreich	30
Tabelle 13: Zahl der Arbeitslosen nach Arbeitslosigkeitsdauer sowie durchschnittliche Verweildauer in Arbeitslosigkeit, Oberösterreich	31
Tabelle 14: Zahl der Langzeitbeschäftigungslosen ² (Bestand)	31
Tabelle 15: Zahl der Langzeitbeschäftigungslosen* (Bestand) nach unterschiedlichen Personenmerkmalen in Oberösterreich	32
Tabelle 16: Zuzüge nach Oberösterreich aus dem Ausland	33
Tabelle 17: Erstzugelassene Studierende an öffentl. Universitäten*) am Uni-Standort Oberösterreich, nach Herkunft	33
Tabelle 18: Erstzugelassene Studierende an Fachhochschulen *) am FH-Standort Oberösterreich, nach Herkunft	34
Tabelle 19: Wanderungsbewegungen zwischen Oberösterreich und anderen Bundesländern	34
Tabelle 20: Zahl der Pendler*innen zwischen Oberösterreich und anderen Bundesländern	35
Tabelle 21: Wegzüge aus Oberösterreich	35

1 | Vorbemerkung

Das Monitoring der strategischen Indikatoren zur Strategie „upperWORK 2030“ (Anmerkung: bis 2023 Arbeitsplatz OÖ 2030) erfolgt im Rahmen eines jährlichen Reviews. Entwicklung und Kennwerte des Arbeitsmarktes unterliegen in einem volatilen Umfeld einer Vielzahl von Einflussfaktoren und Abhängigkeiten. Die Covid-19 Pandemie veränderte 2020 schlagartig die Arbeitsmarktsituation. Die Aktivitäten des Paktes für Arbeit und Qualifizierung standen 2020 und 2021 stark im Zeichen der Situation der Fachkräftesicherung und Bekämpfung gestiegener Arbeitslosigkeit. Im Berichtsjahr 2022 erholte sich der Arbeitsmarkt trotz multipler Krisen deutlich. Ab dem Jahr 2023 waren aufgrund neuer kriegsbedingter Folgen (Stichwort: Energiepreisschock) Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt erkennbar. Das Berichtsjahr 2025 ist bereits das dritte Jahr mit einer schwierigen Gemengelage und hoher Inflation.

Die Aktualisierung der Daten erfolgt in Zusammenarbeit mit den statistischen Abteilungen des Landes OÖ und des AMS OÖ. Für den diesjährigen Review stehen überwiegend die Jahresdaten 2024 zur Verfügung. Vor dem Hintergrund der Ausnahmesituation in den beiden Corona-Jahren 2020 und 2021 und den darauffolgenden Jahren mit zum Teil hohen Nachholeffekten sind die Datenreihen vor allem im Hinblick auf etwaige mittel- bis langfristigen Auswirkungen zu betrachten. Die aktuelle Arbeitsmarktlage zum Zeitpunkt des Reviews (Stand: Oktober 2025) zeigt trotz der bereits länger andauernden konjunkturellen Eintrübung, noch immer einen geringeren Anstieg der Arbeitslosigkeit, als man angesichts der konjunkturellen Situation annehmen möchte. Im Jahr 2024 prägte eine schwache Konjunktur die Situation am Arbeitsmarkt. Neben dem deutlichen Rückgang an offenen Stellen begann auch die Arbeitslosigkeit zu steigen. Trotz der Folgen der Kriegssituation (Energiepreise) ist vermehrt der demografische Wandel spürbar, dessen lang prognostizierten Auswirkungen nun sichtbar werden. Aufgrund des dennoch anhaltenden Bedarfs an Arbeitskräften, tendieren die Unternehmen dazu, so lange es geht, Ihre Beschäftigten im Betrieb zu halten.

Für die wesentlichen Ziele wurden quantitative Indikatoren definiert, um die Entwicklungsrichtung der Zielgrößen laufend zu beobachten und vergleichend (etwa im Zeitverlauf und gegenüber dem Bundesdurchschnitt) zu bewerten. Dieser Ansatz ermöglicht den erforderlichen situationsbezogenen Spielraum bei der laufenden Umsetzung der Strategie. Kurz vor dem Review-Termin 2025 wurden die Konjunkturprognosen für 2026 publiziert. Es wird noch mit einer schwächeren Konjunktur bis Mitte des Jahres 2026 gerechnet. Die arbeitsmarktpolitischen Auswirkungen sind zu diesem Zeitpunkt noch nicht abschätzbar, für 2026 wird mit einem weiteren leichten Anstieg der Arbeitslosenquote gerechnet.

2 | Zielsystem und Wirkungslogik im Überblick

Strategisches Ziel - Aktivierung

Die Aktivierung des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials

*Das Potenzial erwerbsfähiger Personen in Oberösterreich wird bestmöglich genutzt – eine hohe Erwerbsbeteiligung der Oberösterreicher*innen ist zentral*

Spezifische Ziele sind

- Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung aller Personengruppen und die Aktivierung der „stillen Reserve“;
weil das Potenzial der Erwerbsfähigen bestmöglich genutzt werden muss.
 - Insbesondere gilt es auch, die Erwerbsbeteiligung und das Beschäftigungsausmaß von Frauen stärker an die Werte der Männer anzugleichen
 - die Erwerbsbeteiligung von Personen mit Migrationshintergrund und von Personen über 50/55 Jahren an das allgemeine Niveau heranzuführen
 - die NEET-Quote unter Jugendlichen möglichst gering zu halten
 - die Erwerbsbeteiligung von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen zu verbessern
- Eine geringe (Langzeit-)Arbeitslosigkeit;
weil arbeitssuchende Personen rasch wieder in Beschäftigung gebracht werden sollen.
 - Insbesondere gilt es, möglichst geringe Arbeitslosenquoten bei besonders betroffenen Personengruppen, d. s. Personen mit Migrationshintergrund, ältere Personen und Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, sicherzustellen.

Strategisches Ziel – Gewinnung und Bindung

Gewinnung und Bindung von Fachkräften

Zur bedarfsgerechten Sicherung einer stabilen bis leicht wachsenden Erwerbsbevölkerung in Oberösterreich

Spezifische Ziele sind

- Eine ausreichende qualifizierte Zuwanderung aus dem Ausland (inkl. Ausbildungszwecke);
 - *weil der Bedarf an qualifizierten Fachkräften insbesondere in bestimmten Branchen nicht ausschließlich im Inland gedeckt werden kann.*
- Eine ausreichende Zuwanderung aus anderen Regionen Österreichs (auch zu Ausbildungszwecken);
 - *weil Fachkräfte teilweise in den anderen Bundesländern zur Verfügung stehen, die in Oberösterreich gebraucht werden.*
- Eine ausreichende Zahl an qualifizierten Einpendlerinnen und Einpendlern aus angrenzenden Regionen bzw. ein entsprechender Pendelsaldo;

- *weil so Arbeitskräfte auch ohne Wohnsitzwechsel gewonnen werden können.*
- Die Bindung der in Oberösterreich vorhandenen Fachkräfte bzw. eine geringe Abwanderung von gut und hoch qualifizierten Kräften oder auch deren Rückholung (einschließlich Studierender);
 - *weil Oberösterreich attraktive Arbeitsplätze für seine Fachkräfte hat und so der Bedarf an Zuwanderung geringer ist.*

Strategisches Ziel - Qualifizierung

Die bedarfsgerechte Qualifizierung des Arbeitskräftepotenzials - vor dem Hintergrund des technologischen Fortschritts und der Digitalisierung

Verfügbare und nachgefragte Qualifikationen am Arbeitsmarkt stimmen bestmöglich überein und das Aus- und Weiterbildungssystem in Oberösterreich qualifiziert bedarfsgerecht

Spezifische Ziele sind

- Die Reduktion des Anteils jener Menschen, die lediglich über einen Pflichtschulabschluss verfügen;

weil eine über den Pflichtschulabschluss hinausgehende Ausbildung die Grundvoraussetzung darstellt, als Fachkraft tätig zu werden.

 - Insbesondere soll auch unter Jugendlichen mit Migrationshintergrund und Jugendlichen mit gesundheitlichen Einschränkungen der Anteil mit einer abgeschlossenen Ausbildung über Pflichtschulniveau erhöht werden.
- Die Sicherstellung eines hohen Anteils von Menschen mit Lehrabschluss, insbesondere mit Blick auf Mangelberufe;

weil das duale System eine praxisnahe Ausbildung bietet, mit der ein wesentlicher Teil des Fachkräftemangels bekämpft werden kann.

 - Insbesondere gilt es, Jugendliche für eine Lehre in Mangelberufen zu gewinnen. Der Anteil der Mädchen in technischen Lehrberufen soll erhöht werden. Der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund mit Lehrausbildung soll jenem unter Jugendlichen ohne Migrationshintergrund zunehmend angeglichen werden.
- Die Erhöhung des Anteils von Menschen mit technischen Ausbildungen auf Sekundär- und Tertiärniveau;

weil der Fachkräftemangel insbesondere im technischen Bereich virulent ist und steigt.

 - Insbesondere soll auch der Anteil an Mädchen und Frauen mit technischen Ausbildungen (technische Lehren, HTLs und technische Studien) erhöht werden.
- Die Erhöhung der Beteiligung und des Ausmaßes an Weiterbildung;

weil angesichts des technologischen Fortschritts die Bedeutung von Weiterbildung steigt und die primäre Berufsausbildung nur das erste Fundament für eine Karriere als Fachkraft darstellt.

 - Insbesondere gilt es auch, den Anteil älterer Personen (über 50 Jahre) an Weiterbildungsmaßnahmen zu erhöhen.
- Die Erhöhung der digitalen Kompetenzen;

weil diese die Voraussetzungen für die Teilhabe auf einem digitalen Arbeitsmarkt darstellen.

Wirkungslogik (Anm: Grafik nicht aktualisiert)

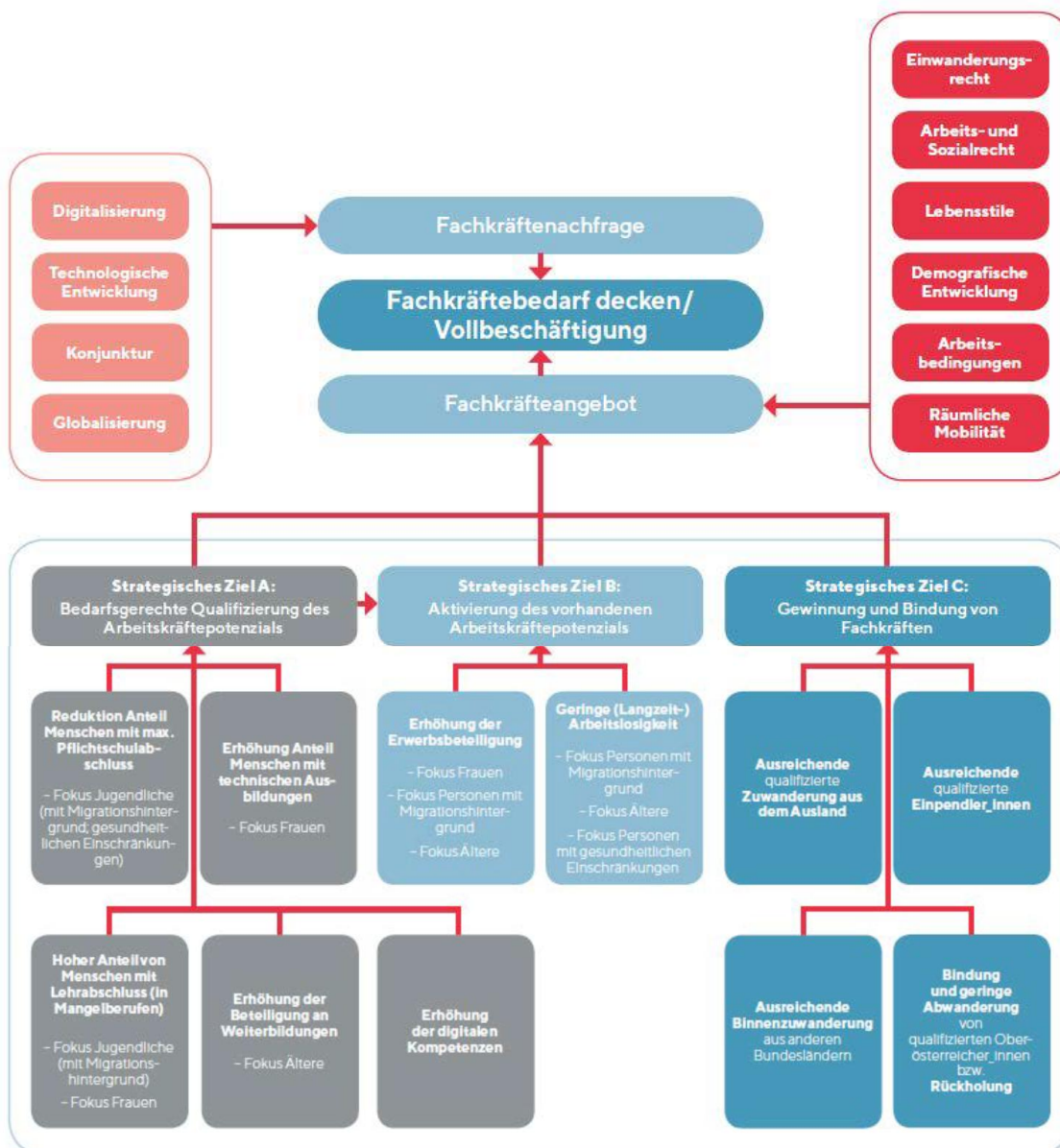


Abbildung 1: Wirkungslogik upperWORK 2030

Die strategische Steuerung des Programms erfolgt durch ein Monitoring von Indikatoren und einem Review-Workshop mit den Akteuren des Paktes für Arbeit und Qualifizierung, die in einem jährlichen Monitoring-Bericht zusammengefasst werden. Die gewonnenen Kennzahlen geben Aufschluss über die Entwicklung der Interventionen und zeigen die Notwendigkeit von steuernden Eingriffen auf. Aufgrund unterschiedlicher Faktoren können sich Fachkräftelücken innerhalb weniger Jahre verschieben. Zudem unterliegen die Entwicklung und Kennwerte des Arbeitsmarktes in einem volatilen Umfeld einer Vielzahl von Einflussfaktoren und Abhängigkeiten. Der Pakt für Arbeit und Qualifizierung wird jährlich angepasst und reagiert flexibel und bedarfsorientiert in der Umsetzung der operativen Aktivitäten der Arbeitsmarktpolitik.

3 | Monitoring und Indikatoren

3.1 | Monitoring der Umfeldbedingungen und des Fachkräftebedarfs

3.1.1 | Konjunkturelle Entwicklung

Wie die Zusammenfassung der wirtschaftlichen Konjunkturschätzungen der Statistik Oberösterreich des Landes OÖ zeigen, wird für 2026 seitens aller Institute eine leichte Konjunkturerholung prognostiziert. Aufgrund des andauernden Ukraine-Krieges, der Schwäche der deutschen Wirtschaft und weiterer europäischer und geopolitischen Herausforderungen bzw. Konflikttherde ist die Konjunkturprognose mit vielen Variablen und Unsicherheiten behaftet.

Betrachtet man den Veröffentlichungsdatum der unten angeführten Prognosen (Anm: 7. Oktober 2025), so wird deutlich, dass die aktuellen Herbst-Prognosen der beiden Wirtschaftsforschungsinstitute WIFO und IHS für 2025 positiver ausfallen als die Prognosen der ÖNB, der OECD und der EU-Kommission, die zu einem früheren Zeitpunkt veröffentlicht wurden.

Für den Arbeitsmarkt wird seitens WIFO und IHS mit einem moderaten Zuwachs der Arbeitslosigkeit für das Jahr 2025 gerechnet. Für das Jahr 2026 fallen alle Prognosen positiver aus.

Tabelle 1: Wesentliche Indikatoren der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung in Österreich

Wirtschaftswachstum (reale BIP-Veränd. zum VJ in %)	2022	2023	2024	2025*	2026*	2027*
WIFO (PK: 07.10.25)	5,3	-0,8	-0,7	0,3	1,1	
IHS (PK: 07.10.25)			-0,7	0,4	0,9	
ÖNB (PK: 12.09.2025)			-1,2	0,3	0,8	1,1
UniCredit Bank Austria (Publikation: September 2025)	5,3	-1,0	-1,0	0,1	1,1	
EU-Kommission (PK: 19.05.25)	5,3	-1,0	-1,2	-0,3	1,0	
OECD (03.06.25)	5,4	-0,9	-1,3	-0,3	1,0	
IWF (22.04.25)	5,3	-1,0	-1,2	-0,3	0,8	1,6

Daten: WIFO, IHS, ÖNB, UniCredit Bank Austria, EU-Kommission, OECD, IWF

* Prognose

Quelle: Land OÖ, Statistik Oberösterreich

3.1.2 | Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials (ACHTUNG neue Prognose)

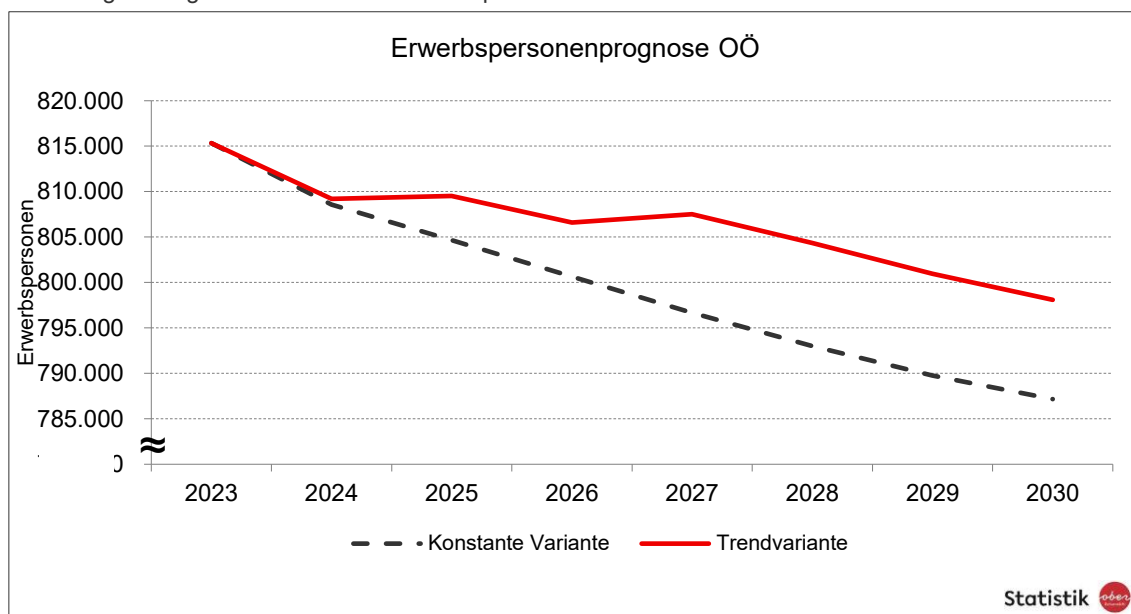
Gemäß der aktualisierten Prognose der Statistik Austria wird sich die Zahl der in Oberösterreich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Personen („Erwerbspersonen“) in den kommenden Jahren deutlich verringern, nämlich bis 2030 um rund 28.000 Personen oder 3,5 % (sog. **konstante Prognosevariante**, Ausgangsbasis 815.336 Erwerbspersonen im Jahr 2023). Dies gilt unter der Annahme, dass sich die Erwerbsbeteiligungsquoten der unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen nicht verändern. Dies ist vor allem auf hohe pensionsbedingte Abgänge

zurückzuführen, die von den Zugängen junger Menschen ins erwerbsfähige Alter nicht ausgeglichen werden können. Nur unter der Annahme, dass sich die Beteiligungsquoten insbesondere bei Frauen und Älteren (wie bisher) bzw. auch durch Zuwanderung weiter erhöhen, würde das Arbeitskräftepotenzial in Oberösterreich bis 2030 dennoch leicht um ca. 17.000 Personen bzw. 2,1 % zurückgehen (sog. **Trend-Variante** in 3).

Die **Aktivierungs-Variante** wird in dieser Darstellung nicht mehr angeführt.

Anmerkung: Die Erwerbsprognose 2020 war hier noch etwas pessimistischer und prognostizierte bis 2030 einen Rückgang von ca. 33.000 Personen bzw. 4,2 %.

Abbildung 2: Prognose der Zahl der Erwerbspersonen in Oberösterreich bis 2030



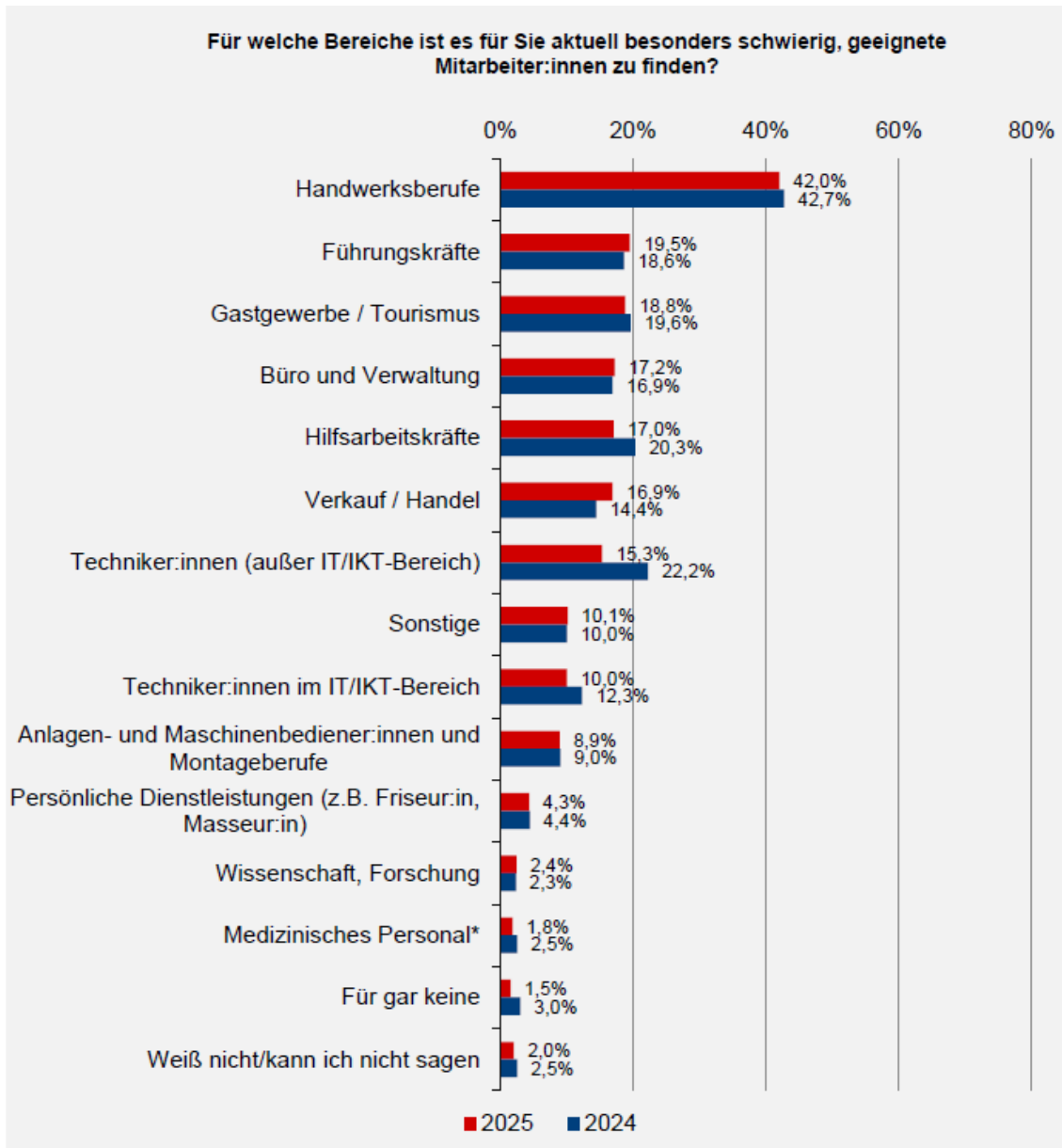
Quelle: Land OÖ, Statistik Oberösterreich; Daten: Statistik Austria - Erwerbsprognose 2024. Erstellt am 27.11.2024.

Hinweis: Die Daten der bislang verwendeten Bevölkerungsprognose für OÖ aus dem Jahr 2020 wurden nun durch die aktuelle Prognose 2024 ersetzt.

3.1.3 | Fachkräftebedarf und -lücke, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Gemäß der aktuellen Umfrage des IBW im Rahmen des WKO-Fachkräfte-Radars ([Forschung Bibliothek » ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft](#); Stand März/April 2025) besteht in Österreich aktuell vor allem in folgenden Berufsgruppen ein **ausgeprägter Mangel an Fachkräften**:

Fachkräfteradar 2025



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel 2025 (n = 2.483 Unternehmen; Durchführung: April 2025)

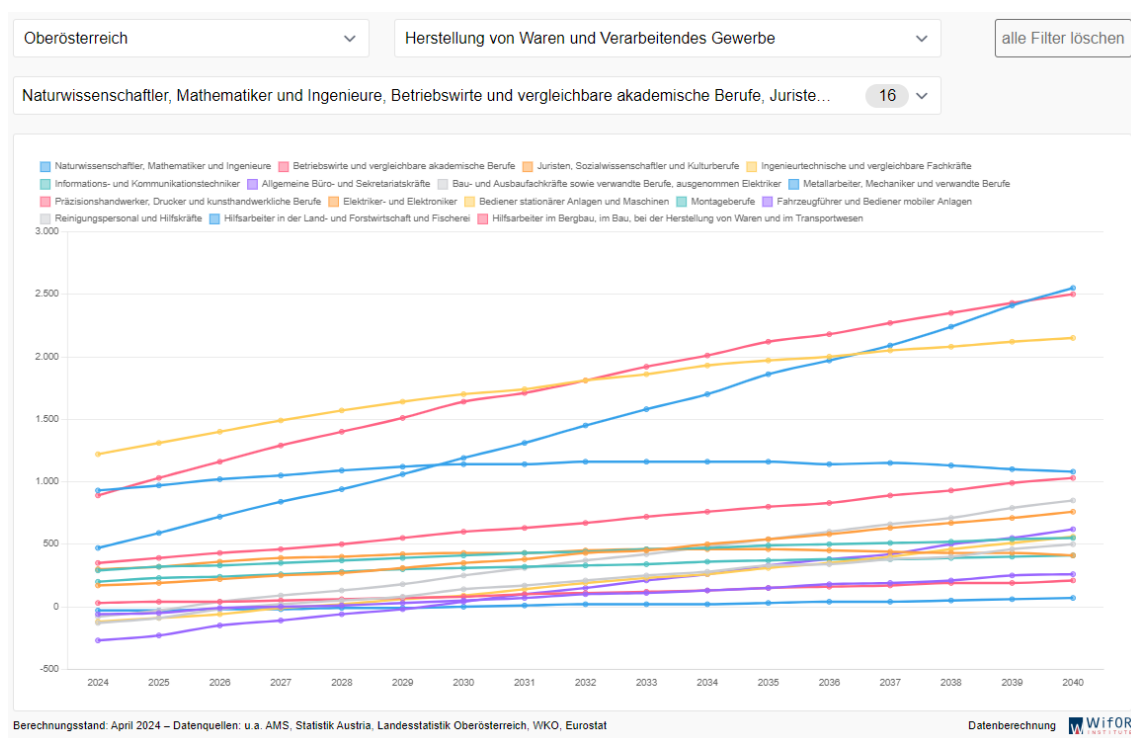
Fachkräftemonitor in OÖ - Modellberechnung Fachkräftebedarf bis 2040 gemäß Fachkräftemonitor OÖ (Stand: Aktualisierung Juli 2024)

Im Jahr 2024 wurde ein Relaunch des Fachkräftemonitor OÖ durchgeführt. Mit dem nunmehr umgesetzten Update sind neben der Analyse nach Regionen und Branchen jetzt auch detaillierte Auswertungen einzelner Berufe möglich. Die Grundlage für das Arbeitsangebot bilden nun Eurostat-Daten in Kombination mit spezifischen Arbeitsmarktdaten von Statistik Austria. Der Prognosehorizont wurde bis zum Jahr 2040 erweitert.

Das Arbeitskräfteangebot steigt im neuen Modell deutlich stärker als nach alter Datenbasis. Einen abgeschwächten Trend zeigt hingegen die Arbeitskräftenachfrage. Diese makroökonomischen Veränderungen spiegeln sich im neuen OÖ. Fachkräftemonitor wider. So ist der in Oberösterreich erwartete Fachkräftebedarf mit rund 83.500 fehlenden Fachkräften im Jahr 2030 geringer, als bisher prognostiziert. Bis zum Jahr 2040 gehen die Prognosen von einem Bedarf von etwa 151.000 Fachkräften aus.

Der fortschreitende demografische Wandel führt dazu, dass der Fachkräftebedarf in Oberösterreich bis 2030 zunimmt. Laut OÖ. Fachkräftemonitor werden im Jahr 2030 83.460 Arbeitskräfte fehlen, da der Nachfrage von 768.540 Arbeitskräften ein Angebot von 685.080 gegenübersteht. Ein Grund dafür ist, dass die Babyboomer, also die geburtenstarken Jahrgänge von 1955 bis 1969, zwischen 2025 und 2035 in Pension gehen. Bis zum Jahr 2040 wird für unser Bundesland ein Bedarf von rund 151.000 Fachkräften prognostiziert.

Fachkräftemonitor OÖ Neukonzeption 2024



Zum Fachkräftemonitor OÖ: www.fkm-ooe.at

Zudem können mit dem Fachkräftemonitor verschiedene Szenarien für die Entwicklung des Arbeitsmarkts und des Angebots und der Nachfrage nach Arbeitskräften vorhergesagt werden. Dazu gehören ein späterer faktischer Pensionseintritt, eine geringere oder höhere Zuwanderung und eine höhere Beschäftigung von Frauen.

Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Arbeitsplatzangebot im Jahresdurchschnitt 2024

Im Jahresdurchschnitt 2024 waren in OÖ 695.114 Personen als unselbstständig beschäftigt gemeldet. Insgesamt gab es einen Rückgang von 4.548 Personen gegenüber dem Vorjahr.

Im Jahr 2024 gab es durchschnittlich 35.537 vorgemerkte Arbeitslose. Davon entfielen auf Männer 20.272 und auf Frauen 15.265 Personen. Gegenüber dem Vorjahr ist das ein Plus von 5.226 Arbeitslose (+17,2 %).

Die ALQ in OÖ betrug im Jahr 2024 4,9 Prozent und lag somit über dem Vorjahresniveau (+0,7 Prozentpunkte). OÖ rangierte nach Salzburg (4,2 %) und Tirol (4,3%) auf dem dritten Platz. Österreichweit betrug die ALQ 7,0 Prozent. Die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen erhöhte sich nach dem starken Rückgang im letzten Jahre im Jahresdurchschnitt 2024 um 4,9 Prozent (+195) auf insgesamt 4.164 Personen.

Einen stärkeren Anstieg gab es bei den arbeitslosen Personen über 50 Jahre (+1.366, +14,2 %) auf insgesamt 10.968 Personen. OÖ lag bei der Jugendarbeitslosenquote (4,9 %) nach Tirol und Salzburg auf dem dritten Platz. Bei der ALQ der über 50-jährigen (5,1 %) lag OÖ ebenfalls nach Salzburg und Tirol auf dem dritten Platz.

Im Jahresdurchschnitt 2024 waren in OÖ 19.810 offene Stellen gemeldet. Gegenüber dem Vorjahr gab es wieder ein deutliches Minus von 6.922 offenen Stellen (-25,9 %). Österreichweit gab es ebenfalls einen Rückgang von 17.724 Stellen (-16,4 %).

In OÖ betrug die Stellenandrangziffer für 2024 1,8. Bundesweit lag die Stellenandrangziffer bei 3,3. Den größten Stellenandrang wies 2024 der Bezirk Steyr auf (4,1), gefolgt von den Bezirken Braunau und Perg (2,2). Den niedrigsten Stellenandrang gab es im Bezirk Gmunden (1,0).

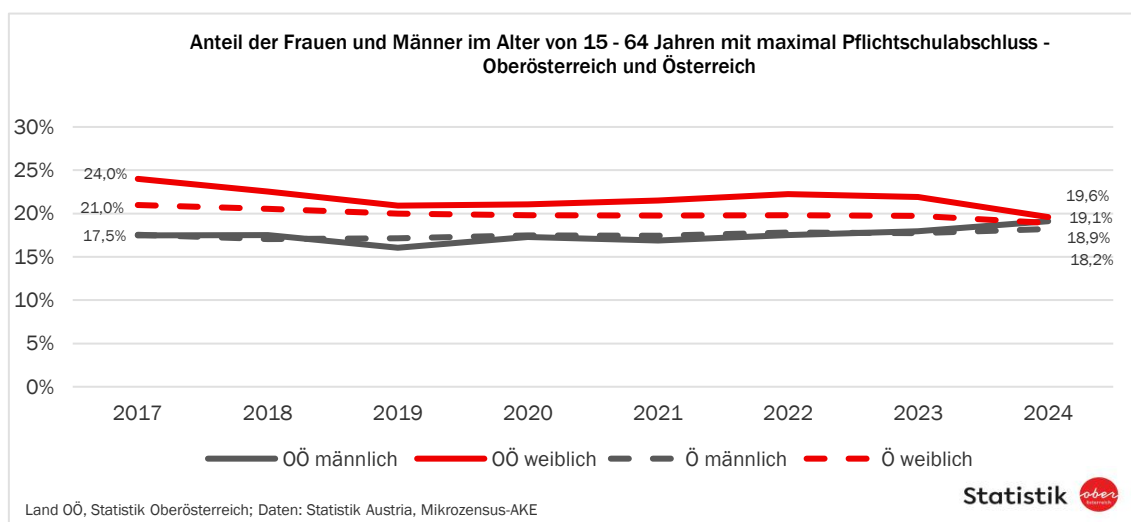
OÖ hatte 2024 im Durchschnitt 1.553 offene Lehrstellen. Das ist ein Rückgang zum Vorjahr von 324 Stellen (-17,3 %). Österreichweit nahm die Anzahl der offenen Lehrstellen um 921 (-10,2 %) ab. In OÖ waren im Jahr 2024 durchschnittlich 746 Lehrstellensuchende gemeldet, das war ein Anstieg um 156 Personen (+26,4 %) gegenüber dem Vorjahr. (Land OÖ, Statistik Oberösterreich, Daten: AMS)

3.2 | Strategisches Ziel: Bedarfsgerechte Qualifizierung des Arbeitskräftepotenzials

3.2.1 | Ziel 1: Reduktion des Anteils jener Menschen, die lediglich über einen Pflichtschulabschluss verfügen

In Summe ist ein moderater Rückgang jener Personen in der Altersgruppe der 15 bis 64-Jährigen, die lediglich über einen Pflichtschulabschluss verfügen, über die Jahre in Oberösterreich – wie auch in Österreich insgesamt - festzustellen (siehe Abbildung 3). Bei den Männern in der gleichen Altersgruppe stieg der Anteil leicht an und liegt im Berichtsjahr 2024 mit rd. 18,9 % weiterhin etwas über dem Ö-Durchschnitt. Bei Frauen liegt der Anteil jener mit lediglich Pflichtschulabschluss in Oberösterreich über dem Bundesdurchschnitt. Bei den Frauen hat sich der Anteil geringfügig reduziert.

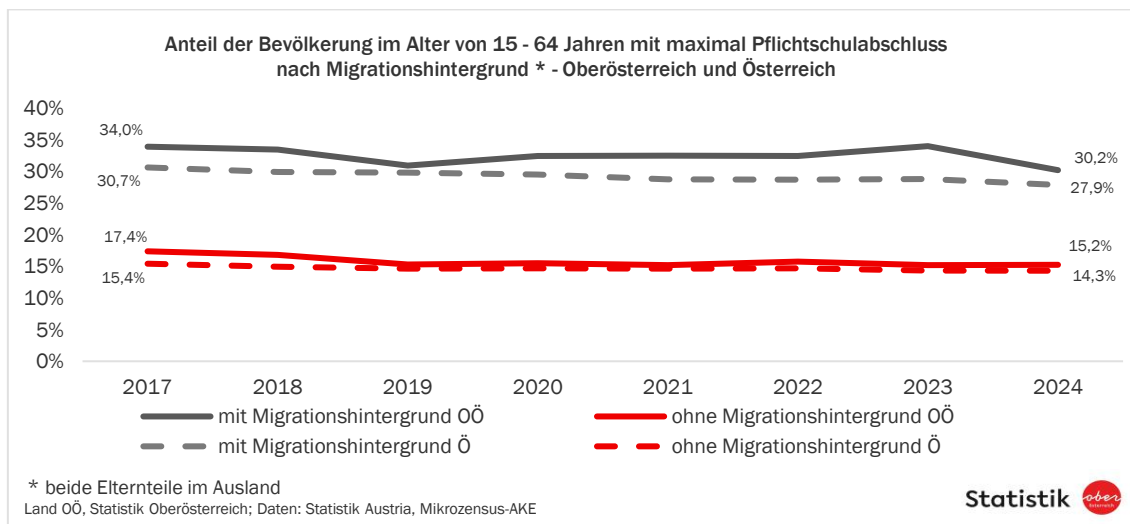
Abbildung 3: Anteil der Frauen und Männer im Alter von 15 - 64 Jahren mit maximal Pflichtschulabschluss, Oberösterreich und Österreich



Anmerkung: Das Bildungsstandregister erhebt Daten, welche zwar die Grundgesamtheit abbildet, jedoch lediglich bis 2017 vorliegen. Deren Daten weisen durchschnittlich um etwa 3 %-Punkte höhere Werte aus als jene aus dem Mikrozensus. Diese Daten wiederum sind aktuell, hier müssen jedoch aufgrund der Selbstauskunft der Befragten und der Stichprobenauswahl Varianzen bei der Interpretation mitgedacht werden. Insgesamt sind die beiden Datensätze aber gut miteinander vergleichbar, da sie über den Zeitverlauf dasselbe Muster in Bezug auf die Unterschiede zwischen den Geschlechtern und den Vergleich zu Österreich zeigen. Die Differenzen ergeben sich aufgrund einer unterschiedlichen Stichprobengestaltung. Die AKE bezeichnet als Personen mit Migrationshintergrund nur jene, deren Eltern tatsächlich in einem anderen Land geboren wurden. Die AEST dagegen werte nach Staatszugehörigkeit und dem Geburtsland aus. Zudem musste bei fehlenden Angaben bei Zuwanderern (etwas 5%) die Daten zur höchsten Ausbildung geschätzt werden und weitere Unterschiede ergeben sich aufgrund der verschiedenen Bezeichnungen national und international hinsichtlich höchster abgeschlossener Ausbildung.

Abbildung 4 verdeutlicht, dass der Indikator insbesondere bei Personen mit Migrationshintergrund* sehr hoch ist, ebenfalls über dem Bundesdurchschnitt liegt und im Zeitverlauf, nach einer Verschlechterung im Jahr 2023, im letzten Berichtsjahr wieder ein Rückgang verzeichnet wurde. Eine Erklärung dafür ist möglicherweise eine höhere Zuwanderung von qualifizierten Personen. Bei Personen ohne Migrationshintergrund kam es zuletzt nach einer kontinuierlichen Verbesserung des Indikators zu einer Stabilisierung auf niedrigerem Niveau.

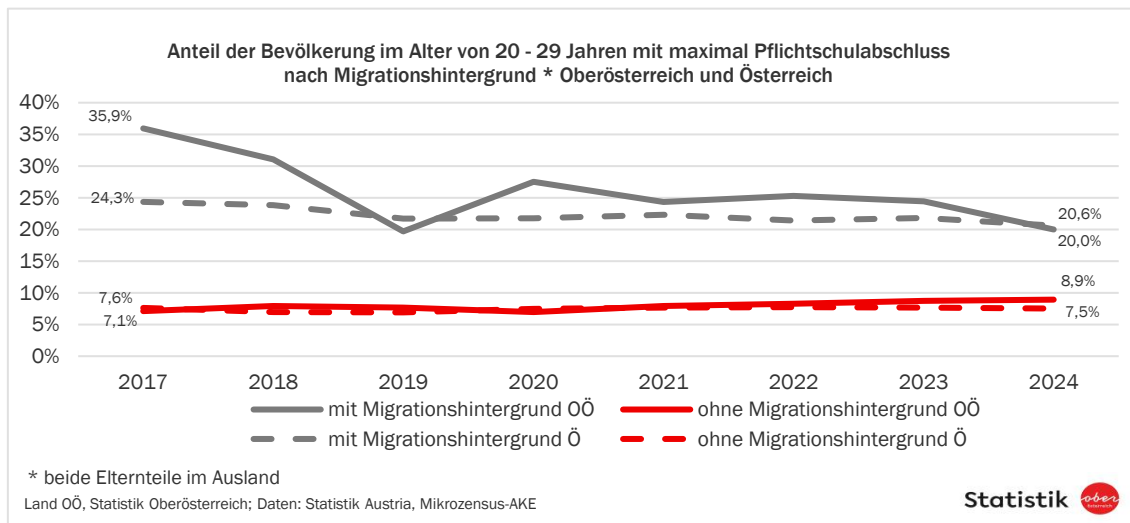
Abbildung 4: Anteil der Bevölkerung im Alter von 15 - 64 Jahren mit maximal Pflichtschulabschluss nach Migrationshintergrund*, Oberösterreich und Österreich



Anmerkung: Auch hier sind bei den vergleichbaren Werten im Bildungsstandregister Unterschiede zu erkennen. Siehe Anmerkungen bei Abbildung 3 für Vergleichbarkeit und Erklärung der Unterschiede

Unter der jüngeren Bevölkerung (20 bis 29 Jahre) ohne Migrationshintergrund ist der Anteil der Personen mit lediglich Pflichtschulabschluss zwar gering, und auch geringer als in älteren Kohorten, er hat sich jedoch seit 2016 entgegen der strategischen Zielvorgabe leicht erhöht und 2021 bzw. 2022 zumindest stabilisiert (siehe Abbildung 5). Unter der jüngeren Bevölkerung mit Migrationshintergrund lag bis 2018 der Anteil jener mit lediglich Pflichtschulabschluss in Oberösterreich deutlich über dem Vergleichswert für Österreich insgesamt. Im Berichtsjahr 2024 weist dieser Anteil einen deutlichen Rückgang auf. Erstmals nach 2019 liegt der Anteil unter dem Österreichschnitt.

Abbildung 5: Anteil der Bevölkerung im Alter von 20 - 29 Jahren mit maximal Pflichtschulabschluss nach Migrationshintergrund, Oberösterreich und Österreich



Anmerkung: Das Bildungsstandregister weist für nicht in Österreich geborene Personen im Alter von 20 – 29 Jahren Werte von ca. 44 % aus. Der Bundesschnitt beträgt hier ebenfalls deutlich geringere 34 %. Siehe Anmerkungen bei Abbildung 3 für Vergleichbarkeit und Erklärung der Unterschiede

Bei Personen ohne Migrationshintergrund konnten hinsichtlich Ziel 1 somit Fortschritte erzielt werden, da tendenziell jüngere, nachfolgende Bevölkerungskohorten besser ausgebildet sind. Die moderaten Anstiege bei den 20 – 29-Jährigen in den Berichtsjahren 2021 - 2023 lassen vermuten, dass sich Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Abbruchquoten bzw. die kriegsbedingte Fluchtbewegung aus der Ukraine auf die Situation auswirken. In den letzten beiden Berichtsjahren 2023 und 2024 ist ein deutlich positiver Trend festzustellen.

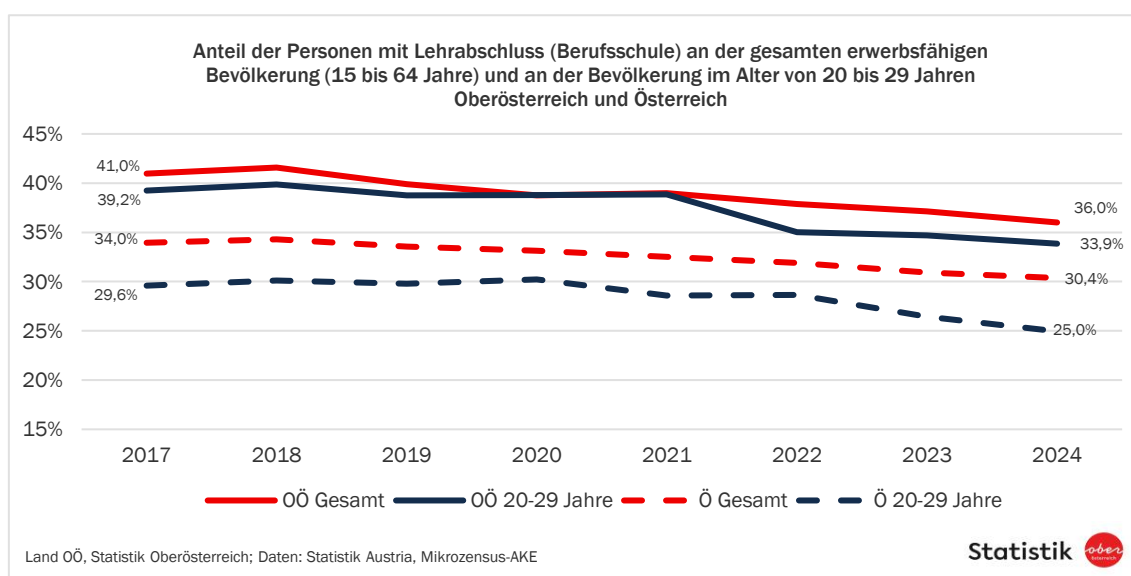
Entscheidend für zukünftige Fortschritte bei Ziel 1 sind jedoch nach wie vor junge Personen mit Migrationshintergrund. Könnte beispielsweise das Bildungsniveau der jüngeren Personen mit Migrationshintergrund (unter 30 Jahre) mittelfristig zumindest an den Bundesschnitt herangeführt werden, würden damit in Oberösterreich knapp 3.000 ausgebildete Fachkräfte mobilisiert.

3.2.2 | Ziel 2: Sicherstellung eines hohen Anteils von Menschen mit Lehrabschluss, insbesondere mit Blick auf Mangelberufe

Der Anteil der Erwerbspersonen mit Lehrabschluss hat sich in Oberösterreich zwischen 2016 und 2024 auf 36,0 % verringert. Der Anteil liegt stabil über dem Bundesschnitt von 30,4 % (siehe Abbildung 6).

Unter der jüngeren Bevölkerung (20 bis 29 Jahre) ist für 2024 ein Rückgang der Personen mit Lehrabschluss auf 33,9 % zu verzeichnen. In dieser Bevölkerungsgruppe ist der Abstand zum Bundesschnitt noch größer als bei der gesamten erwerbsfähigen Bevölkerung. In OÖ ist die Entwicklung besser als im Bundesdurchschnitt. **Die Bedeutung der Lehrausbildung ist in der oberösterreichischen Erwerbsbevölkerung bedeutend, durch die veränderte Bevölkerungsstruktur unverändert leicht rückläufig.**

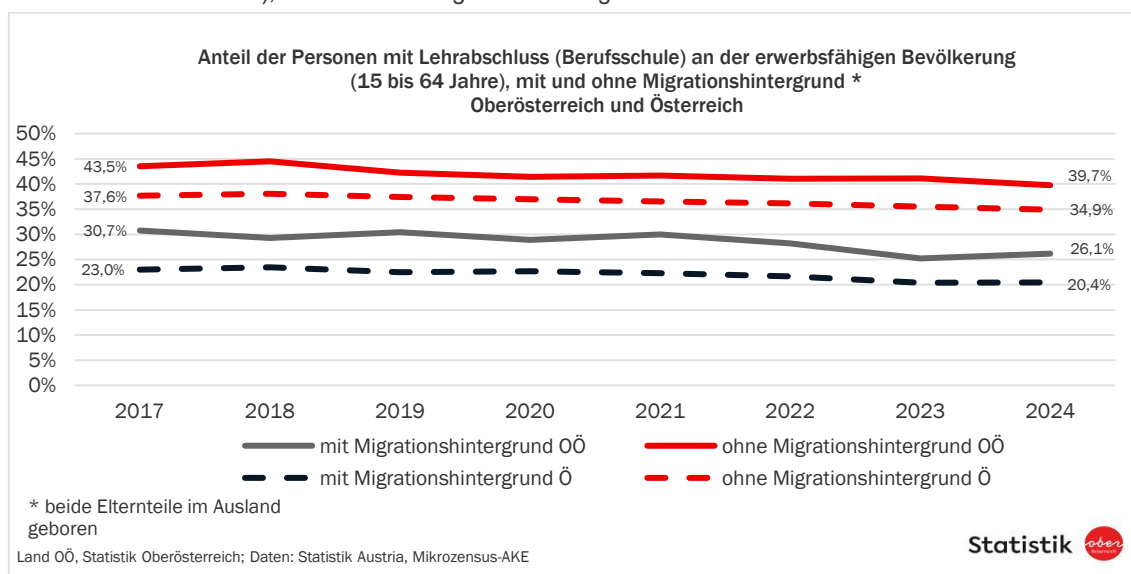
Abbildung 6: Anteil der Personen mit Lehrabschluss (Berufsschule) an der gesamten erwerbsfähigen Bevölkerung (15 bis 64 Jahre) und an der Bevölkerung im Alter von 20 bis 29 Jahren



Anmerkung: Das Bildungsstandregister weist für diesen Indikator für Oberösterreich insgesamt als auch für die jüngere Kohorte zeitlich stabile Werte von 36 % aus (Bundesschnitt: 32 % insgesamt und 29 % für die Gruppe von 20 – 29 Jahren). Siehe Anmerkungen bei Abbildung 3 für Vergleichbarkeit und Erklärung der Unterschiede

Bei Personen mit Migrationshintergrund ist der Anteil jener mit Lehrabschluss im Jahr 2024 nach einem leichten Rückgang in den letzten beiden Berichtsjahren wieder leicht gestiegen (siehe Abbildung 7). Der Abstand zu den Oberösterreichern*innen ohne Migrationshintergrund hat sich bei diesem Indikator auf Basis der Mikrozensus-Daten verringert.

Abbildung 7: Anteil der Personen mit Lehrabschluss (Berufsschule) an der erwerbsfähigen Bevölkerung (15 bis 64 Jahre), mit und ohne Migrationshintergrund



Anmerkung: Das Bildungsstandregister weist für nicht in Österreich geborene Personen für den Indikator zeitlich stabilere Werte um ca. 26 % aus; für in Österreich Geborene ca. 38 %. Siehe Anmerkungen bei Abbildung 3 für Vergleichbarkeit und Erklärung der Unterschiede

Die folgenden Indikatoren beziehen sich auf die Beteiligung im **Ausbildungssystem** bzw. die **Berufswahl**.

Die absolute Zahl der Lehranfänger*innen war von 2013 bis 2015 rückläufig. Nach einer Trendumkehr und ansteigenden Zahlen bis 2018 erfolgte bis 2020 eine Reduktion um 4,3 Prozent. Im Jahr 2022 konnte die Trendumkehr fortgesetzt werden. Es haben 7.121 Personen eine Lehre in Oberösterreich begonnen. In den Berichtsjahren 2023 und 2024 ist jeweils ein deutlicher Rückgang auf 6.777 Lehrlinge bzw. 6.362 im 1. Lehrjahr zu verzeichnen. Die Verhältniszahl zwischen Lehranfänger*innen und der Jahrgangskohorte der 15-Jährigen ist ebenfalls deutlich gesunken und erreichte 2024 rd. 42 % (siehe Tabelle 2). Diese Kennzahl ist traditionell noch höher als im Österreich-Durchschnitt.

Auch wenn breitere Jahrgangskohorten als Bezugsbasis gewählt werden, **weist der Indikator einen ähnlichen Verlauf auf und deutet zumindest bis 2018 auf eine häufigere Entscheidung für die Lehre hin. Die Jahre 2023 und 2024 deuten jedoch auf eine Trendumkehr hin. Die nächsten Jahre werden zeigen, wie sich die Entwicklung fortsetzt und welche Auswirkungen die Demografie und das von Instabilitäten geprägte wirtschaftliche Umfeld auf das Ausbildungsverhalten der Jugendlichen und Unternehmen haben könnte.**

Tabelle 2: Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr absolut bzw. im Verhältnis zur Jahrgangskohorte der 15-Jährigen in %

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Oberösterreich	6.979	6.708	6.861	7.093	7.368	7.017	6.582	6.667	7.121	6.777	6.362
	45,70%	44,70%	45,10%	47,10%	48,30%	46,69%	44,00%	44,87%	47,86%	44,90%	42,06%
Österreich	33.508	32.484	32.693	33.721	34.402	33.882	31.969	33.210	35.233	34.082	32.119
	38,80%	37,80%	38,20%	39,50%	40,00%	39,50%	37,00%	38,70%	40,70%	39,10%	36,80%

Quelle: WKO, Lehrlingsstatistik (eigene Darstellung)

Tabelle 3 zeigt die Entwicklung der Zahl der Lehrlinge in ausgewählten Berufen, die von einem Fachkräftemangel gekennzeichnet sind. **Bei den ausgewählten Berufen mit Fachkräftemangel ist eine differenzierte Entwicklung bei den absoluten Lehrlingszahlen zu verzeichnen.** In einigen Berufen waren 2024 Rückgänge zu verzeichnen. In zwei Berufen (Kraftfahrzeugtechnik sind Mechatronik) gab es erfreulicherweise Zuwächse.

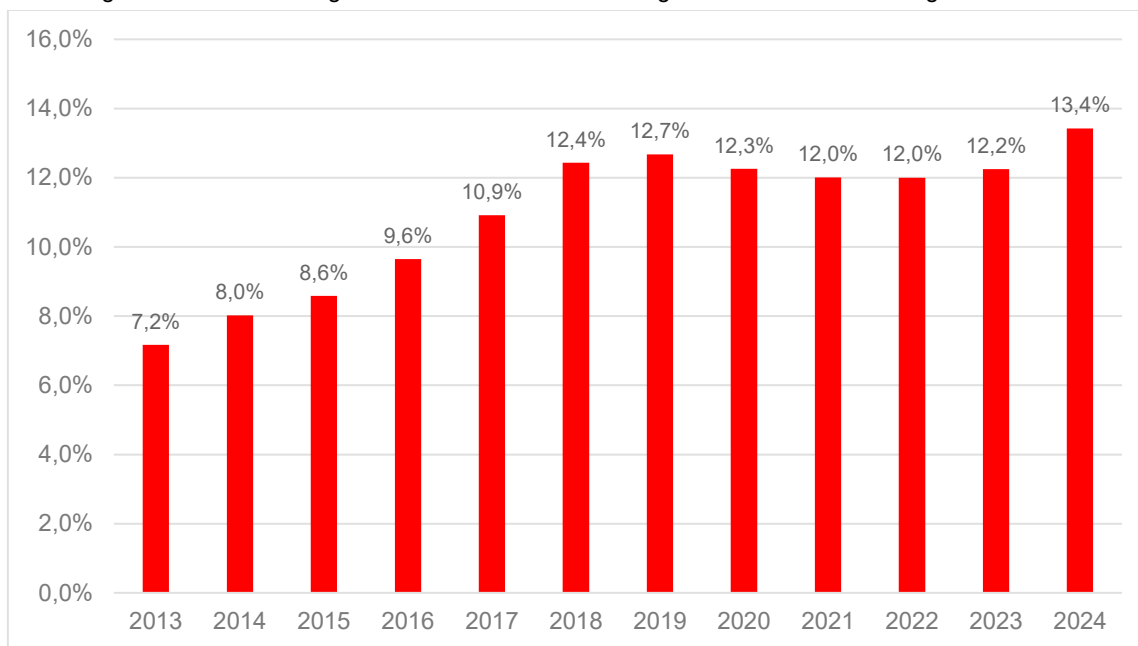
Tabelle 3: Anzahl und Anteil der Lehrlinge in ausgewählten Lehrberufen (Einzellehren inkl. Modullehrrufe)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Metalltechnik	3.284	3.221	3.141	3.076	3.053	2.971	3.025	2.832	2.806	2.807	2.788
	13,9%	14,2%	14,3%	14,1%	13,8%	12,8%	13,2%	12,6%	12,3%	12,4%	12,6%
Elektrotechnik	1.964	1.851	1.799	1.749	1.750	1.805	1.877	1.853	1.856	1.866	1.859
	8,3%	8,2%	8,2%	8,0%	7,9%	7,8%	8,2%	8,2%	8,2%	8,3%	8,4%
Kraftfahrzeugtechnik	1.550	1.457	1.447	1.478	1.545	1.565	1.593	1.528	1.529	1.508	1.570
	6,6%	6,4%	6,6%	6,8%	7,0%	6,7%	7,0%	6,8%	6,7%	6,7%	7,1%
Mechatronik	626	657	690	761	870	984	1072	1061	1131	1186	1207
	2,7%	2,9%	3,1%	3,5%	3,9%	4,2%	4,7%	4,7%	5,0%	5,3%	5,4%
Installations- und Gebäudetechnik	792	792	768	767	758	782	811	788	810	771	750
	3,4%	3,5%	3,5%	3,5%	3,4%	3,4%	3,5%	3,5%	3,6%	3,4%	3,4%
Koch/Köchin	540	552	591	608	582	523	463	432	418	418	421
	2,3%	2,4%	2,7%	2,8%	2,6%	2,3%	2,0%	1,9%	1,8%	1,9%	1,9%
Tischlerei	527	499	471	449	432	402	379	356	270	284	245
	2,2%	2,2%	2,1%	2,1%	2,0%	1,7%	1,7%	1,6%	1,2%	1,3%	1,1%
Hochbau	428	376	372	371	397	623	647	512	425	502	277
	1,8%	1,7%	1,7%	1,7%	1,8%	2,7%	2,8%	2,3%	1,9%	2,2%	1,2%
Karosseriebautechnik	300	283	273	242	261	274	267	243	233	241	232
	1,3%	1,2%	1,2%	1,1%	1,2%	1,2%	1,2%	1,1%	1,0%	1,1%	1,0%
Zimmerei	259	233	211	229	242	250	268	287	290	292	292
	1,1%	1,0%	1,0%	1,0%	1,1%	1,1%	1,2%	1,3%	1,3%	1,3%	1,3%

Quelle: WKO, Lehrlingsstatistik (eigene Darstellung)

Abbildung 9 zeigt den Anteil der Lehrlinge mit in- und ausländischer Staatsbürgerschaft an allen Lehrlingen für Oberösterreich. Seit 2013 hat sich der Anteil kontinuierlich erhöht: von 7 % auf zuletzt 13,4 % im Jahr 2024. Im letzten Berichtsjahr hat sich die absolute Zahl deutlich erhöht. Im gesamten Berichtszeitraum ist ein Anstieg von 1.842 im Jahr 2013 auf zuletzt 2.977 Lehrlinge mit ausländischer Staatsbürgerschaft zu verzeichnen.

Abbildung 8: Anteil der Lehrlinge mit ausländischer Staatsbürgerschaft an allen Lehrlingen

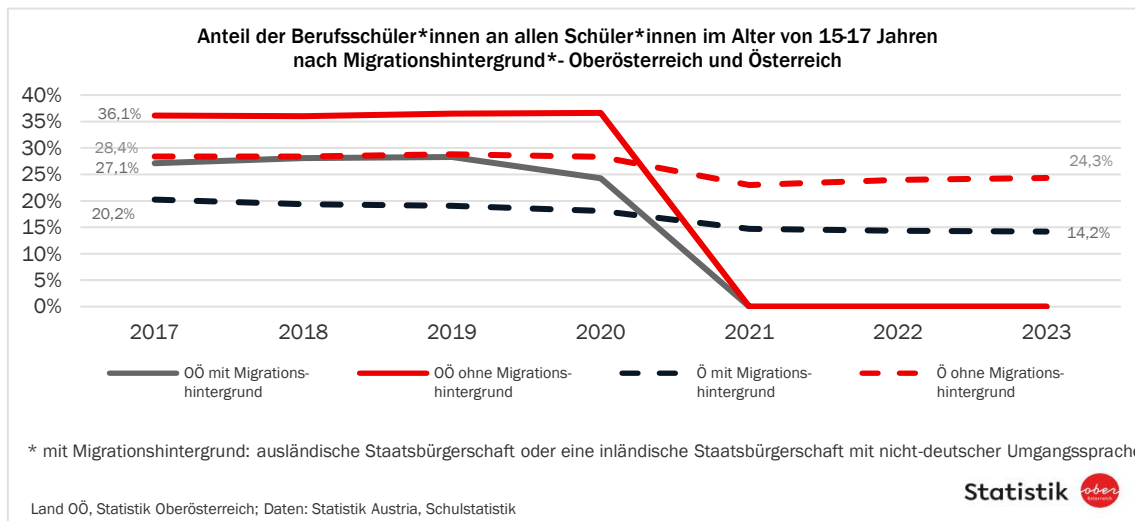


Quelle: WKO, Lehrlingsstatistik (eigene Darstellung)

Anmerkung: folgender Absatz wurde aufgrund einer fehlenden Datenbasis nicht aktualisiert

In Oberösterreich gab es im Jahr 2020 insgesamt 14.206 Berufsschüler*innen, wovon wiederum 1.243 Migrationshintergrund aufwiesen. Aus Abbildung 9 geht hervor, dass der Anteil der Berufsschüler*innen an allen 15- bis 17-jährigen Schüler*innen ohne Migrationshintergrund in Oberösterreich über dem Österreichschnitt liegt, im Jahr 2021 ist in Oberösterreich wieder ein leichter Anstieg zu verzeichnen. Bei Schüler*innen mit Migrationshintergrund zeigt sich bis 2018 eine kontinuierliche Steigerung des Anteils an Berufsschüler*innen. Im Jahr 2019 hat sich der Anstieg abgeflacht und im Jahr 2021 kam es zu einem deutlichen Rückgang des Anteils. **Auf der Ebene der Ausbildungsteilnahme steigt weiterhin die Bedeutung der Lehre bei Personen mit Migrationshintergrund an.**

Abbildung 9: Anteil der Berufsschüler*innen an allen Schüler*innen im Alter von 15-17 Jahren, nach Migrationshintergrund*, Oberösterreich und Österreich (ACHTUNG: Auswertungsfehler)



*mit Migrationshintergrund: ausländische Staatsbürgerschaft oder eine inländische Staatsbürgerschaft mit nicht-deutscher Muttersprache; ohne Migrationshintergrund: inländische Staatsbürgerschaft und deutsche Muttersprache.

Anmerkung zu Abbildung 9 seitens Statistik Austria: Seit dem Schuljahr 2021/2022 werden von OÖ-Berufsschulen für das Merkmal Umgangssprache teilweise keine richtigen Daten geliefert. Das Problem wurde zwischenzeitlich mit der Bildungsdirektion OÖ geklärt. Ab dem Schuljahr 2024/2025 sollten die Daten wieder verfügbar sein. Aufgrund der fehlerhaften Datengrundlage wurden die Werte im STATCube die Werte für 2021 und 2022 auf unbekannt gesetzt.

Der Anteil der weiblichen Lehrlinge, die technische Lehrberufe (Anm: ohne IKT-Berufsfelder) wählen, ist in Oberösterreich zwischen 2013 und 2023 kontinuierlich gestiegen (siehe Tabelle 4). Die absolute Zahl (2024 waren es 828 Mädchen) ist dennoch zurückgegangen. Der Abstand zu den Burschen, die zu über 50 % technische Lehrberufe wählen, ist nach wie vor groß. Der Lehrberuf Metalltechnik ist an vierter Stelle bei den Top-Ten Berufen der Mädchen.

Tabelle 4: Mädchen in technischen Lehrberufsgruppen*, absolut und Anteil an allen weiblichen Lehrlingen

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Absolut	704	682	659	678	712	776	797	863	914	956	828
Anteil	8,40%	8,60%	8,80%	9,20%	9,50%	10,05%	10,71%	11,92%	12,62%	13,06%	11,60%

* Chemie/Kunststoff, Elektrotechnik/Elektronik, Maschinen/Fahrzeuge/Metall

Quelle: WKO, Lehrlingsstatistik (eigene Darstellung)

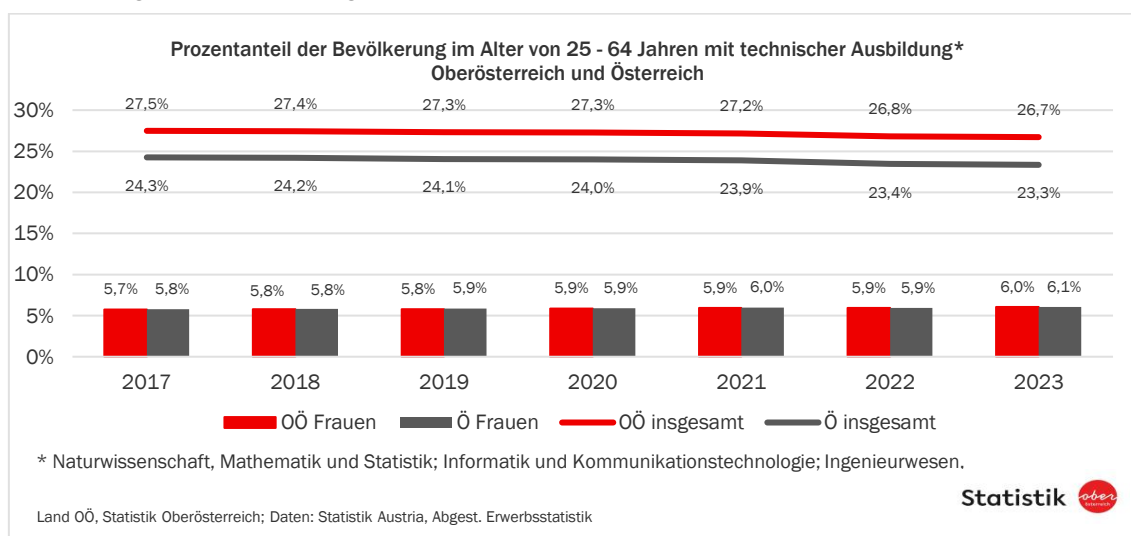
Anmerkung: In dieser Aufstellung sind die Lehrberufsgruppen Informatik/EDV/Kommunikationstechnik noch nicht enthalten. Im Jahr 2024 absolvieren 204 Mädchen eine Lehre in diesem Berufsfeld.

Im neuen Lehrlingsbericht der WKOÖ ist diese Berufsgruppe in der Gesamtaufstellung beinhaltet. Insgesamt befinden sich 1.032 Mädchen in technischen Berufsgruppen. Der Anteil beträgt somit 14,5 Prozent.

3.2.3 | Ziel 3: Erhöhung des Anteils von Menschen mit technischen Ausbildungen auf Sekundär- und Tertiärniveau

Der Anteil der oberösterreichischen Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren mit einer technischen Ausbildung ist zwar höher als im Bundesdurchschnitt, war jedoch im Berichtszeitraum entgegen dem strategischen Ziel stagnierend und zuletzt leicht rückläufig (siehe Abbildung 10: Prozentanteil der Bevölkerung im Alter von 25 - 64 Jahren mit technischer Ausbildung*, Oberösterreich und Österreich). Der Anteil der Frauen mit technischer Ausbildung unterscheidet sich in Oberösterreich nicht vom Bundesschnitt.

Abbildung 10: Prozentanteil der Bevölkerung im Alter von 25 - 64 Jahren mit technischer Ausbildung*, Oberösterreich und Österreich

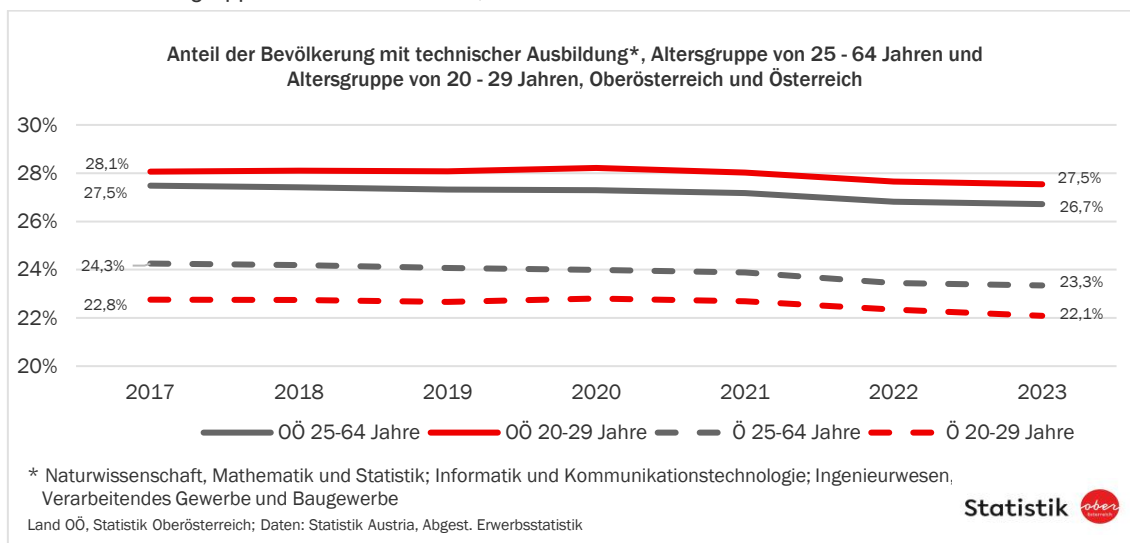


* Naturwissenschaften, Mathematik und Statistik; Informatik und Kommunikationstechnologie; Ingenieurwesen, Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe

Anmerkung: Fachrichtungen in der AKE (Arbeitskräfteerhebung) nicht verfügbar.

Auf höherem Niveau als der Bundesdurchschnitt liegt in Oberösterreich der Anteil junger Menschen (20 bis 29 Jahre) mit einer technischen Ausbildung. Dieser Anteil stagniert im Berichtszeitraum bei +/- 28 % (siehe Abbildung 11). Der Anteil ist etwas höher als in der gesamten erwerbsfähigen Bevölkerung. Im Berichtsjahr 2024 hat sich der Anteil sowohl in OÖ als auch in Österreich stabilisiert.

Abbildung 11: Anteil der Bevölkerung mit technischer Ausbildung*, Altersgruppe von 25 - 64 Jahren und Altersgruppe von 20 – 29 Jahren, Oberösterreich und Österreich



* Naturwissenschaften, Mathematik und Statistik; Informatik und Kommunikationstechnologie; Ingenieurwesen, Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe

Anmerkung: Fachrichtungen in der AKE nicht verfügbar.

Der Anteil der Mädchen an allen Schüler*innen in technischen mittleren und höheren Schulen ist in Oberösterreich in den letzten Jahren kontinuierlich auf 26,0 % im Jahr 2023/24 angestiegen, hat den aktuellen Bundesdurchschnitt von 27,8 % allerdings noch nicht erreicht (siehe Tabelle 5). Betrachtet man ausschließlich technische mittlere und höhere Schulen im engeren Sinn (ohne Schulen im Bereich Mode, Tourismus und Kunst) bzw. nur HTLs, so sind die Anteile etwas geringer. Sie sind aber dennoch angestiegen und liegen über dem Bundesschnitt.

Tabelle 5: Anteil Schülerinnen in technischen mittleren und höheren Schulen (ohne Berufsschulen)

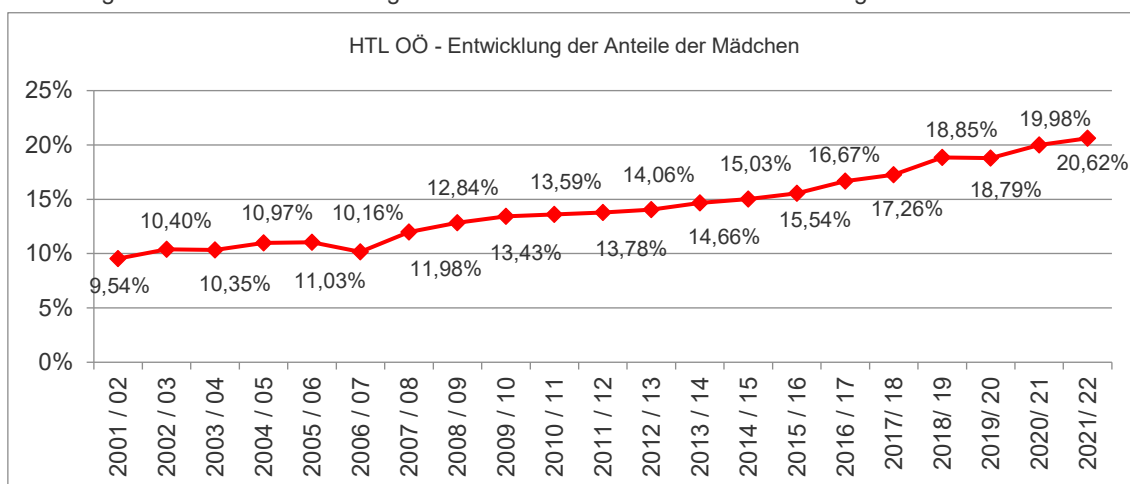
	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
Oberösterreich	23,3%	23,5%	23,5%	23,9%	24,7%	24,9%	25,7%	26,0%
technische Schulen im engeren Sinn*	13,3%	14,3%	15,2%	16,0%	17,0%	17,5%	18,2%	18,5%
HTLs	17,5%	18,3%	19,2%	20,0%	21,0%	21,4%	22,3%	22,5%
Österreich	25,7%	25,7%	25,8%	26,2%	26,6%	26,9%	27,5%	27,8%
technische Schulen im engeren Sinn*	13,7%	14,3%	14,8%	15,5%	16,2%	16,6%	17,4%	17,8%
HTLs (gem. Bildungsdirektion)	17,3%	17,5%	17,9%					

* ohne Schulen im Bereich Mode, Tourismus und Kunst

Quelle: Statistik Austria, Schulstatistik; Bildungsdirektion Oberösterreich

In den HTLs konnte der Frauenanteil im Schuljahr 2021/2022 mittlerweile über den Zielwert von 20 % gesteigert werden (siehe Abbildung 12). **Anmerkung: Abbildung 12 wird nicht mehr aktualisiert.**

Abbildung 12: HTL OÖ - Entwicklung der Anteile der Mädchen 2001 - 2022 - Angaben in Prozent



Quelle: Bildungsdirektion Oberösterreich

Der Frauenanteil an den MINT-Abschlüssen an Fachhochschulen ist in Oberösterreich – ebenso wie in Österreich insgesamt - in den letzten Jahren im Trend angestiegen. Im Studienjahr 2023/24 war erfreulicherweise eine leichte Steigerung zu verzeichnen. Der Anteil betrug 25,1 % und lag unter dem Wert für Österreich insgesamt (siehe Tabelle 6).

Tabelle 6: Anteil der Frauen an den MINT-Abschlüssen* an Fachhochschulen

	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
Oberösterreich	24,8%	24,7%	27,3%	25,3%	25,0%	24,9%	24,5%	25,1%
OÖ absolut	252	236	284	247	261	240	247	225
Österreich	23,4%	24,5%	25,7%	24,3%	26,8%	27,1%	28,0%	28,1%

* Naturwissenschaften, Mathematik und Statistik; Informatik und Kommunikationstechnologie; Ingenieurwesen, Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe
Quelle: Statistik Austria, Hochschulstatistik

Der Frauenanteil an den MINT-Abschlüssen an öffentlichen Universitäten ist in Oberösterreich in den vergangenen Jahren in absoluten Zahlen angestiegen. Im Studienjahr 2023/24 betrug der Anteil 28,0 % (siehe Tabelle 7), somit ist gegenüber dem Vorjahr eine Stabilisierung zu verzeichnen.

Tabelle 7: Anteil der Frauen an den MINT-Abschlüssen* an öffentlichen Universitäten

	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
Oberösterreich	28,8%	27,0%	30,4%	28,8%	28,0%	28,0%	28,1%	28,0%
OÖ absolut	184	159	197	174	191	199	223	236
Österreich	36,9%	35,6%	36,4%	36,3%	37,9%	38,0%	39,2%	39,0%

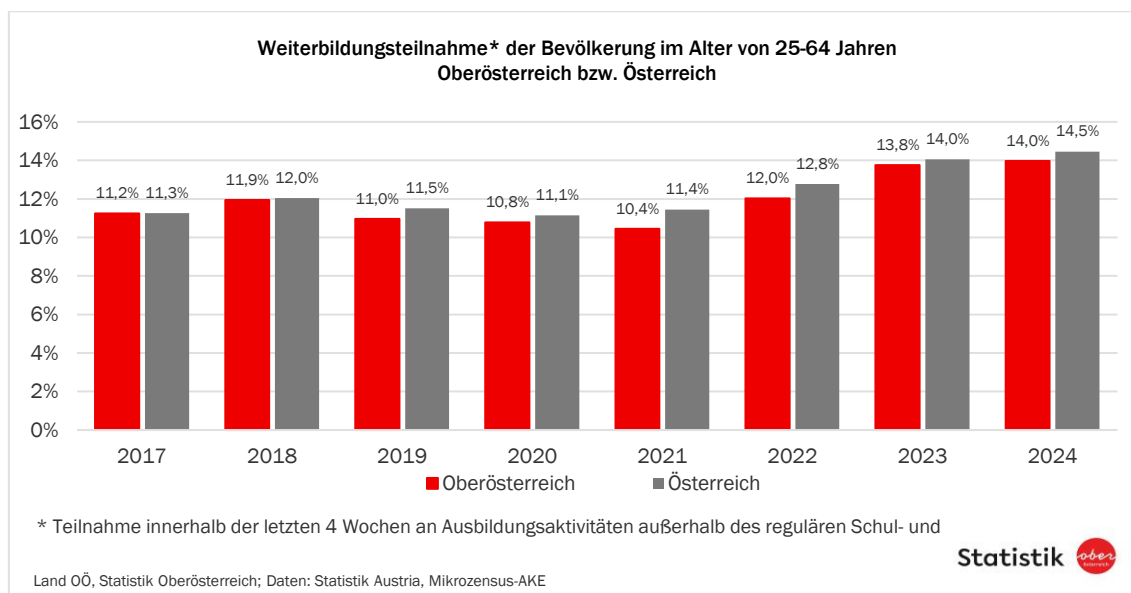
* Naturwissenschaften, Mathematik und Statistik; Informatik und Kommunikationstechnologie; Ingenieurwesen, Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe
Quelle: Statistik Austria, Hochschulstatistik

Insgesamt ist der Fortschritt in Bezug auf Ziel 3 tendenziell positiv. Vor allem im Bereich der HTLs konnten große Fortschritte erzielt werden. Dennoch dürfte auf Sekundärniveau noch Potenzial vorhanden sein bzw. ist eine deutliche Abflachung des Trends festzustellen. Auf Ebene der FHs liegt OÖ wieder unter dem Bundesdurchschnitt, bei öffentlichen Universitäten bleibt der Abstand zum Bundesdurchschnitt gleich. Die Entwicklung im Schuljahr 2023/2024 ist ein neuerliches Indiz dafür, dass der positive Aufwärtstrend zumindest stabil ist.

3.2.4 | Ziel 4: Erhöhung der Beteiligung und des Ausmaßes an Weiterbildung

Die Weiterbildungsteilnahme der Bevölkerung im Alter zwischen 25 und 64 Jahren außerhalb des regulären Schul- und Hochschulwesens hat sich in Oberösterreich im Zeitraum zwischen 2017 und 2024 **in eine positive Richtung verändert** (siehe Abbildung 13). Im Jahr 2024 kam es nach einem höheren Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung im Jahr 2023 zu einem weiteren Anstieg der Aktivitäten. Waren es nach Einschätzung der Expert*innen Nachholeffekte nach der Pandemie bedingte Schließung von Ausbildungsangeboten, so lässt sich vermuten, dass der deutlich fortschreitende technologische Wandel und die Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit nun Treiber der Entwicklung sind. Der Indikator liegt im langfristigen Trendverlauf somit 0,5 Prozent unter dem Bundesdurchschnitt.

Abbildung 13: Weiterbildungsteilnahme* der Bevölkerung im Alter von 25-64 Jahren, Oberösterreich bzw. Österreich



* Teilnahme innerhalb der letzten 4 Wochen an Ausbildungsaktivitäten außerhalb des regulären Schul- und Hochschulwesens, vorwiegend zur beruflichen Aus- und Weiterbildung und private Aus- und Weiterbildung.

ACHTUNG:

bis 2020 wurde eine andere Grafik erstellt!

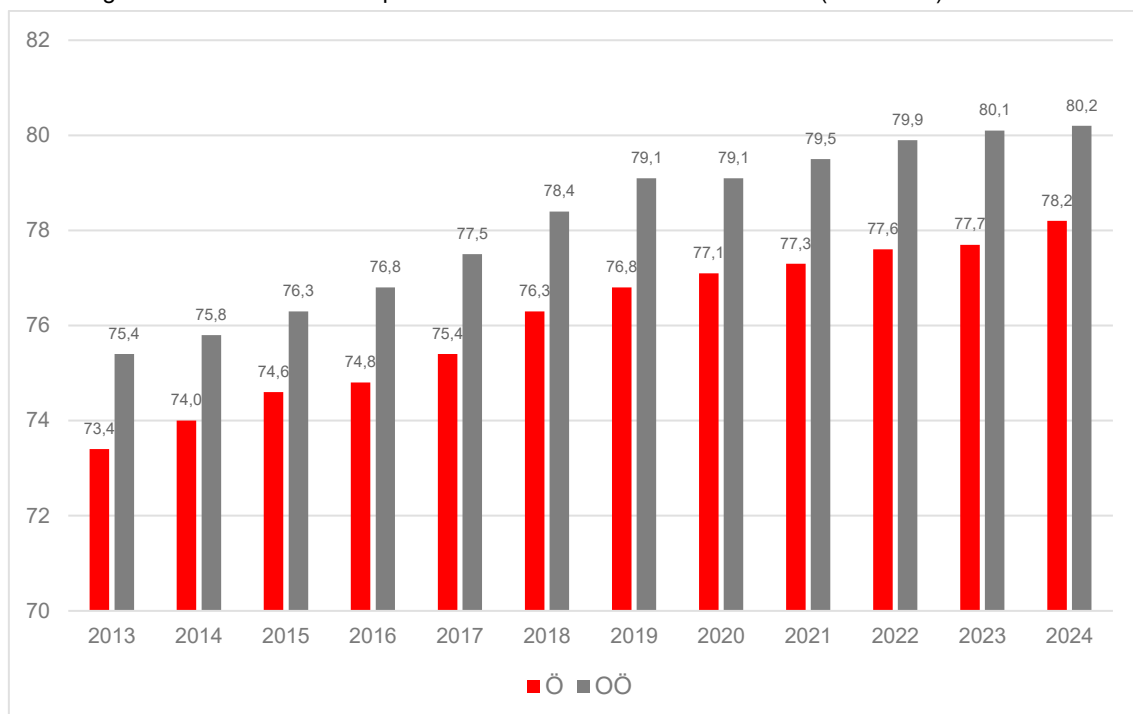
Die Auswahl "vorwiegend zur beruflichen Aus- und Weiterbildung" ist ab dem Erhebungszeitraum 2021 nicht mehr möglich, daher wird die Grafik jetzt mit "vorwiegend berufliche und private Aus- und Weiterbildung" gemacht

3.3 | Strategisches Ziel: Aktivierung des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials

3.3.1 | Ziel 1: Erhöhung der Erwerbsbeteiligung aller Personengruppen und Aktivierung der „stillen Reserve“

Die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung gemessen an der sog. Erwerbsquote – das ist der Anteil der unselbständigen und selbständigen Beschäftigten sowie der Arbeitslosen im Alter von 15 bis 64 Jahren an der Wohnbevölkerung derselben Altersgruppe (auf Registerdatenbasis) – verläuft der Zielsetzung entsprechend positiv, wie Abbildung 14 zeigt. Oberösterreich nutzt das Potenzial erwerbsfähiger Personen tendenziell besser als Österreich insgesamt, Im letzten Auswertungsjahr 2024 war wiederum ein minimaler Anstieg zu verzeichnen.

Abbildung 14: Verlauf der Erwerbsquoten* in Oberösterreich und Österreich (in Prozent)



* Anteil der unselbständigen und selbständigen Beschäftigten sowie der Arbeitslosen im Alter von 15 bis 64 Jahren an der Wohnbevölkerung in der entsprechenden Altersgruppe (auf Registerdatenbasis)

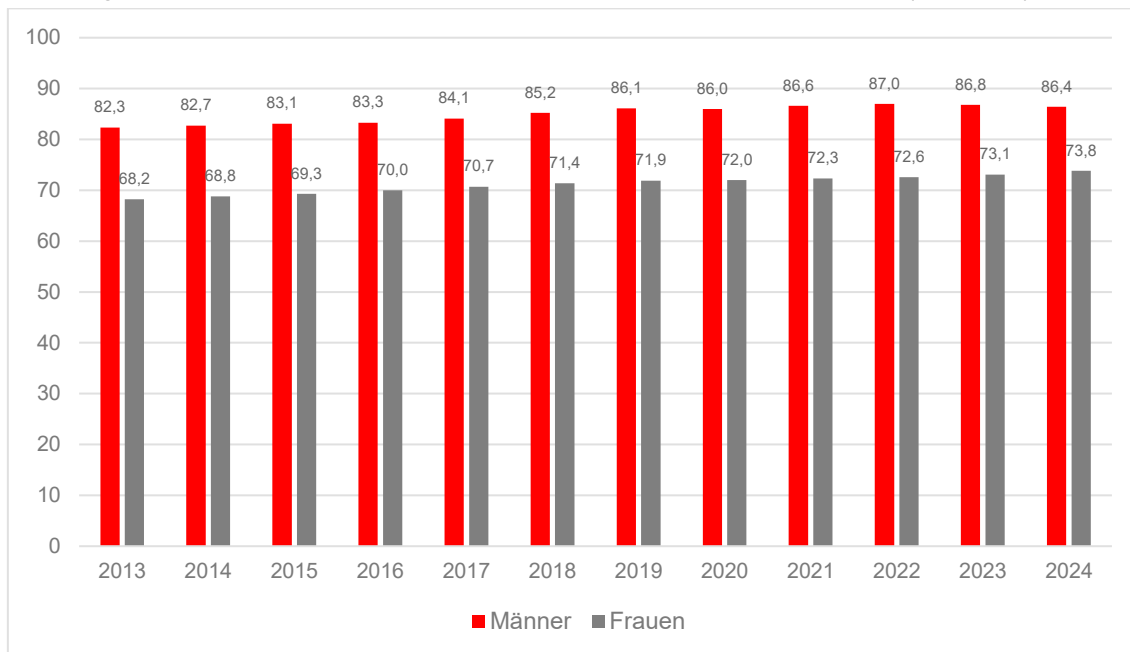
Quelle: Arbeitsmarktinformationssystem (Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger)

Anmerkung: Die Erwerbsquoten gem. Abgestimmter Erwerbsstatistik (Daten bis 2017) fallen geringfügig höher aus, zeigen aber den gleichen Trendverlauf.

Auch die Erwerbsquote der oberösterreichischen Frauen ist im Zeitverlauf stetig angestiegen. Bis zum Jahr 2016 war der Anstieg stärker als bei den Männern, seit 2017 hat sich der Abstand zur Männer-Erwerbsquote zuletzt wieder etwas verringert (siehe Abbildung 15). In Oberösterreich liegt die Frauen-Erwerbsquote mit 73,8 % leicht über dem Bundesdurchschnitt von 72,0 %. Nach der Abflachung im Krisenjahr 2020 ist im Jahr 2024 wieder ein stärkerer Anstieg der

Erwerbsbeteiligung bei den Frauen zu verzeichnen, bei den Männern hat sich die Quote wieder verringert. Der Anstieg bei den Frauen lässt auf erste Auswirkungen der Pensionsangleichung schließen.

Abbildung 15: Verlauf der Erwerbsquoten* für Frauen und Männer in Oberösterreich (in Prozent)



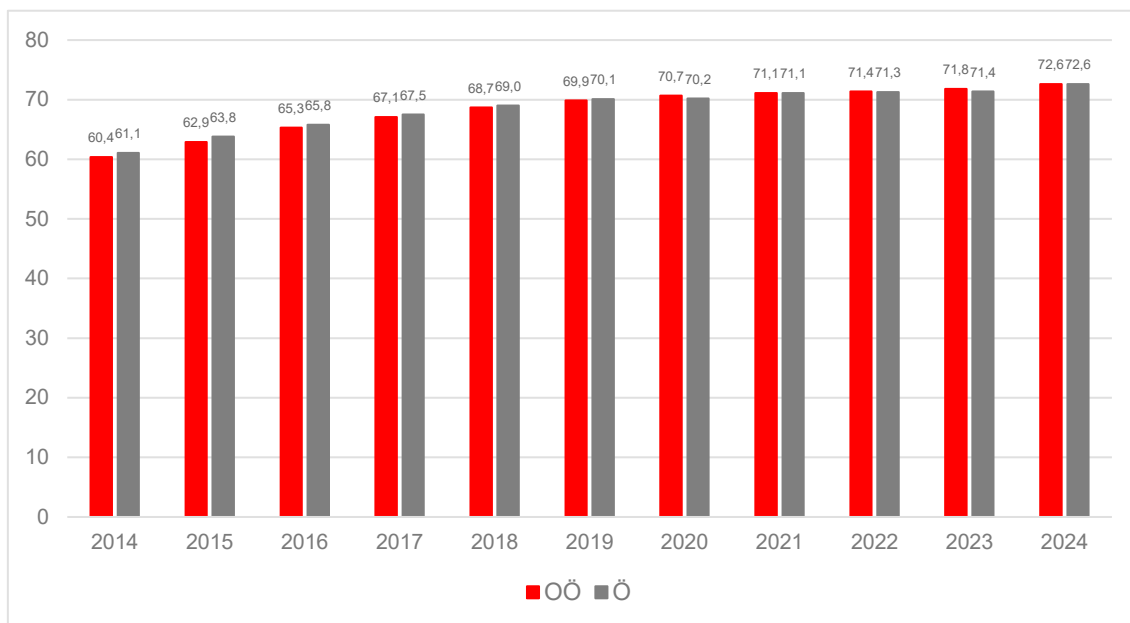
* Anteil der unselbständigen und selbständigen Beschäftigten sowie der Arbeitslosen im Alter von 15 bis 64 Jahren an der Wohnbevölkerung in der entsprechenden Altersgruppe (auf Registerdatenbasis)

Quelle Arbeitsmarktinformationssystem (Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger)

Anmerkung: Die Erwerbsquoten gem. Abgestimmter Erwerbsstatistik (Daten bis 2017) fallen für Frauen höher aus, zeigen aber den gleichen Trendverlauf.

Was die Erwerbsbeteiligung der Altersgruppe 50+ betrifft, liegt Oberösterreich im Bundesländervergleich an der dritten Position. In den Jahren 2013 bis 2024 ist der Anteil der Erwerbspersonen in dieser Altersgruppe um rd. 13,3 %-Punkte angestiegen, gleich dem Österreichschnitt (siehe Abbildung 16). Die letztjährige Steigerung um 0,8 %-Punkte entspricht etwa 2.000 zusätzlichen Arbeitskräften für den Arbeitsmarkt. Aufgrund der wirtschaftlich schwierigen Situation am Arbeitsmarkt hat sich der Anteil der Personen, die im Jahr 2024 den Status „arbeitslos“ aufweisen, um rd. 1.400 Personen erhöht.

Abbildung 16: Verlauf der Erwerbsquote* der Altersgruppe 50+ (in Prozent)



* Anteil der unselbständigen und selbständigen Beschäftigten sowie der Arbeitslosen im Alter von 50 bis 64 Jahren an der Wohnbevölkerung in der entsprechenden Altersgruppe (auf Registerdatenbasis)

Quelle: Arbeitsmarktinformationssystem (Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger)

Anmerkung: Die Erwerbsquoten gem. Abgestimmter Erwerbsstatistik (Daten bis 2017) fallen für die Altersgruppe 50+ höher aus, zeigen aber den gleichen Trendverlauf.

Die Erwerbsbeteiligung von Personen mit Migrationshintergrund ist in Oberösterreich niedriger als bei Personen ohne Migrationshintergrund. Die Quote hat sich seit 2016 zuerst verbessert, war seit 2020 wieder rückläufig und erreichte 2024 rd. 74,0 % (siehe Tabelle 8), den bislang höchsten Wert. Oberösterreich liegt bei diesem Indikator aber deutlich über dem Bundesschnitt von 68,9 %.

Tabelle 8: Verlauf der Erwerbstätigenquote von Personen mit Migrationshintergrund (15 – 64 Jahre)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Oberösterreich	68,1%	70,6%	72,2%	70,7%	70,6%	73,6%	71,5%	74,0%
Österreich	64,1%	66,3%	67,2%	65,6%	66,3%	68,9%	68,3%	68,9%

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-AKE

Die NEET-Quote liegt in Oberösterreich nach beiden Berechnungsgrundlagen (Mikrozensus bzw. abgestimmte Erwerbsstatistik) deutlich unter dem Bundesdurchschnitt. Ein eindeutiger Trend in Richtung einer Verringerung zeichnet sich im Zeitverlauf jedoch nicht ab, nach dem deutlichen Anstieg im Krisenjahr 2020 und einer Entspannung sind 2023 und 2024 wieder Anstiege auf 7,5 % (Mikrozensus) bzw. 12,0 % (AEST 2023) zu verzeichnen (siehe Tabelle 9).

Tabelle 9: NEET-Quote* VARIANTE 1 gemäß Abgestimmter Erwerbsstatistik und gemäß Mikrozensus

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
OÖ lt. Erwerbsstatistik	11,9%	11,2%	11,0%	11,2%	10,7%	11,6%	12,0%	
Ö lt. Erwerbsstatistik	15,3%	14,4%	13,9%	14,2%	13,3%	14,5%	14,7%	
OÖ lt. Mikrozensus-AKE	5,5%	6,1%	5,2%	7,5%	6,6%	5,1%	7,7%	7,5%
Ö lt. Mikrozensus-AKE	6,5%	6,8%	7,1%	8,0%	8,5%	8,1%	8,7%	8,7%

* Jugendliche im Alter zwischen 15 und 24 Jahren, die nicht erwerbstätig sind (d.h. Arbeitslose oder Nichterwerbspersonen) und an keiner Ausbildung teilnehmen. Hinweis auf Stichprobenfehler: Da die hochgerechneten Werte dieser Gruppe unter 6.000 liegen ist, sind dieser sehr stark zufallsbehaftet

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-AKE

NEU: Ergänzend zur von Statistik Austria verwendeten NEET-Klassifikation (inkl. Arbeitslose) wird die NEET-Quote auch ohne Arbeitslose dargestellt (Tabelle 10). Dieser Wert lässt Rückschlüsse darauf zu, welcher Anteil der Jugendlichen nicht im Angebotssystem erfasst bzw. in Betreuung ist und somit ein zusätzliches Potenzial für den Arbeitsmarkt von rd. 4,6 %Punkte der Alterskohorte beinhaltet.

Tabelle 10: NEET-Quote* VARIANTE 2 gemäß Abgestimmter Erwerbsstatistik und gemäß Mikrozensus

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
OÖ lt. Erwerbsstatistik	8,0%	7,5%	7,2%	7,2%	7,2%	8,3%	8,2%	
Ö lt. Erwerbsstatistik	10,2%	9,6%	9,2%	9,0%	8,9%	10,1%	9,9%	
OÖ lt. Mikrozensus-AKE	2,7%	3,3%	2,9%	3,6%	4,1%	3,4%	4,4%	4,6%
Ö lt. Mikrozensus-AKE	3,5%	3,8%	4,2%	4,7%	4,8%	4,8%	5,0%	5,1%

* Jugendliche im Alter zwischen 15 und 24 Jahren, die nicht erwerbstätig oder arbeitslos sind (Nichterwerbspersonen) und an keiner Ausbildung teilnehmen.

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-AKE

Insgesamt wurden in den letzten Jahren in Bezug auf Ziel 1 durchgehend deutliche Fortschritte erzielt. Im Bereich der älteren Arbeitskräfte liegt Oberösterreich im Bundesschnitt.

Im Jahr 2024 geben 56,1 % der oberösterreichischen Frauen an Teilzeit zu arbeiten. Bei den Männern beträgt der Anteil im Jahr 2022 12,2 % (siehe Tabelle 11), dieser ist somit im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen. Der Teilzeitanteil bei den Frauen hat sich um 1,4 %-Punkte erhöht. Als Gründe für Teilzeitbeschäftigung waren bei 40,1 % der Frauen Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene ausschlaggebend (Männer: 7,2%). Bei den Männern stand dagegen insgesamt die schulische oder berufliche Aus- oder Fortbildung mit rund 23,9% im Vordergrund. Für beide Geschlechter ist auch der freiwillige Wunsch nach einer Teilzeitarbeit (Männer 26,5% bzw. Frauen: 24,6%) von Bedeutung. Der Teilzeitanteil variiert insgesamt nach Alter, beruflicher Qualifikation sowie Branche sehr stark. Bei den 35- bis 39-jährigen Frauen lag der Anteil mit 61,2% deutlich über dem Schnitt während bei den Männern die Altersteilzeit im Alter von 60 bis 64 Jahren mit 22,7% deutlich zu Buche schlägt.

Tabelle 11: Teilzeitbeschäftigte* und Teilzeitquoten nach Geschlecht, Oberösterreich (15+ Jahre)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Teilzeitbeschäftigte Frauen	173.600	175.400	188.000	185.300	198.000	202.000	198.700	203.700
Teilzeitquote Frauen	50,4%	50,6%	53,0%	53,1%	56,8%	56,0%	54,7%	56,1%
Teilzeitbeschäftigte Männer	40.200	37.300	31.000	36.000	36.800	42.700	48.900	50.100
Teilzeitquote Männer	10,1%	9,2%	7,7%	9,0%	9,0%	10,3%	11,7%	12,2%

* Selbstzuordnung in der Befragung

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-AKE

Aus Tabelle 12 geht hervor, dass sich die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit von weiblichen Erwerbstätigen im Zeitraum 2019 bis 2024 leicht reduziert hat – sie lag in Oberösterreich zuletzt bei 30,3 und im Österreichschnitt bei 31,3 Stunden. Bei Männern ist in Oberösterreich eine leichte Reduktion der Normalarbeitszeit von etwa 0,2 Prozentpunkte beobachtbar, die im Jahr 2024 39,3 Stunden betrug. Was das jährlich geleistete Arbeitsvolumen betrifft, so zeigt sich für erwerbstätige Frauen in Oberösterreich nach einer deutlichen Erholung nach dem Jahr 2020 ein Rückgang auf 447,8 Stunden. Bei Oberösterreichs Männern zeigt sich nach dem Rückgang im Krisenjahr 2020 um -9,6 Prozentpunkte auf 677,1 Mio. Stunden eine deutliche Erholung. Allerdings ist von 2022 auf 2023 ein leichter Rückgang und 2024 ein deutlicher Rückgang des Arbeitsvolumens auf 698,2 Stunden zu verzeichnen.

Tabelle 12: Normalarbeitsstunden pro Woche* und Arbeitsvolumen in der Haupttätigkeit pro Jahr** nach Geschlecht, Oberösterreich und Österreich (Hinweis: Zeitreihenbruch im Jahr 2021 aufgrund Erhebungsumstellung)

			2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ober- österreich	Durchschn. Normalarbeits- stunden pro Woche	Frauen	30,7	30,8	30,4	30,4	30,8	30,3
		Männer	41,0	40,6	40,1	39,8	39,5	39,3
	Jährl. Arbeitsvolumen (Haupttätigkeit; Mio Std.)	Frauen	463,9	413,1	444,2	447,7	459,6	447,8
		Männer	749,0	677,1	726,0	725,3	723,6	698,2
Österreich	Durchschn. Normalarbeits- stunden pro Woche	Frauen	31,9	32,0	31,5	31,5	31,6	31,3
		Männer	40,6	40,4	39,7	39,5	39,2	39,1
	Jährl. Arbeitsvolumen (Haupttätigkeit; Mio Std.)	Frauen	2.778,0	2.520,6	2.612,4	2.734,2	2.800,2	2.747,1
		Männer	4.243,7	3.853,8	4.007,6	4.087,4	4.087,8	4.027,1

* Bei den durchschnittlichen Normalarbeitsstunden pro Woche werden die Normalarbeitsstunden pro Woche über alle Erwerbstätigen (ohne jene in Elternkarenz) summiert und durch die Anzahl der Erwerbstätigen (ohne jene in Elternkarenz) dividiert.

** Das Arbeitsvolumen pro Jahr für die Haupttätigkeit errechnet sich aus den für die Referenzwoche angegebenen tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden in der Haupttätigkeit summiert über alle Erwerbstätigen x 52.

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-AKE

3.3.2 | Ziel 2: Geringe Langzeit-Arbeitslosigkeit

Arbeitslose Personen sollen möglichst rasch wieder ins Erwerbsleben integriert werden, vor allem Langzeitarbeitslosigkeit möglichst vermieden bzw. so gering wie möglich gehalten werden. Tabelle 13 zeigt, dass in Oberösterreich in den vergangenen Jahren die Entwicklung der kurzfristigeren Arbeitslosigkeit bis 2019 rückläufig war. Die Langzeitarbeitslosigkeit (ab 1 Jahr) stieg allerdings noch bis 2017 an und ein Rückgang war erst 2018 zu verzeichnen. Im Jahr 2020 kam es krisenbedingt in allen Kategorien zu Höchstzahlen. Im Jahr 2024 zu einem leichten Anstieg auf nach wie vor sehr niedrigem Niveau mit einem geringen Anstieg der Verweildauer.

Tabelle 13: Zahl der Arbeitslosen nach Arbeitslosigkeitsdauer sowie durchschnittliche Verweildauer in Arbeitslosigkeit, Oberösterreich

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
bis unter 3 Monate	22.010	21.268	20.649	19.459	19.366	23.115	17.138	16.590	18.480	19.970
3 Monate bis unter 6 Monate	9.257	8.610	7.501	6.527	6.487	10.069	11.805	4.815	5.368	7.038
6 Monate bis unter 1 Jahr	6.788	6.701	5.688	4.466	4.312	8.127	5.254	3.176	3.428	5.041
1 Jahr und länger	3.138	5.137	5.836	4.706	3.886	5.248	7.219	4.159	3.036	3.488
Durchsch. Verweildauer (Tage) OÖ	103	111	111	105	99	106	121	98	88	92
Durchsch. Verweildauer (Tage) Ö	115	126	127	125	121	126	154	127	113	114

Quelle: AMS OÖ (eigene Darstellung)

Die Zahl der sog. *Langzeitbeschäftigungslosen** ist bis 2016 sowohl in Oberösterreich als auch bundesweit massiv angestiegen, erst seit 2017 ist wieder ein Rückgang zu verzeichnen, der bis 2019 fortgesetzt hat. In den Krisenjahren 2020 und 2021 kam es auch bei der dieser Gruppe zu einem deutlichen Anstieg. Nach erfreulichen Rückgängen ist 2024 ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen. Relativ zur Zahl der Erwerbspersonen ist die **Langzeitbeschäftigungslosigkeit in Oberösterreich mit 0,92 % etwa halb so hoch wie im Bundesdurchschnitt** (siehe

Tabelle 14).

Tabelle 14: Zahl der Langzeitbeschäftigungslosen² (Bestand)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Oberösterreich	7.065	10.152	11.633	11.210	9.298	8.209	10.398	11.805	7.622	6.209	7.388
<i>in % der Erwerbspersonen, 15-64 Jahre</i>					1,20%	1,05%	1,32%	1,56%	0,99%	0,80%	0,92%
Österreich	81.989	109.943	121.775	119.304	105.727	98.564	116.727	131.642	89.450	74.970	82.461
<i>in % der Erwerbspersonen, 15-64 Jahre</i>					2,40%	2,15%	2,53%	3,06%	2,03%	1,68%	1,73%

Quelle: AMS OÖ, Arbeitsmarktinformationssystem

*Zu den Langzeitbeschäftigungslosen zählen neben den Langzeitarbeitslosen (Arbeitslosigkeit über 365 Tage) zusätzlich auch jene Personen, deren Arbeitslosigkeitsepisoden lediglich durch Schulungen oder kurze (bis zu zweimonatige) Dienstverhältnisse unterbrochen sind.

Über die Hälfte der Langzeitbeschäftigungslosen weist gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen (gem. AMS-Definition) auf. Diese Gruppe war auch im Jahr 2021 noch von einem weiteren Anstieg betroffen (siehe Tabelle 15). Des Weiteren sind Personen mit Migrationshintergrund sowie Personen im Alter über 50 Jahren stark von Langzeitbeschäftigungslosigkeit betroffen.

Nach deutlichen Rückgängen in den Vorjahren im Jahr 2024 ein neuerlicher Anstieg zu verzeichnen, was auf konjunkturell bedingte sinkende Aufnahmebereitschaft des Arbeitsmarktes schließen lässt.

Nur ein geringer Teil der Langzeitbeschäftigungslosen fällt in keine der drei genannten Kategorien, aufgrund Überschneidungen wird dazu keine Quantifizierung vorgenommen.

Tabelle 15: Zahl der Langzeitbeschäftigungslosen* (Bestand) nach unterschiedlichen Personenmerkmalen in Oberösterreich

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Personen mit ges. Vermittlungseinschränkungen	2.831	4.242	5.076	5.415	4.919	4.710	5.802	6.364	4.836	4.059	4.539
Personen mit Migrationshintergrund	2.417	3.680	4.327	4.215	3.610	3.231	4.233	4.783	3.033	2.609	3.373
Personen ab 50 Jahren	2.556	3.823	4.525	5.015	4.609	4.359	5.232	5.984	4.332	3.471	3.762

* Zu den Langzeitbeschäftigungslosen zählen neben den Langzeitarbeitslosen (Arbeitslosigkeit über 365 Tage) zusätzlich auch jene Personen, deren Arbeitslosigkeitsepisoden lediglich durch Schulungen oder kurze (bis zu zweimonatige) Dienstverhältnisse unterbrochen sind.

Quelle: AMS OÖ

3.4 | Strategisches Ziel: Gewinnung und Bindung von Fachkräften

3.4.1 | Ziel 1: Ausreichende, qualifizierte Zuwanderung aus dem Ausland

Die Zuwanderung nach Oberösterreich aus dem Ausland hat sich je nach Herkunftsregion in den vergangenen Jahren unterschiedlich entwickelt (siehe Tabelle 16). Die Zuzüge aus der „alten“ EU (EU-15) – ca. zwei Drittel davon aus Deutschland - haben seit 2014 tendenziell zugenommen. Hinsichtlich der „neuen“ EU-Länder war nach dem Hoch im Jahr 2014 zunächst ein deutlicher Rückgang, seit 2016 jedoch wieder eine stetige Zunahme zu verzeichnen. Im Berichtsjahr 2024 war erneut ein deutlicher Rückgang bei allen Herkunftsregionen festzustellen. Bei der Zuwanderung aus europäischen Drittländern, ist der größte Rückgang zu vernehmen. Bei der seit 2016 stark rückläufigen Zuwanderung von außerhalb Europas war 2024 nach einem Rückgang wieder ein leichter Anstieg zu verzeichnen. **Gesamt gesehen liegt das Niveau der Zuwanderung 2024 dennoch über dem Niveau des Ausgangsjahres.**

Tabelle 16: Zuzüge nach Oberösterreich aus dem Ausland

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
EU-15 (Beitritt vor 2004)	3.647	3.790	4.157	4.207	4.261	4.497	4.043	3.973
EU-13 (Beitritt ab 2004)	7.708	8.163	8.192	7.271	8.307	10.674	9.983	7.892
Europäische Drittländer *	3.262	3.159	3.328	2.673	3.104	12.995	6.218	5.832
Sonstige	4.588	3.692	3.683	3.296	5.197	6.122	5.503	5.665
Gesamt	19.205	18.804	19.360	17.447	20.869	34.288	25.747	23.362

* inkl. Türkei, EWR, Schweiz, assoziierte Kleinstaaten, von EU- und EWR-Staaten abhängige Gebiete in Europa
Quelle: Statistik Austria, Wanderungsstatistik

Die Zuwanderung von Studierenden aus dem Ausland und aus anderen Bundesländern an den Uni-Standort Oberösterreich war im Zeitraum 2014 bis 2018 – entgegen der strategischen Zielsetzung - stagnierend bzw. rückläufig (siehe Tabelle 17). Die degressive Entwicklung hat sich stabilisiert, nach der deutlichen Verbesserung 2020/2021 sind 2024/2025 deutliche Zuwächse bei den Erstzugelassenen aus Österreich und den anderen Bundesländern zu verzeichnen. Der Trend zum universitären Studium hält an. Erfreulich ist der stärkere Zuwachs aus dem Ausland.

Tabelle 17: Erstzugelassene Studierende an öffentlichen Universitäten* am Uni-Standort Oberösterreich, nach Herkunft

	SS 2018 + WS 2018/19	SS 2019 + WS 2019/20	SS 2020 + WS 2020/21	SS 2021 + WS 2021/22	SS 2022 + WS 2022/23	SS 2023 + WS 2023/24	SS 2024 + WS 2024/25
Oberösterreich	1.363	1.677	1.856	1.676	1.514	1.612	1.807
Andere Bundesländer	376	445	645	602	526	588	632
Ausland	528	455	573	603	843	865	996
Gesamt	2.267	2.577	3.074	2.881	2.883	3.065	3.435

*) Universität Linz, Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz
Quelle: Statistik Austria, Hochschulstatistik

Ergänzend wird die Verteilung der Erstzugelassenen nach Herkunft an den Fachhochschulen OÖ dargestellt. Hier ist festzustellen, dass die Zahl der Erstzugelassenen aus dem eigenen Bundesland im Berichtsjahr 2024 nach dem letztjährigen Anstieg wieder leicht auf 1.902 Erstzugelassene zurückgegangen ist. Die Zahl derer aus dem Ausland bzw. aus anderen Bundesländern hat sich eingependelt, hat aber Potenzial nach oben (siehe Tabelle 18).

Tabelle 18: Erstzugelassene Studierende an Fachhochschulen * am FH-Standort Oberösterreich, nach Herkunft

	SS 2018 + WS 2018/19	SS 2019 + WS 2019/20	SS 2020 + WS 2020/21	SS 2021 + WS 2021/22	SS 2022 + WS 2022/23	SS 2023 + WS 2023/24	SS 2024 + WS 2024/25
Oberösterreich	2.029	1.957	2.143	1.921	1.809	1.954	1.902
Andere Bundesländer	620	563	559	595	527	523	545
Ausland	176	212	231	213	207	219	229
Gesamt	2.825	2.732	2.933	2.729	2.543	2.696	2.676

*) Fachhochschule OÖ, FH für Gesundheitsberufe

Quelle: Statistik Austria, Hochschulstatistik

3.4.2 | Ziel 2: Ausreichende Zuwanderung aus anderen Regionen Österreichs

Die Zuzüge aus anderen Bundesländern nach Oberösterreich sind (wie auch die Wegzüge) vor allem in den Jahren 2015 und 2016 stark angestiegen. Dies dürfte mit einer erhöhten Binnenwanderung infolge des Zustroms an Flüchtlingen in diesem Zeitraum in Zusammenhang stehen. **In den Jahren 2017 bis 2020 haben sich die Zuzüge auf einem höheren Niveau, als dies bis 2014 der Fall war, eingependelt.** Im Jahr 2021 wurde erstmals ein positiver Wanderungssaldo zu verzeichnen, dieser Trend hat sich 2023 und 2024 wieder umgekehrt.

Tabelle 19: Wanderungsbewegungen zwischen Oberösterreich und anderen Bundesländern

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Zuzüge von anderen BL	11.926	11.730	11.796	12.080	14.379	17.282	17.251	13.661
Wegzüge in andere BL	12.446	11.635	12.002	13.004	13.821	17.016	17.855	15.244
Saldo	-520	95	-206	-924	558	266	-604	-1.583

Quelle: Statistik Austria, Wanderungsstatistik

Anmerkungen der Abt. Statistik: Generell unterliegen alle Wanderungsbewegungen natürlichen Schwankungen. Die Rückführung auf einzelne Ursachen ist schwierig, hängt jedoch mit hoher Wahrscheinlichkeit mit sich ändernden Lagebedingungen in den Herkunfts- bzw. Zielländern zusammen. Mit den Daten der Wanderungsstatistik können keine qualitativen Aussagen über Ursachen getroffen werden.

3.4.3 | Ziel 3: Ausreichende Zahl an qualifizierten Einpendler*innen

Die Zahl der Einpendler*innen aus anderen Bundesländern Österreichs – hier vor allem aus Niederösterreich – **hat im Zeitraum 2014 bis 2019 kontinuierlich zugenommen**. Der **Pendelsaldo war auch im Jahr 2020 positiv, ist aber um 50 Prozent zurückgegangen** (siehe Tabelle 20). Im Jahr 2024 ist erstmals ein deutlicher negativer Saldo für OÖ zu verzeichnen.

Tabelle 20: Zahl der Pendler*innen zwischen Oberösterreich und anderen Bundesländern

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
EinpendlerInnen nach OÖ	48.172	49.568	49.632	49.011	51.092	52.437	51.674
AuspenderInnen aus OÖ	47.671	48.286	48.420	48.396	51.024	51.274	52.741
Saldo	501	1.282	1.212	615	68	1.163	-1.067

Quelle: Statistik Austria, Pendelzielstatistik

Anmerkung: Bezüglich der Pendelverflechtung OÖ – Ausland liegen von Statistik Austria nur die Auspendler*innen vor. Die Einpendler*innen müssten auf Basis der AMDB abgeschätzt werden.

3.4.4 | Ziel 4: Bindung der in Oberösterreich vorhandenen Fachkräfte

Die Abwanderung aus Oberösterreich ins Ausland ist seit 2013 stetig angestiegen. Dies ist zum Teil auch eine Folgewirkung der zunächst hohen Zuwanderung ab 2015. Die Wegzüge in andere österreichische Bundesländer haben im Jahr 2018 einen Tiefstand erreicht, im Jahr 2024 kam es nach starken Anstiegen in den beiden Vorjahren wieder zu einem Rückgang der Wegzüge. Auch die Wegzüge ins Ausland haben sich reduziert (siehe Tabelle 21).

Tabelle 21: Wegzüge aus Oberösterreich

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Wegzüge ins Ausland	11.932	11.947	12.404	11.036	11.912	16.391	16.464	15.936
Wegzüge in andere BL	12.446	11.635	12.002	13.004	13.821	17.016	17.855	15.244
Gesamt	24.378	23.582	24.406	24.040	25.733	33.407	34.319	31.180

Quelle: Statistik Austria, Wanderungsstatistik

3.5 | Ergebnisse des Review-Workshops 2025

Der jährlich aktualisierte Datenbericht wird im Zuge eines Review-Termins am 26.11.2025 mit den Expert*innen der upperWORK-Partner erörtert und reflektiert. Daraus leiten sich Empfehlungen und Schlussfolgerungen zur Situation der strategischen Zielerreichung und für die Handlungsgrundlagen des Standortprogramms upperWORK 2026 (Anmerkung: bis 2023 Paktes für Arbeit und Qualifizierung) ab.

Aktuelles aus der Arbeitsmarktförderung und Ausblick

Das Arbeitsmarktservice berichtet über das Monitoring des Arbeitsmarkterfolgs der Angebote. Die Datenlage ist bis Ende Mai 2025 verfügbar, da der Hauptverband die personenbezogenen Daten eine Frist von drei Monaten vorsieht.

Grundsätzlich entwickeln sich die Angebote in einem schwierigen Umfeld recht gut, wenn auch etwas rückläufig. Bei den Bildungsangeboten insgesamt ist der Erfolg leicht rückläufig. Eine positive Entwicklung war bei der codersbay und Met-Zentren zu verzeichnen. Die arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA) war leicht rückläufig. Aqua ist nur mehr im Rahmen des Bezugs von Schulungsarbeitslosengeld möglich, der Zugang über DLU wurde gestoppt.

Insgesamt ist eine Zurückhaltung bei unternehmensnahen Qualifikationsangeboten zu spüren. Die Zahlen bei den MET-Zentren sowie sind leicht rückläufig. Hier wird angemerkt, dass die schwächere Konjunktur Zeit stärker für Investition in Ausbildungszeit genützt werden könnte.

Bei den Beratungsangeboten ist auch eine leicht rückläufige Tendenz festzustellen.

Bei den Sozialökonomischen Betrieben (SÖB) war die Entwicklung zufriedenstellend. Innerhalb der SÖBs gibt es allerdings große Unterschiede bei den Erfolgsquoten, diese liegen in einer Bandbreite von 12 – 50 Prozent. Man hofft, dass die positive Entwicklung bis Ende des Jahres anhält. Die SÖBs erweisen sich als stabil. Für bestimmte Personengruppen (z.B. Ausgesteuerte), die eigentlich nicht mehr auf den ersten Arbeitsmarkt vermittelbar sind, würde es andere, zeitlich nicht befristete Angebote im Rahmen einer Grundversorgung benötigen.

Inhaltlich wurden 2025 folgende Schwerpunkte gesetzt:

- Weiterarbeit an neuen methodisch-didaktischen Ansätzen um lernferne oder arbeitsmarktferne Personen in eine ausbildungsnahe/arbeitsmarktnahe Situation zu bringen (Bsp. Mathematiklernsystem – das System ermöglicht einen fachbezogenen Unterricht, Trainer werden gut geschult, es ist adaptiv und passt sich an den Wissenstands der Person an.
- Im Bereich der Rehabilitationsangebote werden die Schwerpunkte von der allgemeinen Büroausbildung in Richtung neue Schwerpunkte (Einkauf, Schnittstellenthematiken) gelegt, hohen Bedarf gibt es auch im Handwerk

- Unternehmensnahe Ausbildungen wurden forciert (Aqua, Implacement, Lehre für Erwachsene)
- Außerhalb des Zentralraums ist das Erreichen der Personen mit Lernangeboten eine Herausforderung, deshalb werden Kombinationen von Lernen in Präsenz und Distanz forciert - Onlinelernangebot für Personen auf der Warteliste (Smartphone tauglich)

Zum Bereich der Arbeitsstiftungen, welche im Zuge von Insolvenzen, Betriebsschließungen oder Standortverlagerungen eingesetzt werden, um den Menschen neue berufliche Perspektiven zu ermöglichen, wird angemerkt, dass Outplacement-Stiftungen bei Faber-Castell und Panasonic in Umsetzung bzw. in Verhandlung sind. Das Instrumentarium ist bewährt und wird auch angenommen. In die KTM Insolvenz-Stiftung sind 100 Teilnehmende eingetreten. Es gibt bis dato sehr wenig Abbrüche. Eintritte werden bis 02/2027 möglich sein.

Geplante Schwerpunkte für 2026:

- Metallzentren werden zu Technischen Ausbildungszentren (TAZ) weiterentwickelt und modular nach dem Modell Kompetenz mit System durchgeführt. Die Module stimmen inhaltlich nicht mit dem Lehrjahr überein – Die Umstellung soll eine Vorstufe zu unternehmensnahen Spezialisierungen bzw. anschließenden Lehrabschluss über AQUA besser ermöglichen
- Campus Nachhaltige Logistik und (öff.) Verkehr werden in Zusammenarbeit mit dem Logistikum der FH Steyr und Unternehmensimpulsen seitens Logistikanbieter neu aufgesetzt und um Deutschförderungen erweitert. Für den Einsatzbereich des öffentlichen Verkehrs wird gezielt auf die Auswahlverfahren zum Berufseinstieg vorbereitet
- Es gibt zwei zusätzliche innovative nachhaltige Angebote, die durch den ESF-kofinanzierten Just Transition Fund Calls (JTF) und die Landes-Kofinanzierung ermöglicht werden
 - Zero Waste Kitchen
- Urban Gardening

Inhaltlicher Review - Einschätzungen zur Lage bei Potenzialgruppen und Handlungsfelder

Die angespannte Budgetlage ist sicherlich die größte Herausforderung für die weitere Planung und Gestaltung der upperWORK Angebote für das AMS. Es ist notwendig Mittel umzuschichten da real keine zusätzlichen Mittel zur Verfügung stehen.

Dies führt zu Anpassungen bei inhaltlichen und regionalen Angeboten. Manche werden auch aus Gründen mangelnder Auslastung nicht fortgeführt, dafür andere inhaltliche Schwerpunkte gesetzt.

- Betreffend die bereits angeführte Situation im Bereich der beruflichen Rehabilitation wird angeführt, dass sich die geänderten Marktanforderungen auch in den Jobzusagen widerspiegeln. Im Bereich der kaufmännischen Abschlüsse haben rd. 70 Prozent der Absolvent:innen keine Zusage, bei technischen Abschlüssen nur rund 20 Prozent. Die veränderten Kompetenzanforderungen müssen sich zukünftig in einem stärkeren Umbau der Angebote im Hinblick auf marktfähige Skills münden. Hier kommt der

Berufsorientierung große Bedeutung zu, um Zukunftsaussichten stärker in den Fokus der Orientierungsaktivitäten zu rücken.

- Betreffend die Anfrage zur Situation bei den Jugendlichen, hier gibt es einen steigenden Andrang zu verzeichnen, werden die Zahlen seitens des AMS zur Verfügung gestellt.
- Bei den Orientierungsangeboten für Jugendliche, die nicht erreicht werden wird nicht lockergelassen. Im Jahresvergleich 2024/2025 sind mit Stichtag 10/2025 rund 100 Jugendliche mehr (1.274) in der Orientierungsphase und 225 Jugendliche in Ausbildung. Per Oktober 2025 kommen auf rd. 1.443 offene Lehrstellen 946 Lehrstellensuchende.

Seitens des Sozialministeriumservice wird berichtet, dass die Reduzierung des Budgets in die Angebotsplanung 2026 bereits eingepreist ist. Zum Teil werden Angebote kapazitätsmäßig zurückgefahren, jedoch ist geplant überwiegend bei Sachkosten und im Overhead Einsparungen zu erzielen. Beim Jugendcoaching wird der Overhead zum Beispiel von 36 Prozent auf 32 Prozent reduziert. Aktuell wurde nur ein Projekt (Homerun) geschlossen. Zudem wird stärker auf Kernzielgruppen fokussiert.

- Im Jugendcoaching ist in OÖ als einziges Bundesland eine kleine Aufstockung geplant.
- Im Bereich Ausbildungsfit ist eine gute Auslastung – über 90% - zu berichten. Auch die klinische Begleitung bleibt auch auf dem Niveau von 2025.
- Bei den Lohnförderungen für Menschen mit Behinderung wird es 2026 keine Einschnitte geben.
- Bei der Ausbildungspflicht bis 18 Jahre ist 2024 eine Steigerung von 640 auf 790 abgeschlossene Begleitungen zu verzeichnen.
- 92,3 % erfüllen die Ausbildungspflicht und finden unmittelbar einen systemischen Anschluss. Auch hier war ein Anstieg (2023: 91,3 %) zu verzeichnen. Die sanktionierten Fälle sind von 54 auf 61 angestiegen.

Bei Menschen mit Behinderung war ein leichter Anstieg bei den Zuschüssen und bei der Arbeitslosigkeit zu vermelden. Die Entgeltzuschüsse werden weniger nachgefragt.

Im Hinblick auf die Potenzialgruppe „Arbeitsfähig bis 25“ gibt es intensive Abstimmungen mit dem Land OÖ, um die Angebote aufrecht zu erhalten.

Das Land OÖ merkt den erfolgreichen Einsatz europäischer Mittel an. Diese zusätzlichen Finanzmittel schaffen Raum für innovative Vorhaben. Es handelt sich dabei um Mittel des Europäischen Sozialfonds, die über den Just Transition Fund den Mitgliedsstaaten für die Anpassung an die Transformation zur Verfügung stehen. Zudem konnten Mittel des Europäischen Globalisierungsfonds (EGF) erfolgreich beantragt werden. Hier werden bis 60 % des Aufwandes für eine aktuelle Insolvenzstiftung abgedeckt. Der EGF kann von Regionen, die vom Strukturwandel betroffen sind, beantragt werden. In Zeiten restriktiver Finanzplanung leisten die europäischen Mittel einen wertvollen Beitrag zur Umsetzung von Schwerpunktthemen.

Im Hinblick auf das gesamte Budget wird darauf hingewiesen, dass trotz Einsparungen die upperWork Planungsaktivitäten positiv verlaufen. In diesem Kontext wird die gute Zusammenarbeit mit allen Partnern betont.

Weiters ist zu berichten, dass aktuell ein Projekt im Gesundheitsbereich seitens der Sozialpartner in Vorabstimmung ist.

Im Bereich der internationalen Fachkräfteanwerbung ist eine Initiative zur Gewinnung von Köchen aus den Philippinen in Vorbereitung. Hier kann auf die positiven Erfahrungen im Bereich der Qualifizierung und Integrationen von Pflegefachkräften zurückgegriffen werden.

Seitens der Wirtschaftskammer wird im Hinblick auf die Bedeutung von internationalen Fachkräften angemerkt, dass die gesetzlichen Regelungen noch stärker an den tatsächlichen Bedarf herangeführt werden müssen. Beispiele dafür sind das aktuelle West-Balkan-Kontingent für den Tourismus oder die Mangelberufsliste. Tendenziell ist der Fachkräftebedarf auch im niedrigqualifizierten Bereich evident. Im Bundesländervergleich ist Oberösterreich im Hinblick auf die Bemühungspflicht gut aufgestellt. Bei Online-Deutschkursen gibt es eine Warteliste.

Neue kooperative Initiativen im Bereich der Internationalisierung sind die Initiative Dual Work sowie die Come2Austria App.

OÖ war als Industriebundesland in den letzten Jahren besonders von der schwierigen Konjunkturlage betroffen. Seitens der Industriellenvereinigung wird mit Vorsicht auf die Konjunkturprognosen geblickt. Eine wirkliche Erholung und essenzielle Wachstumsimpulse sind für die Industrie noch nicht in Sicht. Aktuelle Prognosen weisen auf ein Nullwachstum hin und das durchwachsene Stimmungsbild lässt auf eine Seitwärtsbewegung schließen.

Vor diesem Hintergrund ist die Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit bzw. Langzeitbeschäftigungslosigkeit mit Sorge zu betrachten. Seitens der upperWORK Schwerpunktsetzung sollte unter Einbindung der Partner die genaue Betrachtung der Lage erfolgen, um etwaige Verfestigungen dieser Lage entgegenzuwirken.

Seitens der Arbeiterkammer werden die Bemühungen, die auf Jugendliche in schwierigen Lagen abzielen, besonders begrüßt. Jugendliche am Rand des Systems muss man besonders berücksichtigen, da sie noch lange Erwerbsjahre vor sich haben.

Es wird geschätzt, dass die Sockelarbeitslosigkeit noch steigen wird. Diese abzubauen ist teuer und wird eine Herausforderung. In ökonomisch unsicheren Zeiten und kürzer planbaren Zyklen wirkt sich auf die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen aus, diese werden wählerischer. Hier wird es Übergangslösungen brauchen.

Die strengeren Regeln beim Zuverdienst während der neuen Bildungskarenz (Weiterbildungszeit) werden kritisch gesehen. Es gilt zu beobachten, welche Änderungen bzw. weitere Regelungen beim Zuverdienst beim Pflege- bzw. Fachkräftestipendium beschlossen werden und sich diese auswirken.

Der ÖGB berichtet über viele Anfragen und Unsicherheiten bzw. Sorge um den Verlust des Arbeitsplatzes seitens der Mitglieder. Im Hinblick auf die Budgetkürzungen auf Bundesebene gilt es, die verfügbaren Mittel besonders zielgerichtet einzusetzen. Im Hinblick auf

Ausbildungsinitiativen in technischen Berufen wird es wichtig, die Verwertungsmöglichkeiten zu erhöhen.

Seitens der Bildungsdirektion wird besonders aus dem Blickwinkel der Berufsschulen und somit der dualen Berufsausbildung betrachtet. Der Rückgang der Lehranfänger:innen wirkt sich auch auf den Schulbetrieb aus. Der Blick auf die Zahlen zeigt einen Rückgang der Schüler:innen vor allem in den kaufmännischen Berufen auf. Es ist davon auszugehen, dass die aktuell rasch voranschreitende Entwicklung der Einsatzmöglichkeiten von Künstlicher Intelligenz Änderungen für viele Lehrberufe bedeutet. Die Reaktionsfähigkeit der Berufsausbildung und der Lehrplangestaltung muss sich verbessern. Manche Tätigkeiten werden wegfallen, auf der anderen Seite werden bestimmte ausführende Tätigkeiten auf lange Sicht nicht ersetzt werden können und in der Wertigkeit steigen.

Aktuell ist die vermehrte Ausbildungszurückhaltung bei großen Unternehmen zu spüren, nicht alle Unternehmen halten die Anzahl der Ausbildungsplätze aufrecht. Auf der anderen Seite suchend viele kleine Ausbildungsbetriebe händeringend nach Lehrlingen und bieten mittlerweile auch gehaltsmäßig sehr attraktive Perspektiven (z.B. Dachdecker) oder bilden nicht mehr aktiv aus. Das Thema inaktive Lehrbetriebe sollte man angehen – hier gibt es sicher Potenzial. Wie bereits öfters ins Treffen geführt würden sich Ausbildungskooperationen, hier gibt es vorbildhafte Beispiele, anbieten um Brücken zwischen Industrie – Handwerk und KMU in der Berufsausbildung zu schlagen.

(Anmerkung: Die Stellungnahme seitens der Bildungsdirektion wurde im Nachhinein eingeholt)

Zusammenfassende Einschätzungen zur Lage bei Potenzialgruppen und Handlungsempfehlungen

- Tragfähige Kooperationen der upperWORK Partnern sind wesentlich für die Angebotsgestaltung in Zeiten angespannter Budgetsituation bei der Aufrechterhaltung des Standortprogramms
- EU-Mittel-Einsatz schafft Spielraum für Innovation – ermöglicht bedarfsorientierte Weiterentwicklung der Angebotslandschaft
- Ökonomische Lage weiterhin verhalten - Entgegenwirken der Verfestigung von Langzeitarbeitslosigkeit und Chancen beim Berufseinstieg für Jugendliche wahren
- Internationale Arbeitskräftegewinnung bleibt ein Thema – neue Angebote werden entwickelt
- Zukunft der Lehre – Rolle der dualen Berufsausbildung enorm wichtig für Fachkräftenachwuchs, jedoch starker Veränderungsdruck
- Anpassung an die Transformation: Kompetenzanforderungen ändern sich – Angebote reagieren inhaltlich und organisatorisch – auch mit hybriden Formaten, um Erreichbarkeit zu gewährleisten

upperWORK

Die Standortstrategie
für Arbeit in Oberösterreich

2030



Fördergebende Stellen



 Sozialministeriumservice

Strategische Partner



Programmmanagement



Monitoring-Bericht 2025

Datenservice:

- Land OÖ – Statistik Oberösterreich
- AMS OÖ - Statistik
- WKOÖ – Lehrlingsstelle

Bericht erstellt von:

Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH

Redaktion: Mag. Christian Mayer

Linz, im März 2026

www.upperwork.at